

VGW staat al jaren voorop bij directie Noordzee, maar:

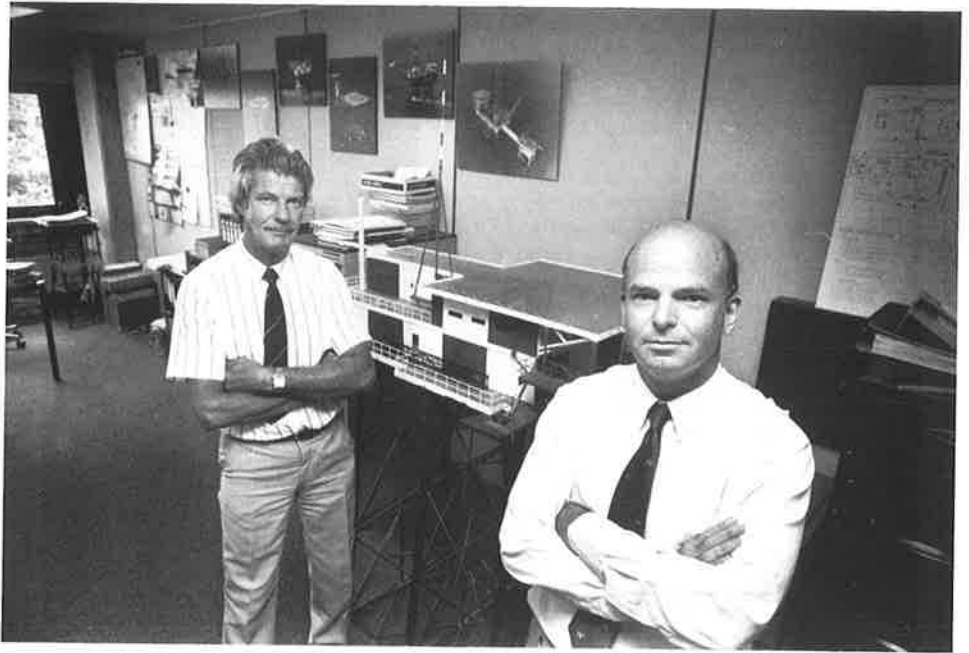
'Opstellen Arbobeleids- en Arbojaarplan moeilijke taak voor doeners'

Monique van Blijswijk

De oorspronkelijke vraag luidde: 'Kunnen jullie een Arbojaarplan voor ons maken?' Het antwoord deed de wenkbrauwen fronsen, 'want we huren jullie toch niet voor niets in?' De Rijks Bedrijfsgezondheids- en

Bedrijfsveiligheidsdienst (RBB) constructief in de slag met de Directie Noordzee van Rijkswaterstaat. Hoe een 'houtje-touwtje beleid' stapsgewijs verandert in een goed gestructureerde aanpak.

'Het straalde deskundigheid uit. Er is gezocht naar oplossingen die passen in de omstandigheden en cultuur van de organisatie. Geen wollig taalgebruik, geen ellenlange diaserie, en niemand die ons nu eens even precies zou gaan vertellen wat de Arbowet inhoudt. Dat weten we zelf ook wel.' Hoofd personeel en organisatie Arnold van der Kraan van de Directie Noordzee is tevreden. De ondersteuning van het Arbo-adviesbureau o&o van de RBB bij de arbo-doorlichting van de Directie en bij het opstellen van het jaarplan lijkt bijna niet beter te kunnen. In het begin was er alleen de mededeling van het Bureau dat het nu eenmaal in de Arbowet is ingebakken dat de zorg voor arbeidsomstandigheden bij het bedrijf zelf ligt en de RBB 'slechts' deskundige ondersteuning verleent. Van der Kraan: 'Door capaciteitsgebrek binnen de Directie waren we niet in staat een Arbojaarplan te maken. Dus dachten we: we roepen een deskundige in, die zet alles netjes in een boek en wij zijn gelukkig! Inmiddels weten we dat de andere aanpak veel meer resultaat oplevert.'



