

DOEN EN LATEN MET SLACHTOFFERS

- Roep zo snel mogelijk deskundige hulp in
- Verplaats het slachtoffer alleen als dat voor zijn eigen veiligheid noodzakelijk is
- Bij niet of nauwelijks waarneembare ademhaling mond-op-mond beademing toepassen
- Leg een bewusteloos slachtoffer in de stabiele zijligging met het hoofd achterover en de mond naar grond gericht
- Stelp ernstige bloedingen door een snelverband op de wond aan te leggen en met de duim of hand stevig op de wond te drukken
- Koel brandwonden onmiddellijk langdurig met veel koud zacht stromend water
- Beweeg gebroken ledematen niet, maar wacht deskundige hulp af
- Zorg voor de eigen veiligheid en die van omstanders

wer schommelt. 'De ene week zitten er op een ochtend drie gevallen op het spreekuur en vervolgens gebeurt er weer weken niets. Van de bedrijfsongevallen wordt een registratie bijgehouden. Als iemand uit een vorkheftruck stapt, op een blokje hout trapt en daardoor z'n enkel verzwikt, is dat een bedrijfsongeval. Als iemand een hartaanval blijkt te hebben, dan is dat waarschijnlijk geen bedrijfsongeval, maar toch wordt daar ook een ongevalsrapport van gemaakt. Zodra er letsel is van enige omvang wordt dat geregistreerd. Met of zonder verzuim, het wordt altijd genoteerd. Alleen het verstrekken van pleisters wordt niet geregistreerd. Je moet ergens een grens trekken.'

BHV

Om naast het verlenen van eerste hulp, ook brand te kunnen bestrijden en in noodsituaties werknemers te alarmeren en evacueren, begint Heineken met het bijscholen van brandwachten en EHBO'ers. 'Bij het opleiden van de medewerkers wordt uitgegaan van de diploma's die ze al hebben. Een brandwacht bijvoorbeeld krijgt als aanvulling een opleiding EHBO en een EHBO'er leert hoe te blussen en te ontruimen. Binnenkort beginnen we met deze opleidingen. We proberen op deze manier de gevolgen voor werknemers bij ongevallen en calamiteiten zoveel mogelijk te beperken.'

VERBANDTROMMEL

Op iedere werkplaats moet een verbandtrommel aanwezig zijn, altijd volledig gevuld. Daarin moet een lijst liggen waarop staat wat er in hoort. Regelmatige controle, aanvulling en vervanging is

nodig. In kantoorgebouwen moet op elke verdieping een verbandtrommel aanwezig zijn. In een produktiehal, waar de risico's in sommige gevallen groter kunnen zijn, is het verstandig op verschillende plaatsen in de hal een verbandtrommel te plaatsen. Soms zijn aanvullende middelen nodig als er extra risico's zijn in het bedrijf, bijvoorbeeld bij het werken met gevaarlijke stoffen. In het rampenplan horen de plaatsen aangegeven te staan waar de EHBO-middelen te vinden zijn. Ook een regeling voor een periodieke controle van de EHBO-middelen en een overzicht van de werknemers dat EHBO'er/bedrijfs-hulpverlener is, mag niet ontbreken. (.)

NIEUWEUITGAVEN

Stress

Er zijn grote verschillen in de manier waarop mensen met stress omgaan. Niet alleen voor managers, piloten, verkeersleiders, voetbaltrainers en brandweerlieden geldt 'stressbestendigheid vereist'. Het boek 'Stressbestendigheid vereist, feiten en fabels over stress' van prof.dr. Jacques A.M. Winnubst geeft een overzicht over wat in de psychologie onder stress wordt verstaan. Hoe we ermee kunnen leren omgaan en wat de betekenis is van stress in onze samenleving. Het is een overzicht, bedoeld voor de praktijk, van de opvattingen en van het onderzoek en de onderzoeksresultaten op dit gebied. Winnubst vraagt zich in het laatste hoofdstuk af of stress in onze samenleving toeneemt. Op deze vraag moet hij het antwoord schuldig blijven. Maar niet nadat hij heeft laten zien dat geheel zonder stress het leven niet veel te bieden heeft, maar dat omgaan met stress in onze complexe samenleving een steeds grotere levensvaardigheid vereist. De uitgave 'Stressbestendigheid vereist' kost f 45 en is te bestellen bij Kluwer Bedrijfswetenschappen, Postbus 23, 7400 GA Deventer, tel. 0570-648999, fax 0570-611504. Of in de boekhandel onder ISBN 90 267 2458 6. (.)

