

'Eigenlijk zijn het allemaal kleine Piet Heintjes'

Monique van Blijswijk

De bedrijfstak bagger mag dan klein zijn, de Arbeidsinspectie stort zich er bovenop. Reden: het ontbreken van arbeidslijsten, extreme werktijden en aan voorschriften wordt niet altijd voldaan. De Vereniging Centrale Baggerbedrijf erkent dat het wel

eens schort aan de arbeidsomstandigheden, 'maar het is niet in honderd procent van de bedrijven mis'.

Over de gezondheid en veiligheid van 'Piet Hein'.

'... tijdens inspecties is geconstateerd dat de zorg en de aandacht voor veiligheid en gezondheid in deze bedrijfstak (bagger, red.) zeker voor optimalisering in aanmerking komt.' De AI wint er in de Strategie Bedrijfstak Bagger geen doekjes om. Volgens haar is het goed mis in de bagger. De werktijdenregeling wordt niet altijd serieus genomen, het komt voor dat arbeidslijsten niet worden ingevuld, of niet aanwezig zijn, of niet worden opgestuurd aan de AI, de vereiste vergunningen worden niet altijd aangevraagd, wat ook geldt voor de toestemming van de Paritaire Commissie Baggerbedrijf (door CAO voorgeschreven) en ten slotte worden de jaarlijkse of periodieke inspectiebeurten wel eens overgeslagen. De Strategie Bedrijfstak Bagger zou een eind aan al deze problemen moeten maken.

Een belangrijk onderdeel van de strategie is dat van elke baggeronderneming in 1991 minimaal 1 project wordt geïnspecteerd. Daarna start de AI in 1992 een vervolgproject, gericht op bedrijven die tekortkomingen blijven vertonen. Het moet dus duidelijk anders in de bagger.

'Prima', zegt mr.ing. J. Mulder, adjunct-directeur van de Vereniging Centrale Baggerbedrijf (CB) in Leidschendam, 'maar het is nu ook weer niet zo dat de strategie is ontstaan omdat het overal zo vreselijk slecht is'.

De stand van zaken in het baggerbedrijf is volgens Mulder al jaren een discussiepunt tussen de CB en de AI, met name vanwege de afwijkende werktijden en, sinds kort, de verontreinigde grond. Mulder: 'Neem de werktijden. Die liggen in de bagger toch iets anders dan in bijvoorbeeld de bouw en industrie waar acht uur per dag gewerkt wordt. Door die afwijkende werktijden vallen wij regelmatig in het oog bij de AI. Het idee dat de mannen twaalf tot dertien uur per dag werken staat ze niet aan. En dat terwijl de werknemers in de



Op de moderne schepen is het lawaai probleem al vrij goed aangepakt.

Foto: DGA

bagger het liefst een werkweek van vier dagen à twaalf uur willen. In de CAO is een afspraak gemaakt dat bedrijven melden hoelang de baggeraars werken en ik geloof wel dat men zich houdt aan die norm. Daarbij wil ik opmerken dat het niet de werkgevers zijn die dat van hun mensen vragen. De werknemers willen zelf langer doorwerken. Als er gebaggerd wordt op bijvoorbeeld de Waddenzee, willen zij niet iedere dag opnieuw een paar uur varen tussen de wal en de plaats waar wordt gewerkt. Ze blijven liever op zee, werken flink door en zeggen na vier dagen: en nu wil ik naar huis. Er zijn ook werken waar het schip wel voor de kant gaat liggen, maar ook de mensen daarop

gaan niet naar huis. Dat is toch iets waar mensen die op kantoor werken vreemd tegenaan kijken.'

Mulder merkt inmiddels wel dat een aantal arbeidsinspecteurs begrip voor de werksituatie van baggeraars begint te krijgen. Ook bespeurt hij enige verbetering van inzicht van de AI in de cultuur van de bagger. Het tweede aspect waarom Mulder denkt dat de AI de bagger in het vizier heeft genomen, is de verontreinigde grond. Dit naar aanleiding van het contact dat de CB met het Ministerie van szw zocht in verband met de toenemende confrontatie met bodemverontreiniging. 'En dan lig je natuurlijk helemaal in het aandachtsveld', aldus Mulder.

