

## 'Ze mogen best weten dat we een autoriteit zijn'

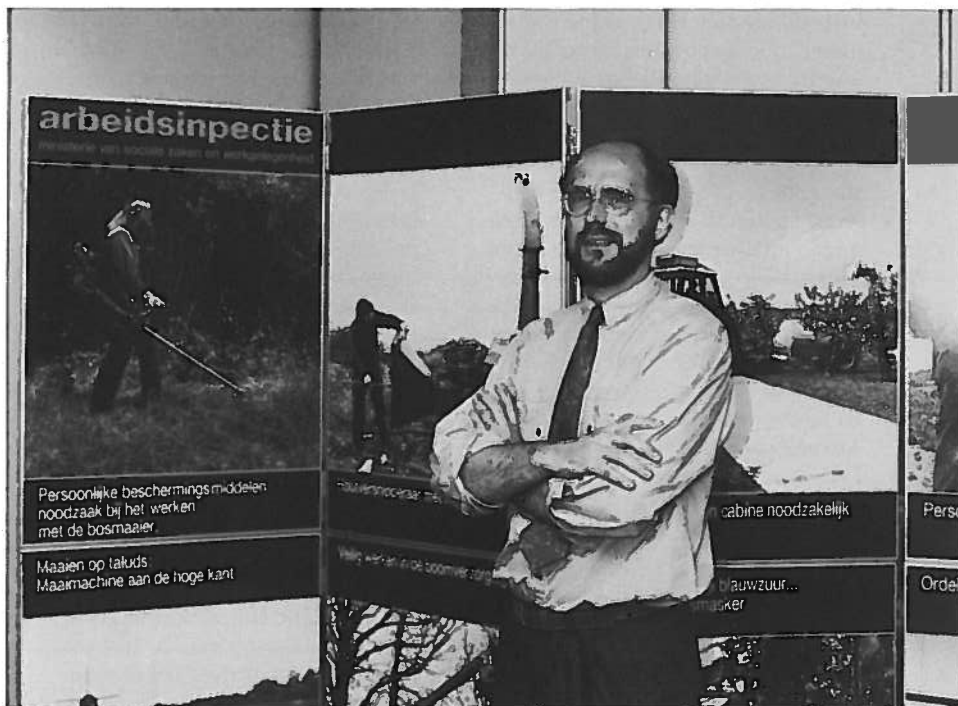
**Het ene district is het andere niet. Sommige districten trekken alle registers met 'instrumenten' open, anderen volstonden in veel gevallen met mondelinge afspraken. Het zesde district, ontstaan na de**

**fusie van Amsterdam en Haarlem, viel tot voor kort in die laatste categorie. Het nieuwe handhavingsbeleid van de AI zal dat definitief veranderen.**

Zijn kantoor op de achtste verdieping bij de Coentunnelweg garandeert een riant uitzicht. Op een heldere dag overziet districtshoofd Paul Huijzendveld een groot deel van zijn district. Maar als het raam opengaat blijkt het zesde district ook zijn negatieve kanten te hebben. Geluid is niet alleen in bedrijven een probleem. Het rumoer na publicatie van het rapport van de Rekenkamer is ook nog niet verstomd. Toch ziet Huijzendveld duidelijk de positieve kanten van alle kritiek. 'We staan weer op de politieke agenda. Binnenkort gaan alle leden van de vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een dag met een inspecteur mee. Beleidsmedewerkers van de Industriebond FNV hebben al op die manier kennis gemaakt met ons werk. Maar de periode van kritiek moet natuurlijk niet te lang duren. Jammer dat we nog niet klaar waren met de reorganisatie; volgend jaar mag de Rekenkamer terugkomen.'

Maar niet alleen de politiek toont interesse. De media staan met grote regelmaat op de stoep. 'Jarenlang zagen we niemand. Ook onze eigen schuld. We lieten nooit resultaten zien. Nu hebben we bijvoorbeeld bij lokale radiostations de resultaten van ons zwembadproject toegelicht. Dat ligt erg dicht bij de mensen. En wie was dat ook al weer die zei: het gaat er niet om hoe ze je noemen, als ze je maar noemen.'