Haksteen (l) en Van der Kraan: 'De koppeling naar beleid, dat was ons probleem.' Foto: Hendriksen-Valk

De Directie Noordzee is al jaren op uitvoerend niveau bezig met 'een stukje veiligheid voor de werknemers, zij het in de vorm van een houtje-touwtje beleid.' Toen de Arbowet verlangde dat ook de overheid een arbobeleids- en een arbojaarplan moest presenteren, stelde de Directie dat telkens uit. 'Men' was in uitvoerende zin immers goed bezig? In de loop van de tijd echter werd die gedachte bijgesteld, de dienstleiding moest meer betrokken raken. Het Directieteam kreeg een projectvoorstel voorgelegd waarmee het snel accoord ging. Daarna raakte alles in een stroomversnelling. De RBB werd in de persoon van Albert van der Weerd ingeschakeld en in de eerste helft van het afgelopen jaar ging het van start met een ronde langs alle facetten van de Directie. In deze

arbodoorlichting is nagegaan welke wettelijke verplichtingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden gelden voor de Directie Noordzee, of daaraan reeds wordt voldaan, welke risico's er zijn voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers en welke maatregelen nodig zijn op dit gebied.

Van der Weerd stond samen met Noordzee veiligheidscoördinator Ton Haksteen voor een omvangrijke klus, aangezien de werkzaamheden van de Directie niet direct in elkaars buurt liggen. Er is het hoofdkantoor in Rijswijk, een zogenaamde walaccommodatie in Scheveningen, een hydro-meteo centrum Rijnmond, een kustwachtvliegtuig en er zijn zes

schepen en twee platforms op zee. Tijdens de bezoeken aan de werkplekken en de interviews met de medewerkers viel het Van der Weerd op 'dat er binnen deze dienst heel veel mogelijk is op het gebied van veiligheid. Maar het betekende tegelijkertijd dat het afhangt van de lokale interesse voor arbeidsomstandigheden of er werkelijk iets aan veiligheid en gezondheid werd gedaan.'

Ander kenmerkend punt voor de organisatie is volgens Van der Weerd dat de medewerkers makkelijk met hun klachten bij de baas aan kunnen kloppen. Niet dat er in alle gevallen direct iets aan wordt veranderd, maar het is niet zo dat misstanden in de doofpot verdwijnen. ▶

'Heel aanvullend.' Zo omschrijft Ton Haksteen van de Directie Noordzee de samenwerking met Albert van de Weerd van de RBB tijdens hun ronde langs de verschillende Noordzee-divisies.

'Bijzonder plezierig', vult Van der Weerd aan. 'De interne veiligheidscoördinator kent de mensen, de werkplekken en de procedures binnen de organisatie. Hij neemt je bij wijze van spreken aan de hand mee, waardoor je als extern deskundige sneller op de plaatsen bent waar je moet zijn. Bij andere organisaties was het vaak zoeken, verliet de doorlichting veel moeizamer.'

De Directie Noordzee heeft besloten geen fulltime veiligheidskundige aan te trekken. Daartoe is zij ook niet verplicht. Gekozen is om eens in de vier jaar een nieuwe veiligheidscoördinator aan te wijzen die dertig procent van zijn tijd aan veiligheid kan besteden. 'Dat heeft als nadeel', gaat Van der Weerd verder, 'dat de coördinator tegen de tijd dat hij is ingewerkt plaats moet maken voor de nieuwe man of vrouw. Een nieuwe coördinator is niet zo maar ingewerkt, dus in die overgangperiode is er tijdelijk onvoldoende deskundigheid in huis.'

Reden waarom de Directie met de RBB in bespreking is over een afroepsysteem voor veiligheidskundige hulp als de veiligheidscoördinator ondersteuning nodig heeft.

Haksteen, hoe enthousiast ook over zijn werk: 'Die dertig procent is eigenlijk veel te weinig, maar helaas kan het niet anders. Als je dit werk goed wilt doen, dan heb je er een dagtaak aan. Vooral omdat wij een Directie zijn met veel operationele taken. Dat vraagt nogal wat aandacht.'

Onrust

Haksteen, desgevraagd of hij en Van der Weerd tijdens hun ronde geschrokken zijn van bepaalde zaken: 'Gelukkig niet, dat zou helemaal verkeerd zijn. Gekke dingen zijn we eigenlijk niet tegengekomen, althans ik niet.'

Van der Weerd: 'Er zijn wel een paar dingen geweest waarvan ik me afvroeg hoe het mogelijk was dat, ondanks de goede wil van de Directie, die zaken langere tijd hebben kunnen voortduren. Op de walaccommodatie was het mis met het omgaan met chemicaliën. Ook met de vorkheftrucks liep het niet zoals het moest. Iedereen, bevoegd of niet, reed op die dingen rond. Ook voor de kustwacht waren een

aantal zaken niet duidelijk. Als je als kustwacht geconfronteerd werd met een aangespoeld vat met een onbekende chemische stof moest je in ieder geval procedureel weten hoe daar mee om te gaan. Daar was duidelijk een tekort aan opleiding en instructie.'

