

Arbocoördinator: nieuwe functie vraagt om duidelijkheid

Yolanda Musson

De arbocoördinator als regisseur van het arbozorgsysteem is een functionaris in opkomst. Achter deze naam gaan verschillen schuil naar functieprofiel, opleiding en achtergrond. Ook de stand van de arbozorg in het bedrijf wisselt sterk. Vele opleidingen dienen zich aan. Onduidelijkheid over niveau, kwalificatie- en opleidingseisen en erkenning staat bij de vraag- als aanbodkant ter discussie.

De afgelopen jaren is bij bedrijven een toenemende vraag naar arbocoördinatoren te constateren. Deze ontwikkeling kan worden verklaard uit een aantal veranderingen, die zich de laatste tijd hebben voorgedaan. Zo is er de verplichting tot het maken van een arbojaarplan voor alle 100+ bedrijven (per 1 oktober 1990); de invoering van het Veiligheidsbesluit Restgroepen, (waarmee per 1 oktober 1990 ook bedrijfstakken zoals de gezondheidszorg, overheidsinstellingen, bank- en verzekeringswezen, detailhandel, culturele instellingen worden bereikt); de wijziging van de Arbowet in 1993 en maatregelen in verband met het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Maar ook de onderkenning van het belang van goede arbeidsomstandigheden, gestimuleerd door toenemende eisen in de markt ten aanzien van de kwaliteit van producten, de flexibiliteit en de levertijd speelt een rol. Bovendien maakt de krapper wordende arbeidsmarkt het voor veel bedrijfstakken noodzakelijk om het imago 'daar is het niet goed werken' te veranderen in een aantrekkelijker beeld. Tot slot komt een geïntegreerde aanpak van arbo-, milieu- en kwaliteitszorg in de belangstelling te staan. Een voorbeeld daarvan vormt de eis van bedrijven in de petrochemische industrie dat slechts aan die bedrijven werk wordt uitbesteed die beschikken over relevante veiligheidszorg. Deze eis vormt een van de kwaliteitseisen die de klant stelt.

Wijziging Arbowet

Belangrijkste aanleiding voor de wijziging van de Arbowet in 1993 vormt de implementatie van de EG kaderrichtlijn Veiligheid en Gezondheid van werknemers (89/391/EEG). De bestaande artikelen over deskundige diensten (art. 17 t/m 20) zullen verdwijnen. In het gewijzigde wets-

voorstel is in het nieuwe art. 17 bepaald dat elke werkgever zich bij de uitvoering van de Arbowet dient te laten bijstaan door een of meer deskundigen. De bijstand kan worden verleend door deskundige werknemers, interne diensten, externe personen of diensten of door een combinatie van genoemde mogelijkheden. De deskundige bijstand dient in ieder geval betrekking te hebben op de volgende taken (bepaald door het nieuwe art. 18): het verlenen van medewerking aan het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, het verlenen van bijstand aan ziekteverzuimbegeleiding, het uitvoeren van vrijwillige arbeidsgezondheidskundig onderzoek, het adviseren aan werkgever en OR over te nemen maatregelen en op dit terrein ook samenwerken met werkgever en OR en het (meewerken aan het) uitvoeren van maatregelen in het kader van het arbobeleid.

Een minimumpakket moet worden afgenomen bij een gecertificeerde arbodienst. Dit minimumpakket bevat begeleiding bij de risico-inventarisatie en -evaluatie, ziekteverzuimbegeleiding en het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. In de memorie van toelichting bij de wetswijziging wordt benadrukt dat de inhoud, omvang en zwaarte van genoemde taken afhankelijk zijn van de grootte van het bedrijf en de aard van de risico's die zich daarbij voordoen. Immers, een evaluatie bij een groenteboer is van een geheel ander orde dan bij een petrochemisch bedrijf. Voor de uitvoering van de overige taken geldt dat de werkgever deskundigen in moet schakelen die, gezien de aanwezige risico's binnen het bedrijf, in staat zijn om zorg op maat te leveren. Ook wanneer een bedrijf besluit alle taken bij een externe deskundige dienst onder te brengen dan nog - zo wordt in de memorie van toelichting gesteld - heeft het bewust kie-

zen voor een deskundige werknemer voordelen omdat dan een aanspreekpunt binnen de eigen organisatie aanwezig is.

