

Titel:

Reisveiligheid van personeel bij reizen naar en voor het werk: wie pakt de handschoen op?

Ingediend door:

Erik van Soest, docent HBO.

Hoofdthema:

anders (combi van verkeersveiligheid, gedrag, beleid).

Presentatievoorkeur:

pitch.

Categorie:

discussie.

Samenvatting:

Organisaties doen van alles om hun Human Resources te empoweren en te faciliteren. Dat gebeurt op allerlei terreinen, van reiskostenregelingen tot en met allerlei interventies om bijvoorbeeld gezond en integer gedrag te bevorderen. Waarom dan niet of nauwelijks als het gaat veilig reizen naar en voor het werk te bevorderen? Als een organisatie in het licht van Corporate Social Responsibility op allerlei terreinen hun medewerkers koesteren, hoezo valt veilig reizen naar en voor het werk daar dan buiten? Dat het belangrijk is om er iets mee te doen mag blijken uit de vele (soms dodelijke) ongevallen en kosten die daarmee gemoeid gaan op maatschappelijk en organisatie niveau. Veel lijkt erop te wijzen dat er bij werkgevers en hun organisaties nog voldoende besef is, naast vast ook wel vraagtekens bij hoe dat dan zou moeten. Dat roept de discussie op wiens taak het dan is om dat besef te kweken en werkgevers en hun organisaties te adviseren. Geconstateerd kan worden dat mobiliteitsadviseurs een toenemende aandacht hebben voor en kennis hebben van de 'zachte', psychologische factoren als het gaat om veilig reizen. Zij lijken dan ook de aangewezen beroepsgroep om besef te gaan kweken en te adviseren. Echter is deze materie in het licht van CSR nauw verbonden met ethisch besef van werkgevers en hun (HRM-) staf, die nog niet lijken te zien dat ook dat veilig reizen door werknemers naar en voor het werk mede hun verantwoordelijkheid is. Dat maakt het lastiger, want hoe zit dat bij de mogelijk meest aangewezen beroepsgroep om daar iets aan te gaan veranderen? Heeft het onderwerp bij mobiliteitsadviseurs en hun bedrijf al wel een plek in hun CSR? De hoofdvraag blijft dus: wie pakt de handschoen op?

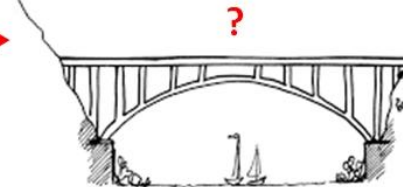
Reisveiligheid van personeel bij reizen naar en voor het werk: wie pakt de handschoen op?

Human Resources vormen in een behoorlijk aantal organisaties de grootste kostenpost. Naast ethische overwegingen en opvattingen over het managen van HR, vormen alleen al de kosten een voorname reden voor organisaties om hun Human Resources als het ware te koesteren, dus ook als het gaat om hun mobiliteit. 'Koesteren' kent daarbij vele invalshoeken, waaronder die van faciliteren. Denk aan faciliteren middels de beschikbaarstelling van parkeerplaatsen, woon-werkverkeer vergoedingen, fietsonkostenregelingen, enzovoorts. Evenals de veiligheid op de werkplek is dat meestal dat goed geregeld, veelal met een belangrijke rol voor HRM (zowel door HRM-afdelingen als HRM door lijnmanagers). Echter, levert HRM ook een bijdrage aan de veiligheid van medewerkers als die medewerkers naar en/of voor hun werk reizen? Allerlei particuliere en overheidsinstellingen, planologen, ingenieurs, verkeerskundigen en noem maar op, doen hun best om reizen zo veilig mogelijk te maken, maar wat doen HRM-ers en lijnmanagers? In deze paper wordt die vraag belicht vanuit verschillende invalshoeken.