Het tekort aan inspecteurs blijft een probleem, ondanks de twee man extra die het district erbij krijgt. Vier keer zoveel inspecteurs zou ook niet genoeg zijn, daarom is dat niet de oplossing volgens Huijzendveld. 'We moeten het doen met 53 inspecteurs voor het hele district, de vacatures meegerekend. Met een beperkte menskracht is het maken van keuzes dus onvermijdelijk. Veel mensen vinden dan natuurlijk dat je de verkeerde keuzes maakt. Maar als je er helder over bent op grond waarvan je



**Huijzendveld: 'We staan weer op de politieke agenda'.**

**Foto: Nationaal Foto-Persbureau**

die keuzes maakt, valt het wel mee. Het risico voor veiligheid, gezondheid en welzijn vormt het belangrijkste criterium. Een tweede criterium wordt gevormd door nieuwe vormen van slechte arbeidsomstandigheden, zoals robotisering, automatisering, eenzame werkplekken en psychische werkdruk. Een belangrijke en succesvolle ontwikkeling is de bedrijfstakgerichte aanpak, zowel in districten in de vorm van districtsprojecten als op landelijk niveau. Daarbij zijn voor de bouw en de zeehavens als eersten landelijke strategieën ontwikkeld. Over zo'n strategie wordt met de sociale partners een soort convenant afgesloten.'

### **Vrijheid**

Samenspraak is een veelgebruikt woord bij de AI. Samenspraak met andere districten, samenspraak met Voorburg, samenspraak met organisaties van werkgevers en werknemers. Toch hebben de verschillende districten een zekere vrijheid bij het uitvoeren van het beleid, omdat elk district zijn eigen regionale problemen kent. De bedrijfstakgerichte aanpak zorgt wel voor een beperking van die vrijheid. 'De tijden zijn voorbij dat een bedrijf in een ander district anders wordt behandeld. Dat had te maken met onze decentrale structuur waarin autonome districts- hoofden sterk langs elkaar heen leef- ▶

den. Maar het zit toch ook in de structuur van de wet, die een districtshoofd in een specifieke situatie ook nu nog zelf uit mag leggen. In de wet staat bijvoorbeeld "zo doelmatig mogelijk beveiligen". Van geval tot geval moet je bekijken of en zo ja welke maatregelen je moet voorschrijven. Eenduidigheid daarin krijg je als je eenduidige normen stelt. Als situaties veel voorkomen is dat mogelijk. Maar als er van een machine maar twee staan in Nederland is dat niet zo simpel. Routinematige problemen zijn wel goed op één lijn te krijgen.'

Het gevaar van robotisering van de inspecteurs ziet Huijzendveld niet zo direct. 'De inspecteur zal toch altijd allerlei zeer verschillende omstandigheden moeten beoordelen. Het wordt niet uitsluitend aankruisen en optellen van checklists, daar zijn de situaties en contacten veel te afwisselend en te complex voor. Sommige van onze mensen zijn wel een beetje bang voor die ontwikkelingen, omdat ze niet precies weten hoe het er allemaal uit gaat zien. Volgens mij raken ze niet zozeer hun vrijheid, maar wel hun vrijblijvendheid kwijt. In het verleden is dat laatste er bij de AI toch wel een beetje geweest.' Het verschil met een als 'streng' bekend staand district als Deventer berust volgens Huijzendveld eigenlijk op een optisch effect: 'Wat zij deden was boven hun brieven EIS zetten. In andere districten noemden ze dat afspraken. Ik maak er geen geheim van dat wij in Amsterdam onze afspraken vaak mondeling afdeden. De getalletjes zien er dan anders uit, terwijl we inhoudelijk toch dezelfde verbeteringen nastreven. Maar dat Deventer-verhaal bestaat niet meer. De nieuwe methode is de AI-methode. Die noemen we handhavingsbeleid.'

