

# Voorlichting en onderricht helpen verzuim terug te dringen

Jan Harmen Kwantes

**Voor mensen die thuis zijn in de Arbowet is het duidelijk wat de belangrijkste wijzigingen per 1 januari 1994 zijn geweest. Maar voor de meeste werknemers zal dit niet allemaal duidelijk zijn. Hier ligt een belangrijke taak voor de arbocoördinator, want alle werknemers moeten (op grond van diezelfde Arbowet) voorlichting en onderricht ontvangen. Antwoord op veel gestelde vragen.**

Aandacht voor de wettelijke verplichtingen van art. 6 (voorlichting en onderricht) van de Arbowet is op zijn plaats. Veelgestelde vragen aan het Informatiecentrum van het NIA gaven aanleiding tot dit onderwerp.

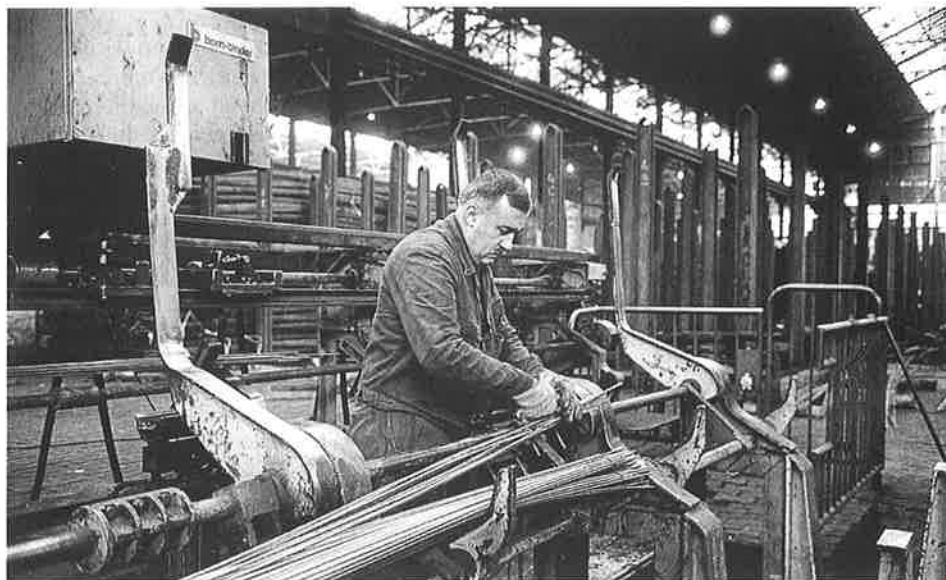
*Zo stelde een werkgever van een klein verpakkingsbedrijf eens de vraag of zijn bedrijf eigenlijk wel verplicht was om voorlichting en onderricht te geven? Er werkten maar zo'n 25 mensen in zijn bedrijf.*

Het antwoord is heel duidelijk. De Arbowet verplicht alle bedrijven om voorlichting en onderricht te geven. Ongeacht de grootte of de aard van het bedrijf moet ieder bedrijf aan deze verplichting voldoen. Het spreekt natuurlijk vanzelf dat de vorm en de diepgang van de voorlichting en onderricht voor een raffinaderij er anders uitziet dan het kleine verpakkingsbedrijf.

*'Moet voorlichting en onderricht alleen gegeven worden aan de eigen werknemers of ook aan tijdelijk personeel?' zo vroeg een nieuwsgierige personeelsfunctionaris van een badschuimproducent zich af.*

De wijzigingen in de Arbowet hebben ervoor gezorgd dat ook art. 6 is aangepast. Vroeger was voorlichting en onderricht alleen verplicht voor werknemers die bij de werkgever in dienst traden. Dat wilde zeggen dat er alleen maar voorlichting en onderricht moest worden gegeven aan werknemers met een arbeidsovereenkomst. Tijdelijke werknemers vielen hier dus niet onder. Maar de tekst van art. 6 is nu zo gewijzigd dat iedere werknemer die voor het eerst werkzaamheden voor de werkgever gaat verrichten voorlichting en onderricht moet krijgen; dus ook tijdelijke werknemers.

*Een veiligheidkundige die bezig was met het opzetten van voorlichting en onderricht voor werknemers*



**Voorlichting en onderricht moet gaan over de gevaren van werkzaamheden en de maatregelen ter voorkoming van letsel.**

**Foto: Chris Pennarts**

*in een papierfabriek vroeg zich af, over welke onderwerpen nu eigenlijk voorlichting en onderricht moet worden gegeven?*

Allereerst moet worden opgemerkt dat de Arbowet niet uitlegt wat het verschil is tussen voorlichting en onderricht. Grofweg kun je stellen dat voorlichting wat meer over algemene zaken binnen het bedrijf gaat, en onderricht gaat wat meer over zaken die bij de functie of taak van de werknemer horen.

De Arbowet geeft aan dat voorlichting en onderricht in elk geval betrekking moet hebben op:

- de aard van de werkzaamheden (lassen, zagen, sjouwen etc.);
- de gevaren van deze werkzaamheden (lasogen, snijden in of afzagen van vingers, rugklachten etc.);
- de maatregelen die moeten worden genomen om deze gevaren te voorko-

men (persoonlijke beschermingsmiddelen, de juiste techniek of de juiste lichaamshouding).

Waar gewerkt wordt met persoonlijke beschermingsmiddelen of beveiligingen op machines is voorlichting en onderricht verplicht. De werknemers moeten dan over het doel, de werking en de wijze van gebruik worden geïnformeerd.