In 2020 vielen er 610 verkeersdoden (SWOV, 2021) waarvan de meeste betrekking hadden op het gebruik van fiets en auto. En hoewel de meeste verkeersdoden betrekking hebben op ouderen boven de pensioengerechtigde leeftijd vallen er ook veel verkeersdoden onder de groep van de werkende beroepsbevolking, met name in de leeftijd van 20 t/m 29 jaar (CBS, 2021) en dan vooral mannen (SWOV, 2021). Dat laatste is overigens te verklaren doordat vrouwen minder reizen naar en voor hun werk dan mannen (Hamersma e.a. 2018). Eenzelfde beeld is te zien als er gekeken wordt naar verkeersongevallen. Alleen al het aantal ernstige verkeersgewonden was volgens de SWOV (2021) in 2017 rond de 20.800, dus dan zijn daar de kleinere letsels nog buiten beschouwing gelaten. Naar schatting van de SWOV (2021) bedroegen de maatschappelijke kosten daarvan in 2018 zo'n 17 miljard euro. Een behoorlijk deel van die verkeersongevallen heeft betrekking op de werkende beroepsbevolking en het reizen naar (vooral bij beroepsgroepen met een relatief hoog opleidingsniveau en in geval van grote organisaties) en/of voor hun werk (wat uiteraard verschilt per beroepsgroep en sector). Dat betekent voor veel organisaties een aanzienlijke kostenpost. Immers, uitval van personeel brengt allerlei kosten met zich mee zoals ZiekteVerzuim, vervangingskosten, kosten van verlies van productiviteit en andere directe en indirecte kosten. Ve rzuim per werknemer kan een organisatie al gauw 250 tot 400 euro per dag kosten (MKBservicedesk, 2021). Hoe kan het dan dat veel organisaties wel de mobiliteit van hun personeel faciliteren, maar niet of nauwelijks de veiligheid daarvan? Houdt medeverantwoordelijkheid en zorg voor de veiligheid van personeel op bij de werkplek?

Natuurlijk is het altijd lastig om als organisatie een goede balans te vinden tussen personeelszorg en eigen verantwoordelijkheid van het personeel. Echter, over het algemeen zien we een toename bij organisaties om het gedrag van medewerkers waar relevant en mogelijk te beïnvloeden. Denk met name aan interventies om de gezondheid van werknemers te vergroten (waaronder tegenwoordig veel via het populaire 'nudging'), maar ook allerlei poging om compliancegedrag van werknemers te bevorderen, alsmede allerlei integriteit bevorderende maatregelen. Of wat te denken van interventies om samenwerkingsinitiatieven te honoreren, of de work-life balance van het personeel te managen? Het betreft veelal aspecten waarvan je evengoed zou kunnen stellen dat die in principe behoren tot de eigen verantwoordelijkheid van een werknemer. Toch 'koesteren' organisaties hun medewerkers vaak wel op dergelijke gebieden. Waarom dan niet of nauwelijks gedragsgerichte activiteiten ten aanzien van veilig reizen om die eigen verantwoordelijkheid te vergroten? Achten organisaties dat meer een taak voor de eerdergenoemde instellingen, planologen, verkeerskundigen etc? Of geldt hier opeens de opvatting dat deze invalshoek eigen verantwoording van de werknemer betreft en niet een zaak is voor organisaties c.q. werkgevers? Houdt de tegenwoordig zo populaire Corporate Social Responsibility (CSR) opeens op als het aankomt op mobiliteit en veilig reizen naar en voor het werk?

Mobility management:
veilig reizen
naar en voor
het werk.



Figuur 1, Corporate Social Responsibility. Bron: IFAParis.com, bewerkt

Misschien is het helemaal niet een kwestie van CRS en ethiek (wat daar immers nauw mee verbonden is). Misschien is het een kwestie van simpelweg niet beseffen of niet weten hoe een organisatie daarmee moet omgaan. Laten we eerst eens kijken naar het 'niet beseffen'. Dat zit primair bij de medewerkers. De hoeveelheid verkeersgevallen illustreert dat. Daar HRM tegenwoordig steeds meer in de lijn belegd wordt, zouden het dus de lijnmanagers moeten zijn om dat besef bij hun medewerkers te kweken. Dat gebeurt echter in de praktijk niet of nauwelijks, ofwel omdat de lijnmanagers dat besef eveneens niet hebben en/of omdat zij hun medewerkers weliswaar in allerlei opzichten koesteren, behalve juist in dit opzicht. De vraag wie dan wel het besef, de awareness, moet aanwakkeren, lijkt onbeantwoord. Dát er iets mee moet gebeuren staat eigenlijk buiten kijf; de maatschappelijke kosten en kosten voor organisaties spreken immers boekdelen. De eerder genoemde instituten en overheidsorganisaties trachten (al dan niet effectief) om besef te kweken via onder andere voorlichtingsacties, maar dat is op maatschappelijk vlak. Een dialoog hierover tussen werkgever-werknemer is echter een andere kwestie. Daar ligt zit een gat en de grote vraag is wie dat gat moeten dichten. Wellicht de functionarissen die op een of andere manier werkzaam zijn op het gebied van mobiliteitsmanagement en veilig reizen?

