

Zweedse vakbond poetst educatiemodel op

'Wat werknemers ervaren als een probleem, dat is een probleem. Daar hoeft geen medicus of andere expert bijgehaald te worden. De werknemer kent het probleem en weet wat hij/zij voelt.'

Krasse taal van Monica Breidensjö – ombudsvrouw bij de Zweedse vakcentrale TCO – na haar lezing op een Parijs' congres over training en preventie.

In Zweden is de arbeidsmarkt momenteel zeer krap: weinig menskracht, hoge werkdruk. Steeds vaker blijken de eisen te hoog, en de waardering te laag, met name in de publieke sector. Het is dan ook niet verwonderlijk dat TCO nu zware nadruk legt op aandacht voor de psychosociale kant van de arbeidsomstandigheden, zeg maar stresspreventie. Dat betekent niet dat het voorkomen van fysieke arbeidsongevallen geen aandacht meer krijgt, maar zoals Breidensjö zelf toelicht: 'Waar werk leidt tot arbeidsrisico's is het niet zinvol om alleen die risico's aan te pakken, analyseer liever meteen de hele arbeidsorganisatie. TCO wil meer doen dan de preventie van arbeidsongevallen bevorderen, eigenlijk streven wij naar een arbeidsomgeving zoals de WHO die definieert.'

Verbeterd

Een mooi streven, maar heeft TCO ook ideeën over het toewerken naar die ideale arbeidsomgeving? Breidensjö meent dat haar TCO samen met de Werknemers-onderwijs-associatie TBV een aardig eind op weg is wat betreft het toepassen van een verbeterd educatiemodel gericht op het succesvol bereiken van arbeidsverbetering door werknemersgroepen: 'Wat zien we nú in de praktijk? Training en scholing over arbeidsomstandigheden is vrijwel altijd beperkt tot vakbonds-kaderleden en leden van veiligheidsgroepen/VGW-commissies. Meestal samen met bondsleden uit andere bedrijven ontvangen zij training van een expert op arboterrein. Slechts zelden leidt deze vorm van training tot werkelijk betere arbeidsomstandigheden. Want hoe moet deze groep de nieuw verworven kennis toepassen in het eigen bedrijf? Hun collega's missen die kennis en zijn moeilijk te motiveren tot het ondersteunen van veranderingen. En als het al komt tot het uiten van klachten over en eisen voor ►



Monica Breidensjö, ombudsvrouw bij de Zweedse vakcentrale TCO.

Foto: TCO

verbetering van arbeidsomstandigheden, dan blijven maatregelen té vaak uit. Werknemers hebben immers weinig ervaring met onderhandelen en het formuleren van oplossingen. Ons nieuw ontwikkelde educatieprogramma beoogt meer kans op succes, het daadwerkelijk ondernemen van actie op arbogebied, te bieden.'

Breidensjö noemt dit nieuwe door TCO en TBV recent gestarte programma 'Omgevingseducatie'. Onder 'omgeving' moeten we volgens haar verstaan de fysieke, sociale en mentale werkomgeving.

De ISSA, de 'International Social Security Association', kent onder andere de sectie: 'ISSA International Section on Information in the Field of Prevention of Occupational Risks'. Deze sectie is vooral als congres-organisator actief. Eind mei werd in Parijs een congres gehouden. Mede-organiserenden van dit driedaagse internationale congres over 'Education et Formation à la Prevention' waren:

- GRAMIF: Caisse Regionale d'assurance maladie d'île de France, een regionale ziektekostenverzekeraar,
- INRS: Institut national de recherche et de securite, te vergelijken met TNO in Nederland,
- De Europese Commissie.

Drie dagen lang konden de ongeveer zeshonderd congresgangers kiezen uit ruim 70 lezingen in het Frans, Duits of Engels. Deze lezingen waar gegroepeerd rond vier hoofdthema's:

- Veiligheids- en gezondheidsonderwijs aan jongeren.
- Training van beslissingsnemers in het bedrijfsleven.
- Training van werknemers.
- Training van veiligheids- en gezondheids-experts.