Dit contact tussen de CB en het ministerie mondde uit in een pakket veiligheidsmaatregelen waarin staat omschreven welke persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden gebruikt bij welke vervuilingsgraad. Een van de belangrijkste maatregelen betreft de scheiding tussen schone en vuile zones en alle regelingen die daarbij horen. Zelf heeft de CB voorlopige richtlijnen uitgegeven voor de bestekschrijvers van opdrachtgevers die als leidraad moeten dienen bij het opstellen van een bestek voor het baggeren, verwijderen, transporteren en storten van vervuilde specie. De

zijn waar de zaken veel verder gaan dan is voorgeschreven.'

Dat de situatie in de bagger niet zo slecht is als de AI doet vermoeden, blijkt volgens Mulder voor een deel ook uit het ziekteverzuimpercentage (8%) en het percentage WAO-in-stroom (7%).

'Dat die percentages gering zijn, heeft deels te maken met de vrijheid die de baggeraars, waarvan de leeftijd gemiddeld vijfenveertig jaar is, ervaren. De mensen bepalen eigenlijk zelf hun werkt tempo. Er is niet altijd een baas die ze de hele dag op de vingers zit te kijken en de zaak op-

specifieke gezondheidsrisico's van een bepaald baggerproject'. Voor de baggeraars wordt een model-draaiboek samengesteld, waarin per risicoklasse de noodzakelijke voorzorgsmaatregelen worden genoemd. De CB juicht die eenheid in normering toe. 'Het risico van de gezondheid van de werknemers wordt namelijk bij ons gelegd', legt Mulder uit, 'vandaar dat wij aandringen op een eenduidige classificatie.'

Verder komt de zorg voor gezondheid alleen nog aan de orde bij de geluidsproblematiek. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van VROM heeft aangetoond dat 'de geluidsniveaus aan boord van de werktuigen bijzonder hinderlijk en in vele gevallen schadelijk zijn'. De AI deelt die mening naar aanleiding van eigen metingen en meent dat de baggeraars zich niet bewust zijn van de gezondheidsschade.

Volgens de CB is lawaai een van de grootste arboproblemen binnen de bedrijfstak. Mulder: 'En het is zeker ook een van de kostbaarste zaken. Op de modernere schepen is het lawaai al vrij goed aangepakt, maar op de oude vloot zit je echt met nog een probleem. Daar proberen we het lawaai te reduceren in combinatie met het dragen van gehoorbescherming. Maar iedereen weet hoe gedacht wordt over het dragen van pbm's.'

Ten slotte schrijft de AI in de strategie dat de baggersector in het kader van de zelfwerkzaamheid bedrijfsgezondheidszorg zou moeten ontwikkelen. Gezien de omvang van de bedrijven zelf, is het echter niet mogelijk dat ieder bedrijf een eigen BGD op zet. Onderzoek moet uitwijzen of een gezamenlijke BGD (de bedrijfstak telt ruim 5000 medewerkers) gerealiseerd kan worden.

Mulder, reagerend op dit voorstel: 'Wij hebben nooit collectieve aansluiting bij een BGD gezocht simpelweg omdat men voor ons de faciliteiten niet heeft. Maar dat betekent niet dat er geen medische begeleiding of controle is. Individueel zijn een paar baggerbedrijven aangesloten bij een BGD, maar de meeste keuringen vonden en vinden plaats in het Havenziekenhuis in Rotterdam. Met de werknemers en szw is afgesproken dat we een begeleidingssysteem gaan opzetten voor het werken met verontreinigde grond.'

Op de vraag of dit inhoudt dat alle werknemers voor en na een werk worden gekeurd, zegt Mulder dat 'op sterk aandringen van szw de mensen wel gekeurd zullen worden als ze aan een project beginnen, maar aan het eind van de rit vindt geen controle



Toenemende confrontatie met verontreiniging dwingt tot actie. Foto: DGA

Stichting Centrum voor regelgeving en onderzoek in grond, water en wegenbouw (CROW), waarin de CB zitting heeft, werkt momenteel aan definitieve richtlijnen op dit terrein.