(On)veilig werken in de bouw

Wie is er verantwoordelijk voor veilige arbeidsomstandigheden in de bouw en wie is aansprakelijk voor de gevolgen van een ongeval? De publikatie '(On)veilige arbeidsomstandigheden: regelgeving, handhaving en aansprakelijkheid' van de Stichting Bouwresearch geeft antwoord op deze vragen. Na een globale omschrijving van de arboregelgeving in hoofdstuk 2, wordt in de volgende hoofdstukken achtereenvolgens beschreven wat de bevoegdheden zijn van de Arbeidsinspectie, wie verantwoordelijk is voor gezondheidsschade, wat de verantwoordelijkheid is van ontwerpers en opdrachtgevers voor goede arbeidsomstandigheden op de bouwplaats. Dit is het kader van het Bouwbesluitproces en de Arboret. In het afsluitende hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies uit de publikatie op een rij gezet. '(On)veilige arbeidsomstandigheden...' kost f 30,- en is te bestellen bij de Stichting Bouwresearch, Mariska Quispel, Antwoordnummer 2891, 3000 VB Rotterdam, tel. 010-4114111, fax 010-4130175. (.)

STRATEGIE VOOR DE OR

Wat kan de OR bij wie halen?



FOTO: CHRIS PENNAERTS

Meer rouleren zodat er minder eenzijdige belasting optreedt.

Hoe kan de OR de zelf gestelde doelen bereiken? Hiervoor zijn vele invalshoeken te gebruiken. Wie zijn eigenlijk betrokken bij de zorg voor arbeidsomstandigheden gekoppeld aan datgene wat de OR als taak- en doelstelling gerealiseerd wil zien?

De eerste stap is het in kaart brengen van de betrokkenen bij arbozorg. Wat valt bij wie te halen en wie moet worden beïnvloed? De eerste is uiteraard de bestuurder. Hij kan beslissingen nemen en personen in het bedrijf beïnvloeden. Er zijn nog anderen: de arbo-coördinator of, als er een combizorgsysteem is, de KAM-coördinator (kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu). Het hoofd Personeelszaken zal in bepaalde situaties ook een rol vervullen, evenals de arbodienst. Andere betrokkenen zijn leidinggevenden (soms met specifieke taakopdrachten in de lijn) en de andere werknemers. Bij elk onderwerp en in elke fase zal de OR andere betrokkenen aantreffen om te beïnvloeden.

VERZUIMBELEID

Als er nog een ad hoc beleid gevoerd wordt en de OR vindt dat er eens een goed verzuimbeleid moet komen, dan is de aan te spreken figuur de bestuurder. Hij zal er van moeten worden overtuigd dat het voeren van het gewenste verzuimbeleid voor het bedrijf iets oplevert op bijvoorbeeld langere termijn, omdat er onnodige ziekte en dus onnodige verstoringen in

productie en dienstverlening op zullen treden. De daarmee gepaard gaande kosten kunnen worden voorkomen.

Is er inmiddels een vorm van analoog arbozorgsysteem, en aandacht voor het verzuimbeleid is het doel, dan moet worden gekeken naar wie waarvoor verantwoordelijk is. Afspraken moeten ook daadwerkelijk gestalte krijgen. Betrokkenen zijn dan alle medewerkers (zij geven hun ziektemelding door aan de leidinggevende en geven eventuele oorzaken van ziekte aan die verband houden met het werk), de leidinggevenden die verzuim-, begeleidings- en reïntegratiegesprekken voeren en wellicht een sociaal medische team, waar bijvoorbeeld het hoofd Personeel en Organisatie voorzitter is. De inhoudelijke activiteiten van de OR zijn met betrekking tot het onderwerp verzuim in de fase van analoog zorgsysteem anders dan bij de fase van ad hoc beleid. De OR in deze fase van zorg toetst bijvoorbeeld procedures, wint informatie in bij bijvoorbeeld de voorzitter van het sociaal medisch team (na ruggespraak met de bestuurder) of zijns inziens het verzuimbeleid het beoogde

REALISEREN

Het vorige artikel bevatte de exercitie om als OR te kunnen komen tot een leidend motto voor de activiteiten, een analyse van het gevoerde arbobeleid om activiteiten te kunnen formuleren. Op basis daarvan kunnen (tussen)doelen en taakstellingen worden vastgesteld. Als afsluiting diende de vraag beantwoord te worden wie nu waarvoor verantwoordelijk is binnen het bedrijf/de instelling, wat ook sturing geeft aan taakstellingen binnen OR en organisatie. Dit tweede en laatste deel gaat over het realiseren van datgene wat de OR zich voorgenomen heeft en het preventieve gebruik van bevoegdheden.

effect heeft, of er verbetermaatregelen worden ingevoerd etcetera.

