

Ser. 4
S 155

2e
ex.

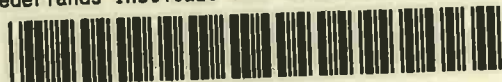
SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden in middelgrote arbeidsorganisaties

S 155

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0065889

Arbeidsinspectie

Voorlichting en onderwijs over arbeidsomstandigheden in middelgrote arbeidsorganisaties

**J. Christis
T. Koning
N. Terra**

**Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert**

ISN-nr. 12307
plaats
datum Ser. 4 S 155 (2^e ex.)
31 AUG. 1992

**Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het
Directoraat-Generaal van de Arbeid door
het Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA**

September 1992

Uitgeverij
Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
NIA

CIP-gegevens Koninklijke Bibliotheek, Den Haag

Terra, N.

Voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden in de middelgrote
arbeidsorganisaties / N. Terra, J. Christis (red.), T. Koning -- Den Haag:

Arbeidsinspectie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. -- III.

-- ([Studie / Arbeidsinspectie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid],
ISSN 0921-9218; S 155)

Onderzoek uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden
NIA in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Met lit. opg.

ISBN 90-5307-293-4

Trefw.: arbeidsomstandigheden; voorlichting.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

SAMENVATTING

1	INLEIDING	7
1	Waarom een onderzoek naar de praktijk van voorlichting en onderricht	7
2	Vraagstelling van het onderzoek	9
3	Opzet van het onderzoek: casestudies in vijf bedrijfstakken	9
4	Selectie en werving van de organisaties	11
5	Deelnemende organisaties	12
2	VOORLICHTING EN ONDERRICHT:	16
1	Inleiding	16
2	Voorlichting en onderricht volgens de Arbowet	17
3	Voorlichting en onderricht volgens de partners in de industrie	20
3	VOORLICHTING EN ONDERRICHT IN DE PRAKTIJK	26
1	Inleiding	26
2	De organisatie van het voorlichtings- en onderrichtsbeleid	27
3	Het voorlichtings- en onderrichtsbeleidsplan	31
4	De inventarisatie van thema's voor voorlichting en onderricht	36
5	Een plan voor voorlichting en onderricht	41
6	De voorbereiding en uitvoering van voorlichting en onderricht	42
7	De evaluatie van voorlichting en onderricht	54
4	DE BEANTWOORDING VAN DE ONDERZOEKSVRAGEN	56
1	Waarom geven organisaties voorlichting en onderricht?	56
2	De voorgeschiedenis van de huidige praktijk	59
3	Hoe ziet het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht er uit?	60
4	De evaluatie van voorlichting en onderricht	62
5	De kosten en baten	63
5	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	64
Bijlage 1	Artikelen 6, 7, 8 en 12 van de Arbeidsomstandighedenwet	73
Bijlage 2	Voorlichting en onderricht in de onderzochte organisaties	77

VOORWOORD

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek naar de praktijk van voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden in middelgrote arbeidsorganisaties, (omwille van de leesbaarheid wordt in dit verslag volstaan met de term "organisaties") in de sectoren: metaalproduktenindustrie, intramurale gezondheidszorg, bouw, rubberindustrie en wegvervoer. Aan dit rapport hebben velen meegewerkt. Op deze plaats willen wij alle organisaties en personen bedanken die het onderzoek hebben mogelijk gemaakt en die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit verslag. In het bijzonder dank aan de bedrijven die bereid waren aan het onderzoek mee te werken.

Het onderzoek is, in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, uitgevoerd door mevrouw drs. T. Koning, mevrouw drs. M. Meerman, drs. J. Swaan, mevrouw C. van der Putten en G. Klappers. In de begeleidingscommissie hadden zitting: mevrouw C. Vorselen, drs. H.P. Kapteijn en de heer J. Boer, allen werkzaam bij het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aan de rapportage hebben meegewerkt drs. J. Christis en drs. H.J. Volkers.

Wij hopen met dit onderzoek een bijdrage te leveren aan de verbetering van de praktijk van voorlichting en onderricht.

Namens het onderzoeksteam,

drs. N. Terra

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

SAMENVATTING

Het voorliggende rapport bevat de resultaten van het onderzoek naar de praktijk van voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden in middelgrote arbeidsorganisaties (verder te noemen: "organisaties"). Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in de periode 1989 - 1990.

Het onderzoek vond plaats tegen de achtergrond van enerzijds het belang van voorlichting en onderricht als beleidsinstrument om ongevallen en gezondheidsschade te voorkomen en anderzijds de belemmeringen in de praktijk om voorlichting en onderricht goed te verzorgen.

Doel van het onderzoek was praktijkvoorbeelden te verzamelen waarmee kleinere organisaties kunnen worden aangezet tot systematische voorlichting en onderricht. Gestreefd werd naar een evaluatie van voorbeelden uit kleinere arbeidsorganisaties met een systematische en effectieve aanpak van voorlichting en onderricht en van de knelpunten die zich hierbij voordoen.

Helaas bleken geen kleine organisaties bekend die systematisch en planmatig aan voorlichting en onderricht doen. Uiteindelijk zijn er daarom negen middelgrote organisaties uit vijf bedrijfstakken geselecteerd en wel in de volgende sectoren: metaalproduktenindustrie (2), intramurale gezondheidszorg (2), bouw (2), rubberindustrie (2) en wegvervoer (1). Bij deze organisaties zijn documenten opgevraagd en zijn interviews gehouden met sleutelinformanten over voorlichting en onderricht.

Bij de opzet van het onderzoek heeft behalve de Arbowet (m.n. de artikelen 6 en 7) ook de brochure "Veilig en gezond werken in de industrie" een belangrijke rol gespeeld. In de Arbowet worden (minimum)eisen aan en kenmerken van voorlichting en onderricht gegeven. In de brochure, die een gezamenlijke uitgave is van werkgevers en werknemers in de industrie, wordt een stappenplan voor voorlichting en onderricht beschreven. De praktijk van voorlichting en onderricht in de onderzochte organisaties is aan de hand van het gestelde in de Arbowet en de brochure beschreven en getoetst.

Voorlichting en onderricht blijken binnen middelgrote organisaties een bescheiden tot zeer bescheiden plaats in te nemen.

In alle gevallen is sprake van een combinatie van bedrijfseconomische en "toevallige" factoren, die tot het starten met voorlichting en onderricht heeft geleid. De invoering van de Arbowet heeft eigenlijk alleen een katalyserende werking. De meest directe aanleiding vormen de ongevallen tijdens het werk. Deze leiden tot inzicht in een aantal duidelijke risico's en doen zo de behoefte aan voorlichting en onderricht ontstaan.

De ontwikkeling van voorlichting en onderricht kenmerkt zich door "vallen en opstaan". Van een stapsgewijze opbouw is weinig gebleken. Opvallend is verder dat er nauwelijks sprake blijkt van ontwikkeling in de aanpak van voorlichting en onderricht. Het ontbreken van geregelde evaluatie en bijstelling speelt hierbij ongetwijfeld een rol.

In de onderzochte organisaties blijkt een organisatie voor voorlichting en onderricht veelal afwezig, ondoorzichtig of versnipperd. Een functionaris of instantie, die een overzicht heeft en houdt over het geheel van voorlichting en onderricht en dit coördineert, ontbreekt veelal. Verder heeft geen van de onderzochte organisaties een beleidsplan voor voorlichting en onderricht of een programma dat jaarlijks met de Ondernemingsraad besproken en bijgesteld kan worden. Een systematische inventarisatie van risico's en vooral van opleidingsbehoeften vindt zeker niet in alle organisaties plaats. Aandacht voor speciale groepen ontbreekt, evenals de aparte voorlichting en onderricht aan jongeren. De voorbereiding en uitvoering van voorlichting en onderricht laat te wensen over. Het gebeurt veelal op ad-hoc basis en is, door het ontbreken van organisatie en beleid, kwetsbaar en te afhankelijk van initiatieven van gemotiveerde functionarissen. Een goede evaluatie van voorlichting en onderricht vindt evenmin plaats. Een dergelijke evaluatie zou betrekking moeten hebben op het beleid en op de uitvoering van voorlichting en onderricht.

Van het gebruik van de brochure is weinig te merken. De onderzochte organisaties op één na kennen deze niet. Daarnaast is het de vraag of de opzet van het boekje en het gepresenteerde model aansluit bij de behoefte en bij de praktijk. Dit lijkt niet het geval te zijn.

Geconcludeerd wordt dat de praktijk van voorlichting en onderricht achterblijft bij hetgeen de Arbowet bepaalt of hetgeen de eerder genoemde brochure aanbeveelt. Het verzorgen van doelmatige voorlichting en onder-

richt blijkt een hoge drempel te hebben. De brochure en het stappenplan, de bestaande opleidingsmogelijkheden, het beschikbare voorlichtingsmateriaal en de voorbeelden uit de praktijk sluiten onvoldoende aan bij de behoefte en vormen geen toereikende ondersteuning. Het onderzoek laat zien dat de basis voor zelfstandig beleid op het gebied van voorlichting en onderricht in de meeste organisaties erg smal is. Wettelijke bepalingen en brochure vormen een onvoldoende prikkel.

Het intensiveren van de ondersteuning van organisaties bij het opzetten en onderhouden van voorlichting en onderricht kan deze situatie doen verbeteren. Dit kan bereikt worden wanneer de Ondernemingsraad een actievare rol gaat spelen bij het ontwikkelen en evalueren van voorlichting en onderricht. Deze partij ontbreekt tot nu toe. Hiervoor is het nodig dat er in OR-cursussen meer aandacht voor dit aspect van het arbobeleid komt. Ook instellingen in de omgeving van organisaties kunnen een actievare rol spelen. Hierbij wordt vooral aan de Arbeidsinspectie gedacht. Deze zou meer dan nu gebeurt, organisaties duidelijk moeten maken dat voorlichting en onderricht niet alleen een wettelijke verplichting is, maar ook kan bijdragen aan de ondernemingsdoelen. Doelmatige voorlichting en onderricht, kan bijdragen aan een vermindering van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en kan bij het oplossen van personeelsvoorzieningsproblemen, bij het invoeren van certificerings- en kwaliteitsborgingssystemen en bij het voldoen aan milieubepalingen van belang zijn.

Naast de Arbeidsinspectie komen de Bedrijfsgezondheidsdiensten en adviesbureaus voor kwaliteitszorg voor een dergelijke ondersteunende rol in aanmerking.

De ondersteuning bij het opzetten en onderhouden van voorlichting en onderricht kan de volgende elementen bevatten:

- opvoeren van de voorlichting over het nut en de noodzaak van een systematische aanpak van voorlichting en onderricht. Het lijkt gewenst om in deze voorlichting de samenhang tussen verschillende, voor de ondernemingsdoelen belangrijke beleidsterreinen en doelmatige voorlichting en onderricht een extra accent te geven;
- een organisatiemodel voor doelmatige en flexibele v&o;
- een (vereenvoudigd) stappenplan;

- voorlichtingsmateriaal (branchegewijze ontwikkeld) over de organisatorische en didactische aspecten van voorlichting en onderricht in de eigen branche (zo mogelijk ondersteund door een cursus) gericht op functionarissen met voorlichting en onderricht in hun pakket;
- OR-cursussen, waarin voorlichting en onderricht vanuit het OR-perspectief aan de orde komt.

Het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA heeft inmiddels van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht ontvangen om een draaiboek voorlichting en onderricht voor het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) te maken.

1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de achtergrond van het onderzoek. Vervolgens komen de vraagstelling, de opzet en de selectie en werving van de organisaties aan de orde. Het hoofdstuk eindigt met een introductie van de onderzochte organisaties.

1.1 Waarom een onderzoek naar de praktijk van voorlichting en onderricht?

Goede voorlichting en onderricht aan werknemers over de risico's die met hun werk verbonden zijn en meer nog over de wijze waarop ze met deze risico's kunnen omgaan, is een belangrijk beleidsinstrument in handen van organisaties om ongevallen en gezondheidsschade te voorkomen en veilig en gezond werken te leren.

Het belang van deze vorm van preventief beleid komt onder meer tot uitdrukking in twee artikelen in de Arbowet (de artikelen 6 en 7). De tekst van deze artikelen en van de artikelen 8 en 12 is in bijlage 1 opgenomen.

In de praktijk blijken er vooral in kleinere organisaties belemmeringen te bestaan om voorlichting en onderricht, zoals dat door de wet wordt voorgeschreven, te verzorgen.

Uit een onderzoek naar de ervaringen met de Arbowet in de praktijk (Ruebsaet e.a. 1988) blijkt dat kleine organisaties een achterstand hebben met de invoering van de beleidsmatige onderdelen van de Arbowet. Veel kleinere organisaties hebben onvoldoende kennis van de arbeidsomstandigheden in de eigen organisatie en de voorlichting en onderricht daarover laat te wensen over.

Uit een eerder onderzoek, dat plaats vond vóór de invoering van artikel 6 van de Arbowet, naar de in organisaties voorkomende gezondheidsvoorlichting (Dekkers e.a. 1986) blijken een aantal knelpunten en problemen waarmee organisaties zich geconfronteerd zien bij de voorbereiding en het ten uitvoer brengen van voorlichtings- en instructie-activiteiten. De gesignaleerde problemen zijn als volgt samen te vatten:

- het geven van voorlichting kost geld, met name door de tijdsinvestering van voorlichters en betrokken werknemers;
- de functionarissen die voorlichting en onderricht moeten geven hebben hiervoor te weinig tijd;

- de werknemers zijn niet geïnteresseerd in voorlichting, er is gebrek aan belangstelling en motivatie van werknemers;
- de belangstelling van werkgever/leidinggevende voor voorlichtingsactiviteiten laat te wensen over;
- bepaalde groepen werknemers zijn moeilijk bereikbaar (bijvoorbeeld werknemers in de ploegendienst, werknemers in de buitendienst en buitenlandse werknemers);
- in de organisatie is onvoldoende kennis en kunde aanwezig om goed voorlichting en onderricht te geven;
- specifieke organisatiekenmerken maken het adequaat geven van voorlichting en onderricht moeilijk (bijvoorbeeld gebrek aan initiatieven van werkgever of leidinggevendenden, gebrekkige communicatielijnen).

Niet alleen uit onderzoek blijkt deze achterstand. Ervaringen van de Arbeidsinspectie bij het toezicht op de naleving van artikel 6 ondersteunen deze bevindingen.

De aangehaalde onderzoeken en de ervaringen van de Arbeidsinspectie met de werking van artikel 6 waren voldoende aanleiding om een onderzoek uit te voeren naar de praktijk van voorlichting en onderricht in kleinere arbeidsorganisaties. Bij de opdrachtgever, het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bestond behoefte aan een evaluatie van voorbeelden uit kleinere arbeidsorganisaties met een systematische en effectieve aanpak van voorlichting en onderricht in de praktijk en de knelpunten die zich hierbij voordoen.

Ervaringen en resultaten in die organisaties, die reeds een praktijk rond voorlichting en onderricht hebben opgebouwd ("best-practice" cases), kunnen een voorbeeldwerking hebben voor andere organisaties.

In dit rapport wordt verslag gedaan van dit onderzoek in een aantal kleinere en middelgrote arbeidsorganisaties. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode 1989-1990, in vijf sectoren, waar in het kader van de bedrijfstakgewijze benadering van het Directoraat-Generaal van de Arbeid, bedrijfstakprojecten (zullen) worden uitgevoerd. Deze sectoren zijn: de metaalproductenindustrie, de intramurale gezondheidszorg, de bouw, de rubberindustrie en het wegvervoer.

1.2 Vraagstelling van het onderzoek

Het onderzoek is opgezet rond vijf vragen:

1. Welke andere redenen zijn er naast wettelijke verplichtingen (artikelen 6 en 7 van de Arbowet) om voorlichting en onderricht te verzorgen?

Inzicht in de impulsen voor voorlichting en onderricht is van belang vanwege de invloed hiervan op de aanpak van voorlichting en onderricht in organisaties en vanwege de aangrijpingspunten die dit biedt voor een branchebeleid gericht op het stimuleren van voorlichting en onderricht.

2. Welke traject hebben organisaties doorlopen om tot het huidige voorlichtings- en onderrichtsbeleid te komen?

De vooronderstelling is dat organisaties stapsgewijs tot hun huidige aanpak van voorlichting en onderricht zijn gekomen. Het traject dat doorlopen is biedt mogelijkwerijs aanknopingspunten voor een aanpak in andere organisaties.

3. Hoe ziet voorlichting en onderricht eruit bij organisaties die een praktijk rond v&o hebben opgebouwd?

Om de aanpak van voorlichting en onderricht te kunnen beschrijven is gebruik gemaakt van een model uit het boekje "Veilig en gezond werken in de industrie" (1987). In hoofdstuk 2 wordt daar verder op ingegaan.

4. Evalueren organisaties of voorlichting en onderricht doeltreffend is en is er inzicht in de effecten?
5. Hebben de organisaties inzicht in de kosten en baten van voorlichting en onderricht?

1.3 Opzet van het onderzoek: Case-studies in vijf bedrijfstakken

De belangrijkste doelstelling van het onderzoek is praktijkvoorbeelden te verzamelen aan de hand waarvan kleinere arbeidsorganisaties kunnen worden

aangezet tot systematische voorlichting en onderricht. Daarom is er voor gekozen dit onderzoek naar de best-practice voorbeelden van voorlichting en onderricht in kleinere arbeidsorganisaties uit te voeren in de vorm van casestudies.

De gegevens om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn verzameld door interviews af te nemen en bedrijfsdocumenten op te vragen en te bestuderen. In de onderzochte organisaties zijn interviews gehouden met sleutelinformatanten voor voorlichting en onderricht:

uit de staf: een medewerker Personeelszaken, een veiligheidskundige (indien aanwezig) en een bedrijfsarts (indien aanwezig);

uit de lijn: een bedrijfsleider, een afdelingschef of een voorman;

namens de werknemers: een lid van de Ondernemingsraad, of van de commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en/of een ervaren medewerker, die nieuwe medewerkers inwerkt, een nieuweling; een jeugdige medewerker of een medewerker uit een bijzondere groep zoals vrouwen, etnische minderheden en medewerkers met een ambulante functie.

Gemiddeld ging het om acht interviews van elk ongeveer anderhalf uur per organisatie.

In een aantal organisaties zijn er groepsgesprekken gehouden met medewerkers (tussen de 5 à 10) die onlangs voorlichting en onderricht hebben gekregen.

De interviews zijn gehouden aan de hand van halfgestructureerde vragenlijsten. De vragen in de vragenlijst zijn ingedeeld naar onderwerp: het huidige arbo- en voorlichtings- en onderrichtsbeleid, de vormen van overleg in de organisatie, de wijze van het inventariseren van risico's, de vaststelling van onderwerpen en doelgroepen voor voorlichting en onderricht, de uitvoering van voorlichting en onderricht, de duur en frequentie

van voorlichting en onderricht, de instrumenten en hulpmiddelen voor voorlichting en onderricht, de wijze van evalueren van de effecten van voorlichting en onderricht en de kosten en baten.

Voor de interviews met de medewerkers, die voorlichting en onderricht hebben ontvangen, is een aparte set vragen gemaakt, waarin onder meer is gevraagd naar de onderwerpen van de voorlichting en onderricht en naar de mate waarin ze het als zinvol en nuttig hebben ervaren. Verder is de OR- of VGW-commissieleden gevraagd naar de rol welke zij hebben gespeeld bij het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht.

Naast interviews met sleutelinformanten als bron van informatie is gebruik gemaakt van bedrijfsdocumenten over voorlichtings- en onderrichtsbeleid, voor zover deze aanwezig waren.

Tot de opgevraagde bedrijfsdocumenten behoren:

- een arbobeleidsplan;
- een arbojaarplan en arbojaarverslag;
- een op schrift gesteld voorlichtings- en onderrichtsplan;
- de gebruikte materialen bij voorlichting en onderricht.

Voor elke organisatie is een apart bedrijfsverslag van het onderzoek gemaakt en besproken; dit bij wijze van toets op de juistheid van de verzamelde gegevens.

1.4 Selectie en werving van de organisaties

Het onderzoek is, zoals gezegd, uitgevoerd in vijf bedrijfstakken die ook geselecteerd zijn in het kader van de bedrijfstakgewijze aanpak van DGA: de Bouw, de Metaalproduktenindustrie, de Intramurale gezondheidszorg, het Wegvervoer en de Rubberindustrie.

In elke bedrijfstak is geprobeerd om met het oog op de voorbeeldfunctie steeds twee organisaties te selecteren, die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- een min of meer systematische en planmatige aanpak van voorlichting en onderricht;
- een bedrijfsgrootte, die representatief is voor andere organisaties in de bedrijfstak.

De organisaties zijn geworven via werkgevers- en werknemersorganisaties en via de Arbeidsinspectie. Hoewel er gezocht is naar kleinere organisaties met minder dan 250 medewerkers, zijn er slechts twee organisaties gevonden die aan dat criterium voldeden. Bij de kanalen waarlangs de werving heeft plaats gevonden, bleken geen kleinere organisaties bekend die systematisch en planmatig aan voorlichting en onderricht doen.

Uiteindelijk zijn er negen organisaties voor deelname aan dit project geselecteerd.

1.5 Deelnemende organisaties

Een uitgebreidere introductie van de organisaties, waarin ook de activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht aan de orde komen, staat in bijlage 2.

Hier worden ze kort geïntroduceerd. Ze worden in dit rapport onder een gefingeerde naam vermeld. In schema 1 (pagina 15) zijn enkele kenmerken over de onderzochte organisaties samengevat.

Metaalproduktenindustrie:

1. Sint Joris, Drenthe

Een van de vestigingen van Sint Joris B.V., met 290 werknemers, waarvan 150 in de produktie. Het bedrijf behoort tot de elektro-technische industrie.

2. De Vooruitgang B.V., Drenthe

De Vooruitgang is een zelfstandig bedrijf en produceert pompen voor schepen en industriële toepassingen en compressoren voor c.v.-ketels. Er werken 180 werknemers, waarvan ca. 70 in de produktie.

Intramurale gezondheidszorg:

3. Schilderstuin, Utrecht

Schilderstuin is een psycho-geriatrische instelling in de intramurale gezondheidszorg. Er zijn 200 bewoners. De instelling is een onderdeel

van een stichting met meer instellingen. Er werken zo'n 300 medewerkers, waarvan 160 direct in de verpleegdienst.

4. Lageveld, Noord-Holland

Lageveld is een gecombineerd verpleeghuis in de intramurale gezondheidszorg. Het telt 160 bedden. Lageveld behoort tot een stichting met meer verpleeghuizen. Er werken ongeveer 270 medewerkers, waarvan 110 direct in de verpleging.

Bouw

5. Blokland Bouw, Noord-Holland

Blokland Bouw is een vestiging van een groter bouwconcern. Bij de vestiging wordt utiliteitsbouw, industriële bouw en woningbouw uitgevoerd. Er werken 145 werknemers, waarvan de helft onder de bouw-CAO valt.

6. Bruinsma, Zuid-Holland

Bruinsma is een onderdeel van een groter bouwconcern. Het bedrijf is gespecialiseerd in utiliteitsbouw, woningbouw, renovatie en restauratie. Er werken 400 werknemers, waarvan er zo'n 220 onder de bouw-CAO vallen.

Rubberindustrie

7. Vastehand

Vastehand is een vestiging van een multinational. Het bedrijf maakt verscheidene rubber produkten. Er werken ongeveer 240 mensen waarvan ca. 200 in de produktie.

8. Dikgooi, Friesland

Dikgooi is onderdeel van buitenlands rubberbedrijf. Er werken $\pm$ 255 medewerkers, waarvan 140 in de produktie.

Wegvervoer

9. Reinaert, Noord-Brabant

Reinaert is actief in de sector wegvervoer en is onderdeel van een multinationale onderneming. Bij Reinaert werken ongeveer 300 mensen, waarvan 160 als chauffeur en 20 als monteur. De onderneming rijdt veel op het buitenland.

In alle organisaties is een personeelsfunctionaris. Bij Blokland Bouw en Bruinsma, de bouwbedrijven, is een full-time arbocoördinator/veiligheidscoördinator in dienst. Een van de metaalbedrijven, Sint Joris, heeft met een andere vestiging een gezamenlijke arbodeskundige. Vastehand, een van de rubberbedrijven, gaat binnenkort voor minstens één dag per maand een veiligheidskundige inhuren. Zeven organisaties hebben een Ondernemingsraad. In vijf van deze organisaties heeft de Ondernemingsraad een VGW-commissie ingesteld. In de twee andere organisaties is er een gezamenlijke Arbocommissie waarin zowel bedrijfsfunctionarissen als leden van de Ondernemingsraad zitten.

Zes van de negen organisaties zijn aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst. De verpleeghuizen Schilderstuin en Lageveld en het metaalbedrijf De Vooruitgang B.V. zijn niet aangesloten bij een Bedrijfsgezondheidsdienst. Het vervoersbedrijf Reinaert is bij een Bedrijfsgezondheidsdienst aangesloten en laat deze de aanstellingskeuringen verzorgen. Bij de andere organisaties doet de Bedrijfsgezondheidsdienst ook periodiek geneeskundig onderzoek en soms werkplekonderzoek. Beide bouwbedrijven, Blokland Bouw en Bruinsma, laten zich adviseren door de Stichting Aboma en maken gebruik van de diensten van Arbouw.