Dit uitgangspunt vormt dan ook aanleiding voor de volgende vragen: wat is zorg op maat en wanneer het gaat om deskundige bijstand? Welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden horen deze werknemers te krijgen? Welk deskundigheidsniveau heeft de deskundige werknemer?

De arbocoördinator

Het instellen van een functie van arbocoördinator leidt tot een vraag naar een cursus arbocoördinator. Uit de aanmeldingen bij het NIA is tot nu toe gebleken dat achter de aanduiding 'arbocoördinator' verschillen schuilgaan met betrekking tot vier aspecten: het ontwikkelingsstadium van de arbozorg binnen het bedrijf en de aan- of afwezigheid van overige deskundigen, het opleidingsniveau (waarvoor de omvang van de organisatie, de aard van de arbeidsomstandigheden en de ambities van het bedrijf bepalend zijn), de inhoudelijke deskundigheid van de arbocoördinator (produktiemedewerker, veiligheidsfunctionaris, milieucoördinator, kwaliteitscoördinator, personeelsfunctionaris, leidinggevende) en het functieprofiel. Er zijn ruwweg drie functieprofielen te onderscheiden: de arbocoördinator die een start moet maken met het arbozorgsysteem en solistisch opereert, de arbocoördinator die in een groter bedrijf als een van de arbocoördinatoren werkzaam is op een afdeling of in een vestiging en waar op centraal niveau een arbobeleidsmedewerker, arbodeskundige of arbomanager aanwezig is, en als derde de arbocoördinator die vanuit een bedrijfstakorganisatie of consultbureau op parttime basis door een bedrijf kan worden ingehuurd. Deze verschillen komen ook tot uiting in de verschil-

Arbocoördinator: kerntaken

Signaleren

Het signaleren van gevaarlijke situaties, gewijzigde werkmethoden, gewijzigde procedures, gewijzigde technologie, aantrekken nieuw personeel, te maken afspraken bij het uitbesteden van werk, te maken afspraken over nieuw in te richten werkplekken bij nieuwbouw, renovatie en verhuizing

Adviseren

Adviseren over het te voeren arbobeleid op basis van signaleringen, gegevens van (bijna-) ongevallenregister, ziekteverzuimregister, register toxische stoffen, gegevens van bedrijfs-hulpverlening, resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Adviseren over de aanpak van de risico-inventarisatie en -evaluatie, arbojaarplan, arbojaarverslag, relevante voorlichting en onderricht.

Informeren

Het verzamelen en up-to-date houden

van voor het bedrijf relevante P-bladen, normen, publikaties, richtlijnen, handboeken.

Het verspreiden van relevante informatie binnen het bedrijf.

Het fungeren als vraagbaak en kunnen doorverwijzen.

Het verzamelen van bedrijfsinterne informatie over arbeidsomstandigheden via werkoverleg, (bijna-)ongevallenregister, ziekteverzuimregister, risico-inventarisatie en -evaluatie (bijhouden verzamelstaten).

Uitvoeren

Toezicht houden op en meewerken aan risico-inventarisatie en -evaluatie.

Voeren van overleg in bedrijfsinterne arbocommissie.

Voeren van overleg met externe deskundigen en Arbeidsinspectie.

Bijhouden en op schrift (laten) stellen van voorschriften en reglementen.

Houden van voortgangscontrole middels arbojaarplan en arbojaarverslag.

Bijdragen aan totstandkoming arbojaarplan en arbojaarverslag. ■

lende benamingen voor een dergelijk functie: arbocoördinator, arbofunctionaris, arbomanager, arbozorgdrager, arbopromotor...

Wanneer de functie van arbocoördinator is neergelegd bij de personeelsfunctionaris komt een combinatie met welzijnstaken voor; bij anderen wordt de functie gecombineerd met taken rond bedrijfshulpverlening of milieuzorg. In andere gevallen wordt de functie van middelbare veiligheidskundige (met name in de industrie) verbreed naar arbocoördinator.

Opleidingen

De deelnemers van cursussen met open inschrijving van het NIA zijn voor het merendeel werkzaam in het midden- en kleinbedrijf van de industrie of in de niet-industriële sectoren. Een gemeenschappelijk kenmerk is dat het bedrijf een start wil maken met gestructureerde arbozorg.