STRATEGISCH

Als er een gecombineerd zorgsysteem is en de OR wil dat er in het verbeteren van arbeidsomstandigheden om verzuim te voorkomen geïnvesteerd gaat worden, dan kunnen de inhoudelijke activiteiten zich weer op een andere manier voordoen. De OR spreekt dan niet meer over arbeidsomstandigheden als afzonderlijk onderwerp, maar probeert op de investeringsreserveringen voor het komende jaar een aantal zaken voorrang te geven. De discussie tussen OR en bestuurder vindt dan meer op strategisch niveau plaats.

Elk onderwerp dat de OR aanpakt hoort thuis in een fase van arbozorg en krijgt daardoor ook zijn eigen vorm.

Als de OR invloed wil uitoefenen kijkt hij wie de betrokkenen zijn. De OR creëert in overleg met de bestuurder de mogelijkheid om hiermee contact op te nemen. Dit dient het OR-doel: het goed vorm geven van arbobeleid in de door de OR gewenste richting. Dit dient ook het organisatie- en continuïteitsdoel: als de bestuurder vindt dat verzuimbeleid een bijdrage levert aan de continuïteit van de onderneming, dan heeft hij er belang bij dat hij op de hoogte raakt van de leemten van de afspraken die hij maakt in zijn bedrijf.

BEVOEGDHEDEN

De OR heeft bevoegdheden op grond van de Arbowet en op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De onderwerpen waarop de OR invloed kan uitoefenen in de door hem gewenste richting zijn duidelijk. Voor OR-en is het ook glashelder dat het moment waarop de bestuurder hem advies of instemming vraagt juridisch (veelal) wel

De inhoud kan dan zijn het bespreken van inhoudelijke en procedurele criteria op basis waarvan besluiten worden genomen. Die criteria kunnen eveneens arbocriteria zijn. Aangezien het stadium van voorgenomen besluit conform de Wet op de Ondernemingsraden nog niet is bereikt, ligt het te nemen besluit nog redelijk open en de OR kan op basis daarvan proberen invloed uit te oefenen.

TEKENING

Bij de aankondiging tot verbouw of nieuwbouw van een gebouw bepaalt de tekening veelal de manier van communiceren en de wijze van werken met hulpmiddelen in de toekomst. Het maken van de tekening is het moment dat procedurele en inhoudelijke deskundigheid betrokken zou moeten worden.

Bij de aankondiging van investeringen in het machinepark of de vervoermiddelen kan als afweegcriterium worden meegenomen de ergonomische criteria waaraan de middelen moeten voldoen. Of bij een reorganisatie dient als criterium te worden ingebracht een goede afstemming tussen de leer- en regelmogelijkheden in de te ontwerpen functies, zodat er geen overbelaste of onderbelaste functies ontstaan (welzijn).

Met andere woorden: ook de OR kan in zijn aanpak de bronaanpak toepassen door bij de aankondiging van de plannen op dat moment gebruik te maken van de bevoegdheid tot het nemen van initiatief.

Tijdens de besluitvorming, die meestal een tijdje in beslag neemt, bestaat de

AFSPRAKEN

Een OR wilde aandacht voor de lichamelijke belasting op een van de afdelingen. Er waren onvoldoende hulpmiddelen om het tilwerk verantwoord te doen. Ziekte wegens rugklachten was een bekend gegeven.

De OR wilde dat er geïnvesteerd werd in hulpmiddelen en had ook al onderzoek gedaan. Een kostenplaatje was bij de agenda bijgevoegd.

De directeur vond dat de OR zich bemoeide met zaken die hun niet aangingen: het probleem was al gesignaleerd en op termijn zou de investering zeker plaatsvinden.

De risico-inventarisatie en -evaluatie had al plaatsgevonden; er was al een meerjarenplan en een jaarplan gemaakt. De OR was hiermee akkoord gegaan. Het risico was gesignaleerd en de investering in de tilmiddelen stond volgend jaar op de planning. De leidinggeven- de zou dan, eventueel met ondersteuning van de arbocoördinator, moeten zorgen voor de oplossing.

