

Het Arbojaarplan in de praktijk

'Wij zijn hier nogal praktisch ingesteld. Als er problemen zijn met die arbeidsomstandigheden, dan lossen we die gewoon op. Daar heb je geen arbojaarplan voor nodig!' Deze opvatting, opgetekend uit de mond van een veiligheidskundige, komt men nog regelmatig tegen in kringen van directies, ondernemingsraden en arbodeskundigen.



In het arbojaarplan kan bijvoorbeeld worden aangegeven dat alle beeldschermwerkers dit jaar een gerichte

opleiding krijgen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Foto: Chris Pennarts

Toch zijn er inmiddels veel bedrijven die het op schrift stellen van het arbobeleid wel van belang vinden. In de toekomst zullen grotere ondernemingen hiertoe ingevolge de Arbowet zelfs verplicht zijn. Wat komt er tot nu toe van het op papier vastleggen van arbobeleid terecht? Dit artikel bouwt voort op het artikel 'Arbobeleid met een intentieverklaring' in het vorige nummer van dit maandblad. In een bescheiden onderzoek is nagegaan op welke wijze industriële bedrijven met 500 of meer werknemers het voorgenomen arbobeleid hebben vastgelegd in arbobeleidsplannen of -jaarplannen. De gegevens hiervoor werden ontleend aan een in 1986 uitgevoerd onderzoek naar de stand van de bedrijfsveiligheidszorg in deze bedrijven (zie Arbeidsomstandigheden 62 (1986) nr. 12).

Beleidsplannen en jaarplannen

In art. 4 van de Arbowet wordt aan de werkgever opgedragen bij het voeren van het algemene ondernemingsbeleid rekening te houden met het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden. Met andere woorden: de werkgever moet arbobeleid ontwikkelen. Dit beleid moet regelmatig door hem getoetst en – indien nodig – aangepast worden. Na verdere invoering van de Arbowet krijgt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid om bepaalde categorieën bedrijven aan te wijzen, die verplicht zullen zijn om het 'arbobeleid' jaarlijks in de vorm van een schriftelijk plan voor een periode van ten minste één jaar vast te leggen. De Arbowet spreekt dus niet van het opstellen van arbobeleidsplannen; alleen het jaarplan wordt expliciet genoemd.

Toch lijkt het me redelijk om ook over beleidsplannen te spreken. In de eerste plaats vanwege het feit dat de wetgever zegt dat het vastgestelde arbobeleid regelmatig moet worden getoetst. Een serieuze vaststelling en toetsing van het arbobeleid is alleen mogelijk als dit beleid schriftelijk is vastgelegd. In de tweede plaats staat in de Arbowet dat in jaarplannen het beleid voor ten minste één jaar moet worden vastgelegd. Hierbij wordt dus reeds de mogelijkheid ingebouwd om plannen op te stellen die meerdere jaren omvatten. Daarmee komen we op het mogelijk onderscheid dat gemaakt kan worden tussen jaarplannen en beleidsplannen. Het verschil tussen beleidsplannen en jaarplannen betreft de periode waarop de plannen betrekking hebben. In een beleidsplan worden zaken voor meerdere jaren vastgelegd, zeg drie tot vijf jaar. In een jaarplan in principe slechts voor één jaar.

Men kan zich afvragen of het nuttig is om met zowel beleidsplannen als jaarplannen te werken. In principe is dit zeer zeker het geval. In een goed ontwikkeld arbobeleid zitten namelijk een aantal constante factoren; zaken welke jaar op jaar terug komen.

Voorbeelden hiervan zijn onder meer: het doorvoeren van regelmatige inspecties op alle afdelingen, het geven van voorlichting en onderricht, het opstellen en handhaven van veiligheidsregels en het bevorderen van optimale overlegsituaties in verband met de arbeidsomstandigheden (overlegvergadering, werkoverleg, overleg in de lijn- en staforganisatie). Zou men met uitsluitend jaarplannen werken, dan zouden de voortdurend doorlopende activiteiten ieder jaar opnieuw vermeld moeten worden in het jaarplan. Dit zou de praktische hanteerbaarheid van de jaarplannen niet ten goede komen. Het is dan ook aan te bevelen om in een afzonderlijk beleidsplan de hoofdlijnen van het te voeren arbobeleid vast te leggen, alsmede de activiteiten die elk jaar te ►

rugkeren. Per jaar dient een dergelijk beleidsplan dan nader ingevuld te worden met concrete activiteiten: het jaarplan.