De cursisten hebben behoefte aan aandacht voor de 'hoe'-vraag: hoe ontwikkel ik systematische zorg binnen het bedrijf, welke stappen zijn daarbij van belang, welke instrumenten kan ik daarbij gebruiken, hoe ga ik om met de verschillende betrokken partijen en dergelijke. De deelnemers werken in de meeste gevallen solistisch als enige 'deskundige' werknemer binnen het bedrijf. Het bedrijf en de cursist hebben in de meeste gevallen nog geen concrete omschrijving van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de arbocoördinator. Ondersteuning door het hoger ma-

nagement blijkt essentieel voor een succesvol functioneren van de arbocoördinator. Naast de intentieverklaring voor arbobeleid zijn voldoende tijd, bevoegdheden en andere middelen van belang. Tijdens cursussen voor arbocoördinatoren vormt de afwezigheid van voldoende tijd en middelen nogal eens stof ter discussie: hoe overtuig ik mijn werkgever dat ik die tijd en middelen nodig heb? In het decembernummer van *Arbeidsomstandigheden* wijst P. Ruigewaard op de noodzaak van de aanwezigheid van een arbocoördinator bij het uitvoeren van het beleidsplan toxische stoffen: 'gezien de omvang en complexiteit van het opzetten van een toxische stoffenbeleid moet de coördinator voldoende "body" hebben om mensen in de organisatie aan te sturen. Dit kan dus nooit de jongste bediende zijn.'

Voor deze doelgroep heeft het NIA gekozen voor een basiscursus van vijf dagen waarin met name aan de 'hoe'-vraag aandacht wordt besteed. De cursisten wordt een start meegegeven, een perspectief en een instrumentarium om de zorgstructuur in stappen te gaan ontwikkelen. Afhankelijk van dit proces kunnen de cursisten in een later stadium besluiten aanvullende cursussen te gaan volgen, die aansluiten bij het functieprofiel zoals die zich voor dat bedrijf ontwikkelt.

Voor arbocoördinatoren die in een groter bedrijf werkzaam zijn als één van de deskundige werknemers in een bestaande zorgstructuur, bestaat de mogelijkheid om via in-company opleidingen direct aan te slui-

ten bij het bestaande opleidingsniveau, de stand van de arbozorg binnen het bedrijf en te werken naar de gewenste functie-eisen.

Naast de al langer bestaande opleidingen voor arbobrede deskundigen of managers van deskundige diensten op HBO/academisch niveau - de post-doctorale beroepsopleiding Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in de Arbeid Pdo-vgwa (Universiteit van Amsterdam) en de Management Cursus Veiligheidskunde MCV (Stichting TopTech Studies), - breidt het aanbod aan opleidingen arbofunctionaris of arbocoördinator onder andere aan hogescholen zich uit. Deze opleidingen bevinden zich allemaal op minimaal HBO-niveau. Bij deze hogescholen leeft de vraag naar een formulering van de doelgroep, het beginniveau en de gevraagde functie-eisen. Om meer duidelijkheid te krijgen worden door de hogescholen werkgroepen, begeleidingscommissies of adviesraden in het leven geroepen. Daarnaast zijn er diverse bureaus die opleidingen aanbieden van enkele dagen, zonder een beginniveau aan te geven.

Duidelijkheid

Er is sprake van een diversiteit aan niveaus en functie-eisen. Het aanbod aan opleidingen onder de noemer arbocoördinator of arbofunctionaris is divers naar niveau (van LBO tot HBO/academisch) en omvang (van 2 dagen tot 36 dagen). Cursisten vragen naar een erkend diploma in verband met een perspectief op de arbeidsmarkt. Adviesbureaus die bezig zijn met functiewaarderingssystemen vragen eveneens om duidelijkheid omtrent de functie van arbocoördinator omdat men die steeds vaker tegenkomt. De opleidingsvraag lijkt alleen maar toe te nemen; een situatie die een verschillend aanbod aan opleidingen rechtvaardigt.

De prijs-kwaliteit verhouding zal op den duur bepalen welke opleidingen voldoende. Daarnaast blijft een behoefte bestaan om het functieprofiel en de opleidingseisen nader te definiëren. Wellicht dat de overheid hierin initiatieven zou kunnen nemen.

De auteur

Yolanda Musson is hoofd van de sector beroepsgebonden opleidingen van het NIA

Literatuur

- Ruigewaard, P.W.G., Toxische stoffenbeleid stapsgewijs op maat. *Arbeidsomstandigheden* 68 (1992) blz. 715-718.