Twee van de deelnemende organisaties Dikgool (rubber) en Schilderstuin (verpleeghuis) zijn aangesloten bij het ziekteverzuimregistratiesysteem van het NIA.

Schema 1: Samenvatting gegevens deelnemende organisaties

	Aantal medewerkers	Organisatievorm	Medezeggenschapstructuur	Bij v&o betrokken functionarissen	Externe diensten
metaal:					
Sint Joris	± 290	onderdeel van holding	OR + VGW-commissie	arbocoördinator op holdingniveau; pz-functionaris; chefs productie; ploegchefs.	aangesloten bij BGD
De Vooruitgang	± 180	zelfstandig	door bedrijf ingestelde VGW-commissie	pz-functionaris; afdelingschefs.	
gezondheidszorg:					
Schilderstuin	± 300	zelfstandig	OR + VGW-commissie	pz-functionaris; afdelingshoofden.	
Lageveld	± 275	zelfstandig	OR + Arbo-commissie	manager vakgroepen; hoofd huishouding en onderhoud; afdelingshoofden.	
bouw:					
Bloklant Bouw	± 145	werkmaatschappij (onderdeel van een bouwgroep)	bouwgroep OR + VGW-commissie	pz-functionaris; veiligheidscoördinator; projectleiders; uitvoerders	aangesloten bij BGD
Bruinsma	± 400	zelfstandig onderdeel van een federatief verband van aandeelhouders	OR + VGW-commissie	pz-functionaris; veiligheidscoördinator; projectleiders; uitvoerders	aangesloten bij BGD
rubber:					
Vastehand	± 240	onderdeel van multinational	OR + VGW-commissie	pz-functionaris; part-time veiligheidskundige; leidinggeven op afd.niveau	aangesloten bij BGD
Dikgool	± 255	zelfstandig	OR + VGW-commissie	pz-functionaris; afdelingschefs; ploegbazen	aangesloten bij BGD
Wegvervoer:					
Reinaert	± 300	aangesloten bij multinationale onderneming	OR in oprichting	pz-functionaris; veiligheidscoördinator chef werkplaatsen; chauffeurscoördinator;	aangesloten bij BGD

2. VOORLICHTING EN ONDERRICHT

Na een inleiding over ondermeer het belang van voorlichting en onderricht wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de vraag hoe het beleid met betrekking tot voorlichting en onderricht er volgens de Arbowet en volgens de partners in de industrie uit zou moeten zien.

2.1 Inleiding

Voorlichting en onderricht vormt een belangrijke instrument om werknemers te informeren en te instrueren over aspecten van veiligheid, gezondheid en welzijn van hun werk. Kennis, inzicht en vaardigheden op dit terrein zijn essentieel om hen in staat te stellen onder optimale omstandigheden en met zo weinig mogelijk risico het werk te verrichten en om bij te dragen aan continue verbetering van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.

Voorlichting en onderricht is zo een belangrijk instrument bij de ontwikkeling van de zorg voor de arbeidsomstandigheden in een organisatie. Het draagt immers bij aan de bewustwording van het belang van goede arbeidsomstandigheden en van veilig en gezond werken. Bovendien is zonder dit instrument de preventie van ongevallen en arbeidsgebonden ziekten en aandoeningen niet goed mogelijk. Door adequate voorlichting, onderricht en training over de risico's van de werkzaamheden en vooral over de wijze waarop met deze risico's moet worden omgegaan kunnen de gevolgen van de risico's beperkt worden.

Maar de wetenschap dat van voorlichting en onderricht een preventieve werking uitgaat is niet voldoende. Minstens even belangrijk is de vraag hoe in de praktijk een beleid op dit terrein gevoerd moet worden, dat aansluit bij de omstandigheden in de organisatie.

Op twee plaatsen worden (minimum)eisen aan en kenmerken van voorlichting en onderricht in het kader van het arbobeleid geschetst. In de eerste plaats is dat in de Arbowet zelf waar in artikel 6 wordt bepaald dat de werkgever verantwoordelijk is voor doeltreffend en aan de taken aangepast onderricht en dit laatste moet herhalen als de situatie daar aanleiding toe geeft. In de artikelen 7 en 8 van die wet zijn aanvullende bepalingen opgenomen over voorlichting en onderricht en begeleiding speciaal voor jonge werknemers. Daarnaast is er de brochure "Veilig en gezond werken in de industrie", een

gezamenlijke uitgave van werkgevers en werknemers in de industrie, waarin een stappenplan voor voorlichting en onderricht wordt beschreven. Zowel de wet als de brochure hebben bij de opzet van dit onderzoek een belangrijke rol gespeeld.

2.2 Voorlichting en onderricht volgens de Arbowet

In de artikelen 6, 7, en 8 van de Arbeidsomstandighedenwet staan zoals gezegd de verplichtingen van de werkgever met betrekking tot voorlichting en onderricht. Artikel 6 -van kracht sinds 1 juni 1985- verplicht de werkgever zijn werknemers voorlichting en onderricht te geven over de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Artikel 7 -sinds 1 januari 1988 van kracht- verplicht werkgevers bovendien jeugdige werknemers voorlichting en onderricht te geven op een wijze die bevorderlijk is voor hun vorming. Artikel 8 gaat over de begeleiding van jeugdige werknemers beneden 18 jaar.

Artikel 12 van de Arbowet regelt de verplichtingen van de werknemers. Zij moeten hun werk zodanig verrichten, dat zij daarmee zich zelf en anderen niet in gevaar brengen. Al datgene, waarmee zij werken, moet op de juiste manier worden gebruikt of behandeld. Dat geldt ook voor de aangebrachte beveiligingen en voor persoonlijke beschermingsmiddelen. Om die "juiste manier" te bereiken, is voorlichting en onderricht noodzakelijk. Deelneming hieraan is bij artikel 12 verplicht gesteld. Daarom zijn de artikelen 6 en 12 op dezelfde datum van kracht geworden.

De verplichtingen die voortvloeien uit artikel 6 kunnen beschouwd worden als een antwoord op de vraag:

Aan Wie moet Waarover, Wanneer en op Welke wijze voorlichting en onderricht gegeven worden?

<u>Aan wie:</u>	aan alle werknemers die daarvoor in aanmerking komen.
<u>Waarover:</u>	de aard van de werkzaamheden; de daaraan verbonden gevaren; de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen en te beperken; (het gebruik van) persoonlijke

beschermingsmiddelen (indien verstrekt); doel, werking en gebruikswijze van beveiligingen op werktuigen.

Wanneer: bij indiensttreding en zo dikwijls als de veiligheid, de gezondheid en de bevordering van het welzijn van de werknemer er om vraagt.

Op welke wijze: doeltreffend; zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven moet het onderricht worden aangepast en herhaald.

De verplichtingen, die voortvloeien uit artikel 7, vormen een antwoord op dezelfde vraag maar nu speciaal gericht op jongere werknemers:

Aan wie: jeugdige werknemers, die jonger zijn dan 18 jaar (jeugdige vakantiewerkers en krantenbezorgers zijn uitgezonderd).

Waarover: de werkzaamheden en de organisatie daarvan in het bedrijf; de arbeidsomstandigheden in het bedrijf en de gedragsregels, die voor de werknemer van belang zijn; de vormings- en opleidingsmogelijkheden; de mogelijkheden tot en de eisen voor promotie; het personeelsbeoordelingssysteem; de arbeidsvoorwaarden, de feitelijke arbeidstijd per dag, de pauzeregeling, het tijdstip van aanvang en einde van de arbeid, de wijze van opnemen van vakantieverlof en het systeem van beloning; het medisch onderzoek in verband met de tewerkstelling; de in het bedrijf geldende regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers.

Wanneer: bij indiensttreding; zo dikwijls als voor een jongere en vanwege de aard van de werkzaamheden redelijkerwijs noodzakelijk is.

Op welke wijze: op een wijze, die bevorderlijk is voor de vorming van een jongere;
in ieder geval schriftelijk over:
* de werk- en rusttijdenbepalingen van het Jongerenstatuut;
* de bepalingen van het Arbeidsbesluit Jeugdigen;

- * teksten uit de CAO gericht op jongeren;
- * de voorschriften uit de artikelen 6 t/m 8 van de Arbo-wet.

Deze informatie moet ook aan vakantiewerkers en krantenbezorgers worden verschaft.

In de wet wordt gesproken van voorlichting en van onderricht. De begrippen voorlichting en onderricht zijn in de praktijk niet altijd scherp te onderscheiden. Bij voorlichting ligt het accent op informatieverstrekking en passieve opname, bij onderricht op actieve verwerking, op verdieping van kennis en inzicht en op het aanleren van vaardigheden door oefening: veilig en gezond gedrag.

Belangrijk is de vraag of voorlichting en onderricht doeltreffend is. Het begrip "doeltreffend" wordt in de wettekst niet gedefinieerd, maar in de Memorie van Toelichting wel verder uitgewerkt. Doeltreffend wil zeggen dat voorlichting en onderricht:

- afgestemd moet zijn op ervaring, kennis en capaciteiten van betrokken medewerkers;
- rekening moet houden met de behoefte van betrokken medewerkers;
- betrekking moet hebben op de concrete werksituatie;
- begrijpelijk moet zijn voor de betrokken medewerkers (dus eventueel in een vreemde taal gegeven moet worden);
- praktisch en aanschouwelijk moet zijn.

Bovendien wordt duidelijk gesteld dat voorlichting en onderricht niet uitsluitend schriftelijk mag worden gegeven.

Samengevat betekent doeltreffend volgens de wet dat voorlichting en onderricht maatwerk moet zijn, moet gaan over de eigen arbeidssituatie, begrijpelijk (eigen taal) moet zijn, en een mix van mondelinge en schriftelijke informatie moet bevatten, aangevuld met leer- en oefensituaties.

Een ander begrip in artikel 6 dat om nadere toelichting vraagt is het begrip "zo dikwijls als noodzakelijk". Zo dikwijls als noodzakelijk betekent dat voorlichting en onderricht in een aantal situaties opnieuw gegeven moet worden:

- bij wijziging van functie;
- bij wijziging van werkzaamheden, werkomstandigheden of werkmethoden;

- bij wijziging van de aard of omvang van de risico's;
- bij wijziging van eerder getroffen maatregelen;
- na ongevallen die te wijten kunnen zijn aan onvoldoende voorlichting en onderricht;
- wanneer eerder gegeven voorlichting en onderricht niet meer het gewenste effect heeft.

2.3 Voorlichting en onderricht volgens de partners in de industrie

Ter onderstreping van het belang dat aan voorlichting en onderricht wordt toegekend besloten werkgevers- en werknemersorganisaties in de industrie rond 1987 gezamenlijk te streven naar bevordering van de aandacht in de organisaties voor activiteiten op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Aan goede voorlichting en onderricht is door een ingestelde arbowerkgroep speciale betekenis toegekend vanwege de spilfunctie hiervan voor het ontwikkelen van de bewustwording en een (preventief) beleid op arbogebied. Een van de activiteiten van de werkgroep is geweest de samenstelling van de brochure 'Veilig en gezond werken in de industrie' (COB/SER Den Haag 1987). In de geest van de Arbowet is hierin een op de praktijk toegesneden uitwerking gemaakt van een beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht over de veiligheids- en gezondheidsaspecten van het werk. In de brochure wordt niet ingegaan op een derde thema uit de Arbowet: de welzijnsaspecten van de arbeid.

Het belang van deze publikatie en het daarin beschreven model is, dat het gedragen wordt door alle partijen betrokken bij het beleid rond voorlichting en onderricht in industriële organisaties. Het is bedoeld als aanzet en praktisch hulpmiddel voor dit beleid en bevat een stappenplan, een checklist, praktische aanwijzingen en praktijkvoorbeelden. In dit onderzoek, dat gericht is op de bestaande praktijk rond voorlichting en onderricht in de organisaties, wordt het hierin beschreven model als uitgangspunt genomen.

Voorlichting

Voorlichting is vooral gericht op informatie-overdracht. Deze overdracht kan mondeling, schriftelijk dan wel met behulp van audio-visuele hulpmiddelen plaatsvinden. Bij voorlichting gaat het meestal over eenvoudige zaken, waarvan aangenomen mag worden dat iedereen deze meteen begrijpt en ernaar

kan handelen. Voorbeelden van voorlichting zijn veiligheidsaffiches, waarin gewezen wordt op het gevaar van losliggende snoeren en op de noodzaak van het dragen van een veiligheidshelm. Voor dit type veiligheids- of gezondheidsgedrag is geen nadere training noodzakelijk, maar wel regelmatige herhaling van de voorlichting. Anders ligt dit bijvoorbeeld bij het veilig rijden met een heftruck of bij veilig takelen. Dit kan niet alleen door voorlichting bereikt worden. Hiervoor is ook onderricht vereist.

.... en onderricht

Onderricht is een begrip uit de onderwijswereld en is gericht op het verdiepen van kennis, het laten verwerken van informatie en het aanleren van nieuw gedrag en vaardigheden. Onderricht vindt plaats met behulp van een mix van mondelinge, schriftelijke en audiovisuele informatie en van training en oefening.

Voorlichting en onderricht samen is dus gericht op het vergroten van de kennis bij medewerkers van de riskante aspecten van hun werk en van de mogelijkheden om hiermee om te gaan, het aanleren van vaardigheden om veilig en gezond te kunnen werken en het stimuleren van het vertonen van veilig en gezond gedrag.

Veiligheid, gezondheid en Welzijn

De inhoud van voorlichting en onderricht moet zowel de veiligheids-, de gezondheids- als de welzijnsaspecten van het te verrichten werk bestrijken.

Verschillende niveaus

Onderwerpen op het niveau van de werkplek voor voorlichting en onderricht zijn enerzijds de risico's van de te gebruiken machines en gereedschappen, van het materiaal waarmee gewerkt wordt (bijvoorbeeld giftige stoffen) en van de belasting in het werk en anderzijds de te gebruiken persoonlijke beschermingsmiddelen en de wijze waarop veilig en gezond met de risico's kan worden omgegaan.

Onderwerpen op afdelingsniveau voor voorlichting en onderricht zijn met name veiligheidsvoorschriften en procedures die gevolgd moeten worden en de plaats en het gebruik van hulpmiddelen (brandblusapparatuur, EHBO-spullen).

Op ondernemingsniveau zijn thema's voor voorlichting en onderricht onder andere: de Arbowet, doel en werkwijze van een Bedrijfsgeneeskundigedienst, algemene veiligheidsvoorschriften en procedures in geval van ongevallen.

Reeds aanwezig en nieuw personeel

Voorlichting en onderricht over deze onderwerpen is bedoeld voor het reeds aanwezig personeel en voor nieuw personeel (ook tijdelijk personeel hoort hierbij). Sommige groepen in een onderneming lopen grotere risico's dan andere groepen. Voor een doeltreffend voorlichtings- en onderrichtsbeleid is het van belang deze risicogroepen te identificeren en hieraan in het beleid apart aandacht te besteden. Risicogroepen zijn bijvoorbeeld buitenlanders (deze hebben dikwijls slechtere en onveiligere werksituaties en een taalprobleem), jongeren (zijn nog onervaren), vrouwen (ongewenste intimiteiten en fysieke belastbaarheid) en medewerkers met een ambulante functie zoals storingsmonteur, chauffeur (vanwege de risico's op de verschillende werkplekken).

Regelmaat

Voor de doelmatigheid is het van belang dat voorlichting en onderricht geen eenmalige aangelegenheid is. Immers de arbeidsomstandigheden veranderen bij de aanschaf van nieuwe produktiemiddelen of bij een wijziging in de organisatie van het werk. Bovendien is er in een organisatie altijd sprake van verloop onder de medewerkers. En ten slotte zijn mensen vergeetachtig. Het is dus zaak voorlichting en onderricht met een zekere regelmaat te herhalen. Momenten voor hernieuwde voorlichting en onderricht zijn: de aanschaf van nieuwe machines of gereedschap, wijzigingen in voorschriften, werkmethoden of procedures, verbouwingen met veranderingen in uitgangen en vluchtwegen, nieuwe stoffen waarmee gewerkt gaat worden, ongevallen die zich (toch) hebben voorgedaan, de komst van nieuwe medewerkers etc.

Verantwoordelijkheden

De eindverantwoordelijkheid voor de verzorging van voorlichting en onderricht ligt in handen van de werkgever. Hij kan bepaalde taken en bevoegdheden delegeren aan een personeels- of specifieke opleidingsfunctionaris, een situatie die zich vooral in grotere organisaties zal voordoen. Ondersteuning kan gegeven worden door een veiligheidskundige, een bedrijfsarts of een lid van de OR.

In een afdeling is de afdelingschef de eerst aangewezen figuur voor het geven van voorlichting en onderricht, zo nodig en mogelijk met ondersteuning van een deskundige op een bepaald terrein.

Beleid

Vooraf in grotere organisaties is het voor de kwaliteit en de continuïteit van de verschillende activiteiten gewenst de grote lijnen van het beleid op papier te zetten en over de achtergronden, plaats, doelen en organisatie van het beleid overleg en overeenstemming met de OR te hebben. In kleinere organisaties is een systematische, planmatige aanpak ook gewenst, maar kan het allemaal eenvoudiger worden aangepakt.

Stappenplan

Een modelstappenplan voor het vormgeven van het beleid met betrekking tot voorlichting en onderricht dat aan de beschreven eisen voldoet bevat de volgende vier onderdelen: de organisatie van het beleid (stap 1), de beleidsvoorbereiding (stappen 2-4), de uitvoering van voorlichting en onderricht (stap 5) en de bijstelling van het beleid (stappen 6-9).

Stap 1 De organisatie van het beleid:

Het is van belang vast te stellen wie verantwoordelijk is voor de Voorlichting en het onderricht. De wet bepaalt dat dit de ondernemer is, maar deze kan, zoals aangegeven, bepaalde taken en bevoegdheden delegeren. Het ligt voor de hand dat het hoofd Personeelszaken hierbij taken en verantwoordelijkheden krijgt toebedeeld. Dit is voor de hand liggend, omdat voorlichting en onderricht grote raakvlakken heeft met de opleidingen en het opleidingsbeleid in de regel tot het takenpakket van een afdeling Personeelszaken behoort. De ondernemer blijft overigens in laatste instantie de eindverantwoordelijkheid behouden en blijft dus aanspreekbaar op het gevoerde beleid.

De tweede organisatorische maatregel betreft het benoemen van een functionaris belast met de coördinatie, mogelijk ook met (een deel van) de uitvoering van het beleid en met de evaluatie. Vaak zal ook deze taak bij de afdeling Personeelszaken terechtkomen.

stap 2 De beleidsvorming:

De voor voorlichting en onderricht verantwoordelijke functionaris of coördinator stelt een concept-beleidsplan op. In dit beleidsplan wordt de visie van het bedrijf vastgelegd op de relevantie van voorlichting en onderricht voor de eigen organisatie, de thema's van voorlichting en onderricht, de organisatie van het beleid en de werkwijze met betrekking tot voorlichting en onderricht.

Over dit concept beleidsplan vindt overleg plaats met de OR of met de betrokken werknemers, waarna het definitieve plan kan worden vastgesteld en met de uitvoering een begin kan worden gemaakt.

stap 3 Inventarisatie:

De basis voor elk plan voor voorlichting en onderricht is inzicht in de noodzakelijke thema's voor voorlichting en onderricht en in de opleidingsbehoeften. Deze inventarisatie wordt gehouden op organisatie-, afdelings- en functieniveau. Het gaat hierbij om vragen als: Welke groepen werknemers moeten voorlichting en onderricht over welke risico's krijgen? Wat moet er worden overgedragen op de verschillende niveaus?

stap 4 Opstellen van een plan voor voorlichting en onderricht:

De volgende stap in de voorbereiding is het stellen van prioriteiten en het vaststellen van een volgorde en een tijdspad volgens welke de verschillende voorlichtingsactiviteiten zullen worden uitgevoerd. Het algemene beleidsplan met de doelen en uitgangspunten voor het beleid (stap 2), de in stap 3 geïnventariseerde thema's en de prioriteitsstelling leiden zo tot een uitvoerbaar en op de voortgang controleerbaar plan voor voorlichting en onderricht.

stap 5 Voorbereiding van de uitvoering:

Als het opleidingsplan is vastgesteld moeten de taken worden verdeeld:

- wie geeft welke voorlichting?;
- aan welke groepen medewerkers?;
- wanneer?;
- waar?;
- met welke hulpmiddelen?;

- wie evalueert?;

stap 6 Uitvoering:

Nu kan tot uitvoering worden overgegaan van regelmatige voorlichting en onderricht over risico's van het werk gericht op het aanleren en tonen van veilig en gezond gedrag op werkplek- en afdelings- en ondernemingsniveau voor alle werknemers en specifieke groepen, waaronder in ieder geval jongeren en nieuwe werknemers, in de vorm van een mix van mondelinge en schriftelijke informatie.

stap 7 Evaluatie uitvoering:

De doeltreffendheid van de activiteiten kan alleen vastgesteld worden door deze regelmatig te evalueren en de uitvoering er van zonodig bij te stellen. De gebruikte methoden (mondeling, schriftelijk, audio-visueel of oefeningen) kunnen dan voor de volgende keer verbeterd worden.

stap 8 Bijstelling van het plan:

Het plan moet regelmatig, bijvoorbeeld jaarlijks, worden geëvalueerd en kan dan worden bijgesteld. Bekeken moet hierbij worden wat de prioriteiten zijn voor de komende periode in het beleid. Aanzetten voor bijstelling van het plan zijn onder andere de komst van nieuwe machines of werkmethoden, nieuwe medewerkers en het slijten van kennis en vaardigheden bij de reeds aanwezige medewerkers. Het bijgestelde plan wordt vervolgens weer in uitvoering genomen (stap 5) en de cyclus herhaalt zich.

stap 9 Bijstellen van het voorlichtings- en onderrichtsbeleidsplan:

Op gezette tijden moet ook het totale beleid met de doelstellingen, de werkwijze en de organisatie onder de loep worden genomen. Dit kan leiden tot een bijgesteld of nieuw beleidsplan.

De praktijk van voorlichting en onderricht in de onderzochte organisaties zal aan de hand van het hier gepresenteerde worden beschreven en getoetst.

3. VOORLICHTING EN ONDERRICHT IN DE PRAKTIJK

De praktijk van de voorlichting en onderricht in de onderzochte organisaties geeft een gevarieerd beeld te zien. Dit was te verwachten, gegeven de verschillen tussen de onderzochte organisaties in onder andere grootte en type werk.

Bij de presentatie van de verschillende activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht wordt het in het vorige hoofdstuk gepresenteerde stappenplan zoveel mogelijk gevolgd. Dit maakt het aan het eind mogelijk ook iets te zeggen over de mate waarin organisaties in de praktijk de stappen uit het model volgen.

3.1 Inleiding

In alle onderzochte organisaties heeft men enige jaren ervaring met de verzorging van voorlichting en onderricht in een of andere vorm. In de ontwikkeling van de eigen aanpak hebben uiteenlopende omstandigheden een rol gespeeld. Het is in alle gevallen een combinatie van bedrijfseconomische en "toevallige" factoren geweest, die tot het beginnen met voorlichting en onderricht heeft geleid.

Een sterke prikkel vormt de samenloop van een aantal ontwikkelingen: De introductie van een kwaliteitsborgingssysteem of een reorganisatie, de bewustwording bij het management van de risico's van het werk voor de veiligheid en de gezondheid en het welzijn van de werknemers, een hoog ziekteverzuim of verloop en tenslotte de persoonlijke inzet van een al dan niet verantwoordelijke medewerker om voorlichting en onderricht van de grond te krijgen.

De invoering van de Arbowet heeft eigenlijk alleen een katalyserende werking gehad. De wet op zichzelf is blijkbaar een onvoldoende impuls om met voorlichting en onderricht te beginnen. Er moet ook een duidelijk belang in het geding zijn, in de vorm van bijv kwaliteitseisen van de klant (hetgeen vaak vertaald wordt in een kwaliteitsborgingssysteem), een hoog ziekteverzuim of verloop, of CAO-afspraken. In dergelijke situaties valt een presentatie over de Arbowet door de Arbeidsinspectie, een bedrijfsarts of een andere deskundige instantie in vruchtbare aarde.

Zo is in drie organisaties een reorganisatie, gepaard gaande met een verandering in de hiërarchische structuur, een belangrijke voorwaarde geweest voor meer aandacht voor voorlichting en onderricht. Bij Sint Joris,

een metaalbedrijf, is het aantal hiërarchische niveaus verminderd, waardoor afdelingschefs meer inzicht in het werk kregen en daardoor de noodzaak van goede voorlichting en onderricht aan den lijve ervoeren. Bij Vastehand en Dikgooi, rubberbedrijven, is juist een extra niveau (een soort lager middenkader) ingevoerd met duidelijke en formeel vastgelegde taken, ook op het terrein van voorlichting en onderricht.