Volgens de directeur is de lijn verantwoordelijk voor het oplossen van problemen. Het probleem was onder meer naar voren gekomen uit de risico-inventarisatie en de verzuimcijfers. Ook de directeur zag dat er problemen waren, maar in andere onderdelen van het bedrijf waren er ernstiger problemen. Dat wilde hij eerst opgelost hebben. De investeringsruimte voor het lopende jaar was benut. Hij wist wel dat het voorstel voor de afdeling met rugklachten was dat er meer gerouleerd zou moeten worden zodat de mensen - als tussenoplossing - minder eenzijdige lichamelijke belasting zouden hebben.

Feitelijk was er al een gesystemiseerd beleid. De stap richting zorgsysteem was in gang gezet. Ook de verbanden tussen werkomstandigheden en verzuim waren al gelegd. Er was net een bijna geheel nieuwe OR gekozen. De nieuwe OR zocht naar zijn taakin-vulling richting achterban. In plaats van zich nu inhoudelijk in te zetten en met voorstellen voor verbeteringen te komen, had de OR er beter aan gedaan eerst eens te kijken hoe er in het verleden gewerkt was aan de vormgeving van het onderwerp arbeidsomstandigheden. Ook had de OR een goede analyse moeten maken van de klachten. Zijn ze beleidsmatig bekend, wat is of wordt er mee gedaan? Op basis daarvan zou de OR kunnen controleren of de afspraken (rouleren) wel worden opgevolgd. Het onderwerp rouleren zou, terwijl de werknemers dit zelf bij hun leidinggevende proberen voor elkaar te krijgen, eventueel geagendeerd kunnen worden op de overlegvergadering. Het onderwerp op de vergadering is dan dat er in het bedrijf afspraken zijn gemaakt die niet worden nagekomen.

mogelijkheid om te toetsen of aan deze criteria wordt voldaan. Door er over te spreken is de OR bezig met continue beïnvloeding en bijsturing.

Bij de daadwerkelijke advies- of instemmingsaanvraag kan de OR dan bijvoorbeeld controleren of er een voldoende goede afweging heeft plaatsgevonden van de ingebrachte criteria.

De leidende doelstelling, zoals in het vorige artikel benoemd, krijgt op deze manier zijn vorm in het OR-werk.

OVEREENKOMST

De OR stelt vast wat zijn doelstelling is met het voeren van arbobeleid. Daarover probeert hij een overeenkomst te sluiten met de overlegpartner. Een doelstelling kan een leidend principe worden voor alle activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden, voor zowel

de OR als voor het bedrijf/de instelling. Arbobeleid doet zich in verschillende verschijningsvormen voor. In elke fase zijn er andere zaken geregeld. Probeer als OR in kaart te brengen wat de volgende stap zou moeten zijn en laat de activiteiten hierdoor beïnvloeden. Stel daarna per onderwerp een strategie vast. De OR kan zich dan afvragen met wie op welk moment gecommuniceerd moet worden om het gestelde te bereiken.

De OR kan zijn bevoegdheden ook inzetten om invulling te geven aan de bronaanpak, door het gebruik van beïnvloedingsmogelijkheden op de juiste beïnvloedingsmomenten.

De auteur

Fenny Michel is opleider/adviseur bij het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden

Gasmeten

Komend najaar organiseert Arbo-Support Holland bv opnieuw gasmeetcursussen. Het doel van deze cursus is het verschaffen van kennis over en inzicht in de werking en beperkingen van draagbare gasmeetapparatuur zoals: explosiemeters, zuurstofmeters, gasmeetbuisjes en speciale meters. Andere onderwerpen die aan de orde komen zijn: brand- en explosiemeters en gezondheidsrisico's, waarbij inzicht wordt gegeven in de fysische eigenschappen van gevaarlijke stoffen (chemicaliën). Dit is noodzakelijk voor een juist begrip van de werking van meetapparatuur en tevens het beheersen van de risico's. Ten slotte wordt tijdens de cursus ook aandacht geschonken aan risico's bij het werken in besloten ruimten als riolen en putten.

De gasmeetcursus duurt 2 dagen en vindt plaats op 24 en 25 september, 29 en 30 oktober en 26 en 27 november in Spijkenisse.

Inf.: Arbo-Support Holland bv, Hoogwerf-singel 2, 3202 SP Spijkenisse, tel. 0181-623066, fax 0181-623905.

FASEN BESLUITVORMING