Binnen deze hoofdthema's waren steeds drie subthema's. Bijgaand artikel doet verslag van een interview met de ombudsvrouw van de Zweedse vakcentrale, naar aanleiding van haar congresbijdrage binnen het sub-thema 'training van werkers'.

Omgevingseducatie kort. Deze methode kent een procesoriëntatie: educatie als een continu proces waarbij het individu problemen en ideeën kan uiten en serieus genomen wordt. Zodoende richt deze omgevingseducatie zich op:

- training voor arbeidsveiligheid,
- onderwijs voor begrip en samenhang,
- dialoog tussen alle deelnemers, voorwaarde voor gedeelde verantwoordelijkheid.

Voorwaarden voor een succesvolle omgevingseducatie zijn:

- het moet voortkomen uit de ervaringen en behoeften van de deelnemers,
- het moet kennis leveren,
- het moet tot actie leiden.

Hoe werkt 'omgevingseducatie'? Maar zeker ook: werkt omgevingseducatie?

De sleutel tot verbetering van arbeidsomstandigheden blijkt te zijn: deelname door alle werknemers. Omgevingseducatie staat of valt met de deelname van management, toezichthoudenden, staf en uitvoerenden. De strategie hierachter is dat een veranderingsproces alleen dan kan slagen als alle niveaus de verantwoordelijkheid ervoor delen. Zijn werkgevers hiervoor te interesseren? 'Ja. In Zweden wordt het steeds duidelijker dat de ontwikkeling van het bedrijf en de ontwikkeling van het personeel onlosmakelijk zijn en ook beiden onmisbaar. Vandaar dat van werkgeverszijde veel interesse bestaat voor ons educatieprogramma, al zijn we een vakbond. Vrijwel alle activiteiten van omgevingseducatie vallen onder werktijd. Tot nu toe heeft dat bij geen enkele werkgever bezwaren opgeroepen. Belangrijk is ook de politieke steun die ons programma heeft gekregen. De Zweedse regering heeft, voorlopig voor twee jaar, een Arbocommissie ingesteld die prioriteit gaat geven aan psychosociale werk-aspecten. Financiële steun krijgen we van het Zweeds Arbeidsomstandigheden Fonds. Dit Fonds wordt door bonden en werkgevers samen beheerd, de inkomsten van dit Fonds komen uit de Zweedse arbobelasting voor alle bedrijven. Het Fonds heeft alle kosten voor het ontwikkelen van het studiemateriaal (brochures en video) en de pedagogische training van groepsleiders betaald.'

De rol van de groepsleider is zeer belangrijk voor elke studiegroep, en deze ontvangt daarom vooraf een pedagogische training. Deze leider dient er goed op te letten dat tijdens de probleemanalyse fase ieder in de groep vanuit de eigen ervaring put. Zolang deelnemers van mening verschillen of twifelen over de aard van de problemen, liggen goede oplossingen buiten bereik. In het ideale geval is de groepsleider iemand uit de groep met veel VGW-ervaring en enige pedagogische kennis. De groep maakt zelf een kandidaat-suggestie. Waar geen kandidaat gevonden wordt, doet de TBV een voorstel. Deze groepsleider van buiten moet echter wel de problemen van de bewuste bedrijfstak kennen.

Persoonlijk voordeel

Heeft dit model van omgevingseducatie een relatie met Paulo Freire's opzet van alfabetiseringsprogramma's in Latijns-Amerika? 'Ja, wie hierin Freire herkent heeft

gelijk. Wij willen dit nu toepassen op een complexe industriële samenleving. In ons programma heeft iedere deelnemer een eigen verantwoordelijkheid en persoonlijk voordeel door deelname. Het ervaren van invloed op de eigen werkomgeving is de sleutel tot het verbeteren daarvan. Wie een stem heeft, voelt zich betrokken bij gezamenlijk genomen beslissingen.