Vrijheid

De problematiek zoals de AI die schetst, wordt door Mulder deels erkent, 'maar het is niet zo dat in honderd procent van de baggerbedrijven dergelijke situaties aan de hand zijn. In de jaren tachtig werd de baggersector geconfronteerd met een enorme concurrentiestrijd. Dat er daarom een aantal werken tussendoor liep met slechte arbeidsomstandigheden, is dan ook te begrijpen. Daar staat tegenover dat er ook werken

jaagt. De indeling van de dag bepalen ze zelf in grote mate. Eigenlijk zijn het allemaal kleine Piet Heintjes. Op dat terrein mag je wel spreken van een zeker comfort. Ik denk dat het ziekteverzuim en de WAO-in-stroom nog minder zou kunnen zijn als de werkmethoden anders waren.'

Gezondheidsschade

Krijgt de algemene veiligheid ruim aandacht in de strategie, gezondheid komt alleen ter sprake inzake de lawaai-problematiek en de verontreinigde specie. In het kader van het werken met verontreinigde grond wordt in de strategie gepleit voor een 'eenduidige klasse-indeling (...) dat een overzicht moet geven van de

Een-daagse arbocursus voor baggeraars

Baggeraars dienen beschermd te worden tegen de schadelijke gevolgen van het werken met chemisch verontreinigde baggerspecie. Naast wet- en regelgeving en voorzieningen is daarvoor ook de overtuigende medewerking van de baggeraars zelf nodig. Tot voor kort werd dat van hen niet verlangd en ook de noodzaak om anders te werken was niet zonneklaar. De werking van schadelijke stoffen in het water, het stof en de nevel leidde zelden tot acute slachtoffers. De afdeling Gezondheidsvoorlichting van de Hogeschool Rotterdam & Omstreken heeft bijgedragen aan de nodige cultuuromslag in de baggersector: onafgeschermd of onbeschermd werken op verontreinigde baggerwerken is binnenkort hopelijk verleden tijd.

De vraag

Op verzoek van de georganiseerde baggersector hebben medewerkers van de afdeling Gezondheidsvoorlichting zich in 1990 verdiept in het werken met (verontreinigde) baggerspecie. Door gesprekken met baggeraars, operators, andere leidinggevendenden en diverse deskundigen op dit terrein is een beeld gevormd van de aard en de organisatie van de werkzaamheden, de gezondheidsrisico's, het veiligheids- en gezondheidsgedrag tot nu toe en de mensen en de bedrijfscultuur. Aan het einde van de voorstudie was het duidelijk dat de eendaagse cursus slechts effect zou hebben als onderdeel van een pakket veranderingen in de baggersector. Zo zal de cursusdag moeten voorbereiden op de introductie door de bedrijfsgezondheidsdiensten bij aanvang van een verontreinigd werk. Ook zullen bestekken en werkoverleg de ruimte moeten scheppen voor de nodige aanpassingen in de werkzaamheden.

Het antwoord

Dat bedrijfscultuur en gewoonten bij het veilig en gezond werken nauw samenhangen, geldt in elke bedrijfstak. De eendaagse cursus vormt slechts een onderdeel van de noodzakelijke cultuuromslag in de baggersector. Het gaat op deze cursusdag om begrijpelijke informatie over gezond en veilig werken op verontreinigde baggerwerken (in relatie tot gezondheidsgedrag van alle dag), en om de motivatie voor eigen verantwoordelijkheid en inbreng bij het veilig en gezond werken. Bij de voorstudie, die 2,5 maand duurde, is ook verkend hoe bij de baggeraars deze boodschap het best overgebracht kon worden. Een belangrijke randvoorwaarde was het werken aan boord van een schip in een overwegend mannenwereld: op elkaar aangewezen zijn voor het werk, de 'stoere mentaliteit' als het om veiligheid gaat, de gezagsverhoudingen versus eigenwijsheid, de afstand tot het werk en de werknemers aan de wal, alertheid op voorbeeldgedrag van

derden, het relatief onbekend zijn met probleemoplossend werkoverleg, het verschil tussen oudere en jongere werknemers in het gemotiveerd zijn voor gezond en veilig werken.