Als we daar gemakshalve even van uitgaan dan zou dat betekenen dat zij niet alleen tot taak hebben om bij organisaties besef te kweken wanneer zij bijvoorbeeld als adviseur worden ingeschakeld, maar ook tot taak hebben om die organisaties te helpen met 'het hoe': hulp om het gedrag van hun reizende medewerkers in gunstige zin te beïnvloeden. Nu zal je mogelijk de neiging hebben om te stellen dat dat al gebeurt. Immers, het raakvlak van mobiliteitsmanagement en psychologie krijgt steeds meer en nadrukkelijker de aandacht. Al in 2012 benoemde TNO (NVVC, 2012) het belang van een (verkeers)veilige bedrijfscultuur, inclusief zelfs het in functioneringsgesprekken meenemen van verkeersveilig gedrag. Illustratief is ook de winnende paperinzending van Dicke-Ogenia en Jansen van 2020; een sterk staaltje van integratie tussen (politie-)onderwijs en input van kennis van mobiliteitsmanagement met oog voor de 'zachte' (lees 'psychologische') factoren. En ja, we zien dat beetje bij beetje ook ontstaan bij bedrijven die zich laten adviseren op het gebied van mobiliteitsmanagement, inclusief de 'zachte' factoren. Zelfs afdelingen HRM van organisaties tonen daarvoor in toenemende mate belangstelling. Dat heeft echter vaak een heel andere insteek dan adviseren over hoe organisaties het veilig reizen van hun medewerkers naar en voor het werk kunnen bevorderen. Er valt daarentegen wel te stellen dat die adviseurs op het (brede) gebied van mobiliteitsmanagement in toenemende mate beschikken over voldoende kennis om organisaties hierover te adviseren. Maar is het ook hun taak?

Eigenlijk is het een taak van organisaties en werkgevers zelf om aandacht te besteden aan veilig reizen naar en voor het werk door werknemers, of zich daarbij te laten ondersteunen door adviseurs. Immers, waarom zou je als werkgever je medewerkers op allerlei gebieden 'koesteren' en daarvoor allerlei activiteiten ondernemen (waaronder gedragsbeïnvloedende) maar dat niet doen als het gaat om veilig reizen naar en voor de organisatie? De waarden en normen die een organisatie heeft ten aanzien van het omgaan met medewerkers en hun belangen zullen toch vast niet opeens anders zijn als het om veilig reizen gaat. Bovendien hebben werkgevers in het licht van het Burgerlijk Wetboek zorgplicht voor hun werknemers en dat heeft in feite ook betrekking op zorg voor veilig reizen naar en (vooral) voor het werk. Ook de plicht voor goedwerkgeverschap is relevant, evenals de ARBO-wetgeving. Het lijkt dus eerder om onbewustheid ervan te gaan en/of niet te weten hoe daarmee om te gaan. In die zin is het misschien toch een taak voor het werkveld van mobiliteitsadviseurs om dat bewustzijn bij organisaties aan te wakkeren. We zien namelijk wel ruim aandacht voor veilig reizen naar en voor het werk vanuit overheden, diverse instituten en mobiliteitsadviseurs. Vanuit de publieke ethiek is er geen gebrek aan besef en aandacht maar bij organisaties, HRM-afdelingen en de persoonlijke werkgevers lijkt dat een ondergeschoven kind te zijn. Er lijkt daar nog niet voldoende persoonlijk en organisatorisch ethisch besef te zijn dat dat veilig reizen wellicht ook tot de eigen, sociale verantwoordelijkheid behoort.



Figuur 2, de relatie van aandacht voor veilig reizen naar en voor het werk, gezien vanuit de ethiekladder.