Wij willen werknemers hierin scholen. Zij kunnen dan arboproblemen zó naar voren brengen dat de werkgever inziet dat deze serieus zijn en dat actie nodig is. Ook willen we werknemers helpen bij het stellen van prioriteiten en het onderhandelen daarover. Veel bruikbare oplossingen zijn goedkoop: betere werkorganisatie, andere werkverdeling, verbetering sociaal klimaat en het delegeren en delen van macht. Natuurlijk staan werkgevers hiervoor niet in de rij, echter de discussies die onze methode voorzien zullen toch de wenselijkheid ervan duidelijk maken. Veel gewenste veranderingen hebben als achtergrond een tekort aan alledaags contact tussen werknemers onderling en tussen werknemers en middenkader. Vaak zijn dit problemen die direct nadat ze duidelijk zijn, aangepakt kunnen worden, zonder al te veel kosten.'

Een emanciperend streven en een beproefd pedagogisch programma. Maar wat gebeurt nu concreet in organisaties waar een groepsleider is geselecteerd en getraind? Deelnemers vormen een studiegroep om de arbeidsomstandigheden en werkomgeving in kaart te brengen. Daarbij worden brochures en video als back-up materiaal gebruikt. Dit materiaal integreert de fysieke, psychosociale en mentale werkomgeving, en is bedoeld als opening en inspiratie voor het bespreken van de werkomgeving.

'Eerst stelden we een studieboek samen bedoeld voor gebruik op alle werkplekken, begeleid door een pedagogisch deel voor de groepsleider. Dit eerste boek bleek een groot succes en was veel gevraagd. Al snel besloten we dit basismateriaal verder te bewerken voor arbeidssectoren waar grote arboproblemen spelen of grote veranderingen op til zijn. Zo is er nu specifiek studiemateriaal voor leerkrachten en voor medische diensten. Materiaal voor de werk-

nemers in de sociale zekerheid is in bewerking.'

Behalve een studieboek werd een video geproduceerd. Elk hoofdstuk heeft een corresponderend videofragment. Deze fragmenten starten steeds met gedramatiseerde scènes van de activiteit die besproken wordt, met de nadruk op voorkomende problemen. Dan volgt een bespreking daarvan plus voorbeelden van oplossingen voor het eerder getoonde probleem. Bij elk hoofdstuk horen ter afsluiting vragen en opdrachten. De groepen bepalen zelf hoe ze boek, video en discussie afwisselen.

Zelf mee formuleren

Op deze wijze zou iedere deelnemer de eigen ervaringen en kennis in kunnen brengen.

De deelnemers beschrijven de plus- en minpunten van de werkomgeving, en specificeren de veranderingen die zij willen plus de benodigde korte en lange termijn maatregelen. De idee hierachter is dat mensen bereid zijn dié veranderingen door te voeren die zij zelf mede konden formuleren. Bij deze trainingsopzet ligt het actieperspectief dus bij de werknemers in tegenstelling tot bij een expert-model waarbij een buitenstaander intervenieert om veranderingen voor te stellen. De studiegroepen kunnen echter tijdens hun training een expert inschakelen om specifieke problemen te bespreken.

In diverse beroepstakken worden nu trainers opgeleid, voorlopig echter beperkt tot de publieke sector. Slechts in de onderwijssector draait het programma reeds op volle toeren. 20% van de onderwijzers heeft de training de laatste achttien maanden gevolgd. Dit programma wordt nu geëvalueerd, waarvan internationaal verslaglegging is gepland. Breidensjö verzucht: 'Ik weet dat deze benadering mogelijk wat naïef overkomt, maar er kan veel mee bereikt worden. Ik geloof er echt in, dolgraag had ik op dit congres onze boekjes en video laten zien, maar ja, dat Zweeds hè?'