Na enige aanpassingen is het volgende programma vastgelegd: Introductie programma en leiding, inventarisatie van verwachtingen, ervaringen en vragen, maatschappelijke ontwikkelingen (Arbowet, verantwoordelijkheid werkgever en werknemer, milieu versus inrichting samenleving, economische aspecten). Daarna volgt de 'cocktail-benadering': risicos van de verschillende stoffen voor de gezondheid, geen scheiding tussen leef- en werkwijze, korte en lange termijn-effecten, onvoorspelbare kans op gezondheidseffecten. Vervolgens achtergronden van normering voor risicogrenzen, de relatie tussen vervuilingsgraad en beschermingspakket en een vragenronde. Tot slot wordt een overzicht geboden en een relatie gelegd naar eigen verantwoordelijkheid in samenhang met ondersteuning vanuit bedrijf, overheid en deskundige diensten. In de besluitenronde spreekt iedereen zich uit over gedragsvoorkeuren en bij de afronding worden informatiemappen en een certificaat uitgereikt, dat binnenkort vereist is om op een verontreinigd baggerwerk te kunnen werken.

Alle onderwerpen worden benaderd met bewustwordings- en motivatietechnieken. De cursusdag duurt gemiddeld vijf uur.

Ervaring

Inmiddels hebben ruim 1000 werknemers en zelfstandigen in de baggersector de cursusdag gevolgd. De inbreng van de deelnemers is wisselend en is bijvoorbeeld afhankelijk van bestaande overlegstructuren in het bedrijf, de door het bedrijf eerder geboden educatie voor de werknemers, of mensen uit een of meerdere bedrijfstakken afkomstig zijn en welke kanttoormensen erbij zitten. Uiteraard is er veel verzet tegen het nemen van de eigen verantwoordelijkheid, zeker wanneer het vertrouwen in bedrijfsleiding en/of overheid laag is. Met behulp van de gekozen technieken en de voorhanden zijnde informatie wordt echter gewerkt aan het herformuleren van de eigen opstelling. Het effect van de cursusdag op het gedrag van de werkers in de baggersector kan alleen tot stand komen wanneer in de baggerbedrijven de cultuur arbovriendelijk is en de cursusdag een follow-up krijgt in de aanpak door leidinggevendenden en in de begeleiding van de werkzaamheden door de bedrijfsgezondheidsdienst. Deze eendaagse cursus is dan ook slechts een onderdeel van de omwenteling die in de baggersector gaande is.

drs. G. Voskuilen
Hogeschool Rotterdam & Omstreken,
afdeling Gezondheidsvoorlichting. ■

plaats. Het ministerie stelt, overigens niet ten onrechte, dat als een baggeraar aan het eind van de rit gekeurd wordt en niets blijkt te hebben, hij verzekeringstechnisch in de toekomst misschien nergens een beroep op kan doen. De mannen moeten dus iedere drie of zes maanden gekeurd worden, onafhankelijk of het werk is afgelopen of niet. Het wordt dus een continue medische begeleiding. De gegevens worden centraal opgeslagen, maar wat men er verder mee doet..? Misschien is de uitslag van de keuring voor de werknemer zeer geruststellend, zelf kan ik me er niet méér bij voorstellen.'

Grenzen

De Strategie Bedrijfstak Bagger valt uiteen in drie 'reguleringsmechanismen'; aanpak op drie fronten zoals de AI het strijdbaar noemt.

De eerste, de directe regulering, telt 14 actiepunten die betrekking hebben op inspectie en regelgeving. Het gaat hierbij om direct afdwingbare maatregelen op werkplek en ondernemingsniveau. Het tweede mechanisme, 11 actiepunten, betreft de indirecte regulering. Daarbij worden de traditionele inspectietaken losgelaten en wordt via voorlichtingsacties, onderzoek naar certificering en de eerder genoemde klasse-indeling gestreefd naar verbetering van arbeidsomstandigheden. Ten slotte is er de zelfwerkzaamheid, wat neerkomt op het in de toekomst zelf zorgdragen (door de baggerbedrijven en de opdrachtgevers) voor betere arbeidsomstandigheden. Die zelfwerkzaamheid moet gestimuleerd worden door middel van een zogenaamde 'vertrouwensregeling'. Hierbij laat de AI de baggeraars de werktijden zelf regelen, 'uiteraard binnen bepaalde grenzen'. Vertrouwensregelingen worden alleen aan baggerondernemingen uitgereikt als zij bewezen hebben het verbeteren van arbeidsomstandigheden serieus te nemen.