#### Convenant

Over het nut van landelijke convenanten met bijvoorbeeld de sociale partners in een bepaalde bedrijfstak is Huijzendveld optimistisch. 'Aan ons om de afspraken die daarin zijn gemaakt te coördineren. De rol van de AI zelf binnen die convenantafspraken ligt voor een belangrijk deel op het vlak van de systematische en beleidsgerichte inspectieprogramma's. Binnen het bouwconvenant bijvoorbeeld houden we gerichte acties bij aannemersbedrijven. We gaan eerst met kleinere aannemers praten om ze de kans te geven de boel in orde te maken. Daarna inspecteren we. Daar gaan we dan vrij hard mee om, want ze wisten waar ze aan toe waren. We blijven ook niet

### 'Ik maak er geen geheim van dat wij onze afspraken vaak mondeling afdeden'

hangen bij de uitvoerder op de bouwplaats, maar we gaan naar de directies. Die moeten ervoor zorgen dat het vanzelf spreekt dat een uitvoerder zijn spullen in orde heeft. Een convenant sterkt ons in dat beleid. Iedereen weet wat we doen en wat we laten liggen. We maken onze keuzes helder. Van de 85 mensen die we er landelijk bij krijgen zullen we overigens extra mensen inzetten in de bouw; ook een onderdeel van het bouwconvenant. Dat gaat dan wel ten koste van de extra taken, nodig na de invoering van de derde fase Arbowet. Daar heb je weer zo'n keuze.'

Ondanks de door de derde fase Arbowet opgelegde plicht tot het maken van rapporten voor werkgevers en werknemers bij elk onderzoek van de AI, verwacht Huijzendveld geen bureaucratisering van de Inspectie. 'We zullen onze afspraken zoveel mogelijk ter plekke met doorschrijfformulieren vastleggen. Een kopietje voor de werkgever, een voor de OR en een voor jezelf. Klaar. Het is wel een extra belasting, maar het is duidelijk, zorgvuldig en effectief.'

Na de invoering van de eerste fase is de relatie van de AI met de OR duidelijk verbeterd, meent Huijzendveld. Daarnaast is het met oogkleppen op kijken naar alleen veiligheid of alleen chemie of alleen werktijden al lang verdwenen. 'We hebben een veel bredere scoop gekregen. De toename aan arbodeskundigheid bij onze mensen is enorm. Daar was veel scholing voor nodig, en daar zijn we nog steeds hard mee bezig.'

#### Irritatie

In zijn proefschrift meldde mr. A. Geers, hoogleraar sociaal recht aan de Rijksuniversiteit Limburg, drie jaar geleden dat volgens de inspecteurs de invoering van de Arbowet niet of nauwelijks tot een beter beleid in ondernemingen heeft geleid. Huijzendveld wil dat anno 1990 voor kleine ondernemingen zonder OR of