Reorganisaties gaan vaak gepaard met opleidingen voor leidinggevend (management en middenkader), waarbij thema's als leidinggeven, samenwerking en overleg met medewerkers aandacht krijgen. Soms direct (in de training zelf) soms indirect (omdat er werkoverleg van de grond komt) ontstaat aandacht voor de risico's van het werk en behoefte aan voorlichting en onderricht. Het instellen van werkoverleg wordt genoemd als voorwaarde voor een goede praktijk op dit gebied. In het werkoverleg komen de knelpunten in de arbeidsomstandigheden aan de orde en blijkt de noodzaak van voorlichting en onderricht.

In drie organisaties, Vastehand, Dikgooi (rubber) en Reinaert (vervoer) is het vooral aan de persoonlijke inzet van een medewerker te danken geweest dat er meer en vooral systematisch aandacht voor de arbeidsomstandigheden en voorlichting en onderricht is ontstaan.

Bij het ontstaan van voorlichting en onderricht in organisaties spelen soms ook externe instellingen een rol. In de bouw zijn bijvoorbeeld de stichting Arbouw en Aboma actief. In de gezondheidszorg is het Nederlands Ziekenhuis Instituut op dit terrein actief. Voor de inbreng van deze instellingen geldt hetzelfde als is opgemerkt bij de invloed van de Arbowet: de aandacht vestigen op voorlichting en onderricht heeft vooral succes, wanneer voorlichting en onderricht gekoppeld kan worden aan andere bedrijfsbelangen.

3.2 De organisatie van het voorlichtings- en onderrichtsbeleid

Voorlichting en onderricht vereist een systematische en planmatige aanpak. Een eerste stap in een dergelijke aanpak is het vastleggen en toedelen van de taken en verantwoordelijkheden: wie wordt verantwoordelijk gesteld voor de beleidsvoorbereiding, de organisatie, de vormgeving, de uitvoering en de evaluatie van voorlichting en onderricht en kan dus daarop aangesproken worden door bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie of de Ondernemingsraad?

In de meeste onderzochte organisaties wordt de verantwoordelijkheid voor de coördinatie van het beleid neergelegd bij het hoofd Personeelszaken of een

personeelsfunctionaris. Dit is in zes organisaties het geval. De voornaamste reden om de coördinatie bij Personeelszaken te leggen is dat hier veelal ook de coördinatie van het arbobeleid en het opleidingsbeleid plaatsvindt. De coördinerende rol voor het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht past als het ware van nature bij de afdeling Personeelszaken.

Uitzonderingen op deze regel zijn Sint Joris, een metaalbedrijf, waar de coördinatie door de vestigingsleider gedelegeerd is naar de chefs produktie en de beide instellingen uit de gezondheidszorg, waar een opleidingsfunctionaris en de manager-vakgroepen verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van voorlichting en onderricht.

Voordat nader ingegaan wordt op de aard van de coördinerende activiteiten is het interessant om de uitzonderingen eens nader te bekijken.

Bij Sint Joris, een metaalbedrijf, is de vestigingsleider verantwoordelijk voor het opleidingsbeleid. De coördinatie heeft hij gedelegeerd aan de - chefs produktie en de uitvoering ervan valt onder de verantwoordelijkheid van de ploegbazen.

Een organisatieverandering is van invloed geweest op dit beleid. Het aantal hiërarchische niveaus is verminderd. In de produktie bleven chef produktie en ploegbaas.

De contacten van de leidinggevenden met de werkvloer zijn verbeterd en intensiever geworden. Dit is niet alleen door deze reorganisatie gestimuleerd, maar ook door een cultuurverandering, waarbij de thema's omgaan met veranderingen en communicatie centraal hebben gestaan. Alle leidinggevenden hebben deelgenomen aan een training, waarbij deze twee onderwerpen behandeld zijn. Leidinggevenden is ook geleerd om te gaan met ideeën en ervaring van werknemers.

Knelpunten in dit bedrijf worden sindsdien via projectgroepen aangepakt. Deze projectgroepen bestaan uit een leidinggevende (produktiechef of ploegbaas), vertegenwoordigers van stafafdelingen en van produktiemedewerkers. Bij problemen in de produktie probeert men deze zo breed mogelijk te benaderen en ook veiligheids- en andere arbo-aspecten mee te nemen in de oplossing. Deze projectgroepen signaleren tevens de behoefte aan voorlichting en onderricht. Door het uitnodigen van (externe) deskundigen kan tijdens een bijeenkomst voorlichting worden gegeven op de werkplek aan de betrokkenen.

Kenmerkend voor Sint Joris (metaalbedrijf) is dat de coördinatie en een groot deel van de uitvoering van voorlichting en onderricht in handen ligt van de lijn en niet van de staf. Met andere woorden het zijn leidinggevendenden die bepalen wie, wanneer, waarover en aan wie voorlichting en onderricht geven. De leiding bepaalt zelf wanneer ze een beroep voor ondersteuning doet op interne diensten als Personeelszaken of externe diensten als de Bedrijfsgezondheidsdienst. Dit sluit overigens niet uit dat deze diensten met eigen initiatieven en voorstellen kunnen komen en ook komen. Met name de bedrijfsarts maakt hiervan gebruik.

Het succes van deze organisatievorm lijkt afhankelijk te zijn van beleidsmatige, organisatorische en persoonlijke omstandigheden. Het moet tot het beleid horen om arbozaken (inclusief dus voorlichting en onderricht) te integreren in het takenpakket van het middenkader en om het middenkader hierop aan te spreken. De geloofwaardigheid en de acceptatie van het voorlichtings- en onderrichtsbeleid worden vergroot doordat de vestigingsleider jaarlijks en de produktiechefs regelmatig zelf voorlichting en onderricht verzorgen. Het is zo een duidelijk signaal aan de medewerkers van het belang dat het bedrijf aan voorlichting en onderricht toekent. Toch is dit nog niet voldoende. De leiding moet ook organisatorisch in staat zijn deze taken uit te voeren. Dit veronderstelt een organisatiestructuur met weinig communicatieschakels, met bevoegdheden laag in de organisatie en met regelmatig overleg, waarbij arbozaken en voorlichting en onderricht vaste agendapunten vormen. En tenslotte moet de lijn daar persoonlijk toe in staat gesteld worden: leidinggevendenden moeten zich, bijvoorbeeld door het volgen van cursussen, de kennis en vaardigheden kunnen eigen maken die nodig zijn voor het coördineren en uitvoeren van voorlichting en onderricht. Zij moeten zich, wanneer dat nodig is, kunnen laten ondersteunen door deskundigen. Bij Sint Joris (metaalbedrijf) lijkt aan deze voorwaarden in belangrijke mate voldaan te zijn.

Bij Schilderstuin, één van de verpleeghuizen, wordt voorlichting en onderricht gecoördineerd door de opleidingsfunctionaris. In de praktijk betekent dit dat deze vooral de algemene, officiële cursussen (bijvoorbeeld over tillen of over brandpreventie) coördineert. In de verschillende afdelingen wordt specifiekere voorlichting en onderricht verzorgd op de werkplek over het uitvoerend werk, bijvoorbeeld voor de nieuwe medewerkers. Voorlichting en onderricht omvat hier dus meer dan algemene cursussen. Omdat er

geen coördinatie van alle activiteiten is, wordt de ontwikkeling van een systematische en planmatige aanpak belemmerd. Dit heeft onder andere geleid tot grote verschillen tussen de afdelingen in de mate waarin voorlichting en onderricht verzorgd wordt.

Eenzelfde situatie bestaat bij het verpleeghuis Lageveld. Formeel is hier de 'manager vakgroepen' de coördinator van de voorlichting en onderricht. Deze is het aanspreekpunt voor het lijnmanagement van de verschillende vakgroepen. Het lijnmanagement heeft een beperkte en vooral signalerende functie ten aanzien van voorlichting en onderricht en komt niet toe aan het stimuleren van veilig en gezond werken. Ook hier ligt de nadruk in het beleid bij de organisatie van officiële cursussen (onder andere over tillen en over het hanteren van werkdruk) en niet op het totale voorlichtings- en onderrichtsbeleid.

In deze verpleeghuizen ontbreekt dus een persoon of instantie, die overzicht houdt over het geheel van voorlichting en onderricht. Dit belemmert niet alleen de organisatie van het beleid, maar ook een systematische aanpak, evaluatie en verbetering van de praktijk en het beleid.

Maar, zoals gezegd, de coördinatie wordt in de meeste organisaties verzorgd door de afdeling Personeelszaken of door een personeelsfunctionaris. In de praktijk blijkt dit veelal een passieve vorm van coördinatie te zijn. De verzorging van voorlichting en onderricht wordt aan het middenkader of aan speciale functionarissen, zoals een veiligheidscoördinator of kwaliteitsmanager overgelaten. De houding van de afdeling Personeelszaken is meestal afwachtend. Van een zelfstandige, actieve coördinatie is weinig sprake. Voorlichting en onderricht zijn zo afhankelijk van min of meer toevallige initiatieven. Een systematisch en planmatig beleid komt niet van de grond. Een verklaring hiervoor lijkt onder andere te liggen in de hoeveelheid werk die een centrale coördinatie en verzorging van voorlichting en onderricht met zich meebrengen. Een actieve rol betekent immers niet alleen dat een groot aantal uiteenlopende activiteiten van voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende aard verzorgd moet worden. Het betekent ook dat op enigerlei wijze contact onderhouden moet worden met al diegenen die betrokken zijn bij deze voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende activiteiten. Bovendien wordt het voorlichtings- en onderrichtsbeleid op deze wijze te afhankelijk gemaakt van het middenkader en van de mate waarin deze voorlichting en onderricht belangrijk vindt en kan geven.

Een adequate organisatie van voorlichting en onderricht blijkt dus een centrale coördinator voor de beleidsvorming, coördinatie, evaluatie en bijstelling in combinatie met een verankering van de voorbereiding en vooral de uitvoering in de lijn bij het middenkader te zijn.

Dit middenkader moet hiertoe organisatorisch en inhoudelijk in staat worden gesteld en hierop worden aangesproken.

Ten slotte is het van belang dat er goede afspraken zijn met aanwezige deskundigen of deskundige diensten. (veiligheidsdeskundigen/bedrijfsverpleegkundigen). Deze kunnen vanuit hun discipline en door hun specifieke benaderingswijze een belangrijke bijdrage aan de invulling van voorlichting en onderricht geven.

3.3 Het voorlichtings- en onderrichtsbeleidsplan

De tweede stap in het voorlichtings- en onderrichtsbeleid is de formulering van een algemeen taakstellend beleidsplan, waarin achtergrond, doelen, werkwijze en organisatie van het te voeren voorlichtings- en onderrichtsbeleid vastgelegd worden. Het concept van een dergelijk beleidsplan, opgesteld door de verantwoordelijke functionaris of coördinator, wordt met de werknemers of Ondernemingsraad besproken en zonodig bijgesteld. Een dergelijk beleidsplan heeft drie functies. Ten eerste vormt het een belangrijk signaal van het belang dat door de organisatie aan voorlichting en onderricht wordt gehecht. Ten tweede stimuleert het overleg over dit plan de betrokkenheid van de Ondernemingsraad of van de werknemers bij voorlichting en onderricht. Ten slotte vormt het een voorwaarde en het startpunt voor een regelmatige evaluatie.

Van een apart schriftelijk vastgelegd beleidsplan voor voorlichting en onderricht is in geen van de onderzochte organisaties sprake. Wel wordt er in andere beleidsnota's gewag gemaakt van plannen en beleid op dit punt, met name in algemene arbobeleidsplannen.

In totaal waren er drie organisaties die een dergelijk algemeen arbobeleidsplan hadden opgesteld en daarin ook beleidsvoornemens ten aanzien van voorlichting en onderricht hadden opgenomen: Sint Joris (metaal), Blokland Bouw en Bruinsma (bouw).

Bij Sint Joris (metaal) wordt in het arbobeleidsplan verwezen naar de wettelijke verplichting voor de onderneming om voorlichting en onderricht te verzorgen.

Tegen deze achtergrond wordt als algemene doelstelling voor een beleid op dit terrein gesteld: "het geven van optimale informatie (onder andere over het afdelings-en ondernemingsgebeuren)"..... "het voorwaarden scheppen voor goede communicatie, zowel van boven naar beneden als andersom om de betrokkenheid van medewerkers met de onderneming te vergroten"...en... "het ontwikkelen en uitvoeren van een goed arbovoorlichtings-, trainings- en opleidingsprogramma in de onderneming".

Aparte aandacht krijgt het belang van goede voorlichting aan verschillende groepen medewerkers. Genoemd worden de nieuwe collega's, uitzendkrachten, personeel van onderaannemers, stagiaires en werknemers die grote risico's lopen.

Het concern, waar het bedrijf onderdeel van uitmaakt, speelt een stimulerende en ondersteunende rol in deze beleidsmatige aanpak van arbeidsomstandigheden en voorlichting en onderricht en heeft hiervoor een arbodeskundige benoemd. Het concern ziet in een gerichte opleiding (ook op het terrein van voorlichting en onderricht) van deze deskundige een belangrijke voorwaarde voor doelmatige voorlichting en onderricht.

Dit voorbeeld van Sint Joris (metaalbedrijf) laat zien dat een beleidsplan voor voorlichting en onderricht goed geïntegreerd kan worden in een arbobeleidsplan en dat de meeste ingrediënten voor beide plannen dezelfde zijn: een schets van de noodzaak en van het belang van een beleid op dit punt, een organisatiestructuur (het management is verantwoordelijk, de arbo-coördinator van het concern coördineert de uitvoering en afdelingschefs hebben een uitvoerende taak in de voorlichting), doelen en doelgroepen voor het beleid en een gerichte opleiding voor de verantwoordelijke uitvoerder. In het arbobeleidsplan is echter niets geregeld om het beleid regelmatig te evalueren en zonodig bij te stellen.

Een ander voorbeeld van een geïntegreerd voorlichtings- en onderrichts- en arbobeleidsplan komt uit Blokland Bouw.

Omdat zich tijdens bouwwerkzaamheden regelmatig onveilige situaties voordoen die moeilijk helemaal te vermijden zijn, is de preventie van ongelukken door het stimuleren van veilig gedrag een belangrijk thema in het arbobeleidsplan. Voorzorgsmaatregelen om de risico's te verminderen

zijn voor de directie het, in overleg met de Ondernemingsraad, voeren van een goed arbobeleid; goede arbeidsomstandigheden op de bouwplaatsen en een goed arbeidsklimaat. Om met de aanwezige risico's te leren werken is een goed programma voor voorlichting en onderricht noodzakelijk. Een taakverdeling tussen betrokken eigen functionarissen en begeleiding door externe adviseurs (de veiligheidsadviseur en de bedrijfsarts) worden als belangrijke succesfactoren beschouwd.

Het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht wordt in overleg met de Ondernemingsraad opgesteld, omdat het onderdeel uitmaakt van het arbobeleid. Net zomin als bij Sint Joris (metaal) is het hier duidelijk welke voorzieningen er getroffen zijn voor de evaluatie en bijstelling van het beleidsplan. Bij Blokland Bouw is wel weer goed de samenhang te zien die er tussen arbobeleid en voorlichting en onderricht kan bestaan.

Arbobeleid is gericht op de primaire preventie (verbeteren van arbeidsplaatsen, aanpak bij de bron, wegnemen van risico's) en voorlichting en onderricht op wat genoemd kan worden secundaire preventie: het voorkomen van ongevallen door werknemers te leren omgaan met de resterende risico's. Arbobeleid en voorlichtings- en onderrichtsbeleid vullen elkaar zo dus aan.

Bruinsma, het andere bouwbedrijf, heeft weliswaar aandacht voor voorlichting en onderricht in het arbobeleid, maar hier is evenmin sprake van een eigen beleidsplan voor voorlichtings- en onderrichtsbeleid. In het arbobeleidsplan worden vooral de algemene taken en verantwoordelijkheden van de ondernemer, de uitvoerder, de veiligheidscoördinator, het hoofd Personeelszaken en de werknemers opgesomd. Het arbobeleidsplan dient zo als het ware zelf mede als voorlichtingsmateriaal. De activiteiten op dit terrein worden echter afhankelijk gesteld van de aanbevelingen die de veiligheidskundige en de bedrijfsarts en instellingen als Aboma doen. Het onderwerp heeft de aandacht van de directie, maar er is nog geen beleid op dit punt geformuleerd anders dan dat men dit laat afhangen van deskundigen. In de praktijk blijkt dat dit niet leidt tot systematische voorlichting, zoals bedoeld in de wet.

In de andere organisaties ontbreken op schrift gestelde beleidsnotities ten aanzien van voorlichting en onderricht, ook als onderdeel van een arbobeleidsplan. Dit wil echter niet zeggen dat hier geen voornemens op dit terrein zijn of dat er geen activiteiten op het terrein van de arbeidsom-

standigheden en voorlichting en onderricht ontplooid worden. Het ontbreken van een beleidskader, al dan niet op schrift gesteld, maakt het wel moeilijker vooraf overleg te hebben en overeenstemming te bereiken tussen management en werknemers/Ondernemingsraad en de voortgang en effectiviteit te controleren.

Lageveld, een verpleeghuis, heeft verschillende plannen voor het terugdringen van onveilige situaties, het bevorderen van de gezondheid van medewerkers en het verminderen van de werkdruk. Deze plannen staan nog los van elkaar en worden per afdeling opgesteld. De instelling kent een Arbocommissie. Deze commissie wordt gevormd door het hoofd personeelszaken, de Zorgmanager Somatiek en het hoofd Huishouding en Onderhoud. De commissie heeft tot taak knelpunten met betrekking tot arbeidsomstandigheden te signaleren en oplossingen voor te stellen voor de gesignaleerde problematiek. Het is ook de taak van de commissie om alle actiepunten om te zetten in beleidsaanbevelingen. Zo heeft de Arbocommissie een inventarisatie van onveilige situaties opgesteld en een daarbij behorend actieplan en tijdspad beschreven, waarbij ook voorlichtings- en onderrichtsactiviteiten zijn opgenomen. De actielijst wordt door het management-team jaarlijks meegenomen met de behandeling van de algemene begroting. Op deze wijze voert de instelling toch een beleid op dit punt. Het is echter moeilijk om zo een plan van aanpak over meer jaren op te stellen op grond waarvan prioriteiten zijn vast te stellen, te controleren en de effectiviteit van alle verschillende activiteiten is te beoordelen.

Ook bij De Vooruitgang, een klein metaalbedrijf, ontbreekt een arbobeleidsplan en een beleidsplan voor voorlichting en onderricht. De onderneming kent een informele bedrijfscultuur en wil als het even kan zo weinig mogelijk papieren rompslomp. Het bedrijf heeft wel een commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en de personeelschef is verantwoordelijk voor het beleid op dit punt. Van voorlichting en onderricht aan het personeel is geen sprake. De voorlichting, die gegeven wordt, gaat via de prikborden. De betrokken personeelschef zegt er zelf het volgende van: "Onze directeur heeft niet zoveel aandacht voor arbeidsomstandigheden. We moeten hem als het ware dwingen om verbeteringen in de arbeidsomstandigheden door te voeren. We gebruiken hiervoor de notulen van de VGW-commissie. Deze notulen hangen we op de prikborden. Iedereen kan zo lezen wat er besproken is

tijdens de vergadering. Wanneer er geen maatregelen worden genomen, hangt de directeur of de betrokken afdelingschef als het ware aan de schandpaal. Dit werkt wel, maar goed is het niet".

Bij het ontbreken van een schriftelijk beleidsplan is de kwaliteit van de activiteiten rond voorlichting en onderricht nog afhankelijker van de houding van de directeur en van de regelmogelijkheden van de betrokken functionaris. Heeft voorlichting en onderricht (of arbeidsomstandigheden) in de ogen van de directeur niet zo'n hoge prioriteit en heeft de betrokken functionaris weinig in te brengen dan komt er van concrete maatregelen of een beleid niet veel terecht.

In andere organisaties is de besluitenlijst van een gezamenlijk gevormde Arbocommissie richtinggevend voor de arboplannen en -activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht. Bij Vastehand, Dikgooi (rubber) en Reinaert (vervoer) past het niet in de cultuur om beleid, taken en verantwoordelijkheden op schrift te stellen.

Wordt er in de onderzochte organisaties niet veel met een beleidsplan gewerkt, het gebruik van een arbojaarverslag is wijder verspreid. Het jaarverslag wordt in een aantal van deze organisaties gezien als een middel om de aandacht voor goede arbeidsomstandigheden bij het personeel te stimuleren en zo gebruikt als voorlichtingsmateriaal. In de jaarverslagen zelf wordt geen aandacht besteed aan voorlichting en onderricht.

Soms wordt in een verslag aangekondigd dat een beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht op stapel staat. In het arbojaarverslag van Dikgooi (rubber) staat dat de werknemers zullen worden geïnformeerd over de risico's van het werk voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn. Hiertoe zullen deze onderwerpen in overleg met de Ondernemingsraad en de VGW-commissie regelmatig aan de orde worden gesteld. Het bedrijf is verder bezig werkprocedures te ontwikkelen die voldoen aan de ISO-9002 norm. Bij het standaardiseren van de werkmethoden zullen ook werkinstructies en voorlichting en onderricht gestandaardiseerd moeten worden. In de nabije toekomst wil het bedrijf daarom het beleid schriftelijk vastleggen (arbojaarplan) en een plan voor voorlichting en onderricht maken.

3.4 De inventarisatie van thema's voor voorlichting en onderricht

Wanneer taken en verantwoordelijkheden zijn verdeeld en het algemene beleid is vastgelegd, is het van belang om te weten waarover en aan wie voorlichting en onderricht gegeven moet worden. De informatie hiervoor moet worden verzameld aan de hand van een inventarisatie van de risico's voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werkzaamheden enerzijds en de behoefte aan voorlichting en onderricht bij de werknemers anderzijds. Voorlichting en onderricht moet immers gegeven worden over die risico's en vooral over de wijze waarop er met deze risico's omgegaan moet worden. Een dergelijke inventarisatie vormt enerzijds het startpunt voor preventief arbobeleid, gericht op het wegnemen van risico's en anderzijds het startpunt voor voorlichting en onderricht gericht op een juiste omgang met die risico's die om technische of financiële redenen niet te vermijden zijn. Bij het in kaart brengen van risico's kan onderscheid worden gemaakt tussen signaleren en inventariseren van risico's. Het verschil tussen beide is dat signaleren alleen plaatsvindt als zich gevaarlijke of ongezonde situaties daadwerkelijk voordoen; inventariseren vindt ook los daarvan plaats en bestaat uit het systematisch op zoek gaan naar risico's. Hierbij wordt gewerkt volgens een vaste procedure en met behulp van eenvoudige of meer ingewikkelde methoden.

In principe hebben alle medewerkers een signalerende functie. De Arbowet legt hen zelfs de verplichting op om gevaren die zij opmerken te melden. Leidinggevendenden hebben een dergelijke functie ook omdat in hun taakomschrijving veelal staat dat zij er op moeten toezien dat hun medewerkers hun werk verrichten op een manier die niet schadelijk is voor eigen en andermans veiligheid en gezondheid. De signaalfunctie geldt ook voor de bedrijfsarts: het spreekuur en het periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek kunnen allerlei signalen opleveren over de aanwezigheid van risico's. Hetzelfde geldt voor deskundigen bij Personeelszaken, het bedrijfsmaatschappelijk werk en de veiligheidsdeskundige. Tenslotte kunnen werkoverleg en commissies als de VGW-commissie of de Ongevallencommissie ook deze signalerende functie hebben.

Systematische inventarisaties zullen veelal door deskundigen uitgevoerd worden. Ze vinden plaats in de vorm van algemene en breed opgezette inspectierondes en van specifiek op een thema of knelpunt gericht meer specialistisch onderzoek. Zo voert de Bedrijfsgezondheidsdienst werkplekonderzoek

en arbeidshygiënische surveys uit. Een veiligheidsdeskundige voert eveneens werkplek-onderzoek uit. Voor het uitvoeren van audits of van gespecialiseerd onderzoek worden meestal externe instanties ingehuurd.

Signaleren en inventariseren zijn beide nodig, maar staan in een bepaalde verhouding tot elkaar: systematische inventarisaties vormen als het ware de beleidsmatige basis en de signalerende activiteiten zetten de puntjes op de i.

De signalen en de resultaten van inspecties en werkplekonderzoek leveren belangrijke informatie op over de aanwezigheid van risico's.

In schema 2 is te zien wie in de onderzochte organisaties signaleren en inventariseren. Bovendien is het onderscheid aangebracht tussen "gewoon" inventariseren (regelmatige, algemene inspectierondes) en "systematisch" inventariseren (specifiek en gericht onderzoek).

Omdat in alle organisaties de medewerkers zelf en de leidinggevenden een signalerende functie hebben staan deze niet apart vermeld.

Schema 2: Wie inventariseert?