Wat betreft de voorlichting heeft de CB een voorsprong genomen op de strategie.

Mulder: 'Alle werknemers in de sector hebben op de Hogeschool Rotterdam en Omstreken een cursus gevolgd met als eerste doel een mentaliteitsverandering te bewerkstelligen. Inmiddels zijn de eerste 1000 medewerkers door de cursus "gejaagd" en we kunnen nu al vaststellen dat een verandering in denken zich heeft ingezet. Zo van: In het belang van mijn eigen veiligheid en gezondheid moet ik zus of zo maar niet meer doen.'

Met het certificeren (de AI wil be- ►

drijven die door interne organisatie en door het nemen van maatregelen en treffen van voorzieningen aantoonbaar rekening houden met goede arbeidsomstandigheden een arbo-keurmerk geven) heeft de CB niet veel moeite, 'mits je het certificeringszaakje goed overeind houdt, mits er een "controlesystematiek" komt en mits sancties zwaar genoeg zijn'. Het voorstel van de AI is dat een onderzoek naar invoering van een certificeringssysteem door de bedrijfstak zelf gestart kan worden, maar dat een onafhankelijk bureau de criteria uitwerkt en de arbo-keurmerken verstrekt.

mensen die verantwoordelijk zijn voor de arbeidsomstandigheden meer bezig zijn met de administratieve rompslomp dan met het verbeteren van de werksituatie.

Klap op de vuurpijl van dit alles moet het nog te ondertekenen convenant voor de bedrijfstak bagger worden. De CB heeft het volste vertrouwen in een convenant en zal zeker tekenen. Echter onder één essentiële voorwaarde: om een situatie als met het convenant voor de bouw te voorkomen *moeten* de opdrachtgevers, onder andere Rijks-

dan van het loon.'

Mulder gelooft dat het standpunt van de CB over de manier waarop zij de arbeidsomstandigheden wil verbeteren, niet haaks staat op die van de werknemers. 'Zoals bijna overal bestaat ook in de baggersector een verschil in belangen tussen werkgevers en -nemers, maar over de aanpak van veiligheid, gezondheid en welzijn bestaat zeker geen wezenlijk verschil. Wat dat betreft zijn wij een zeer harmonieuze bedrijfstak.'



Verontreinigde specie en val- en knelgevaar vormen soms gelijktijdig een bedreiging. Foto: DGA

Arbovriendelijk baggeren

Inspecties, certificering, richtlijnen, keurmerken, onderzoek voorlichting en onderricht om het 'arbovriendelijk baggeren' te promoten, maar de gedachte dat de uitvoering van de strategie voor het baggerbedrijf meer werk met zich meebrengt, onderschrijft Mulder niet geheel. Eigenlijk hoopt hij dat dankzij de acties van de AI in de toekomst minder werk op het arbo-terrein hoeft plaats te vinden. Niet omdat de arbeidsomstandigheden naar een lager plan verhuizen, maar simpelweg omdat veiligheid, gezondheid en welzijn goed geregeld zijn. ('En een kijkje in eigen keuken is ook niet slecht.') Het enige nadeel dat Mulder ziet is het risico dat de

waterstaat, de gemeenten Rotterdam en Amsterdam en de VNG, mede ondertekenen.

De visie van de AI (en van een aantal bonden) om de arbeidsomstandigheden via de CAO nader te regelen spreekt Mulder niet aan. 'Arbeidsvoorwaarden, instructie, opleiding, daar ligt bij ons in de CAO de nadruk op. In heel veel CAO's zie je heel veel regeltjes geschreven. Wij zien dus meer in de richting van een convenant waarin je afspraken maakt met elkaar om écht iets op de werkplek te doen. Op zich los je met de CAO niets op. Alles wat je in de CAO afsprekt gaat toch, als ik het zo mag zeggen, over de hoofden van de betrokkenen heen. Met uitzondering