zonder de hulp van deskundige diensten zonder meer onderschrijven. 'Die zeggen liever "zeg me maar wat ik moet doen, dan ben ik er van af" dan dat ze praten over zelfwerkzaamheid. We willen veel meer aandacht aan die bedrijven gaan besteden. In de meeste grotere bedrijven staan arbeidsomstandigheden wèl op de agenda, daar wordt wel beleid ontwikkeld. We moeten uiteraard blijven toetsen of dat beleid ook wordt uitgevoerd, of het tot zichtbare resultaten leidt, onder andere door de arbostructuur door te lichten. Zit dat goed, dan kunnen we afstand nemen door het ze zelf te laten doen. Ook hier kun je, maar dan op ondernemingsniveau, een convenant sluiten. Daar zou in kunnen staan "als jullie zo doorgaan, zien jullie ons vijf jaar niet meer". Ons actieve inspectiebeleid kunnen we dan richten op ondernemingen die het zelf nog niet zo goed kunnen. Ook daar gaat bij de overschrijding van minimumnormen uiteraard meteen de vinger omhoog. Dat hadden ze namelijk al lang moeten doen. Wat het Arbojaarplan betreft zien we dat bepaalde werkgeversorganisaties een modelplan laten maken, waar hun leden dan mee kunnen werken. Laat ze dat in hun eigen branche maar van de grond tillen. In de baggerindustrie zijn we daar bijvoorbeeld mee bezig.' De branchegerichte aanpak past zich aan de cultuur in de bedrijfstak aan. 'Agrariërs praten bij wijze van spreken elke woensdagavond in het plaatselijke café belangrijke zaken door. Als de AI dan op effectieve wijze iets wil bereiken, moet je dus dat netwerk zien te bewerken en niet alle werkgevers apart afgaan. In de meubelindustrie is de organisatiegraad onder de werkgevers laag. Dan moet je weer wat anders verzinnen. En in de bouw en in de haven moet je gewoon op de werkplek zijn en zonodig keihard optreden. Vroeger hielden we daar geen rekening mee, we gingen inspecteren. Punt. Wat we nu willen is op strategische wijze bepalen hoe we zo efficiënt mogelijk de beste

### 'In de meeste grote bedrijven staan arbeidsomstandigheden wèl op de agenda'

resultaten bereiken. Daar komt vrijwel altijd ook inspecteren bij. En niet bedrijfje voor bedrijfje, maar de hele bedrijfstak in een keer.'

Zo'n aanpak vereist samenwerking, die zoals immer van twee kanten moet komen. Kan irritatie over de AI, het daar-heb-je-ze-weer-effect, dan geen roet in het eten gooien? 'Knoeiërs zullen we blijven achtervolgen. Die mogen van mij best geïrriteerd raken. Als goedwillende voorbeeldbedrijven dat gevoel zouden krijgen, dan is dat vervelender. Een deel van onze training is daar tegenwoordig ook op gericht. We leren omgaan met een groot scala aan houdingen. Omgaan met afhoudend gedrag of smoezen als "geen geld" of "de verbouwing", het herkennen en omgaan met onwil en het vermijden van irritaties spelen we met professionele acteurs na. Dat is niet alleen goed, het is nog vreselijk leuk ook. Ik heb de indruk dat we als arbeidsinspecteurs vroeger te vaak het gevoel hadden bij bedrijven "op bezoek" te zijn. Men mag best weten dat we autoriteit zijn met een belangrijke maatschappelijke opdracht. En irritatie of niet, de wet moet worden nageleefd. Het gaat immers om de veiligheid en gezondheid van mensen. We proberen dat in zo goed mogelijke verhouding met werkgevers en werknemers te doen. Als dat niet lukt is het jammer, als ze toch maar zorgen voor verbeterde arbeidsomstandigheden.'

### **Sociaal arbeidsbeleid**

Alle inspecteurs volgen een tweejarige VGW-opleiding. Met de veiligheid zat het bij de AI altijd wel snor, gezondheid is sinds een jaar of tien ook een item en het welzijn, ach ja, het welzijn. Worstelen inspecteurs daar ook niet een beetje mee? 'Van oudsher zijn we een technetische dienst. Gezondheidsbeleid zoals we dat nu kennen, was voor een handjevol specialisten. Aan welzijn in de geitenwollen sokken betekenis werd niets gedaan. Maar dat hoeft nu ook nog niet. Want welzijn in de Arboret, dat zijn vier heel concrete dingen: werkt tempo, ergonomie, taak- en functie-inhoud en de aanpassing van de werkplek aan de mens. Wij spreken dan ook liever van sociaal arbeidsbeleid. Werktijden vallen daar dan meteen onder. Dat voorkomt associaties met dat vage gevoel dat velen bij het begrip welzijn hebben. We zijn bezig het "Arbo-welzijn" hanteerbaar te maken met een echt meetinstrument: het WEBA-instrument (Welzijn Bij de Arbeid). Deze door het NIPG ontwikkelde methode voor het meten van het welzijn pas-

## **'Een ding is zeker. Over 100 jaar bestaan we nog'**

sen we bij wijze van proef toe. Zo ook in drie bedrijven in Amsterdam, Rotterdam en Vlissingen in het kader van de zeehavenstrategie. Noem dat maar sociale innovatie.'