Haksteen reageert direct door te zeggen dat in Scheveningen een cursus is gegeven speciaal voor medewerkers die werken met chemicaliën. Aan het rijden op een vorkheftruck is naar zijn zeggen inmiddels een rijexamen verbonden. En zodra iemand van de kustwacht geconfronteerd

Kraan aan.

Van der Weerd: 'Twee mensen die daar werkten zijn aan kanker overleden. De relatie tussen dit en eerder genoemde verschijnselen en het werken met verontreinigde slib is niet bewezen. Maar die ongerustheid, terecht of niet, moet worden weggenomen. Het is goed daar aandacht aan te besteden.'

Verantwoordelijkheid

Het personeel van de aannemer(s) is al ter sprake gekomen. Niet alleen in het baggerdepot werken aannemers, ook op de schepen en platforms werkt



Van der Weerd: gezocht naar oplossingen die passen in omstandigheden en cultuur van de organisatie. Foto: Hendriksen-Valk

wordt met een onbekende chemische stof, is de afspraak dat daar direct melding van wordt gemaakt, waarna een deskundige vervolgens de stof analyseert.

Ook bleek er een behoorlijke onrust te zijn bij een beheerder van een baggerslibdepot waar verontreinigde slib wordt bewaard. Na het schoonmaken van de diffusor vertoont het personeel van de aannemer regelmatig brandvlekjes op de huid. Van der Weerd: 'Ook zijn er hoofdpijn en maag-darmklachten. Al jaren uit de beheerder zijn ongerustheid en dat is niet opgepakt. Ook niet door de bedrijfsarts.'

'In dit geval werd er een vrij emotionele koppeling gelegd tussen het werk en een sterfgeval', vult Van der

ingehuurd personeel. De positie en verantwoordelijkheden op arboterrein van deze groep werknemers is volgens Haksteen nooit ter sprake gekomen. Maar nu het arbobeleid is uitgestippeld, ligt dat anders. De juridische afdeling van de Directie buigt inmiddels het hoofd over de verantwoordelijkheid van het eigen personeel en dat van de aannemers. Geprobeerd is om in de vorm van contracten de verantwoordelijkheid voor veiligheid, gezondheid en welzijn volledig te leggen bij de aannemers, maar daar is vanaf gestapt. Het plan kwam in botsing met bepalingen in de Arbowet.

Op de meetposten in de Noordzee werkt om reden van efficiency aannemerspersoneel vaak onder direct

toezicht van de platformbeheerder van Directie Noordzee. De verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van het aannemerspersoneel ligt in dat geval anders dan op bijvoorbeeld de schepen, waar de volledige bemanning, inclusief de kapitein, is ingehuurd.

In het verleden is binnen de Directie Noordzee heftig gediscussieerd hoe ver de kapitein, personeel van een aannemer, van een schip kan gaan in zijn verantwoordelijkheid. Van der Kraan: 'Op basis van onze betrokkenheid bij veiligheid hebben we wel eens de neiging overal aan mee te willen doen. Ons personeel, dat allerlei training heeft ondergaan, waaronder een overleving-op-zee-training, voelt zich betrokken bij wat op een schip plaatsvindt. Bij het blussen van een brand bijvoorbeeld wil het graag meehelpen, maar als de kapitein zegt dat hij en zijn bemanning daarvoor verantwoordelijk zijn, dan kan het Directie-personeel bij wijze van spreken alleen toekijken.'

Dat leidde tot voor kort tot problemen; frustraties bij Directiepersoneel dat trainingen en opleidingen niet in de praktijk kon toepassen, en ergernis bij aannemerspersoneel dat niet op de hoogte bleek te zijn waarom de Directie haar personeel-op-zee opleidingen liet volgen. De problemen, die 'dankzij' de doorlichting allemaal boven tafel kwamen, zijn via praten en een personeelswijziging (andere kapitein op het schip) weggenomen.

De discussie bracht ook boven tafel dat de veiligheidseisen van de Directie op schepen overdreven veel aandacht kregen. Het plan was opgevat dat iedereen die regelmatig aan boord van een schip ging, de zogenaamde SOLAS-opleiding (overleving op zee) zou moeten volgen. Dat betekende dat bijna de hele Directie op training moest. Op zich geen probleem, ware het niet dat aan de opleiding een keuring verbonden is. Door die keuring zou een groot aantal medewerkers in een afkeuringsprocedure terecht komen, terwijl zij juist geschikt zijn voor hun functie. Het leed zou volgens Van der Kraan niet te overzien zijn geweest.