	Signaleren	Inspecteren (gewoon inventariseren)	Inventariseren (systematisch inventariseren)
metaal:			
Sint Joris	Bedrijfsgezondheidsdienst VWG-commissie	Bedrijfsgezondheidsdienst (inspraakrondes)	Bedrijfsgezondheidsdienst (werkplek) Kwaliteitsman. Commissie chemische stoffen
De Vooruitgang	Arbocommissie		
gezondheidszorg			
Schilderstuin	VWG-commissie Ongevallen-commissie		
Lageveld		Arbocommissie	
Bouw			
Blokland Bouw		Veiligheidscoördinator	Bedrijfsgezondheidsdienst Aboma St. Arbouw NIA A.I. Leiding
Bruinsma	VWG-commissie		Bedrijfsgezondheidsdienst Aboma St. Arbouw Leiding
rubber			
Vastehand	VGW-commissie Bedrijfsgezondheidsdienst	Veiligheidskundige Bedrijfsgezondheidsdienst	Kwaliteitsmanager
Dikgooi	Arbocommissie	Arbocommissie Personeelszaken	Bedrijfsgezondheidsdienst
wegvervoer			
Reinaert	Bedrijfsgezondheidsdienst	Veiligheidskundige	

Systematische inventarisaties worden door een aantal organisaties uitgevoerd. Het zijn Blokland Bouw, Bruinsma (bouw), Sint Joris (metaal) en Vastehand (rubber) die deze werkwijze hanteren.

Interessant is de vraag hoe deze organisaties hiertoe gekomen zijn.

De bouw staat bekend om de veiligheids- en gezondheidsrisico's die aan het werk hier verbonden zijn. Voor deze risico's bestaat in de sector inmiddels veel aandacht. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de aanwezigheid van een aantal gespecialiseerde dienstverlenende instellingen als de stichting Aboma (gericht op de arbeidsomstandigheden in de bouwmaterialenindustrie) en de stichting Arbouw (welke zich richt op de arbeidsomstandigheden in de bouw). De organisatie van het werk leent zich bij uitstek voor systematische inventarisaties, omdat bouwwerken in de regel projectmatig worden uitgevoerd: een project wordt vooraf uitvoerig en systematisch voorbereid en op allerlei aspecten, waaronder het veiligheidsaspect, doorgelicht. De beide bouwbedrijven inventariseren per project aan de hand van de bestekbeschrijvingen uitvoerig de risico's. Een groot aantal mensen en instanties is bij deze inventarisaties betrokken, waarbij een opvallend groot beroep op externe instanties gedaan wordt. Worden vanwege de projectmatige werkwijze vooraf wel systematisch de belangrijkste risico's geïnventariseerd, de signalerende functie met betrekking tot ongevallen en onveilige situaties tijdens de bouw schiet tekort. Leidinggevenden kunnen moeilijk over alles toezicht houden. De indruk bestaat dat medewerkers niet alle risico's (kunnen) doorgeven mede door het ontbreken van systematisch overleg waarin dergelijke situaties aan de orde komen.

Voor Sint Joris (metaal) en Vastehand (rubber) is de invoering van een gecertificeerd kwaliteitsborgingssysteem de belangrijkste aanleiding om te starten met het systematisch inventariseren van alle risico's. In het kader van een dergelijk systeem moeten alle werkwijzen en procedures in kaart gebracht en in handboeken of handleidingen beschreven worden. Risico's en de juiste omgang daarmee vormen een onderdeel daarvan: ze staan beschreven in de werk- en bedieningsinstructies en in de aparte veiligheidsinformatiebladen of Safety Data Sheets. Een dergelijk systeem moet voortdurend up-to-date gehouden worden, waarvoor aparte functionarissen verantwoordelijk zijn. Deze spelen dan ook een belangrijke rol bij het inventariseren van risico's en bij het geven van voorlichting en onderricht. In Sint Joris (metaalbedrijf) is de kwaliteitsmanager zo samen met de leidinggevenden verantwoordelijk voor een goede voorlichting en onderricht. Bij Vastehand

(rubber) is dat de kwaliteitsmanager, ondersteund door de assistent-bedrijfsleider in de ene produktie-afdeling en door een instructeur in de andere produktie-afdeling.

Zes van de negen onderzochte organisaties zijn aangesloten bij een Bedrijfsgezondheidsdienst. Deze organisaties maken slechts in beperkte mate gebruik van de mogelijkheid om deze dienst een rol te laten spelen bij de systematische inventarisatie van risico's. In het wegvervoer kan dit moeilijk anders vanwege centrale afspraken tussen de Bedrijfsgezondheidszorg Beroepsgoederenvervoer en de bedrijfsgezondheidszorg. In de andere organisaties voert de Bedrijfsgezondheidsdienst weliswaar ook inspectierondes uit, maar slechts in drie organisaties wordt van de mogelijkheid, om systematisch werkplekonderzoek te verrichten, gebruik gemaakt .

Voor doelmatige voorlichting en onderricht is naast een inventarisatie van de aanwezige risico's ook inzicht in de behoefte bij werknemers aan het type en niveau van voorlichting en onderricht noodzakelijk. Voorkomen moet immers worden dat voorlichting en onderricht over zaken gaat die bij de meeste mensen al bekend zijn. Het gevaar is dan niet denkbeeldig dat voorlichting en onderricht averechts werkt en een reactie oproept dat er overdreven over de risico's gedaan wordt en dat het wel meevalt. Anderzijds moet voorlichting en onderricht geen belangrijke zaken overslaan. Het gevaar op ongelukken of gezondheidsschade blijft dan immers aanwezig. *Opvallend is dat waar organisaties wel inventariseren welke risico's het werk bevat, daartoe vaak aangespoord door kwaliteitssystemen, ze niet of nauwelijks nagaan welke voorkennis werknemers bezitten en welke behoefte aan aanvullende voorlichting en onderricht er bestaat.*

Dit is een duidelijke omissie. Over de voorkennis bij werknemers bestaan uiteenlopende, maar bijna in alle gevallen weinig juiste opvattingen, variërend van "de mensen weten het niet, daar moet je vanuit gaan" tot "natuurlijk weten ze welke risico's ze lopen. Ze zien de ongevallen toch zelf gebeuren. Je hoeft ze niets te vertellen". Het niveau van voorkennis bij nieuwe, jonge medewerkers valt onder meer af te leiden uit de eindtermen van de beroepsopleiding die gevolgd is. *Duidelijk is dat zowel bij het leerlingwezen als bij het dagonderwijs in de lesprogramma's tot nu toe weinig of geen aandacht wordt besteed aan de omgang met veiligheids-,*

gezondheids- en welzijnsrisico's van het werk. Voor zover het aan de orde komt, beperkt het zich tot veiligheidsrisico's en veiligheidsgedrag.

3.5 Een plan voor voorlichting en onderricht

De volgende stap in de voorbereiding is het stellen van prioriteiten en het vaststellen van een volgorde en een tijdspad volgens welke de verschillende voorlichtingsactiviteiten zullen worden uitgevoerd. Het algemene beleidsplan (stap 2) met de doelen en uitgangspunten voor het beleid, de in stap 3 geïnterviewde thema's en de prioriteitsstelling leiden zo tot een uitvoerbaar en op de voortgang controleerbaar plan voor voorlichting en onderricht.

In een plan voor voorlichting en onderricht kunnen zijn aangegeven:

- de thema's uit de inventarisatie die prioriteit krijgen in het plan (en waarom);
- de volgorde, waarin thema's aan de orde zullen komen (een opleidingsplan);
- het moment waarop de voorlichting en het onderricht ongeveer gegeven zal worden;
- welke groepen werknemers in dit plan voorlichting en onderricht zullen krijgen en waarover;
- welke functionarissen van binnen en buiten de organisatie voor de voorlichting en onderricht zorg zullen dragen;
- hoe de evaluatie en de bijstelling van de activiteiten zelf en van het plan zal plaatsvinden.

Vragen, die bij het opstellen en bespreken van een plan van belang zijn, zijn:

- Dekt het plan alle voorgenomen activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht en alle gesignaleerde en geïnterviewde risico's?
- Dragen de voorgenomen activiteiten bij aan de geformuleerde doelstellingen van het beleid en sluiten ze aan bij de daar gekozen prioriteiten?

In de activiteiten op het terrein van voorlichting en onderricht zit nog weinig opbouw.

Er zijn geen aanwijzingen dat de onderzochte organisaties, ook niet de eerder genoemde organisaties, die een arbobeleidsplan hebben, met een plan voor voorlichting en onderricht werken. Soms past het niet in de cultuur van een bedrijf om beleid, taken en verantwoordelijkheden op schrift te stellen.

Geen schriftelijk plan wil overigens niet zeggen dat er in deze organisaties geen plannen zijn. In sommige organisaties is de besluitenlijst van een Arbocommissie richtinggevend voor de arboplannen. De activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht zijn dan echter versnipperd en krijgen snel een ad-hoc karakter. Prioriteiten worden in de dagelijkse praktijk bepaald. Maatschappelijke ontwikkelingen beïnvloeden de prioriteiten voor voorlichting en onderricht ook. Zo is er nu een groeiende aandacht voor het milieu en in een aantal organisaties leidt dit tot voorlichting en onderricht waarbij ook milieu-aspecten van het werk en het omgaan met afval worden meegenomen. Verder speelt het kostenaspect een belangrijke rol.

Aan een vertaling van algemene beleidsuitgangspunten en geïnventariseerde risico's en opleidingsbehoeften in een plan van aanpak komen organisaties blijkbaar nog niet toe. Deze situatie is er onder meer de oorzaak van dat het moeilijk is om zicht te krijgen op de effecten van voorlichting en onderricht en om de zo gevormde praktijk bij te stellen.

Het maken van een arbojaarverslag, is al wel gemeengoed geworden. Zeven organisaties maken een dergelijk verslag. In één van deze organisaties gaat het om een zelfstandig verslag, bij de andere zes organisaties is het arbojaarverslag een onderdeel van of geïntegreerd in het Sociaal jaarverslag. Het verslaan van de inspanningen op het gebied van voorlichting en onderricht is nog geen gebruik. In een aantal gevallen is er ook weinig te verslaan, in andere gevallen moeten organisaties nadrukkelijker gewezen worden op het nut van een dergelijk verslag: het vergroten van de doelmatigheid. Het jaarverslag wordt in een aantal van deze organisaties gezien als een middel om de aandacht voor goede arbeidsomstandigheden bij het personeel te stimuleren.

3.6 De voorbereiding en uitvoering van voorlichting en onderricht

Het organiseren van voorlichting en onderricht is sterk afhankelijk van de persoonlijke inzet van de verantwoordelijke functionaris. Vooral bij

ontbreken van een plan, waarin prioriteiten worden gesteld en taken worden toegewezen, is de wijze waarop voorlichtings- en onderrichts-activiteiten worden voorbereid gekleurd door de mogelijkheden, interesses en contacten van deze functionaris.

In de praktijk zijn belangrijke stappen in de voorbereiding de opleiding van het middenkader als dit bij de voorlichting en onderricht wordt ingeschakeld en vooroverleg met allen die bij voorlichting en onderricht worden betrokken. Meestal wordt dit in reguliere overlegstructuren door de coördinator aangekaart: werkoverleg, produktievergaderingen, hoofdenoverleg.

Bij Sint Joris (metaal) hebben alle leidinggevendenden deelgenomen aan een training, waarin gewerkt is aan de vergroting van de vaardigheden om informatie over te dragen en -ook belangrijk in het kader van voorlichting en onderricht- om te luisteren en gebruik te maken van de ideeën en ervaring van hun ondergeschikten. Deze training maakte onderdeel uit van een cursus leidinggeven. Het doel, de inhoud en de vorm van de nieuwe voorlichtingsactiviteiten worden nu met de ploegbazen op de tweewekelijkse produktieplanningsvergadering voorbereid.

In dit bedrijf wordt het werkoverleg benut in de voorbereiding. In dit overleg komen immers problemen met de arbeidsomstandigheden aan de orde en kan de eigen baas peilen voor welke thema's (opnieuw) behoefte aan (bij-)scholing bestaat. Het werkoverleg wordt bovendien gebruikt om nieuwe activiteiten aan te kondigen en om te checken of gegeven voorlichting en onderricht effectief is geweest.

In een van de gezondheidszorginstellingen houdt de opleidingscoördinator voor- en nabesprekingen van de cursussen met: de personeelsfunctionaris, de brandweer, het hoofd van de afdeling Fysiotherapie en het afdelingshoofd. De cursisten zelf worden hier overigens niet bij betrokken. De opleidingscoördinator benut bovendien het hoofdenoverleg om de gang van zaken rond voorlichting en onderricht bespreken. Deze hoofdenvergadering functioneert voor de coördinator als een soort intervisiegroep voor voorlichting en onderricht.

Bij de vraag aan wie voorlichting en onderricht moet worden gegeven maakt de wet onderscheid tussen reeds aanwezig personeel en nieuw personeel. In de praktijk blijkt dat daarnaast de instructie van leidinggevendenden een

belangrijke voorwaarde voor doelmatige voorlichting en onderricht aan alle medewerkers is. Bij de weergave van de wijze waarop organisaties hun voorlichting en onderricht verzorgen, zullen deze drie doelgroepen afzonderlijk worden behandeld, te beginnen bij de leidinggevenden.

3.6.1 Voorlichting en onderricht aan leidinggevenden

Voorlichting en onderricht aan leidinggevenden is bedoeld om een juiste houding te stimuleren en kennis en vaardigheden voor het verzorgen van voorlichting en onderricht over te dragen.

1. Een eerste vereiste is dat leidinggevenden voorlichting en onderricht krijgen over de Arbowet en over hun rol in het arbobeleid en bij voorlichtings- en onderrichtsbeleid. Deze belangrijke tussenstap in de aanpak van voorlichting en onderricht is aangetroffen bij drie organisaties die beschikken over een arbobeleidsplan. In dit plan staat beschreven welke taken en verantwoordelijkheden de leiding op de verschillende niveaus heeft bij de verbetering van de arbeidsomstandigheden en bij de verzorging van voorlichting en onderricht. Het belang hiervan, met name voor het bewustwordingsproces in een organisatie, komt goed tot uitdrukking bij het bouwbedrijf Bruinsma: Hier is voor alle leidinggevenden een bijeenkomst belegd ter introductie van het arbobeleidsplan. Deze introductie is verzorgd door Aboma. Een van de leidinggevende vertelt later: "Het kwam wel als een koude douche. Opeens ging je je realiseren waar je als leidinggevende wel niet allemaal verantwoordelijk voor was. Natuurlijk wist je dat altijd al wel, maar toen het zo formeel op papier stond en het je nog eens verteld werd, voelde je het belang van de zaak."

Het komt vaak voor dat taken als het signaleren en inventariseren van risico's, het toezicht houden op veilig en gezond werken en het instrueren van medewerkers in officiële taakomschrijvingen van leidinggevenden staan. Als het hiertoe beperkt blijft is dit als voorlichting en onderricht aan leidinggevenden echter onvoldoende. De wetenschap dat deze taken tot het pakket behoren wil nog niet zeggen dat een leidinggevende ook daadwerkelijk in staat is om deze activiteiten naar behoren uit te voeren. Hierbij spelen, zoals eerder gesteld, zowel persoonlijke omstandigheden (kwalificatie) als organisatorische (te grote werkdruk of te weinig autonomie) een rol. Zo komt de leiding in de beide verpleeghuizen vanwege de werkdruk en

het gebrek aan ondersteuning niet toe aan haar taken op het gebied van voorlichting en onderricht.

2. Leidinggevendenden hebben verder voorlichting en onderricht nodig over een werkwijze voor doelmatige voorlichting en onderricht. In geen van de organisaties hebben leidinggevendenden een specifieke didactische opleiding of cursus voor het geven van voorlichting en onderricht ontvangen. Echter het middenkader, dat een cursus leidinggeven heeft gehad, geeft aan dat het op deze wijze toch voldoende heeft geleerd om zelf voorlichting en onderricht te verzorgen. In organisaties, waar het middenkader niet op deze wijze op de taak is voorbereid, wordt de methodiek van voorlichting en onderricht in het algemeen aan een Personeelsfunctionaris overgelaten. Bij **De Vooruitgang (metaal)** heeft de Personeelsfunctionaris zelf een cursus presenteren verzorgd. Behalve van een formele training, al dan niet specifiek gericht op voorlichting en onderricht, leren leidinggevendenden ook van het zelf geven van voorlichting en onderricht. Dit veronderstelt wel dat er een evaluatie van de pedagogische en methodische kwaliteiten van de gegeven voorlichting en onderricht plaatsvindt en teruggekoppeld wordt.

3. In de derde plaats hebben leidinggevendenden voorlichting en onderricht nodig over de onderwerpen van de te geven voorlichting en onderricht. De leidinggevendenden in de onderzochte organisaties geven te kennen niet altijd voldoende deskundig te zijn met betrekking tot de onderwerpen waarover voorlichting en onderricht gegeven moet worden. In een aantal gevallen laten zij zich door deskundigen bijstaan. Echter in de praktijk betekent het ook dat over een aantal onderwerpen geen of geen goede voorlichting en onderricht gegeven wordt.

De conclusie luidt, dat voorlichting en onderricht aan leidinggevendenden aandacht behoeft. Leidinggevendenden krijgen terecht een steeds grotere taak toegewezen bij het arbo- en voorlichtings- en onderrichtsbeleid. Dit stelt eisen aan hun kwalificatie (houding, kennis en vaardigheden). Een instructie over voorlichting en onderricht voor leidinggevendenden zou op het ontwikkelen van deze kwalificatie gericht moeten zijn. Sommige organisaties richten zich op het ontwikkelen van een juiste houding bij het middenkader, hetgeen niet eenvoudig is omdat het hier veelal om het veranderen van een stukje bedrijfscultuur gaat. Andere organisaties proberen ondersteuning te

bieden waar de kennis van leidinggevend en te kort schiet en een enkel bedrijf besteedt aandacht aan de vaardigheden met betrekking tot voorlichting en onderricht (pedagogische kwaliteiten) van de leidinggevende zelf. De ondersteuning van leidinggevend en kan plaatsvinden in de vorm van trainingen en van een handleiding.

Belangrijk hierin is dat de leidinggevende geleerd wordt de gewenste leerdoelen voor voorlichting en onderricht te formuleren in termen van (toetsbare) kennis, vaardigheden en gedrag. Dit maakt het achteraf vaststellen van de doelmatigheid van de gegeven voorlichting en onderricht ook eenvoudiger.

3.6.2 Voorlichting en onderricht aan nieuwe medewerkers

In alle organisaties wordt voorlichting en onderricht gegeven aan nieuwe medewerkers. Dit gebeurt op verschillende manieren. In het algemeen ontvangen nieuwe medewerkers een algemene introductie in de organisatie en worden ze vervolgens ingewerkt in de specifieke, te verrichten, werkzaamheden. Deze inwerkperiode wordt vaak afgesloten met een beoordeling die moet leiden tot een definitieve aanstelling.

De onderzochte organisaties verschillen in de aard van de introductie en in de systematiek van begeleiden tijdens de inwerkperiode.

Beide verpleeghuizen, Schilderstuin en Lageveld en het vervoersbedrijf Reinaert verzorgen een uitgebreide introductie cursus, waarin verschillende onderwerpen door verschillende bedrijfsfunctionarissen behandeld worden. Deze introductie cursus heeft een praktisch karakter en vervangt, zoals we dadelijk zullen zien, de begeleiding tijdens de inwerkperiode. Bij Dikgooi (rubber) verzorgt de afdeling Personeelszaken een introductiebijeenkomst met dia's over het bedrijf. In de andere organisaties wordt schriftelijk materiaal uitgereikt dat mondeling wordt toegelicht. Slechts één bedrijf volstaat met de uitreiking van het materiaal door de personeelsfunctionaris.

Voorlichting en onderricht tijdens de inwerkperiode speelt natuurlijk een belangrijke rol: dit is hét moment om nieuwe medewerkers voor te bereiden op hun werk en te instrueren in de correcte omgang met de verschillende risico's. In feite moet hier worden goedgeemaakt wat beroepsopleidingen op

dit gebied laten liggen. Zoals schema 3 laat zien, verschillen organisaties in de systematiek waarmee dit gebeurt.

Schema 3: De wijze van inwerken van nieuwe medewerkers

	Inwerken door:	Systematisch:
metaal		
Sint Joris	ploegbaas	ja
De Vooruitgang	ploegbaas	nee
gezondheidszorg		
Schilderstuin	afd. chef	nee
Lageveld	afd. chef	nee
bouw		
Blokland Bouw	afd. chef	nee
Bruinsma	afd. chef	nee
rubber		
Vastehand	ploegbaas	ja
Dikgool	ploegbaas	nee
vervoer		
Reinaert	----	nee

In bijna de helft (vier organisaties) worden nieuwe medewerkers door hun (ploeg)baas de eerste tijd begeleid. De beste systematiek hierin wordt aangetroffen bij organisaties waar ook een kwaliteitsborgingssysteem is geïntroduceerd. Hier beschikt men over instructiemethodieken en materiaal (de handboeken met werkinstructies en de veiligheidsinformatiebladen) om op systematische wijze nieuwe medewerkers te instrueren en te begeleiden. Van belang is verder de aard van het schriftelijk voorlichtingsmateriaal. Dit materiaal moet motiverend zijn, een duidelijke boodschap bevatten, een beroep doen op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers en duidelijke gedragsaanwijzingen geven. Veel voorlichtingsmateriaal voldoet niet aan deze eisen. Als voorbeeld van de aangetroffen verschillen, kunnen twee passages dienen uit voorlichtingsmateriaal van twee organisaties over het werken in besloten ruimtes (zoals opslagtanks en ketels).

Voorbeeld uit Dikgool (rubber):

Werken in opslagtanks en ketels

- a. Het werken in opslagtanks en ketels mag slechts worden verricht door personeel dat op de hoogte is van de noodzakelijk te nemen maatregelen zoals bijvoorbeeld:
- ventileren;
 - het dragen van persluchtmaskers;
 - andere beschermingsmiddelen: helm, handschoenen en tankreddingsgordel.
- b. Bij het werken in tanks, ketels, etc. dienen de wettelijke veiligheidsmaatregelen in acht te worden.
- c. Indien noodzakelijk, dient een tankwacht buiten de ruimte waarin wordt gewerkt te worden opgesteld.

In die gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de betreffende chef, zonodig in overleg met de centrale arbofunctionaris.

Het niet of niet geheel bekend zijn met deze algemene veiligheidsbepalingen kan nimmer als verontschuldiging worden aanvaard.

Voorbeeld uit bedrijf 2

Werken in en het betreden van besloten ruimten

Alvorens een tank, tankcontainer of tankoplegger inwendig te betreden, moet u uzelf ervan overtuigen, dat dit zonder gevaar kan gebeuren. U zult u eerst af moeten vragen of de ruimte goed toegankelijk is en of u deze snel kunt verlaten indien dit nodig is.

De volgende gevaren dient u niet te vergeten:

- brand- en ontploffingsgevaar;
- verstikking;
- vergiftiging;
- eventuele bewegende delen.

Als u werkt in de besloten ruimte met bijvoorbeeld elektrische gereedschappen, dient u bijzondere aandacht aan de doorvoer van de stroomkabels te geven, want bij een blanke stroomdraad is elektrocutie niet uitgesloten. U zult ook goed moeten beseffen, dat het werken in een tank vaak wordt bemoeilijkt door slechte ventilatie, kleine toegangsopeningen en slechte verlichtingsmogelijkheden.

Bij het werken in besloten ruimten moet iemand aanwezig zijn, die belast is met het toezicht op de werkzaamheden. Deze persoon, de toezichthouder, zorgt ervoor dat alle nodige maatregelen om veilig in deze ruimten te kunnen werken, worden genomen en nageleefd.

De boodschap van het eerste voorbeeld luidt, dat er regels zijn die gevolgd moeten worden. Er worden weinig concrete gedragsaanwijzingen gegeven. In het tweede voorbeeld luidt de boodschap, dat het werken in besloten ruimtes met gevaren verbonden is en dat de medewerker, ook voor zijn eigen bestwil, zich daarvan op de hoogte moet stellen: diens eigen verantwoordelijkheid wordt aangesproken. Bovendien wordt op een concrete manier aangegeven waar hij op moet letten en wat hij moet doen. Het motiverend effect van deze laatste aanpak is groter dan van het eerste voorbeeld.

Het lijkt erop dat een introductiecursus een systematische inwerkperiode door de chef of collega's bij sommige organisaties vervangt. Bij Reinaert ligt dit voor de hand: chauffeurs gaan alleen op pad. Het bedrijf probeert dit te ondervangen door het organiseren van een opfriscursus voor alle medewerkers die een half jaar in dienst zijn. In beide verpleeghuizen is een belemmering voor een goede begeleiding tijdens de inwerkperiode de werkdruk voor zowel leidinggevend als uitvoerend.

Leidinggevend in de bouw komen door werkdruk ook moeilijk toe aan hun begeleidings- en inwerktaak.