Als naar verwachting in oktober van dit jaar de hele Arboret is ingevoerd, verwacht Huijzendveld niet dat de AI eens rustig achterover kan gaan zitten. 'Dan moeten we beginnen met de schriftelijke verslaglegging van elk onderzoek, we krijgen al die Arbojaarplannen en we weten nog niet hoeveel ondernemingsraden gebruik gaan maken van hun recht om door ons onderzoeken te laten uitvoeren. Daar kan veel werk uitkomen. Op zich zou ik dat wel jammer vinden, want dat zou betekenen dat je moet inleveren op je eigen inspectieprogramma's. Als elke OR ons bij elk ongeval haalt, dan zitten we ogenblikkelijk aan onze grenzen.'

Verder vooruitkijkend naar 2000 ziet Huijzendveld toekomst voor de branchegerichte aanpak, meer taken voor bedrijfsgezondheids- en -veiligheidsdiensten en een intensievere samenwerkingsovereenkomst met de bedrijfsverenigingen. Daarnaast voorziet hij een groeiend besef van de relatie tussen kwaliteit van het product en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Toch zullen een aantal dingen volgens hem nooit veranderen. 'Onze opsporingstaak zullen we houden. En één ding is zeker. Over 100 jaar bestaan we nog. Nieuwe arboproblemen als robotisering, automatisering en stress zullen dan ongetwijfeld veel aandacht van ons vragen. Maar moet je eens kijken. Honderd jaar geleden zijn we opgericht vanwege de kinderarbeid. In andere vormen misschien, maar het bestaat nog.'

**Monique van Blijswijk  
Erik Pennekamp**

## **Verschenen**

### **Nieuwe grenzen**

Bij het NIA is het boekje 'Nieuwe grenzen aan arbeidsomstandigheden' verschenen. De Europese richtlijnen en hun invloed op de Nederlandse situatie zijn systematisch op een rijtje gezet. Vooral de Europese topontmoeting van de twaalf regeringsleiders in Brussel in 1988 heeft de belangstelling voor de sociale dimensie van een verenigd Europa opgewekt. Maar publikaties over de EG en arbeidsomstandigheden zijn schaars.

Voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden zijn twee soorten richtlijnen van belang, de technische harmonisatierichtlijn en de sociale richtlijn. De technische richtlijnen zijn bedoeld om belemmeringen bij het verwezenlijken van een interne markt weg te nemen. De invloed daarvan op Nederland zal groot zijn, vooral bij het ontwerpen en de fabricage van producten. De brochure behandelt echter alleen de sociale richtlijn vanwege de directe gevolgen op de Arboret.

De Kaderrichtlijn van 12 juni 1989, die gaat over veiligheid en gezondheid op het werk, krijgt veel aandacht. De Kaderrichtlijn is de basis voor bijzondere richtlijnen, waarvan er vijf worden behandeld. Aan het slot volgen nog twee richtlijnen, die gebaseerd zijn op een kaderrichtlijn uit 1980 over gevaarlijke stoffen. De EG-regelgeving op sociaal terrein ontwikkelt zich snel en neigt naar het onoverzichtelijke. De brochure wil een schets geven van de regels, die binnen niet al te lange tijd hun invloed op de Arboret zullen uitoefenen.

Een ding is zeker. De Nederlandse regels zullen niet naar beneden worden bijgesteld.

Het boekje is te bestellen bij de afdeling Verkoop van het NIA, 020-5498404/465.