Toch is het niet zo makkelijk om te stellen dat dan maar bijvoorbeeld de mobiliteitsadviseurs het gat moeten gaan dichten. Een eerste stap zou namelijk betrekking moeten hebben op bewustwordingsvergroting bij werkgevers dat zij, vanuit hun CSR, de verantwoordelijkheid moeten nemen om hun medewerkers ook te 'koesteren' als het gaat om reizen naar en voor het werk. In dit geval gaat het om het boven water krijgen van de waarden, normen en opvattingen die werkgevers hieromtrent hebben. Om daarover te kunnen adviseren zal namelijk eerst bij organisaties en de werkgevers daarvan het besef gekweekt moeten worden dat het überhaupt aandacht verdient én zij daarin een verantwoordelijkheid hebben, net zoals zij – zie eerder – hun verantwoordelijkheid nemen om hun medewerkers op andere vlakken te 'koesteren'.

Vinden de werkgevers dat het reguliere 'koesteren' en faciliteren van hun medewerkers ook moet plaatsvinden als het gaat om veilig reizen naar en voor het werk? Misschien dat zij daar makkelijk van doordrongen raken wanneer zij geconfronteerd worden met de kosten zoals dat in de tweede alinea is aangekaart. Misschien echter vinden zij bemoeienis daaromtrent buiten hun scope als werkgeversverantwoordelijkheid vallen. Aan het 'hoe' hoeft het niet te liggen. Op het gebied van verandermanagement zijn er zat bruikbare, evidence based interventies die gebruikt kunnen worden om dat 'koesteren' door organisaties ook te bevorderen als het gaat om veilig reizen naar en voor het werk. Eerder zal het een kwestie zijn van waar de taak om te triggeren dient te worden belegd. Stel dat om de hierboven uiteengezette redenen alles wijst in de richting van mobiliteitsadviseurs, dan nog zijn er waarschijnlijk nog de nodige hordes te nemen. Want zijn de diverse mobiliteitsadviseurs al zélf voldoende bewust van deze kwestie en de noodzaak daar iets mee te moeten doen? En zelfs als dat het geval is: zien zij het kweken van ethisch besef en het een beroep doen op de ethische verantwoordelijkheid bij werkgevers – in relatie tot hun CSR – zelf wel als behorend bij hun rollen en taken? Of even vanuit een ander interessant perspectief gesteld: heeft deze kwestie al een plekje gekregen in de CSR van hun eigen bedrijf? Mogelijk dat het in de toekomst voor sommigen van hen een nichemarkt zal worden en dat langs die weg aandacht voor de beschreven problematiek van veilig reizen door werknemers bij organisaties tot wasdom zal komen. Hoe dan ook, vanuit maatschappelijke Social Responsibility en kostenaspect bekeken, kunnen we het eigenlijk niet negeren. De hoofdvraag die rest is: wie pakt de handschoen op? Moge deze paper daartoe een eerste aanzet vormen.

Erik van Soest.

Literatuurlijst

CBS (2021, juni), "Overledenen; doden door verkeersongeval in Nederland, wijze van deelname", opgehaald van het internet d.d. 04-06-2021 van

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/71936ned/table?ts=1539365088669>

Hamersma, M & Knoope, M & Zijlstra, T (2018), "Kriebels tussen woning en werk: wat verklaart het verschil in reistijd?" (bijdrage aan het Colloquim Vervoersplanologie Speurwerk, 2018 Amersfoort), Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid, Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.

MKBservicedesk (2021, juni), "Wat kost een zieke werknemer", opgehaald van het internet d.d. 04-06-2021 van <https://www.mkb servicedesk.nl/10218/zieke-werknemer-kost-200-tot-400-euro.htm>

SWOV (2021, juni), "Verkeersdoden in Nederland", opgehaald van het internet d.d. 04-06-2021 van <https://www.swov.nl/feiten-cijfers/factsheet/verkeersdoden-nederland>, <https://www.swov.nl/publicatie/ernstig-verkeersgewonden-2017> en <https://www.swov.nl/feiten-cijfers/factsheet/kosten-van-verkeersongevallen>

Klauw van der, M. & Starren, A. & Venema, A. (2012, april), "Verkeersongevallen tijdens het werk", TNO work and health, presentatie tijdens het Nationaal VerkeersVeiligheids Congres, opgehaald van het internet d.d. 12-06-2021 van www.nvvc-congres.nl/phocadownload/papers2012/1-557_venema.pdf