3.6.3 Voorlichting en onderricht aan het reeds aanwezige personeel

Reeds aanwezig personeel moet voorlichting en onderricht ontvangen over de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met het werk dat wordt verricht. Voorlichting en onderricht moet doeltreffend zijn en aan de specifieke werkzaamheden zijn aangepast. Zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven, moet dit onderricht worden aangepast en opnieuw verstrekt. Dit stelt de wet ten aanzien van de voorlichting en onderricht aan het reeds aanwezige personeel. De praktijk wijkt hier echter nog enigszins van af.

In de onderzochte organisaties is voorlichting en onderricht aan het reeds aanwezige personeel vooral gericht op het productiepersoneel of -in de gezondheidszorg- op de verpleegkundigen. *Extra aandacht voor risicogroepen in een onderneming, zoals buitenlandse werknemers, vrouwen of ouderen is niet aangetroffen, evenmin als de in artikel 7 van de Arbowet gevraagde specifieke voorlichting en onderricht aan jongeren.*

Niet alleen worden niet alle groepen met voorlichtings- en onderwijsactiviteiten bereikt, over het algemeen worden ook niet alle thema's bestreken. Voorlichting en onderwijs heeft in de praktijk vooral betrekking op veiligheid en gezondheid en niet op welzijn. Een uitzondering hierop vormen de beide verpleeghuizen, waar cursussen over het omgaan met werkdruk gegeven worden.

De uitvoering van voorlichting en onderwijs ligt in alle onderzochte organisaties bij leidinggevendenden. Zij spreken hun medewerkers vooral aan op hun veiligheidsgedrag. In de verpleeghuizen komen de leidinggevendenden daar vanwege de werkdruk niet of nauwelijks aan toe. De leidinggevendenden kunnen het werkoverleg gebruiken om voorlichting en onderwijs te geven. Vooral in de bouw wordt hiervan gebruik gemaakt. Omdat de bouwprojecten niet allemaal hetzelfde zijn en er zich per project specifieke veiligheids- en gezondheidsrisico's kunnen voordoen, worden deze bij het doornemen van het bestek binnen de produktievergaderingen en via het wekelijkse werkoverleg toegelicht. Daarop kan extra voorlichting of instructie gepland worden.

Voorlichting en onderwijs over de risico's van een bouwproject loopt via de produktievergaderingen. De projectleider is hierbij aanwezig en op basis van de gemaakte afspraken instrueert deze de hoofduitvoerder en uitvoerders over welke specifieke risico's voorlichting en onderwijs gegeven moet worden.

Aan het begin van een bouwproject krijgen de bouwvakkers in het werkoverleg van de hoofduitvoerder werkinstructies, informatie over bedieningsvoorschriften, veiligheid en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Het aspect gezondheid krijgt vooral door het werkplekonderzoek van de Bedrijfsgezondheidsdienst aandacht.

Het toezicht houden op de bouwplaats door de projectleider en de hoofduitvoerder leidt, waar het veiligheid betreft, steeds tot aanwijzingen met betrekking tot de manier van werken. Op de werkplek geschiedt dat individueel of in een groepje werkers. Werkinstructie en veiligheid staan in principe steeds op de agenda van het wekelijkse werkoverleg tussen de hoofduitvoerders en de bouwvakkers. Dit werkoverleg duurt ca. 1 uur.

Zo uitgebreid als in de bouw gebeurt deze vorm van voorlichting en onderwijs in andere organisaties niet, omdat het werk daar niet zo'n wisselend karakter heeft. Het zijn vooral Sint Joris (metaal) en Vastehand (rubber),

die in het kader van het kwaliteitsborgingssysteem systematisch risico's inventariseren, die bij wijzigingen ook systematisch voorlichting en onderricht geven. Soms wordt voorlichting en onderricht gegeven door leidinggevendenden, soms door aparte instructeurs en soms door de machineleveranciers.

Naast de "reguliere" voorlichting en onderricht (vaak mondeling tijdens het werk en het werkoverleg) wordt in de onderzochte organisaties ook voorlichting en onderricht georganiseerd in de vorm van presentaties en cursussen. Deze kunnen een regelmatig terugkerende activiteit zijn, zoals de opfriscursus bij Reinaert (vervoer) of de til- en werkdruk cursussen in de verpleeghuizen. Ze kunnen ook gegeven worden als daar aanleiding toe is. Tot die aanleidingen behoren:

- technologische veranderingen;
- nieuw ontdekte risico's;
- signalen over de doeltreffendheid van gegeven voorlichting en onderricht.

De basis voor een dergelijk variabel of vast beleid wordt gevormd door een systematisch signalerings- en inventarisatiesysteem en een organisatie die in staat is deze signalen op te pakken. Dit vraagstuk is in een eerdere paragraaf behandeld. Hier wordt de aandacht gericht op de vraag wie welke voorlichting en onderricht geven. Schema 4 geeft daar een overzicht van.

Schema 4: Voorlichting en onderricht naar niveaus en instructeurs

	Regulier	Presentaties/Cursussen
metaal		
Sint Joris functie afdeling bedrijf	ploegbaas	afdelingschefs vestigingsleider Bedrijfsgezondheidsdienst (over Arbowet voor staf en OR)
De Vooruitgang functie afdeling bedrijf	chefs	AI over speciale risico's
gezondheidszorg		
Schilderstuin functie afdeling bedrijf		verschillende cursussen door staf, soms i.s.m. externe instanties algemene presentaties
Lageveld functie afdeling bedrijf		verschillende cursussen door staf, soms i.s.m. externe instanties
bouw		
Blokland Bouw functie afdeling bedrijf	chefs	
Bruinsma functie afdeling bedrijf		basiscursus arbeidsomstandigheden in de bouw
rubber		
Vastehand functie afdeling bedrijf	ploegbaas	kwaliteitsmanager (afdelingsgewijs) assistent bedrijfsleider Bedrijfsgezondheidsdienst Bedrijfsgezondheidsdienst (PBGD)
wegvervoer		
Reinaert functie afdeling bedrijf		opfriscursus

Dit overzicht laat een groot aantal leemten zien, zowel ten aanzien van de onderwerpen waarover voorlichting gegeven wordt als ten aanzien van de personen door wie voorlichting en onderricht gegeven wordt.

1. Zo wordt er nauwelijks algemene voorlichting en onderricht op bedrijfsniveau gegeven. Uitzonderingen zijn twee presentaties, gehouden door de Bedrijfsgezondheidsdienst, de ene keer over de Arbowet en de andere keer over de functie van het Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek en de jaarlijkse presentatie door de vestigingsleider bij Sint Joris (metaal). Het ontbreken van algemene voorlichting is een gemis, omdat presentaties zowel een informatieve als een motiverende functie hebben: werknemers kunnen zo op de hoogte gesteld worden van algemene zaken als de Arbowet, het functioneren van de Bedrijfsgezondheidsdienst en het algemene bedrijfsbeleid ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn. Bovendien laat het bedrijf op deze manier zien dat het dergelijke zaken belangrijk vindt. Daarom verdient het ook de voorkeur dat dergelijke presentaties door -of in ieder geval in aanwezigheid van- het management gegeven worden.

2. Een tweede opvallend verschijnsel is dat slechts in één bedrijf, Sint Joris (metaal), regelmatig presentaties op afdelingsniveau verzorgd worden door de afdelingschefs. In dit bedrijf gaat men er terecht van uit dat voorlichting en onderricht zoveel mogelijk door de lijn, daarbij ondersteund door de staf of door externe instanties als de Bedrijfsgezondheidsdienst, gegeven moet worden. Deze presentaties worden eenmaal per jaar door de vestigingsleider en eenmaal per kwartaal door de produktiechefs gehouden. Een dergelijke werkwijze is natuurlijk niet altijd mogelijk, maar als uitgangspunt en na te streven doel is het aanbevelenswaardig. Verdere spelen alleen in beide verpleeghuizen de afdelingschefs een rol bij de ontwikkeling en het geven van cursussen over werkdruk. Voor het overige worden presentaties en cursussen vooral door interne en externe deskundigen verzorgd.

3. Vermeldenswaard is tenslotte de cursus "Arbeidsomstandigheden in de bouw", waarvan door Bruinsma gebruik wordt gemaakt.

In het kader van artikel 35b van de CAO zijn door Arbouw en het NIA cursussen over arbeidsomstandigheden voor het BOUW-CAO-personeel ontwikkeld.

De cursussen zijn onderscheiden naar:

- utiliteitsbouw;
- natte bouw;

- droge bouw;
- wegenbouw.

De cursussen zijn getoetst op een proefgroep en worden aan alle BOUW-CAO'ers gegeven. De uitvoerders bij Bruinsma zijn niet mee geweest naar de cursus. Zij vallen niet onder de BOUW-CAO, maar onder de CAO voor uitvoerend, technisch en administratief personeel (UTA-CAO).

3.7 De evaluatie van voorlichting en onderricht

Voorlichting en onderricht wordt in de praktijk zelden geëvalueerd, zoals in de brochure wordt aanbevolen.

Er bestaat bovendien weinig systematiek bij het evalueren van voorlichting en onderricht. Op de effecten van het schriftelijke voorlichtingsmateriaal bestaat weinig zicht.

In een aantal organisaties wordt slechts aan het einde van de proeftijd nagegaan of een medewerker zijn werk volgens de voorschriften verricht. Hierbij is overigens geen sprake van een evaluatie van voorlichting en onderricht tijdens de introductie. De introductie wordt als geheel geëvalueerd. Dit gebeurt meestal door de chef die de nieuwe medewerker tijdens de inwerkperiode volgt.

In andere organisaties wordt het werkoverleg benut om te evalueren of informatie is overgekomen. Een knelpunt is moeilijk taalgebruik. Een werkwijze bij deze vorm van evaluatie is om medewerkers in eigen bewoordingen te laten navertellen wat er bij voorlichting en onderricht behandeld is. De indruk van betrokkenen in organisaties die iets aan evaluatie doen, is dat effecten kortstondig van aard zijn. Er is weinig tijd om informatie te laten beklijven. De werkdruk is te hoog, waardoor mensen gemakkelijk weer in het oude gedrag vervallen.

Opvallend is dat sommige organisaties cursussen op andere terreinen wel zorgvuldig evalueren. Bij Vastehand (rubber), worden cursussen voor de implementatie van de kwaliteitsborging nadrukkelijk geëvalueerd.

Tijdens en na afloop van bijeenkomsten wordt medewerkers gevraagd of de inhoud duidelijk is. Later wordt hier nog eens op teruggekomen, mede naar aanleiding van vragen waarmee de mensen komen. Ten slotte worden de cursussen elk halfjaar geëvalueerd. Dit gebeurt met behulp van een vragen-

lijst. De lijst wordt door alle mensen, die een cursus hebben gevolgd, ingevuld. De resultaten worden bekeken door de afdeling Quality Assurance. Indien nodig kan deze evaluatie leiden tot een extra bijeenkomst, met weer een presentatie.

Bij de evaluatie worden de volgende kwalitatieve criteria gehanteerd:

- taaltechniek (waren de zinnen misschien te lang?);
- standaardisatie (is het verhaal op dezelfde, schriftelijke en mondelinge, manier overgebracht?).

In het kader van dit onderzoek is aan een aantal werknemers die recent voorlichting en onderricht hebben ontvangen gevraagd naar hun oordeel hierover.

Nieuwe medewerkers geven aan voorlichting en onderricht bij de introductie belangrijk te vinden. Zij ervaren het als nuttig. De introductie moet wel van mondelinge voorlichting en onderricht vergezeld gaan. Bij **De Vooruitgang (metaal)** waar alleen het boekje "**Veilig op karwei**", zonder verdere mondelinge toelichting wordt gegeven, heeft niemand dit boekje gelezen. Reeds aanwezig personeel is minder positief over de ontvangen voorlichting en onderricht. Aangeboden informatie is vaak al bekend. Hier wreekt zich het ontbreken van een inventarisatie van de opleidingsbehoefte onder het personeel. De gegeven voorlichting en onderricht wordt soms ook niet serieus genomen. "Het valt wel mee met de risico's, de machines zijn niet zo gevaarlijk". Anderen vonden dit niet zo'n probleem en vonden de voorlichting en onderricht wel nuttig. "Eigenlijk weet je het allemaal al wel, maar het is goed om weer eens met de neus op de feiten gedrukt te worden".

4. DE BEANTWOORDING VAN DE ONDERZOEKSVRAGEN

In dit hoofdstuk worden successievelijk de onderzoeksvragen beantwoord. Ingegaan wordt op het waarom van voorlichting en onderricht (4.1.), de voorgeschiedenis van de huidige praktijk (4.2), het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht (4.3), de evaluatie (4.4) en de kosten en baten van voorlichting en onderricht (4.5).

4.1. Waarom geven organisaties voorlichting en onderricht?

1. De meest directe aanleiding om met voorlichting en onderricht te beginnen zijn de ongevallen tijdens het werk, die tot inzicht in een aantal duidelijke risico's leiden en zo de behoefte aan voorlichting en onderricht doen ontstaan. Alle organisaties doen mede om deze reden in meer of mindere mate aan voorlichting en onderricht. De Arbowet heeft slechts een katalyserende werking bij het starten met voorlichting en onderricht.

2. Het blijkt verder, dat directe en algemene impulsen (de incidentie van ongevallen en de bepalingen uit de Arbowet) alleen onvoldoende zijn om organisaties te stimuleren tot voorlichting en onderricht. Er zijn daarnaast meer specifieke en dringende stimulansen noodzakelijk om systematisch met voorlichting en onderricht te beginnen.

Tot deze specifieke stimulansen behoren:

- 1. de invoering van certificerings- en kwaliteitsborgingssystemen;*
- 2. personeelsvoorzieningsproblemen;*
- 3. CAO-bepalingen en andere wettelijke regelingen.*

ad 1 Certificering

In vier organisaties is het streven naar een produktiewijze die voldoet aan certificatenormen van een kwaliteitsborgingssysteem, de aanleiding voor systematische voorlichting en onderricht. Een certificatieproces begint met een onderzoek naar het procesverloop en naar, voor het leveren van kwaliteit, cruciale momenten in een proces. Door een dergelijk onderzoek ontstaat inzicht in de aanwezigheid van risico's voor de werknemers. Voorzover deze risico's niet weggenomen of vermeden kunnen worden, is het noodzakelijk om in nauwkeurige werkinstructies een beschrijving op te nemen

van de wijze van omgaan met deze risico's. Deze werk- en veiligheidsinstructies komen in handboeken en veiligheidsbladen te staan, die een goed uitgangspunt bieden voor het geven van voorlichting en onderricht. Bovendien moeten de instructies, in het kader van het kwaliteitsborgingssysteem en de (externe) controle daarop, voortdurend bijgehouden en geactualiseerd worden. Certificering en kwaliteitsborging zijn zo dus niet alleen een stimulans om met voorlichting en onderricht te beginnen, maar ook een reden om voorlichting en onderricht te onderhouden.

ad 2 Personeelsvoorzieningsproblemen

Blokland Bouw, Bruinsma (bouw), Schilderstuin en Lageveld (verpleeghuizen) noemen personeelsvoorzieningsproblemen als aanleiding om aan voorlichting en onderricht te doen. Beide sectoren hebben te lijden onder een slecht imago op de arbeidsmarkt. Bij de bouw ligt dat vooral aan de fysieke arbeidsomstandigheden en bij verpleeghuizen vooral, maar niet alleen, aan immateriële arbeidsomstandigheden, zoals werkdruk en loopbaanmogelijkheden. Imagoverbetering en vermindering van de belasting is noodzakelijk om voldoende personeel te kunnen aantrekken, respectievelijk te kunnen vasthouden. De functies in de sectoren moeten aantrekkelijker worden en goede voorlichting en onderricht kunnen hieraan een bijdrage leveren. In de bouw hebben personeelsvoorzieningsproblemen bovendien tot initiatieven op branche-niveau geleid en zijn er in de CAO bepalingen over het hoe en waarom van voorlichting en onderricht opgenomen.

Imagoverbetering begint met een preventief arbobeleid. In aanvulling daarop vervullen voorlichting en onderricht twee belangrijke functies. Eerst en vooral kan doelmatige voorlichting en onderricht bijdragen aan een vermindering van het ziekteverzuim en van de WAO-instroom. Daarnaast ervaren medewerkers goede voorlichting en onderricht als een erkenning van de risico's en zwaarte van hun werk. Zo kan goede voorlichting en onderricht een bijdrage leveren aan het verminderen van het verloop onder het personeel.

ad 3 Wettelijke bepalingen, anders dan de Arbowet

Naast de Arbowet zijn er voor organisaties ook andere wettelijke bepalingen van belang geweest om met voorlichting en onderricht te beginnen. In de bouw waren opmerkingen in het milieuplan van Nijpels over het gebruik van bouwmaterialen hierbij belangrijk. Bij Vastehand (rubber) speelde de aanvraag voor een hinderwetvergunning een belangrijke rol. Een bezoek van de Arbeidsinspectie in verband met deze aanvraag heeft geleid tot het nemen van preventieve maatregelen en in dat kader tot voorlichting en onderricht in het bedrijf. Zo worden nu de risico's van alle gebruikte chemicaliën geïnventariseerd, de juiste omgang met de stoffen aangegeven en wordt dit alles op "Safety Data Sheets" beschreven. Dit heeft tegelijk de ongerustheid bij het personeel over de stoffen in belangrijke mate weggenomen.

Wettelijke richtlijnen spelen in het wegvervoer een belangrijke rol. Zo zijn er de Rijtijdenwet, de Wet gevaarlijke stoffen en het Levensmiddelenbesluit. Dit vormde voor de veiligheidsmanager van Reinaert aanleiding om een veiligheidshandboek en een computerhandleiding voor het omgaan met gevaarlijke stoffen samen te stellen. Voor de chauffeurs redigeerde hij bovendien een veiligheidsbrochure, stelde een koffer met persoonlijke beschermingsmiddelen samen en een tas met etiketten.

De BOUW-CAO schrijft een arboprojectplan voor elk bouwwerk voor. Verder schrijft de BOUW-CAO voor dat ieder bouwbedrijf een jaarverslag/jaarplan maakt over de arbeidsomstandigheden. Het scholingsfonds in de BOUW-CAO is een belangrijke stimulans voor het organiseren van voorlichting en onderricht.

Naast ongevallen en de artikelen in de Arbowet welke beide voor alle organisaties in gelijke maar onvoldoende mate aanleiding zijn om aan voorlichting en onderricht te doen, spelen in de onderzochte organisaties de noodzaak om een kwaliteitsbeleid te voeren, arbeidsmarktproblemen en andere wettelijke bepalingen (milieu-CAO) een stimulerende rol bij het verzorgen van voorlichting en onderricht. Voorlichting en onderricht ontwikkelt zich dus in die organisaties voorspoedig waar het kan aansluiten of, beter nog, een rol kan spelen in het beleid op andere terreinen (kwaliteitszorg, personeelszorg).

Dit wil echter nog niet zeggen dat alle organisaties om deze redenen ook allemaal een systematische en planmatige aanpak van voorlichting en onderricht hanteren (zie hoofdstuk 3): sommige organisaties zijn daar verder in dan andere.

4.2. De voorgeschiedenis van de huidige praktijk

De ontwikkeling van een eigen praktijk met voorlichting en onderricht in de onderzochte organisaties is er een van vallen en opstaan. Van een stapsgewijze opbouw, zoals een van de vooronderstellingen van dit onderzoek was, is in de praktijk weinig gebleken.

De organisaties hebben in alle gevallen wel enkele jaren ervaring met uiteenlopende activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht. Maar het is een combinatie van bedrijfseconomische en "toevallige" factoren, die tot een begin van voorlichting en onderricht leiden.

Belangrijk in de ontwikkeling is dat er bedrijfsbelangen in het spel zijn (nieuwe kwaliteitseisen, arbeidsmarktproblemen) of dat er druk van buitenaf wordt uitgeoefend (afspraken op bedrijfstakniveau, wettelijke bepalingen en opmerkingen van de Arbeidsinspectie), die opgepakt worden door een medewerker, met een zekere positie in de organisatie. Het ontstaansproces is erin alle gevallen, ook een van top-down. Van druk van de zijde van werknemers of ondernemingsraden is weinig te merken geweest. Blijkbaar zijn zij onvoldoende op de hoogte van, hetzij de risico's van het werk (wat voorlichting en onderricht des te noodzakelijker maakt), hetzij van de mogelijkheden, de regelingen en bepalingen, die er op dit gebied zijn. Het thema voorlichting en onderricht is voor werknemersvertegenwoordigers nog een onontgonnen terrein. In een aantal organisaties hebben de ondernemingsraden het onderwerp arbeidsomstandigheden gedelegeerd aan VGW-commissies. Deze laatste volgen echter nog nauwelijks cursussen op dit gebied.

Opvallend is verder dat er nauwelijks sprake is van ontwikkeling in de aanpak van voorlichting en onderricht. Men is gemakkelijk geneigd op de ingeslagen weg verder te gaan en de zaak te laten voor wat deze is zonder overigens te weten of de voorlichting en onderricht aan het doel beantwoordt. Het ontbreken van geregelde evaluatie en bijstelling speelt hierbij ongetwijfeld een rol.

4.3. Hoe ziet het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht er uit?

Een conclusie uit dit onderzoek moet zijn dat de praktijk van voorlichting en onderricht achterblijft bij hetgeen de Arbowet bepaalt of hetgeen de brochure "Veilig en gezond werken in de industrie" aanbeveelt.

Zo is, uitzonderingen daargelaten, een organisatie voor voorlichting en onderricht afwezig, ondoorzichtig of versnipperd. Een functionaris of instantie, die een overzicht heeft en houdt over het geheel van voorlichting en onderricht en dit coördineert, ontbreekt veelal. Verder heeft geen van de onderzochte organisaties een beleidsplan voor voorlichting en onderricht of een programma, dat jaarlijks met de Ondernemingsraad besproken en bijgesteld kan worden. Een systematische inventarisatie van risico's en vooral van opleidingsbehoeften vindt zeker niet in alle organisaties plaats. De inventarisatie van opleidingsbehoeften zou in een aantal gevallen geleid hebben tot meer aandacht voor speciale groepen en voor speciale thema's. Deze aandacht ontbreekt nu, evenals de aparte voorlichting en onderricht aan jongeren. De voorbereiding en uitvoering van voorlichting en onderricht laat te wensen over. Het gebeurt veelal op ad-hoc basis en is, door het ontbreken van organisatie en beleid, kwetsbaar en te afhankelijk van initiatieven van gemotiveerde functionarissen. Een goede evaluatie van voorlichting en onderricht vindt evenmin plaats. Een dergelijke evaluatie zou betrekking moeten hebben op het beleid en op de uitvoering van voorlichting en onderricht. Bij de beleidsevaluatie gaat het om vragen als waar zijn bijstellingen nodig, moeten andere doelgroepen worden benaderd, andere prioriteiten worden gesteld?

Bij de evaluatie van de organisatie gaat het om de vraag of het geheel van voorbereiding, uitvoering, ondersteuning en coördinatie nog op de beleidsdoelstellingen past en of de organisatie niet efficiënter, eenvoudiger of flexibeler kan.

Bij de uitvoering gaat het om de vraag of de gewenste gedragsveranderingen zijn bereikt.

Van het gebruik van de brochure is weinig te merken. De onderzochte organisaties op één na kennen deze niet. Daarnaast is het de vraag of de opzet van het boekje en het gepresenteerde model aansluit bij de behoefte en bij de praktijk. Dit lijkt niet het geval te zijn. De Vooruitgang

(metaal) heeft de brochure gebruikt bij de vormgeving van het beleid. Dit heeft niet tot een systematische aanpak geleid.

De organisaties ondernemen niettemin wel activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht, daartoe gestimuleerd door interne (ongevallen, kwaliteitsprogramma's) en externe (arbeidsmarktproblemen, milieubepalingen) impulsen. Het gebeurt alleen nog weinig systematisch en kan door goede coördinatie en evaluatie beter.

Het intensiveren van de ondersteuning van organisaties bij het opzetten en onderhouden van voorlichting en onderricht kan deze situatie doen verbeteren. Dit kan bereikt worden wanneer de Ondernemingsraad een actievere rol gaat spelen bij het ontwikkelen en evalueren van voorlichting en onderricht. Deze partij ontbreekt tot nu toe. Hiervoor is het nodig dat er in OR-cursussen meer aandacht voor dit aspect van het arbobeleid komt. Ook instellingen in de omgeving van organisaties kunnen een actievere rol spelen. Hierbij wordt vooral aan de Arbeidsinspectie gedacht. Deze zou meer dan nu gebeurt, organisaties duidelijk moeten maken dat voorlichting en onderricht niet alleen een wettelijke verplichting is, maar ook kan bijdragen aan de ondernemingsdoelen. Doelmatige voorlichting en onderricht, kan bijdragen aan een vermindering van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en kan bij het oplossen van personeelsvoorzieningsproblemen, bij het invoeren van certificerings- en kwaliteitsborgingssystemen en bij het voldoen aan milieubepalingen van belang zijn.

Naast de Arbeidsinspectie komen de Bedrijfsgezondheidsdiensten en de adviesbureaus voor kwaliteitszorg voor een dergelijke ondersteunende rol in aanmerking.