Jaap Roorda

Gebruik neemt toe naarmate men ouder wordt

Medicijngebruik onder beroepsbevolking onderzocht

Bij het DGA kwam de vraag naar voren wat de gevolgen voor het functioneren van beroepschauffeurs kunnen zijn, als zij geneesmiddelen gebruiken die het reactie- en waarnemingsvermogen kunnen beïnvloeden.

Omdat het gebruik van dergelijke medicijnen niet alleen voor verkeersdeelnemers, maar ook voor het functioneren van mensen op hun werk nadelige gevolgen kan hebben, is getracht de omvang van het medicijngebruik onder de beroepsbevolking in kaart te brengen.

De doelstelling van het onderzoek is na te gaan of er van een zodanig probleem sprake is, dat enigerlei vorm van overheidsbeleid met betrekking tot geneesmiddelengebruik onder de beroepsbevolking wenselijk moet worden geacht. Het onderzoek bestaat uit een literatuurstudie en een data-analyse van CBS-gegevens en is recent uitgegeven in de studiereeks van het Directoraat-Generaal van de Arbeid¹. Staatssecretaris De Graaf heeft het rapport inmiddels aan de Eerste en Tweede Kamer aangeboden.

De voornaamste resultaten worden hieronder kort belicht.

Welke medicijnen kunnen het reactie- en/of het waarnemingsvermogen zodanig beïnvloeden dat er een nadelige invloed op het functioneren van de gebruiker wordt uitgeoefend? Dit zijn bijvoorbeeld slaap- en kalmeringsmiddelen, sommige pijnstillers, sommige middelen voor hart- en bloedvaten en hoge bloeddruk, medicijnen tegen allergie, rheuma en gewrichtspijnen, sommige hoestmiddelen en dranken met meer dan 10% alcohol. De meeste van deze geneesmiddelen worden door artsen voorgeschreven, soms kunnen echter ook middelen vrij verkrijgbaar bij de apotheek – de zogenaamde zelfmedicatiemiddelen – het reactievermogen nadelig beïnvloeden. Te denken valt hierbij aan hoestmiddelen met codeïne en dranken met meer dan 10% alcohol.

Bijwerkingen

Naast natuurlijk een gunstige invloed op de ziekte of aandoening waarvoor de geneesmiddelen ingenomen wor-

den, kunnen er echter ongewenste bijwerkingen optreden. Deze uiteten zich bijvoorbeeld in slaperigheid, sufheid, duizeligheid, verminderd reactie-, beoordelings- en concentratievermogen, verminderde waakzaamheid, roekeloosheid of slecht zien. Deze verschijnselen kunnen worden versterkt als er gelijktijdig meer soorten reactiebeïnvloedende geneesmiddelen worden geslikt, of bij gelijktijdig gebruik van alcohol en dergelijke medicijnen (zelfs al na één alcoholconsumptie!).

Uit de voornamelijk buitenlandse literatuur² kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- de meest gebruikte medicijnen onder de beroepsbevolking in verschillende landen lijken pijnstillers te zijn;
 - onder vrouwelijke werknemers komen hogere percentages medicijngebruikers voor dan onder mannelijke werknemers;
 - als risicogroepen onder de beroepsbevolking, zoals gevonden in de buitenlandse literatuur, zouden – met enige reserve – genoemd kunnen worden: administratief personeel, beroepschauffeurs en werknemers in de gezondheidszorg.
- Bruikbare literatuurgegevens omtrent de omvang van het medicijngebruik onder de Nederlandse beroepsbevolking zijn niet gevonden. Daarom is er vervolgens met behulp van een data-analyse uit de CBS-Gezondheidsenquête getracht meer inzicht hierin te verkrijgen.

CBS-Gezondheidsenquête

Jaarlijks wordt door het CBS de zogenaamde continue Gezondheidsenquête gehouden. De vraaggesprekken vinden verspreid over het jaar plaats onder een representatieve steekproef van de Nederlandse thuiswonende bevolking. In de enquête zijn vragen opgenomen over medicijngebruik – zowel voorgeschreven als zelfmedicatiemiddelen, gebruik in ►