Projectgroep

Naar aanleiding van de doorlichting door de RBB adviseerde Van der Weerd de Directie een projectgroep samen te stellen die als taken mee moet krijgen: de besluitvorming van Directieteam en Dienstcommissie over Arbobeleid en prioriteiten voor te bereiden, een concreet werkplan op te stellen waarin doel, opdracht, planning van deelprojecten worden

Taken van de Directie Noordzee

Zorg voor water en bodem:

- Signaleren en bestrijden van olie-vlekken en andere verontreinigingen van het zeewater;
- Rampenbestrijding;
- Vergunningverlening;
- Coördinatie van onderzoek en ontwikkeling van beleid;
- Internationaal overleg.

Zorg voor de infrastructuur op zee, met name de vaargeulen:

- Loden en baggeren van vaargeulen
- Het verzamelen en verstrekken van meetgegevens en andere informatie over de Noordzee. ■

geformuleerd, de implementatie van het arbobeleid te stimuleren en betrokkenen te informeren. Wil het projectteam kans van slagen hebben, zo schrijft Van der Weerd in zijn doorlichtingsverslag, dan zal gezorgd moeten worden dat de groep haar taak naar behoren kan uitvoeren. Met andere woorden, er moet geld, tijd en ondersteuning beschikbaar zijn.

'Heel belangrijk is dat niet alleen staffunctionarissen, maar ook lijnfunctionarissen in het projectteam zitting nemen', aldus Van der Weerd. 'De lijn moet in de gaten hebben dat veiligheid en gezondheid onderdeel uitmaken van het normale dagelijkse werk. Dat was bij de Directie Noordzee niet overal even duidelijk.' 'In het verleden bepaalde P&O samen met de veiligheidscoördinator heel sterk het Arbobeleid', vult Van der Kraan aan. 'Om de lijn erbij te betrekken hebben we dan ook besloten dat bij de eerste presentatie van de RBB de directie aanwezig moest zijn. Zij moest zich bewust zijn van wat er ging gebeuren, zij moest de verantwoordelijkheid pakken. Op basis daarvan heeft het hoofd van de Hoofdafdeling Marinetechnieken zitting genomen in de projectgroep.'

Gekneist

Het projectteam is samengesteld, de arbo-knelpunten (achttien in totaal) binnen de Directie staan iedereen helder voor ogen, de wil tot verbeteren is er, nu nog het opbouwen van een beleid en een jaarplan. Een moeilijke taak voor een organisatie met een 'cultuur die zich kenmerkt door doeners. Toen we eenmaal aan het opstellen van activiteiten begonnen, zaten we allemaal op het puntje van onze stoel. Daar zijn we gekneist in. De koppeling naar het beleid, dat was ons probleem', aldus Van der Kraan.

Van der Weerd: 'Bij een arbodoorlichting zijn twee punten belangrijk.

Enerzijds de structuur, hoe 'valt' die binnen de organisatie en anderzijds het zoeken naar knelpunten. Het komt vaak voor dat voor een van die twee punten gekozen wordt. Veel bureaus leggen de nadruk op het arbozorgsysteem. Daar hou je dan een rapport aan over dat alleen over beleid en algemene zaken gaat, niemand heeft verder enig idee wat er echt aan de hand is in de organisatie. Dat is niet goed. Het is ook niet goed als je alleen maar met de aanpak van concrete knelpunten bezig bent. Ieder jaar opnieuw moet je weer op onderzoek uit, de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn wordt zo nooit geïntegreerd in het dagelijkse werk. Wil je beide punten waarmaken, dan is zo'n doorlichting echt nodig. Is dat eenmaal gedaan, dan is het niet moeilijk een arbojaarplan te maken.'

Voor dit en komend jaar heeft de Directie een arbojaarplan opgesteld, gebaseerd op de doorlichting door de RBB. De bedoeling is dat aan het eind van het jaar wordt gekeken of doelstellingen gehaald zijn en of bijstelling noodzakelijk is.

Haksteen: 'Ik hou ondertussen regelmatig contact met de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor een deel van het actieprogramma. Deze maand komt de projectgroep bij elkaar om te bespreken wat wel en niet gedaan is. Iedereen moet de gelegenheid krijgen zich in te werken, want het is toch voor het eerst dat we dit doen. Je moet het zien als een tussenstap voor het definitieve verslag eind dit jaar aan het Directieteam en aan de dienstcommissie.'