De ondersteuning bij het opzetten en onderhouden van voorlichting en onderricht kan de volgende elementen bevatten:

- opvoeren van de voorlichting over het nut en de noodzaak van een systematische aanpak van voorlichting en onderricht. Het lijkt gewenst om in deze voorlichting de samenhang tussen verschillende voor de ondernemingsdoelen belangrijke beleidsterreinen en doelmatige voorlichting en onderricht een extra accent te geven;
- een organisatiemodel voor doelmatige en flexibele voorlichting en onderricht;
- een (vereenvoudigd) stappenplan;

- voorlichtingsmateriaal (branchegewijze ontwikkeld) over de organisatorische en didactische aspecten van voorlichting en onderricht in de eigen branche (zo mogelijk ondersteund door een cursus) gericht op functionarissen met voorlichting en onderricht in hun pakket;
- OR-cursussen, waarin voorlichting en onderricht vanuit het OR-perspectief aan de orde komt.

4.4 De evaluatie van voorlichting en onderricht.

Zoals eerder opgemerkt heeft een bruikbare evaluatie van voorlichting en onderricht volgens de brochure betrekking hebben op:

- het algemene beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht;
- de organisatie van voorlichting en onderricht;
- de uitgevoerde voorlichting en onderricht, met speciale aandacht voor de besproken onderwerpen en de bereikte groepen.

In de praktijk blijken deze vormen van evaluatie nauwelijks voor te komen. In enkele organisaties worden wel presentaties en cursussen geëvalueerd. Echter van een systematische evaluatie van het gehele beleid en van de organisatie ervan is nergens sprake; laat staan van bijstelling van de praktijk. Voor zover er van evaluatie sprake is, bestaat deze uit controle en toezicht op de naleving van gemaakte afspraken en regels.

In de onderzochte organisaties hebben leidinggevenden deze toezichthoudende functie, die zich ook uitstrekt tot het veiligheidsgedrag van de medewerkers. Veel organisaties intensiveren dit toezicht tijdens de inwerkperiode, door het instellen van een soort mentorschap. Dit is nodig omdat de beroepsopleidingen op dit terrein nog te kort schieten en de voorlichting en het onderricht in de meeste organisaties niet voldoende is voor het aanleren van een juiste omgang met risico's.

Belemmeringen om meer systematisch te evalueren zijn de grote werkdruk (vooral in de verpleeghuizen), de situaties waar toezicht onmogelijk (chauffeurs) of moeilijk is (bouw) en het ontbreken van coördinatie en beleid.

4.5. De kosten en baten

In de kosten en opbrengsten van voorlichting en onderricht bestaat in de onderzochte organisaties weinig inzicht.

Slechts het verpleeghuis Schilderstuin heeft een eigen speciaal budget voor voorlichting en onderricht. Dit bevat echter slechts een gedeelte van de werkelijke kosten. Bij alle andere organisaties zijn de kosten versleuteld over andere posten en daarmee gedeeltelijk onzichtbaar gemaakt. Uren die de leiding maakt bij de verzorging van voorlichting en onderricht worden nergens geregistreerd en middelen voor voorlichting en onderricht worden vaak elders geboekt. In sommige situaties wordt dit ook wenselijk gevonden, omdat het zichtbaar maken van de werkelijke kosten wel eens een belemmering kan vormen voor het initiëren en uitvoeren van noodzakelijke voorlichting en onderricht. Het verband tussen voorlichting en onderricht enerzijds en ziekteverzuim en verloop anderzijds blijft zo onzichtbaar.

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit laatste hoofdstuk zullen puntsgewijs conclusies worden geformuleerd en worden de aanbevelingen weergegeven met behulp waarvan voorlichting en onderricht in middelgrote organisaties kan worden versterkt.

1. Organisaties zijn geen opleidingsinstellingen.

Op verschillende plaatsen in dit rapport is opgemerkt dat de benaderde organisaties wat betreft voorlichting en onderricht aan werknemers niet volledig voldoen aan de bepalingen van de Arbowet en aan de aanpak zoals voorgesteld in de brochure "Veilig en gezond werken in de industrie". Dat de praktijk van voorlichting en onderricht achterblijft bij de verwachtingen hoeft niet verrassend te zijn. Voorlichting en onderricht is een type activiteit waar de meeste organisaties weinig affiniteit mee hebben. Goede voorlichting en onderricht stelt ook nogal wat eisen aan organisaties: er moeten mensen voor worden vrijgemaakt en opgeleid, er moet materiaal worden aangeschaft en het kost de nodige tijd van (produktie)medewerkers. Als de directe resultaten bovendien niet duidelijk zijn of de druk om voorlichting en onderricht te verzorgen onvoldoende is, kan voorlichting en onderricht betrekkelijk probleemloos achterwege blijven, of, zoals hier geconstateerd, achterblijven bij hetgeen van organisaties op dit gebied verwacht mag worden.

Het verzorgen van doelmatige voorlichting en onderricht kent met andere woorden een hoge drempel. Een drempel, die middels adequate ondersteuning zo laag mogelijk gemaakt en gehouden moet worden. De vraag is nu of een brochure met stappenplan, de bestaande opleidingsmogelijkheden, het beschikbare voorlichtingsmateriaal en de voorbeelden uit de praktijk voldoende aansluiten bij de behoeften en zo de gewenste ondersteuning vormen.

2. Smalle basis voor zelfstandig beleid.

Blijkbaar komen organisaties die, naast algemene aanleidingen als ongeval-
len en wettelijke bepalingen, ook specifieke aanleidingen hebben om voorlichting en onderricht te verzorgen, met de bestaande ondersteuning niet vanzelf tot de gewenste "voorbeeldige" aanpak. Blijkbaar is ook de

beschikbaarheid van een brochure een onvoldoende extra prikkel, zelfs als deze is opgesteld door werkgevers en werknemers gezamenlijk. En ten slotte sluit het in deze brochure beschreven stappenplan blijkbaar niet voldoende aan bij de omstandigheden in arbeidsorganisaties.

Het onderzoek laat zien dat de basis voor zelfstandig beleid op het gebied van voorlichting en onderricht in de meeste organisaties erg smal zal zijn. De verwachtingen op dit punt moeten niet te hoog gespannen zijn.

3. Voorlichting en onderricht integreren in activiteiten op andere terreinen.

Ongevallen en de bepalingen in de Arbowet alleen zijn onvoldoende aanleiding om systematische voorlichting en onderricht te verzorgen. Er moet een duidelijke samenhang bestaan met andere beleidsterreinen en bedrijfsbelangen teneinde uit eigen beweging met een activiteit te beginnen waar zo goed als alle organisaties weinig ervaring mee hebben en weinig deskundigheid voor bezitten. Bij het ontbreken van een dergelijk belang komt voorlichting en onderricht alleen onder druk van binnenuit (OR/werknemers) of van buitenaf (Arbeidsinspectie en sancties) tot stand. Het sociale zekerheidsstelsel en de Arbowet zijn te weinig stringent om zelf deze druk te ontwikkelen.

In de praktijk blijkt voorlichting en onderricht belangrijke impulsen te krijgen van de invoering van certificerings- en kwaliteitsborgingssystemen, van de noodzaak om personeelsvoorzieningsproblemen op te lossen, van CAO-afspraken, waar vakbonden en ondernemingsraden op terug kunnen vallen, en van wettelijke (milieu-)bepalingen met sancties.

Hier zitten dan ook aanknopingspunten voor een beleid gericht op het stimuleren van organisaties om voorlichting en onderricht op te pakken.

Hoewel het niet op alle organisaties van toepassing is, verdient het aanbeveling om na te gaan in hoeverre voorlichting en onderricht over veiligheid, gezondheid en welzijn ingebouwd kan worden in het normenstelsel (de NEN-normen) dat gehanteerd wordt bij de introductie van kwaliteitsborgingssystemen.

Uit dit onderzoek is gebleken dat de invoering van dergelijke systemen een belangrijke stimulans kan vormen voor het systematisch inventariseren

van risico's en het geven van voorlichting en onderricht daarover. Bovendien moeten dergelijke systemen up to date gehouden worden, hetgeen betekent dat veranderingen in gebruikte materialen, machines en procedures meteen verwerkt moeten worden.

Verder lijkt het aanbevelenswaardig bij de stimulering van voorlichting en onderricht de bureaus te betrekken, die op het gebied van kwaliteitszorg in organisaties actief zijn (in de sfeer van opleidingen of advies).

4. Voorlichting over voorlichting en onderricht blijft gewenst.

Voorlichting over de betreffende artikelen uit de Arbowet en over modellen en voorbeeldsituaties blijft gewenst maar is dus op zichzelf niet voldoende om doelmatige voorlichting en onderricht van de grond te krijgen. In de voorlichting kan meer dan nu gebeurt duidelijk gemaakt worden dat voorlichting en onderricht, mits doelmatig opgezet, niet alleen een wettelijke verplichting is, maar ook kan bijdragen aan de ondernemingsdoelen. Doelmatige voorlichting en onderricht, kan bijdragen aan een vermindering van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en kan van belang zijn bij het oplossen van personeelsvoorzieningsproblemen, bij het invoeren van certificerings- en kwaliteitsborgingssystemen en bij het voldoen aan (milieu-)bepalingen. Dit belang wordt ook erkend door de sociale partners. Zo staat in de gemeenschappelijke verklaring van werkgevers en werknemers (Najaarsoverleg, oktober 1990): "Aanbevolen wordt te komen tot afspraken al dan niet bij het arbeidsvoorwaardenoverleg op bedrijfstak- of ondernemingsniveau, die een nadere invulling geven aan een structureel verzuimpreventiebeleid in de ondernemingen". In dit kader wordt aanbevolen om preventief beleid van organisaties te stimuleren door de programmering van sector-specifieke voorlichtingsactiviteiten onder andere gericht op fysieke belasting, stress, schadelijk geluid en trillingen en toxische stoffen.

Deze voorlichting kan aan zeggingskracht winnen door gebruik te maken van voorbeelden, waarin op het belang in de praktijk van voorlichting en onderricht wordt gewezen en op de te bereiken resultaten.

5. Bedrijfstakgerichte benadering.

Het lijkt wenselijk om afspraken op bedrijfstakniveau over voorlichting en onderricht te stimuleren. Deze voorlichting zou onderdeel moeten uitmaken van een bredere bedrijfstakgerichte aanpak, waarin sociale partners (CAO), arbeidsinspectie, beroepsopleidingen, OR-cursusinstituten en organisaties voor kwaliteitszorg samenwerken.

Doelmatige voorlichting en onderricht kan gestimuleerd worden wanneer bedrijfstakorganisaties zichzelf een taak toekennen op dit gebied. Dit kan enerzijds in de vorm van dwingende CAO-bepalingen en anderzijds in de vorm van een ondersteunende rol van afzonderlijke of samenwerkende bedrijfstakorganisaties. Sinds een aantal jaren worden er in sommige bedrijfstakken bijvoorbeeld CAO-afspraken gemaakt over de bijscholing van werknemers. Deze afspraken betreffen een scholingsverlofregeling, gefinancierd door een scholingsfonds met een werkgeversbijdrage en bestuurd door een stichting van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. De werknemers in de bedrijfstak hebben recht op een gemiddeld aantal scholingsdagen per kalenderjaar met behoud van loon. De werkgevers in de bedrijfstak worden aangeslagen voor een bijdrage aan een fonds via een heffing over de loonsom. Een stichting heeft tot taak het fonds te beheren, de administratie van de regeling uit te voeren en de bijscholing in de bedrijfstak te organiseren. Voorlichting en onderricht kan mogelijk via een dergelijke constructie worden georganiseerd en gefinancierd. Hiermee zou tevens branchespecifieke expertise opgebouwd worden die ingezet kan worden voor het begeleiden van organisaties en voor het ontwikkelen van toegesneden voorlichtings- en cursusmateriaal.

Het geven van voorlichting en onderricht is in belangrijke mate maatwerk waarvoor aangepast voorlichtings- en cursusmateriaal (scholings- en oefeningsmateriaal) nodig is. Hier doet zich een probleem voor in bedrijfstakken met vooral kleinere organisaties. Het ontwikkelen van materiaal per bedrijf kost dan veel tijd en geld. Er zou per bedrijfstak een centrale data-bank voor voorlichtingsmateriaal, dat geordend is naar doelgroep, naar onderwerp en naar gebruiksdoel opgezet kunnen worden.

6. Ontwikkelen voorbeeldprojecten.

Van een kennismaking met "best-practice" organisaties kan onder bepaalde omstandigheden een stimulerende werking uitgaan voor andere organisaties. Om effectieve voorbeelden te verkrijgen lijkt om te beginnen echter een actievere stimulering en ondersteuning van de voorbeeldsituaties gewenst.

Immers de organisaties die op dit gebied vooroplopen en waarvan verwacht werd dat ze een voorbeeldfunctie zouden kunnen vervullen, komen op eigen kracht niet tot de gewenste aanpak. Stimulering en ondersteuning kunnen bereikt worden door het ontwikkelen van voorbeeldprojecten, waarin een geselecteerd aantal organisaties met extra ondersteuning aan een verbetering van hun voorlichtings- en onderrichts-praktijk gaat werken, met extra aandacht voor de beleidsmatige onderbouwing en evaluatie van voorlichting en onderricht.

7. Aansluiting stappenplan verbeteren.

Het lijkt gewenst het stappenplan bij te stellen, zodat een betere aansluiting bij de praktijk en behoefte in kleinere organisaties ontstaat.

De voorbeeldprojecten kunnen voor deze bijstelling worden gebruikt. Een bijstelling die gewenst lijkt is de vereenvoudiging van het plan tot een model met checklist, opgebouwd rond de elementen organisatie, beleidsvorming, uitvoering en evaluatie. Een dergelijke aanpassing zou bij voorkeur bedrijfstakgewijs moeten geschieden, gebruik makend van relevante voorbeelden uit de specifieke bedrijfstak.

8. Meer aandacht voor rol Ondernemingsraad.

De interne druk om doelmatige voorlichting en onderricht te verzorgen kan vergroot worden door de Ondernemingsraad te wijzen op de mogelijkheden om met de werkgever over voorlichting en onderricht overleg te plegen.

Deze partij ontbreekt tot nu toe in de vormgeving van het beleid. Hiervoor is het nodig dat er in OR-cursussen meer aandacht voor dit aspect van het arbobeleid komt. Ondernemingsraden zouden op dit punt dus beter geschoold moeten worden. Dit vraagt om overleg met de scholingsinstituten voor ondernemingsraden. In een dergelijke scholing kunnen, vanuit het perspec-

tief van een Ondernemingsraad, de aspecten organisatie, beleidsvorming, uitvoering en evaluatie aan de orde komen

9. Uitvoering voorlichting en onderricht in eigen hand en in de "lijn".

Het verdient de voorkeur voorlichting en onderricht zoveel mogelijk met de eigen medewerkers te organiseren:

- *de centrale coördinatie bijvoorbeeld door een P&O-functionaris of opleidingsfunctionaris;*
- *de voorbereiding en uitvoering door het middenkader;*
- *de ondersteuning door interne (veiligheidskundige, bedrijfsverpleegkundige) of externe instellingen (BGD-Arbouw, NIA).*

Het is beter dat het middenkader voorlichting en onderricht geeft dan dat daarvoor bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie of een bedrijfsarts van buiten wordt ingeschakeld. Deze werkwijze vergroot niet alleen de geloofwaardigheid en acceptatie van voorlichting en onderricht onder de medewerkers, maar ook de bedrijfsinterne deskundigheid op dit gebied. Een zelf opgelegde verplichting voor met name de grotere organisaties om zelf voorlichting en onderricht te verzorgen noodzaakt tot het opbouwen van deskundigheid op dit gebied. Bij kleinere arbeidsorganisaties kan de uitvoering van voorlichting en onderricht waarschijnlijk het best ondergebracht worden bij de directe leiding. Ondersteuning vanuit de eigen bedrijfstak in de vorm van geëigend materiaal en opleidingsfaciliteiten is hierbij noodzakelijk.

10. Opleiden van de opleiders.

Als het middenkader een actievare inbreng in voorlichting en onderricht moet gaan spelen dan zal de organisatie van het werk daar ook de tijd en de ruimte voor moeten verschaffen.

Dit vereist een kritische doorlichting van het takenpakket van de leidinggevendenden. De leidinggevendenden zullen een adequate ondersteuning moeten krijgen bij het vervullen van hun taak. Deze ondersteuning moet gericht zijn op het ontwikkelen van didactische kennis en vaardigheden (hoe en met welke middelen geef je effectieve voorlichting en onderricht?) en op het ontwikkelen van inhoudelijke kennis en vaardigheden. Dit veronderstelt dat

leidinggevend en zich door anderen laten voorlichten over de onderwerpen waarover zij zelf voorlichting en onderricht geven.

11. Ondersteuningspakket.

Een knelpunt in de praktijk van voorlichting en onderricht is zoals gezegd de beleidsmatige benadering. Voor de verdere ondersteuning van de beleidsontwikkeling zijn nodig:

- een bijgesteld stappenplan, dat omschrijft wat verschillende typen organisaties kunnen doen om tot een systematisch en planmatig voorlichtings- en onderrichts-beleid te komen;
- een checklist met behulp waarvan organisaties hun voorlichtings- en onderrichts-activiteiten systematisch in kaart kunnen brengen: wie geven feitelijk aan wie waarover voorlichting en onderricht? Met behulp hiervan kan nagegaan worden of onder andere wettelijke verplichtingen niet of niet voldoende nagekomen worden;
- een checklist voor de inventarisatie van het huidige niveau van kennis en vaardigheden ten behoeve van de behoeftepeiling;
- dezelfde of enigszins bijgestelde checklists zijn te gebruiken door externe adviseurs (Arbeidsinspectie, bedrijfsarts, kwaliteitsadviseur)
- een model met behulp waarvan organisaties zelf een eenvoudige en efficiënte vorm kunnen vinden voor de organisatie van hun voorlichtings- en onderrichts-beleid;
- een voorbeeld van de opzet van een algemeen beleidsplan zoals dat met de Ondernemingsraad besproken en vastgesteld moet worden.

12. Samenwerking met het onderwijs.

De indruk op grond van dit onderzoek bestaat dat in de bestaande vakopleidingen de aandacht voor veilig en gezond werken te wensen overlaat. Dit schept extra verplichtingen voor de organisaties en voor de voorlichting en onderricht die hier verzorgd moet worden.

Verkend zou kunnen worden hoe de meest voorkomende algemene thema's van voorlichting en onderricht in de reguliere opleidingen (LBO, MBO, TU) en in

het beroepsbegeleidend onderwijs (leerlingwezen, KMO) beter aan de orde kunnen komen.

Daarnaast verdient het aanbeveling om de verschillende vakopleidingsinstellingen in de bedrijfstakken op dit punt te attenderen en te ondersteunen.

De praktijk in de onderzochte organisaties laat een gevarieerd beeld zien van de stand van zaken rond voorlichting en onderricht. Waar de ene organisatie de uitvoering efficiënt heeft geregeld heeft een andere vooral de inventarisatie van de thema's goed voor elkaar. De meeste moeite hebben ze met het beleidsmatige aspect van het model: de beleidsvorming en vooral de evaluatie. Aspecten als organiseren, inventariseren en uitvoeren werden in meer of mindere mate aangetroffen.

Dit betekent nogmaals niet dat de onderzochte organisaties de voorlichting en onderricht slecht verzorgen. Ze zijn een eind op de goede weg en met de nodige ondersteuning komen ze verder. Het betekent wel dat ze niet zonder meer geschikt zijn om gebruikt te worden als 'best practice' voorbeelden voor andere organisaties.

Samenvatting van de aanbevelingen

1. Een actieve ondersteuning van organisaties bij het verzorgen van voorlichting en onderricht blijft gewenst.
2. Bij de voorlichting over het belang van doelmatige voorlichting en onderricht kan nadrukkelijk gewezen worden op:
 - a) de samenhang met kwaliteitszorg, milieuzorg, arbeidsmarktproblemen, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
 - b) de wenselijkheid van een goede organisatie en een beleidsmatige aanpak;
 - c) de wenselijkheid van regelmatige evaluatie en bijstellingen;
 - d) de mogelijke opbrengsten.
3. Op macro-niveau lijkt de volgende vorm van ondersteuning gewenst:
 - a) implementeren en evalueren van verschillende voorbeeldprojecten;
 - b) de ontwikkeling en verspreiding van voorlichtingsmateriaal:
 - checklists t.b.v. inventarisatie van thema's en behoeften
 - handboek met stappenplannen, organisatievormen en voorbeelden

- video met voorbeelden
4. Op meso-niveau is ondersteuning gewenst in de vorm van:
- CAO-afspraken
 - informatiebeheer: verzamelen en verspreiden van bedrijfstakgericht voorlichtingsmateriaal.
5. Op micro-niveau is het gewenst dat de ondernemingsraden een actieve rol gaan spelen. De vicieuze cirkel dat een OR de zorg voor de arbeidsomstandigheden delegeert naar de VGW-commissie, die zich vervolgens op dit punt nauwelijks schoolt, moet doorbroken worden. In cursussen moet meer aandacht aan de betrokkenheid van de OR bij voorlichting en onderricht worden besteed. Cursusinstellingen zouden op dit punt aangesproken moeten worden.
6. Het ondersteuningsnetwerk voorlichting en onderricht kan uitgebreid worden met instanties die tot nu toe ten onrechte niet of marginaal betrokken zijn bij voorlichting en onderricht in de onderneming:
- het kwaliteitszorgcircuit: opleider, adviseur;
 - het onderwijs: het reguliere en het beroepsbegeleidend onderwijs.

Artikel 6 (Voorlichting en onderricht)

1. De werkgever moet ervoor zorgen dat een werknemer bij zijn indiensttreding en voorts zo dikwijls als dit in verband met de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en de bevordering van het welzijn in verband met de arbeid noodzakelijk is, doeltreffend wordt ingelicht over de aard van zijn werkzaamheden en de daaraan verbonden gevaren, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken.
2. De werkgever moet ervoor zorgen dat aan zijn werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Zo dikwijls de daarmee opgedane ervaring of gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven moet dit onderricht worden aangepast en opnieuw verstrekt.
3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld, en indien op werktuigen, toestellen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, moet de werkgever zorgen dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.
4. Onze Minister kan met betrekking tot het in dit artikel bepaalde nadere regelen stellen.

Artikel 7 (Voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers)

1. De werkgever moet er voor zorgen dat de jeugdige werknemer bij de arbeid wordt betrokken op een wijze die bevorderlijk is voor diens vorming. Daartoe behoort een behoorlijke voorlichting, welke in ieder geval betreft:
 - a. het geheel van de werkzaamheden in het bedrijf of de inrichting en de organisatie daarvan;
 - b. de arbeidsomstandigheden in het bedrijf of de inrichting en de daar geldende gedragsregels welke voor hem van belang zijn;
 - c. zijn taak en de eisen die hieraan worden gesteld;
 - d. zijn vormings- en opleidingsmogelijkheden;

- e. de mogelijkheden van promotie en de eisen waaraan daartoe moet worden voldaan;
 - f. het personeelsbeoordelingssysteem;
 - g. zijn arbeidsvoorwaarden, daaronder begrepen de feitelijke arbeidstijd per dag, de onderbrekingen van de arbeidstijd, het tijdstip van aanvang en einde van de arbeid, de wijze van opneming van vakantieverlof en het systeem van beloning;
 - h. het medisch onderzoek in verband met de tewerkstelling;
 - i. de in het bedrijf of de inrichting geldende regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers.
2. De in het eerste lid bedoelde voorlichting moet worden gegeven bij de indiensttreding van de jeugdige werknemer en voorts met zodanige tussenpozen worden herhaald als met het oog op de persoon van de jeugdige werknemer en de aard van de arbeid die hij in het bedrijf of de inrichting verricht en de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, redelijkerwijs noodzakelijk is.
3. De werkgever verschaft aan de jeugdige werknemer een afschrift van de voorschriften, gesteld bij of krachtens de Arbeidswet 1919 met betrekking tot jeugdige personen, alsmede bij of krachtens, dan wel ter naleving van artikel 6, dit artikel en artikel 8 van deze wet. Voorts moet hij ervoor zorgen dat, indien ten aanzien van de jeugdige werknemer bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, van een verordening als bedoeld in artikel 21 ter, derde lid, van de Arbeidswet 1919 of van een arbeidsreglement van toepassing zijn, aan die werknemer een afschrift van die bepalingen wordt verschaft.
4. Het eerste lid is niet van toepassing ten aanzien van:
- a. een jeugdige werknemer die uitsluitend tijdens zijn vakantie in het bedrijf of de inrichting arbeid verricht;
 - b. door Onze Minister aangewezen categorieën van jeugdige werknemers.