Werknemers moeten altijd de nodige voorlichting krijgen hoe de arbodeskundige bijstand is georganiseerd. Een werknemer moet bijvoorbeeld weten bij wie hij terecht kan bij gezondheidsklachten die met het werk te maken kunnen hebben. De voorlichting moet ook betrekking hebben op de organisatie van de bedrijfs-hulpverlening, zodat bijvoorbeeld een werknemer weet wat hij moet doen bij een brand.

De risico-inventarisatie en -evaluatie geeft verder een goed overzicht van de gevaren die groepen van werknemers lopen. Daarnaast geeft het ook aan hoe die kunnen worden voorkómen of verkleind. Wat dat betreft is de risico-inventarisatie en -evaluatie een ideaal middel om vast te stellen over welke onderwerpen voorlichting en onderricht moet worden gegeven.

*Een nutsbedrijf in het oosten van het land vraagt aan de arbocoördinator om iets rond voorlichting en onderricht op touw te zetten. De arbocoördinator belt op met de vraag hoe hij eigenlijk voorlichting en onderricht moet geven?*

De Arbowet zegt hier eigenlijk weinig over. Van belang is dat de Arbowet eist dat de voorlichting en onderricht doeltreffend is. Maar ja, wat is nu doeltreffend? Je kan natuurlijk alle medewerkers een boekje uitreiken over het veilig werken in bijvoorbeeld putten en sleuven. De kans dat iedereen het leest is zeer klein. We zullen dus onder andere moeten letten op de ervaring, de kennis en de capaciteiten van de betrokken werknemers. Misschien is in dit geval een brochure niet zo geschikt maar kan beter gewerkt worden met een videofilm aangevuld met voorlichtingsmateriaal met veel praktijkvoorbeelden. Daarbij dient ook rekening te worden gehouden met werknemers die de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheersen. Al met al moet voorlichting dus zo praktisch mogelijk van aard zijn. Degene die voorlichting en onderricht moet geven speelt een belangrijke rol. Een ervaren leidinggevende kan bijvoorbeeld meer 'gezag' hebben dan een ongetwijfeld goedwillende adviseur van buiten de zaak.

*'Is de verplichting om voorlichting en onderricht te geven voor de overheid eigenlijk van toepassing?' zo vraagt een ambtenaar van de gemeente R. zich af. De gemeente R. had namelijk net kettingzagen aangeschaft voor de Dienst Groenvoorziening. De verplichting tot het geven van voorlichting en onderricht is net zo goed van toepassing op ambtenaren als voor het bedrijfsleven. In dit geval is voorlichting en onderricht verplicht omdat de ambtenaren te maken krijgen met een nieuwe werkmethode, namelijk het omgaan met kettingzagen. Dit heeft tot gevolg dat de gemeente R. de ambtenaren moet instrueren over de risico's die zijn verbonden aan het werken met een kettingzaag én hoe deze risico's vermeden of beperkt kunnen wor-*

## De kans dat iedereen het leest is klein

den. Daarbij hoort de gemeente R. ook onderricht te geven over de te gebruiken persoonlijke beschermingsmiddelen bij het werken met een kettingzaag, en over de beveiligingen op de kettingzaag zelf. Art. 6 van de Arbowet schrijft voor dat de voorlichting en onderricht herhaald moet worden bij verandering van werkmethoden of als gevolg van opgedane ervaringen.

Tot zover de vragenstellers. Het is duidelijk dat voorlichting en onderricht een belangrijke rol speelt in het totale arbobeleid van het bedrijf. Immers hoe kan een bedrijf van werknemers verlangen om veilig en gezond te werken als zij niet of niet goed op de hoogte zijn van de risico's en de preventieve maatregelen in het bedrijf?

Goede voorlichting en onderricht zal er tevens toe leiden dat de betrokkenheid van werknemers bij het onderwerp arbeidsomstandigheden toeneemt. In het overleg tussen de werkgever en de werknemers (via de OR of via het werkoverleg) zal het onderwerp eerder ter sprake kunnen komen. Dat is niet alleen een goede zaak voor de werknemers maar ook voor de werkgever want die wordt beter geïnformeerd over de gang van zaken in het bedrijf.

### Belangstelling

De belangstelling voor voorlichting en onderricht is groeiende en dat is niet verwonderlijk. Er zijn eigenlijk drie ontwikkelingen die dat verklaren. Ten eerste de verplichting uit de Arbowet als zodanig, waarbij de Arbeidsinspectie toeziet op de naleving en eventueel een proces-verbaal kan opmaken indien een bedrijf geen voorlichting en onderricht geeft.

Ten tweede worden bedrijven geconfronteerd met een grote financiële last als zij het ziekteverzuim gedurende de eerste zes weken niet we-

ten terug te dringen. Dit stimuleert bedrijven om preventieve maatregelen binnen het bedrijf te nemen om het bedrijfsgebonden ziekteverzuim te verlagen. Het een en ander betekent méér voorlichting en onderricht richting werknemers. Ten derde speelt voorlichting en onderricht een belangrijke rol in geschillen tussen een werkgever en een werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte van de werknemer. Vaak krijgt de werkgever te maken met het verzoek van de rechter om aan te geven hoe hij de voorlichting en onderricht heeft vorm gegeven.

Kortom, een goed georganiseerd beleid met betrekking tot voorlichting en onderricht zal zijn vruchten afwerpen en kan veel narigheid voorkómen. Geschikt voorlichtingsmateriaal is te vinden in een uitgave van het Landelijk Centrum GVO, Da Costa-kade 45, 3521 vs Utrecht; telefoon 030-910244. Deze uitgave uit oktober 1993 bevat een naar onderwerp ingedeeld overzicht van verschillende voorlichtingsmaterialen (video's, brochures, etc.).