Artikel 8 (Begeleiding van jeugdige werknemers)

- 1. De werkgever moet, indien zijn bedrijf of inrichting behoort tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie, waarin tenminste een bij die maatregel bepaald aantal jeugdige werknemers

arbeid pleegt te verrichten, er voor zorgen dat ten behoeve van die jeugdige werknemers een of meer mentoren werkzaam zijn al naar gelang bij die maatregel bepaald. Het in de eerste zin bedoelde aantal kan voor verschillende categorieën organisaties of inrichtingen verschillend worden gesteld. Voor de toepassing van de vorige zin blijven jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 7, vierde lid, buiten beschouwing.

2. Een mentor heeft in ieder geval tot taak:

- a. het geven of bevorderen van de voorlichting en het onderricht, bedoeld in de artikelen 6 en 7, eerste lid, aan de jeugdige werknemers;
- b. het bevorderen van het leer- en vormingsproces van de jeugdige werknemers;
- c. het onderhouden van de contacten met instellingen op het gebied van vorming en opleiding, voor zover de jeugdige werknemers aan een cursus van een onderwijsinstelling deelnemen dan wel wensen deel te nemen.

3. Een mentor heeft voorts tot taak het geven of bevorderen van de voorlichting, bedoeld in de artikelen 6 en 7, aan personen, jonger dan 18 jaar, die overwegen als werknemer in het bedrijf of de inrichting werkzaam te zullen zijn.

4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald aan welke eisen van bekwaamheid de mentor moet voldoen en gedurende hoeveel tijd hij tenminste beschikbaar moet zijn.

5. Omtrent de benoeming van de mentor en het doen eindigen van diens betrekking, behoudens indien dit laatste geschiedt zonder inachtneming van een opzegtermijn wegens een dringende, aan de mentor onverwijld medegedeelde reden dan wel met diens uitdrukkelijke toestemming, wordt de ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de in het bedrijf of de inrichting werkzame mentor is artikel 21, derde tot en met vijfde lid van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de derde zin van het derde lid van laatstgenoemd artikel als volgt wordt gelezen: De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien het hem aannemelijk voorkomt dat de beëindiging geen verband houdt met feiten of omstandigheden, voortvloeiende uit een juiste taakuitoefening door de mentor.

Artikel 12 (algemene verplichtingen van werknemers)

Onverminderd het elders bij of krachtens deze wet bepaalde zijn de werknemers verplicht in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van hen zelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn. Met name zijn zij verplicht om:

- a. machines, toestellen, werktuigen, gevaarlijke stoffen, transportmiddelen en andere hulpmiddelen op de juiste wijze te gebruiken;
- b. de hun ingevolge deze wet ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen, een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken;
- c. de op werktuigen, toestellen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;
- d. mede te werken aan het voor hen georganiseerde onderricht bedoeld in de artikelen 6, 7 en 8;
- e. de door hen opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene, die namens deze ter plaatse met de leiding is belast.

METAAL

1. Sint Joris, Drenthe

Samen met een andere vestiging vormt Sint Joris een B.V. Deze B.V. maakt deel uit van een holding. De onderzochte vestiging behoort tot de elektrotechnische industrie. Er zijn ongeveer 290 werknemers in dienst waarvan er circa 150 in de produktie werkzaam zijn. Aan het hoofd van het bedrijf staat de vestigingsleider. Tussen hem en de produktiemedewerkers staan de chefs produktie en de ploegbazen. Daarnaast zijn er verschillende stafbureaus. Het bedrijf is aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst, heeft een ondernemingsraad en er is een VGW-commissie ingesteld.

De vestigingsleider is verantwoordelijk voor het opleidingsbeleid. De coördinatie ervan heeft hij gedelegeerd aan de chefs produktie. De ploegbazen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering. Bovengenoemde organisatie is vastgelegd in de verschillende functie-omschrijvingen. De coördinatie en een groot deel van de uitvoering liggen dus in handen van de lijn. Voor arbo-adviezen kan een beroep worden gedaan op interne (Personeelszaken) en externe (Bedrijfsgeneeskundige) diensten. Tevens kunnen de diensten zelf met initiatieven en voorstellen voor voorlichting en onderricht komen. Met name vervult de Bedrijfsgeneeskundigedienst in deze een belangrijke stimulerende rol.

In het bedrijf wordt door de afdeling Personeelszaken, de ploegchefs, ervaren medewerkers, de Bedrijfsgeneeskundigedienst en het management voorlichting en onderricht gegeven. De ploegchefs zijn door trainingen en cursussen voorbereid op hun taak betreffende voorlichting en onderricht. Vakinhoudelijke ondersteuning wordt geboden vanuit de afdeling Fabricage Proces Techniek. Doel, inhoud en vorm van voorlichting en onderricht worden meestal op het tweewekelijks overleg tussen produktiechef en ploegchefs besproken. Er is structureel werkoverleg. Het concern, waar het bedrijf een onderdeel van is, heeft een speciale arbocoördinator aangesteld.

Een organisatieverandering en een cultuurveranderingsproces hebben grote invloed gehad op het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht. Er is een aantal hiërarchische niveaus verdwenen en leidinggevend en werd geleerd hoe om te gaan met de ideeën en ervaring van hun werknemers. Problemen worden met behulp van werkgroepen opgelost.

Er is een door de directie vastgesteld arbobeleidsplan dat centraal voor beide vestigingen is ontwikkeld. In de onderzochte vestiging wordt begonnen met het opstellen van een arbojaarplan. Het arbojaarverslag vormt een onderdeel van het sociaal jaarverslag. In het arbobeleidsplan worden de doelstellingen van het arbobeleid geformuleerd, alsmede hoe deze vertaald moeten worden naar arbotaken en -verantwoordelijkheden van de verschillende functionarissen. De wettelijke verplichting van de werkgever om voor voorlichting en onderricht te zorgen staat vermeld in het arbobeleidsplan. De doelstellingen staan als volgt geformuleerd: "het geven van optimale informatie (onder andere over afdelings- en ondernemingsgebeuren)", "het voorwaarden scheppen voor goede communicatie, zowel van boven naar beneden als andersom" en "het ontwikkelen en uitvoeren van een goed arbovoorlichtings-, trainings-, en opleidingsprogramma in de onderneming". In het arbobeleidsplan wordt vermeld dat speciale aandacht nodig is voor de opleiding van diegene die namens de werkgever taken en verantwoordelijkheden opgedragen heeft gekregen in verband met de uitvoering van de Arbowet. De noodzaak voor inwerkprogramma's voor nieuwe medewerkers, uitzendkrachten, personeel van onderaannemers en stagiaires wordt benadrukt. Gesteld wordt dat van te voren nagegaan moet worden welke vorm van scholing de gewenste resultaten kan opleveren. Er is geen vastgelegd plan voor voorlichting en onderricht. Op holdingniveau is er een budget waarin voorlichting en onderricht zijn versleuteld.

In het bedrijf vinden, met behulp van een handboek, systematische en continue inventarisaties van risico's plaats. De vestigingsleider en het hoofd kwaliteitsdienst houden ad hoc audits. Deze inventarisaties kunnen aanleiding zijn tot voorlichting en onderricht. Zo leidt het aanpassen of aanschaffen van een nieuwe machine tot een op die machine gerichte instructie met daarop afgestemde werk- en bedieningsvoorschriften. Ook kunnen de resultaten van regelmatige inspectie-ronden (of Periodiek Bedrijfsgezondheidskundig Onderzoek) van bedrijfs-arts, -verpleegkundige en arbeidshygi-

enist aanleiding zijn voor het opzetten van voorlichting en onderricht. Voorlichting aan reeds aanwezige medewerkers wordt gegeven bij toevallige contacten op individuele basis. Op verzoek van de vestigingsleiding heeft de Bedrijfsgeneeskundigedienst, voor de staf en voor de ondernemingsraad, een presentatie over de Arbowet gehouden. Voorlichting en onderricht komt ook aan de orde in de presentaties die de vestigingsleider en de productiechefs ten behoeve van het gehele personeel houden. Desgewenst kunnen zij de arbofunctionaris raadplegen.

De voorlichting en onderricht aan nieuwe medewerkers vindt plaats door de afdeling Personeelszaken, de ploegchef en een ervaren medewerker die zorg draagt voor het inwerken van de nieuwe medewerker. Gebruik wordt gemaakt van voorlichtingsboekjes en handboeken. In de handboeken zijn opgenomen: werk- en bedieningsvoorschriften, veiligheidsinformatiebladen, overzicht van beschikbare werkkleding en beschermingsmiddelen. De schriftelijke informatie kan door de ploegchef mondeling worden toegelicht en richt zich zowel op kennis, vaardigheden als gedrag. De instructie door de ervaren werknemer vindt op de werkvloer plaats. De methode is daar mondeling en voordoen/oefenen, schriftelijk ondersteund door de verschillende handboeken. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar bepaalde categorieën personeel. De introductie duurt ongeveer een week.

De evaluatie van voorlichting en onderricht is niet structureel. De effecten merkt de produktieleider door observatie of door aanspreking van het personeel tijdens de ronden door het bedrijf. In het arbobeleidsplan staat dat de eigenlijke beleidsuitvoering geëvalueerd zal worden door middel van jaarverslagen. In het arbojaarverslag wordt ingegaan op de plaats van voorlichting en onderricht en wordt teruggeblikt op de verzorgde activiteiten.

2. De Vooruitgang B.V., Drenthe

De Vooruitgang B.V. bestaat uit twee produktie-divisies en een afdeling verkoop. Geproduceerd worden pompen (voor schepen en industriële toepassingen) en compressoren voor c.v.-ketels. Het bedrijf heeft ongeveer 180 medewerkers, waarvan er zo'n 70 in de produktie werkzaam zijn. De twee divisies ressorteren onder de directie en worden geleid door een afdelingshoofd. Tussen afdelingshoofd en produktiemedewerkers zit in de meeste gevallen één hiërarchische laag. Het bedrijf is niet aangesloten bij een

Bedrijfsgeneeskundigedienst en omdat er geen kandidaten kunnen worden gevonden is er geen ondernemingsraad. Wel is er een door het bedrijf ingestelde VGW-commissie.

De directeur is de hoogste verantwoordelijke voor arbeidsomstandigheden. Er is geen systematische voorlichting of onderricht aan het personeel. De notulen van de VGW-commissie hangen op het prikbord ter inzage. De coördinatie van voorlichting en onderricht wordt door de afdeling Personeelszaken verzorgd. De personeelsfunctionaris inventariseert de opleidingsbehoefte, dit gebeurt echter niet actief. De meeste beslissingen op het gebied van voorlichting en onderricht worden genomen door de chefs van de afdelingen. Een en ander is niet vastgelegd in schriftelijke afspraken of functie-omschrijvingen. De chefs werken vanuit hun ervaring en hebben geen speciale opleiding gehad om voorlichting en onderricht te geven. Wel heeft de personeelschef een voordracht over presenteren gegeven. Er is geen structureel werkoverleg.

Voorlichting en onderricht is vanuit de traditie ontstaan. Het is inherent aan een klein bedrijf dat de chefs zich bezighouden met de begeleiding van het personeel. De invoering van de Arbwet of de aard van bedrijfsongevallen zijn geen aanleiding voor veranderingen in het ongeschreven beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht.

Er is geen arbobeleids- of -jaarplan. Er zijn geen plannen om hier in de toekomst mee te gaan werken. De onderneming heeft een informele bedrijfscultuur en wil zo weinig mogelijk papieren rompslomp. In het jaarverslag worden de kleine, door de EHBO behandelde ongevallen vermeld. Er is geen apart voorlichtings- en onderrichtsbudget, maar de financiële mogelijkheden worden toereikend genoemd.

De chef die voorlichting en onderricht in zijn takenpakket heeft is ook verantwoordelijk voor de inventarisatie van arborisico's. De aanleiding voor voorlichting en onderricht ligt vaak in specifieke gebeurtenissen. Zo vormde de invoering van een nieuw onderdeel in het proces (met een nieuwe grondstof) aanleiding voor daarop gerichte voorlichting en onderricht. De voorlichting en onderricht aan reeds aanwezig personeel blijft beperkt tot de gesprekken die de chef met hen voert wanneer hij onveilige werksituaties

signaleert. Met het afdoende beveiligen van machines wordt de aanleiding voor voorlichting en onderricht geacht te verdwijnen. De Veiligheidscommissie geeft zelf geen voorlichting en onderricht maar beperkt zich tot het signaleren van onveilige situaties en het attenderen van de chef daarop. Veiligheidscommissieleden kunnen in- of externe deskundigen inschakelen voor het geven van voorlichting en onderricht. Een medewerker van de Arbeidsinspectie heeft voorlichting en onderricht verzorgd over het werken op een bepaalde nieuwe werkplek.

De chef (of een voorman) organiseert voorlichting en onderricht aan nieuwe medewerkers. De feitelijke uitvoering wordt gedelegeerd aan een ervaren medewerker die de introductie op de werkvloer verzorgt en uitleg geeft over de volgende onderwerpen: werkinstructies en bedieningsvoorschriften, veiligheidsrisico's van machines en gereedschappen, produktbeschermingsmiddelen, hygiëne en omgang met chemisch afval. Dit gebeurt mondeling en door het voordoen en oefenen van bepaalde handelingen. Vanwege cultuurverschillen krijgen de buitenlandse werknemers bij de introductie iets meer aandacht. Daarnaast krijgen nieuwe medewerkers van Personeelszaken een introductiemap, waarin de belangrijkste veiligheidsvoorschriften staan en een door het GAK uitgegeven voorlichtingsboekje. De boekjes worden niet mondeling toegelicht.

Er is geen specifieke evaluatie van de voorlichting en onderricht van de introductie. De introductie wordt als geheel geëvalueerd. Dit gebeurt door de chef die de nieuwe medewerker gedurende en na het inwerken volgt.

INTRAMURALE GEZONDHEIDSZORG

3. Schilderstuin, Utrecht

Verpleeghuis Schilderstuin is een psycho-geriatrische instelling binnen de intramurale gezondheidszorg en is onderdeel van een stichting. De stichting telt een aantal instellingen. Bij de Schilderstuin werken zo'n 300 mensen waarvan 160 in de verpleegdienst. De instelling biedt onderdak aan 200 bewoners. De verpleging die zij nodig hebben loopt van volledige lichamelijke verzorging tot begeleiding. Aan het hoofd van de instelling staan een Geneesheer- en een Verpleegkundig Directeur. De instelling is niet aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst, wel wordt regelmatig gebruik

gemaakt van andere diensten. Er is een ondernemingsraad en een door deze raad ingestelde VGW-commissie.

Het management is verantwoordelijk voor het arbeidsomstandighedenbeleid. Formeel wordt alle voorlichting en onderricht door de opleidingscoördinator gecoördineerd. Deze coördinator valt hiërarchisch onder het hoofd verpleegdienst. De instelling heeft een zgn. commissie waar ongevallen van personeel en patiënten worden gemeld.

Ongevallen-commissie, Personeelszaken, Ondernemingsraad, VGW-commissie en afdelingshoofden hebben de taak te signaleren over welke punten voorlichting en onderricht gegeven zou moeten worden. Voorlichting en onderricht wordt gegeven door de personeelsfunctionaris, het afdelingshoofd en externe cursusleiders. Het afdelingshoofd verzorgt de voorlichting die nodig is voor de dagelijkse gang van zaken op de afdeling. Een stimulerende rol spelen het hoofd van de brandweer en de afdeling fysiotherapie. In de door afdelingshoofden gevolgde opleiding is geleerd op welke wijze informatie kan worden overgedragen. De hoofdenvergadering fungeert als intervisiegroep. In samenwerking met de Arbeidsinspectie zijn voor leidinggevend kader en VGW-commissieleden diverse voorlichtingsbijeenkomsten gehouden over de Arbwet en het voeren van een VGW-beleid. Met de verschillen tussen werkoverleg verschilt ook de mate waarin voorlichting op onderscheiden afdelingen plaatsvindt. Naast de dagelijkse overdracht wordt twee maal per jaar formeel met elkaar overlegd. Algemene voorlichtingsactiviteiten worden centraal gebudgetteerd.

Nieuwe directie, reorganisatie en renovatie, landelijke aandacht voor verbetering van de functie van ziekenverzorgende, arbeidsmarktproblematiek in de sector, hoge werkdruk en ziekteverzuim hebben geleid tot het huidige beleid van de instelling ten aanzien van voorlichting en onderricht.

De instelling heeft geen arbobeleids- of arbojaarplan. Wel is er (als onderdeel van het sociaal jaarverslag) een arbojaarverslag. In dit verslag wordt aangegeven waarop het arbobeleid van de instelling zich richt (welzijn) en worden de verrichte arbo-activiteiten vermeld. Er is geen uitgewerkt voorlichtingsplan, wel worden er activiteiten verricht die we voorlichting en onderricht kunnen noemen. Uitgangspunt is dat de afdelingen zelf arboproblemen signaleren en proberen oplossingen hiervoor aan te

dragen. Geprobeerd wordt een systematische aanpak met betrekking tot arbeidsomstandigheden te ontwikkelen (Inspectie Plus Pakket, verzuimregistratie en -gesprekken).

In de instelling zijn er verschillende organen (Ongevallencommissie, Ondernemingsraad, VGW-commissie, Personeelszaken en afdelingshoofden) die signaleren op welke punten voorlichting en onderricht gegeven zou moeten worden. In de praktijk blijken niet alle signalen te worden doorgegeven. Werkdruk en inzichtverschillen zijn hiervan de oorzaak.

Er is verschillende voorlichting en onderricht voor reeds aanwezige medewerkers. Naast algemene voorlichtingsbijeenkomsten is er ook voorlichting en onderricht over hulpmiddelen, werkdruk, kledingsvoorschriften, hygiëne, brandpreventie, tillen en dergelijke. De voorlichting en onderricht wordt zowel mondeling als schriftelijk gegeven, er wordt gebruik gemaakt van videomateriaal en er zijn geregeld praktische oefeningen die verplicht zijn voor het gehele personeel.

Tijdens de sollicitatie-gesprekken wordt reeds gewezen op de zwaarte van het beroep verpleegkundige. Nieuwe medewerkers ontvangen een introductie-cursus waarin aandacht wordt besteed aan tillen, brandpreventie en omgaan met hulpmiddelen. Er functioneert een promotiegroep die tot doel heeft nieuwe medewerkers zo goed mogelijk te ontvangen.

Er is geen vaste systematiek rondom het evalueren van voorlichting en onderricht. De opleidingscoördinator houdt voor- en nabesprekingen met bij de voorlichting betrokkenen. In het hoofdenoverleg bespreekt de coördinator de gang van zaken rond voorlichting en onderricht. Cursussen worden wel eens schriftelijk en mondeling (tussen afdelingshoofden en met medewerkers) geëvalueerd. Deze evaluatie kan aanleiding zijn voor het aanpassen van cursusmateriaal. Bij een enkele cursus wordt, na verloop van tijd, aan de hand van praktische oefeningen nagegaan of de cursus effect heeft gehad. Ook wordt in het werkoverleg gekeken of de informatie is overgekomen.

4. Lageveld, Noord-Holland

Lageveld is een gecombineerd verpleeghuis binnen de intramurale gezondheidszorg en is onderdeel van een stichting. De stichting telt een aantal instellingen die ieder een autonoom beleid voeren. In Lageveld werken zo'n 275 mensen waarvan 110 op de verpleegafdelingen. De instelling telt 160

bedden en heeft zorgruimte voor de dagbehandeling van niet-bewoners. Verpleeghuis Lageveld heeft een Ondernemingsraad en een Arbocommissie. De instelling is niet aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst.

(Coördinatie-)taken op het gebied van voorlichting en onderricht zijn neergelegd bij de daarvoor aangestelde "Manager Vakgroepen". Door de matrixstructuur worden alle opleidingszaken doorverwezen naar deze manager. Het lijnmanagement heeft slechts een signalerende en een beheersmatige taak. Veiligheidsvoorlichting wordt (op eigen initiatief) verzorgd door het hoofd Huishouding en Onderhoud. De afdeling Fysiotherapie organiseert een tilcursus. Bij de ontwikkeling en het geven van de cursus over werkdruk speelt het afdelingshoofd een belangrijke rol. Cursussen worden door in- en externe deskundigen gegeven. De Arbocommissie heeft tot taak arboknelpunten te signaleren en met voorstellen te komen over mogelijke oplossingen. Het is tevens de taak van de Arbocommissie de actiepunten om te zetten in beleidsaanbevelingen. In de Arbocommissie hebben het hoofd Personeelszaken, de Zorgdrager Somatiek en het hoofd Huishouding en Onderhoud zitting. De laatste maakt regelmatig een inventariserende rondgang door de instelling.

Redenen voor de huidige voorlichting en onderricht zijn gelegen in: het vergroten van de kwaliteit van de zorg, de slechte aansluiting tussen school en praktijk, wettelijke en bedrijfsspecifieke voorschriften, arbeidsmarktproblemen, veranderende werkomstandigheden, arbeidsomstandigheden in het algemeen, werkdruk en ziekteverzuim.

De instelling kent verschillende plannen voor het bevorderen van arbeidsomstandigheden. De Arbocommissie heeft een inventarisatie opgesteld van onveilige situaties en heeft een actieplan en tijdpad ter oplossing daarvan beschreven. De afdeling personeelszaken heeft een ziekteverzuimbestringsplan met verschillende actiepunten en voorlichting en onderricht opgesteld. Deze plannen worden per afdeling gemaakt, van een geïntegreerd Arbobeleid is geen sprake en er is dan ook geen arbobeleids- of arbojaarplan. Het arbojaarverslag is onderdeel van het sociaal jaarverslag; beschreven wordt welke arboknelpunten in het verslagjaar zijn aangepakt. In de behandeling van de algemene begroting wordt de actielijst van de Arbocommissie meegenomen; kleine aanvragen worden altijd direct gehonoreerd.

Arboknelpunten kunnen worden gesignaleerd door de Arbocommissie of door het hoofd huishouding en onderhoud die regelmatig inventariserende rondgangen door de inrichting maakt. Voor het reeds aanwezig personeel zijn er diverse cursussen (tilcursussen, werkdruk, brandpreventie, apparatuurbediening, aidsvoorlichting en functioneringscursussen) ook zijn er fitnessstrainingen en wordt er voorlichting gegeven over gezonde voeding en de CAO-ziekenhuiswezen.

Voor nieuwe medewerkers is er, per beroepsgroep, een introductiecursus waarin naast een rondleiding informatie over de instelling, de inhoud van de functie en de eigen afdeling wordt gegeven. Deze cursus wordt door verschillende bedrijfsfunctionarissen mondeling gegeven en duurt twee dagen. De reguliere voorlichting en onderricht is sterk verbonden met de bij de instelling behorende ziekenverzorgende-opleiding. Problemen bij de uitvoering van het werk zijn altijd onderdeel van de opleiding. Voor leerling-verpleegkundigen is er een praktijkbegeleidster die maandelijke themabijsenkomsten organiseert. Ook zijn er zogenaamde "terugkomdagen" die verplicht zijn voor jeugdigen, leerlingen en uitzendkrachten. Aan de hand van klachten en praktijkvoorbeelden kan dan over verschillende onderwerpen van gedachten worden gewisseld.

Incidenteel wordt de voorlichting en onderricht geëvalueerd. De resultaten kunnen aanleiding vormen tot wijzigingen.

BOUW

5. Blokland Bouw, Noord-Holland

Blokland Bouw vormt samen met zeven andere vestigingen een bouwgroep B.V. Deze bouwgroep maakt deel uit van een N.V. De vestigingen en dochterondernemingen zijn op te vatten als werkmaatschappijen met een relatief grote zelfstandigheid. Blokland Bouw doet utiliteitsbouw, industriële- en woningbouw, renovatie en restauratie. Het bedrijf heeft ± 145 werknemers waarvan 70 bouw-CAO-'ers en 75 uta-CAO-'ers. Blokland Bouw heeft geen eigen ondernemingsraad, wel worden er door Blokland Bouw twee leden in de Ondernemingsraad van de bouwgroep gekozen. Deze bouwgroepondernemingsraad is vertegenwoordigd in de Centrale Ondernemingsraad van de N.V. Op verschillende niveaus vinden verschillende vormen van werkoverleg plaats. Er

is een VGW-commissie in de onderneming actief. Het bedrijf is aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst.

De directeur is de hoofdverantwoordelijke voor de arbeidsomstandigheden. Bevoegdheden zijn ook gedelegeerd aan verschillende functionarissen. De personeelsfunctionaris heeft de algemene coördinatie op het gebied van arbeidsomstandigheden tot taak. De veiligheidscoördinator vervult een centrale rol ten aanzien van voorlichting en onderricht. Hij heeft tot taak, in overleg met de personeelsfunctionaris, de interesse voor veiligheid en gezondheid levend te houden en voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren. Wegens een vacature zijn de arbotaken van de personeelsfunctionaris tijdelijk verdeeld over verscheidene functionarissen. Verder zijn met voorlichting en onderricht belast: projectleiders, (hoofd)uitvoerders en het hoofd Bouwbureau en andere leidinggevend. Leidinggevend houden door periodiek (werk)overleg toezicht op het veilig en gezond werken. Uit hoofde van hun functie worden zij geacht voorlichting en onderricht te kunnen geven. De onderneming laat zich met betrekking tot de arbeidsomstandigheden structureel adviseren door Aboma. Een externe veiligheidsdienst adviseert met betrekking tot het voorkomen van risico's. Ook de stichting Arbouw wordt bij (de uitvoering van) het arbobeleid betrokken.

Het milieuplan van Nijpels en initiatieven/eisen van vakbonden met betrekking tot het gebruik van materialen in de bouw (bijvoorbeeld 25 kilogram zakken) zijn impulsen geweest voor Blokland Bouw om zelf aan voorlichting en onderricht te gaan doen.

Er is een centraal door de bouwgroep opgesteld arbobeleidsplan. In dit plan is een plan voor voorlichting en onderricht geïntegreerd, wordt een aantal uitgangspunten van de directie opgesomd en zijn taken en verantwoordelijkheden op arbeidsomstandigheden- en voorlichtings- en onderrichts-gebied vastgelegd. Arbobeleid en beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht zijn gericht op preventie en vullen elkaar aan. Naast individuele verantwoordelijkheid worden taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van leidinggevend benadrukt. Deze laatsten dienen een medeverantwoordelijkheidsverklaring te ondertekenen. Per functie worden de arbotaken opgesomd. In het sociaal jaarverslag is een arboparagraaf opgenomen. In deze paragraaf wordt gewezen op het van kracht worden van Arbowetsartikelen, wordt

gesproken over een verbeterde werkprocedure en wordt verslag gedaan van in- en externe arbo-onderzoeken in de onderneming. Het doel van het arbobeleid (het wegnemen van onveilige situaties en goede arbeidsomstandigheden) wordt uiteengezet in de nota "Toelichting en beleidsverklaring arbeidsomstandigheden". Ook worden de middelen genoemd om de doeleinden te verwezenlijken: "Het in overleg met de Ondernemingsraad voeren van een goed arbobeleid, goede arbeidsomstandigheden op de bouwplaats en een goed arbeidsklimaat." Een goede taakverdeling tussen betrokken eigen functionarissen en begeleiding door externe adviseurs (veiligheidsadviseur en bedrijfsarts) wordt als een belangrijke succesfactor beschouwd. De projectleider en de hoofd-uitvoerder hebben de opdracht kosten noch moeite te sparen om de veiligheidsvoorschriften na te leven. Er is geen apart budget voor voorlichting en onderricht.

Arbeidsrisico's worden in eerste instantie aan de hand van het bestek geïnventariseerd. In samenwerking met Aboma wordt een werkmethode (veiligheidsplan) vastgesteld. Dit plan wordt door Aboma getoetst. Wanneer zich bij een project specifieke risico's voordoen kan extra voorlichting en onderricht worden gepland. De hoofdprojectleider bespreekt de geïnventariseerde risico's met de (hoofd)uitvoerder(s). De laatste worden geacht een en ander met de werknemers te bespreken en waar nodig voorlichting en onderricht over werkinstructies, bedieningsvoorschriften, veiligheid en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen te geven. De veiligheidsgegevens van materialen worden door de coördinator Kwaliteitsborging en Veiligheid verzameld. De risico's van materialen worden door de Bedrijfs- geneeskundigedienst en Aboma vertaald in voorlichting en onderricht.

Op de bouwplaats zijn het de projectleider, (hoofd)uitvoerders en bouwvakkers die gevaren signaleren en melden. De bouwvakkers weten waar ze met arboproblemen terecht kunnen. De Bedrijfs- geneeskundigedienst verricht werkplekonderzoek waarmee gezondheidsrisico's in kaart worden gebracht. Individuele feedback aan werknemers wordt vaak ter plekke gegeven. Via de bulletins wordt met de uitkomsten van werkplekonderzoek "voorlichting" gegeven. Bij voorlichting en onderricht wordt gebruik gemaakt van Publicatiebladen van de Arbeidsinspectie, folders van de stichting Arbouw en voorlichtingsmateriaal van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA).

De personeelsfunctionaris geeft aan iedere nieuwe medewerker een introductieboekje waarin ondermeer wordt gewezen op de persoonlijke verantwoordelijkheid van de medewerker voor de gezondheid en veiligheid van zichzelf en van anderen. Informatie wordt verstrekt over Arbowet, uitgangspunten VGW-beleid, EHBO en arbobeleidsplan. De werknemers die daarvoor in aanmerking komen ontvangen een uittreksel "Arbeidsbesluit Jeugdigen 1973". Leidinggevenden krijgen tijdens de introductie informatie over de Arbowet en over de taken die zij in dat kader opgedragen krijgen. Zij krijgen het arbobeleidsplan en moeten voor die ontvangst tekenen.

In de produktievergaderingen wordt voorlichting en onderricht geëvalueerd. Uitgangspunt zijn daarbij de in de wet geformuleerde VGW-eisen en de taakstelling van Aboma met betrekking tot veiligheid. Het tijdstip waarop wordt geëvalueerd is meestal het einde van een bouwproject. Ruwweg 70% van de te geven voorlichting en onderricht ligt vast en bestaat dus uit herhalingen. De overige 30% is afhankelijk van het effect in de praktijk. In principe wordt voorlichting en onderricht aangepast aan specifieke eisen van nieuwe projecten. Het onvoldoende opvolgen van gedragsregels en ongevallen kan leiden tot aanpassing en herhaling van voorlichting en onderricht. Dit geschiedt echter niet systematisch.

6. Bruinsma, Zuid-Holland

Bouwbedrijf Bruinsma is onderdeel van een federatief verband van aandeelhouders. De onderneming heeft een eigen bedrijfsvoering en maakt zelfstandig beleid. Bij Bruinsma werken ongeveer 400 werknemers, zo'n 220 medewerkers vallen onder de bouw-CAO. Bruinsma doet utiliteitsbouw, woningbouw, renovatie en restauratie. Het bedrijf is aangesloten bij een Bedrijfsgezondheidsdienst, heeft een ondernemingsraad en een door deze raad ingestelde VGW-commissie.

Elke functie heeft arbotaken, deze taken zijn beschreven in functieomschrijvingen en in artikel 12 van de Arbowet. De werkgever moet informatie verschaffen aan de ondernemingsraad en de VGW-commissie. De veiligheidscoördinator houdt in overleg met de afdeling Personeelszaken de interesse voor arbeidsomstandigheden levendig en overlegt met de veiligheidskundige van Aboma. Het hoofd Personeelszaken verzorgt de introductie van nieuwe medewerkers en organiseert in- of externe instructie en voor-

lichtingsbijeenkomsten. Projectleiders en uitvoerders verstrekken de nodige instructies aan alle directe medewerkers. Ter ondersteuning van het arbo-beleid wordt gebruik gemaakt van externe deskundigen (Bedrijfsgeneeskundigedienst, Aboma en stichting Arbouw). Voor leidinggevendenden is er bij de invoering van het arbobeleidsplan een introductie gegeven. Er zijn geen structurele overlegvormen waarin arbo aan de orde komt, wel is het de bedoeling dat er in de toekomst een vast aanspreekpunt voor arbo komt.

De wettelijke en de CAO-verplichtingen worden genoemd als redenen voor het geven van voorlichting en onderricht. Ook spelen convenant, arbeidsmarkt-problemen en bedrijfstak-imago een belangrijke rol.

De onderneming heeft een arbobeleidsplan. Dit plan bevat een beleidsverklaring van de directie. In het plan worden de algemene taken en verantwoordelijkheden van de ondernemer, de uitvoerder, de veiligheidscoördinator, het hoofd Personeelszaken en de werknemers opgesomd. In het beleidsplan zijn verschillende procedures opgenomen en wordt informatie gegeven over instellingen die op het gebied van veiligheid en gezondheid werkzaam zijn. Het arbobeleidsplan vormt zo als het ware zelf voorlichtingsmateriaal. De activiteiten op dit terrein worden echter afhankelijk gesteld van de aanbevelingen die de veiligheidskundige, de bedrijfsarts en instellingen als Aboma doen. Er is geen sprake van een eigen plan voor voorlichting en onderricht. In het sociaal jaarverslag is een paragraaf opgenomen over arbeidsomstandigheden. Melding wordt daarin gedaan van de arbo-activiteiten in de verslagperiode. Er is geen afzonderlijk budget voor voorlichting en onderricht, maar naar de mening van het hoofd Personeelszaken zijn er voldoende financiële middelen voor voorlichting en onderricht. De arbo-coördinator geeft aan dat het budget dat voor arbeidsomstandigheden in projectbegrotingen is opgenomen, als gevolg van nieuwe of veranderende eisen van de Arbeidsinspectie, niet altijd voldoende is. De slogan van het bedrijf is dat geld geen reden mag zijn om niet veilig en gezond te werken. Aboma inspecteert regelmatig (één maal per maand) de veiligheid op de bouwplaatsen, risico's worden hierbij geïnventariseerd. Het inspectieverslag gaat naar de projectcoördinator die het onder de uitvoerders verspreid. Het verslag wordt in het overleg besproken. De uitvoerders moeten aangeven wat zij aan de risico's zullen gaan doen. De Bedrijfsgeneeskundigedienst maakt risico-analyses van bestekken. Ook bezoekt de bedrijfsarts regelmatig de

bouwwerken. Het federatief verband waar de onderneming deel van uitmaakt heeft samen met de stichting Arbouw arbocursussen ontwikkeld voor het CAO- en het kaderpersoneel. Omdat de uitvoerders niet onder de bouw-CAO vallen hebben zij niet aan bovengenoemde cursus deelgenomen. Ten behoeve van het middenkader wordt een ééndagscursus ontwikkeld waarin VGW-risico's en -maatregelen en artikelen uit de bouw-CAO aan de orde zullen komen.

Via folders of instructieboekjes worden de reeds aanwezige medewerkers op de hoogte gehouden van de beleidsverklaring van de werkgever en de arbeidsomstandighedentaak van de ondernemingsraad en VGW-commissie. Alle bouw-CAO-ers hebben deelgenomen aan een basiscursus arbeidsomstandigheden.

Nieuwe medewerkers worden door Personeelszaken op hun formele en morele verantwoordelijkheid ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf gewezen. Medewerkers met een leidinggevende functie krijgen bij indiensttreding het arbobeleidsplan en een map met veiligheidstechnische informatie.

Het bedrijf evalueert niet systematisch de voorlichting en onderricht. De cursus die door de stichting Arbouw gegeven is wordt door die stichting zelf geëvalueerd.

RUBBER

7. Vastehand

Vastehand maakt deel uit van een multinationalaal concern en heeft ongeveer 240 medewerkers. Het bedrijf maakt verscheidene rubber produkten. Aan het hoofd van de onderneming staat een algemeen directeur. De afdelingen worden geleid door een Divisie-manager. In de productie-afdelingen zijn verschillende ploegen onder leiding van een ploegbaas werkzaam. Het bedrijf is aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst, heeft een Ondernemingsraad en een door deze raad ingestelde VGW-commissie.

De Algemeen Directeur is verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden. De uitvoering van arbotaken heeft hij gedelegeerd naar de leidinggevendenden op afdelingsniveau. Formeel is het hoofd Personeelszaken bevoegd met betrekking tot de coördinatie van voorlichting en onderricht, de directie neemt de beslissingen op dit gebied. In de praktijk blijken echter zowel bevoegd-

heden als ook uitvoering van voorlichting en onderricht gedelegeerd te zijn aan leidinggevend en op afdelingsniveau. De afdelingsproductieleider heeft wekelijks een overleg met ploegbazen waarbij veilig en gezond werken aan de orde komt. De kwaliteitsmanager houdt zich bezig met voorlichting en onderricht die samenhangt met de introductie van het kwaliteitsborgingssysteem op afdelingsniveau. Ook een assistent bedrijfsleider en een instructeur verrichten voorlichting en onderricht. Geen van de bij voorlichting en onderricht betrokken functionarissen heeft een didactische opleiding gehad. De arbota ken en de taken met betrekking tot voorlichting en onderricht zijn niet in de functie-omschrijvingen opgenomen. Van een veiligheidskundig bureau wordt één dag per maand een veiligheidskundige ingehuurd. Hij heeft als taak alle veiligheidskundige problemen van het bedrijf te inventariseren, maatregelen voor te stellen en daar een kostenraming bij te maken. Maandelijks wordt op elke afdeling werkoverleg gehouden.

De aanvraag voor een hinderwetvergunning heeft een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van voorlichting en onderricht. Een bezoek van de Arbeidsinspectie in verband met deze aanvraag heeft geleid tot het nemen van preventieve maatregelen en in dat kader tot voorlichting en onderricht in het bedrijf. Een structureel startpunt voor voorlichting en onderricht ligt ook in de uitvoering van een kwaliteitsbeleid. Dit beleid is opgezet om tegemoet te komen aan de eis van klanten en leveranciers dat gewerkt moet worden met een kwaliteitsborgingssysteem. De bedrijfsprocedures worden nu gecheckt naar de ISO-9002 norm.

Het bedrijf heeft geen arbobeleids- of arbojaarplan. Het arbojaarverslag is geïntegreerd in het sociaal jaarverslag. Er wordt verslag gedaan van de VGW-activiteiten van de betreffende periode. Ook voorlichting en onderricht en de werkoverlegvergadering worden in het sociaal jaarverslag genoemd. Als doel wordt genoemd "introduceren en bespreken van instructies en werkschrijvingen ten bate van veiligheid, welzijn en kwaliteitsborging". Geen relatie wordt gelegd tussen de voorlichting en onderricht en het arboomstandighedenbeleid van de onderneming. Voorlichting en onderricht komt behalve uit de Arbowet met name voort uit het kwaliteits- en milieubeleid van het bedrijf.

Het kwaliteitsborgingssysteem maakt dat veiligheidsaspecten procedure- en afdelingsgewijs worden nagelopen. De voorlichting en onderricht van de kwaliteitsmanager bestaat uit implementatie van de werkprocedures die in het kader van het kwaliteitsborgingssysteem worden vastgelegd. De procedures worden vastgelegd in een handboek en tijdens bijeenkomsten afdelingsgewijs aan alle medewerkers gepresenteerd. De presentatie bevat enkele opdrachten en wordt grotendeels mondeling gegeven. De activiteiten van de Bedrijfsgeneeskundigedienst zijn vaak het startpunt voor specifieke voorlichtingsactiviteiten. Een voorlichtingsmoment zit bij de individuele nabespreking van het medisch onderzoek door de bedrijfsarts. Een ander structureel startpunt is het door de onderneming gevoerde kwaliteitsbeleid. De assistent-bedrijfsleider zet Safety Data Sheets op, geeft informatie over veiligheid op het maandelijkse werkoverleg van de afdeling en spreekt medewerkers aan op onveilig gedrag. De bedrijfsarts geeft voorlichting bij de nabespreking van de resultaten van het medisch onderzoek en de vragenlijst over werkbeleving. Tijdens rondes door het bedrijf spreekt de bedrijfsarts mensen aan op aangetroffen risico's voor de gezondheid. In overleg met Personeelszaken heeft de bedrijfsarts bijeenkomsten georganiseerd over gehoorbeschermingsmiddelen en Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek. Een aantal medewerkers volgt op initiatief van de directie een cursus waarin ook arbo-aspecten worden behandeld. Ook ondernemingsraadsleden hebben een arbocursus gevolgd. Een instructeur verzorgt het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Deelname is verplicht en aandacht wordt besteed aan kennis, vaardigheden en houding. De voorlichting wordt mondeling en op de werkplek gegeven. Het veilig bedienen van machines wordt voorgedaan en geoefend. De bedieningsinstructies staan op papier. Vakantiehulpjes worden meer gewaarschuwd dan voorgelicht, zij staan dan ook niet bij de machines.

Voorlichting en onderricht wordt niet structureel geëvalueerd. Tijdens en na afloop van voorlichting en onderricht wordt gevraagd of de inhoud duidelijk is. Ook wordt later geëvalueerd of de gepresenteerde procedures in de praktijk goed blijven werken. Deze evaluatie gebeurt halfjaarlijks met behulp van een vragenlijst die door alle medewerkers van de afdeling moet worden ingevuld.

Ook wordt geëvalueerd door observatie van hoe de mensen in de praktijk werken. Indien nodig wordt een deel van de voorlichting herhaald. Naar

aanleiding van evaluatie kunnen taalgebruik en visuele hulpmiddelen worden bijgesteld.

8. Dikgooi, Friesland

Dikgooi is onderdeel van een groter (internationaal) rubberbedrijf. Van de ± 255 medewerkers bij Dikgooi werken er 140 in de produktie. Dikgooi heeft een Ondernemingsraad en een Bedrijfscommissie voor Veiligheid en Gezondheid. De Ondernemingsraad let op de welzijnsonderwerpen. Het bedrijf is aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst.

Voorlichting en onderricht wordt gecoördineerd door het hoofd Personeelszaken. De feitelijke uitvoering van voorlichting en onderricht ligt in de lijn. De produktieleider draagt zorg voor voorlichting en onderricht in de produktie, de uitvoering is gedelegeerd naar de afdelingschefs en de ploegbazen. Een trainingsprogramma van een extern instituut heeft de leidinggevenden opgeleid voor hun leidinggevende taak. Taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot voorlichting en onderricht zijn niet schriftelijk vastgelegd. De bedrijfscommissie voor veiligheid en gezondheid bestaat naast drie ondernemingsraadsleden uit de personeelsfunctionaris, de produktieleider en de technical manager. Naast de Bedrijfsgeneeskundigedienst wordt ook van andere externe instellingen gebruik gemaakt. Zo is het bedrijf aangesloten bij het ziekteverzuimregistratiesysteem van het NIA en wordt gebruik gemaakt van de diensten van een adviesbureau voor lawaaibestrijding. De Bedrijfsgeneeskundigedienst verricht werkplekonderzoek. Voorlichting en onderricht wordt gegeven door personeelszaken, afdelings- en ploegchefs en een bedrijfsverpleegkundige.

Het bedrijf kent een zekere traditie met betrekking tot voorlichting over veiligheid. In de zeventiger jaren heeft een bedrijfsleider een voortrekkersrol vervuld ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Met de toen beschikbare subsidie zijn er initiatieven genomen om tot arbeidsplaatsverbetering te komen.

Het bedrijf heeft in het jaarverslag een arbobeleidsplan beschreven. Gewerkt wordt aan een arbojaarplan. Het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht heeft een impliciet karakter en is niet schriftelijk vastgelegd. In het arbojaarverslag staat dat "bij de uitvoering van het VGW-

beleid de werknemers betrokken zullen worden; zij zullen worden geïnformeerd over gezondheid, veiligheid en welzijn. Hiertoe zullen deze onderwerpen in het overleg met de Ondernemingsraad en de VG-commissie regelmatig aan de orde worden gesteld". Het bedrijf is bezig werkprocedures te ontwikkelen die voldoen aan de ISO-9002 norm. Bij het standaardiseren van de werkmethoden zullen ook werkinstructies en voorlichting en onderricht gestandaardiseerd worden. In de toekomst wil het bedrijf het beleid ten aanzien van voorlichting en onderricht gaan vastleggen en een voorlichtings- en onderrichts-plan maken. Er is geen apart budget voor voorlichting en onderricht.

De VG-commissie houdt inspectieronden door het bedrijf. Gesignaleerde onveilige situaties worden aan de produktieleider en aan de betrokken afdelingschefs gemeld. Op eigen initiatief maken de afdelingschefs inspectieronden door hun afdelingen. Door de Bedrijfsgeneeskundigedienst wordt werkplekonderzoek gedaan. Een en ander kan leiden tot voorlichting en onderricht door de afdelingschefs. Wanneer de afdelings- of ploegchef onveilig gedrag opmerken, wordt er op individuele basis voorlichting en onderricht gegeven. Een bedrijfsverpleegkundige heeft voorlichting en onderricht gegeven over gehoorbeschermingsmiddelen en de risico's van lawaai. Aanleiding voor deze voorlichting en onderricht waren geluidsmetingen van de Bedrijfsgeneeskundigedienst.

Het hoofd Personeelszaken heeft het initiatief genomen tot het maken van een introductieboekje over het bedrijf en VGW voor nieuwe medewerkers. In conceptvorm is dit boekje klaar. Nieuwe medewerkers worden door de afdeling personeelszaken (met behulp van een diaserie) voorgelicht over het bedrijf. Een diaserie geeft ook voorlichting over veilig takelen voor medewerkers in de produktie. Afdelingschefs verzorgen de introductie op de afdeling. Nieuwe medewerkers worden rondgeleid en krijgen voorlichting en onderricht over veiligheidsvoorschriften en afdelingsregels. De nieuwe medewerker moet de produktievoorschriften doorlezen en krijgt de gelegenheid vragen te stellen. De ploegchef geeft functiegebonden voorlichting en onderricht en houdt toezicht op het werkgedrag.

De voorlichting en onderricht wordt niet systematisch geëvalueerd.

VERVOER

9. Reinaert, Noord-Brabant

Reinaert B.V. behoort tot de sector Wegvervoer en is sinds 1987 aangesloten bij een multinationale (vervoers-) onderneming. Bij Reinaert werken circa 300 medewerkers, waarvan 160 chauffeurs en 20 garage- en onderhoudsmonteurs. De chauffeurs rijden veel in het buitenland. Het bedrijf vervoert voornamelijk vloeistoffen. Het bedrijf is (door de CAO verplicht) aangesloten bij een Bedrijfsgeneeskundigedienst en is bezig met het oprichten van een ondernemingsraad.

Voorlichting en onderricht behoort tot het takenpakket van de veiligheidsmanager. Hij besteedt de helft van zijn tijd aan taken op het gebied van voorlichting en onderricht. De personeelsfunctionaris is verantwoordelijk voor de coördinatie van voorlichting en onderricht. In de praktijk wordt voorlichting en onderricht door verschillende lijnmanagers (Chef Werkplaatsen, Chauffeurscoördinator en Veiligheidsmanager) gegeven.

Voor het arbobeleid wordt gebruik gemaakt van externe diensten als de Bedrijfsgeneeskundigedienst en de stichting Vakopleidingen Beroepsgoederenvervoer. In het bedrijf zijn geen functie-omschrijvingen; taken en verantwoordelijkheden op arbogebied zijn dan ook niet als zodanig vastgelegd. In het bedrijf zelf wordt geen formeel overleg gevoerd. De CAO verplicht tot een bijdrage aan het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de Weg. Er is geen budget voor voorlichting en onderricht.

Klachten van klanten en personeel over het niet voldoen aan wettelijke richtlijnen hebben drie jaar geleden geleid tot het aanstellen van een veiligheidsmanager. Zijn inzet heeft geleid tot veel voorlichting en onderricht.

Er bestaat geen arbobeleids- of voorlichtings- en onderrichts-plan. In groepen van 15 kunnen chauffeurs deelnemen aan gestructureerd werkoverleg. De verantwoordelijke chefs zijn hierbij aanwezig en gesproken kan worden over ervaren misstanden op het werk. Degenen die voorlichting en onderricht geven bepalen zelf doel en inhoud van deze activiteiten. De veiligheids-

manager volgt seminars over voorlichting en training. Anderen hebben geen opleiding ten behoeve van voorlichting en onderricht gehad.

Ongevallen of bijna-ongevallen, processen-verbaal en onzorgvuldige omgang met materialen kunnen aanleiding geven tot voorlichting en onderricht. Informatie wordt dan gegeven over de regels en de noodzaak ervan. Bij herhaalde overtreding van regels kunnen sancties worden opgelegd. De risico's van de verschillende beroepsgroepen worden niet systematisch geïnventariseerd. In het bedrijf worden cursussen Engels, EHBO en brandpreventie gegeven. Alle chauffeurs volgen een cursus "Vervoer Gevaarlijke Stoffen". Deze cursus wordt gegeven door de Stichting Beroepsgoederenvervoer over de Weg en duurt twee weken. Iedere chauffeur krijgt een veiligheidsboekje ("het groene boekje"). Ook is er een groter, losbladig, veiligheidshandboek met kwaliteits- en veiligheidsnormen. In dit boek staan verder alle activiteiten van het bedrijf beschreven plus de verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De veiligheidsmanager heeft een koffer samengesteld met persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheidskleding. De chauffeurs nemen deze koffer mee op reis. Naast de wettelijk voorgeschreven middelen hebben de chauffeurs een tas met etiketten en gevarenkaarten bij zich. In het bedrijf is er een computerhandleiding over gevaarlijke stoffen.

Bij indiensttreding wordt voorlichting en onderricht gegeven. Voor het rijdend en het garage personeel is er een introductiecursus van één dag. Tijdens deze cursus wordt het "groene boekje" uitgereikt en doorgesproken en wordt gezamenlijk de koffer met persoonlijke beschermingsmiddelen uitgepakt. Beginnende chauffeurs worden begeleid door een zgn. mentor-chauffeur en krijgen les voor het CCV-B, een speciaal rijbewijs. Onderwerpen zijn: belading, wetskennis, onderhoud, enzovoort. Mensen die een half jaar werkzaam zijn in de onderneming krijgen een opfriscursus. Aan de orde komen dan arbeidsvoorwaarden, omgaan met gevaarlijke stoffen en dergelijke

Voorlichting en onderricht wordt niet geëvalueerd.