Een voorbeeld ter illustratie. In het beleidsplan kan zijn vastgelegd dat alle werknemers periodiek te maken zullen krijgen met voorlichting en onderricht inzake de arbeidsomstandigheden. In het bijbehorende jaarplan kan dan worden aangegeven dat dit jaar de vorkheftruckchauffeurs, de beeldschermwerksters en de productiechefs in aanmerking komen voor een gerichte opleidingsactiviteit, terwijl alle produktiemedewerkers zullen worden voorgelicht over het belang van orde en netheid en over de wijze waarop een veilig intern transport kan worden bereikt.

Uit het eerder genoemde onderzoek is gebleken dat sommige bedrijven hebben gekozen voor een mengvorm van het beleidsplan en het jaarverslag: men werkt in dat geval met voortschrijdende meerjarenplannen. De beschreven beleidsperiode omvat bij voorbeeld steeds drie jaren. Elk jaar valt het afgesloten jaar af, terwijl aan de andere kant een nieuw, toekomstig jaar wordt toegevoegd. Gezien het geringe aantal bedrijven dat deze methode toepast, zal ik hierop niet nader ingaan.

Gezien het bovenstaande kom ik tot de conclusie dat art. 4 van de Arbowet bedrijven verplicht om een arbo-beleidsplan op te stellen. Hoe groter het bedrijf, des te groter de noodzaak om de hoofdlijnen van het arbobeleid en de steeds terugkerende onderdelen daarvan op papier te zetten. Een dergelijk beleidsplan heeft een werkingsduur van drie tot vijf jaren.

Naast het beleidsplan moet het bedrijf jaarlijks een operationeel plan opstellen, het arbojaarplan, waarin de concrete activiteiten, gericht op het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden worden aangegeven. Daarbij is het vanzelfsprekend dat per activiteit duidelijk wordt aangegeven wie de verantwoordelijke persoon is voor de uitvoering, wie daarbij eventueel betrokken zullen worden, de data waarop een en ander gerealiseerd dient te zijn en – indien nodig – het budget dat per activiteit beschikbaar is.

Het onderzoek

In het kader van het reeds vermelde onderzoek werd aan alle industriële bedrijven met 500 of meer werknemers gevraagd om een kopie van eventuele arbobeleidsplannen voor de jaren 1984 en 1985. Van de 185 bedrijven die werden benaderd waren er 21 (11,4%) die een beleidsplan inzonden. Daarbij werd één beleidsplan

drie maal aangetroffen. Dit betrof het beleidsplan van een concern, dat door drie dochterbedrijven werd ingezonden. Bij de inhoudsanalyse is dit plan slechts één maal meegenomen. Effectief werden dus 19 beleidsplannen geanalyseerd. De spreiding van de plannen over de verschillende industriële branches is af te lezen uit tabel 1.

Aan dezelfde bedrijven werd ook gevraagd om jaarplannen in te zenden. Door 42 bedrijven werd een jaarplan ingezonden. Acht bedrijven hiervan stuurden jaarplannen van twee verschillende jaren. Daardoor konden in totaal 50 jaarplannen inhoudelijk be-

den afgelezen dat slechts acht bedrijven zowel een beleidsplan als een jaarplan van de periode 1984-1986 instuurden; dat 13 bedrijven wel een beleidsplan, maar geen jaarplan stuurden; dat 34 bedrijven wel een jaarplan maar geen beleidsplan inzonden en dat 130 bedrijven in het geheel geen beleidsdocumenten hebben ingezonden.

Zeer bewust spreken we hier over *inzenden*. Uit de schriftelijke enquête, die de basis vormde voor het eerder genoemde onderzoek komt namelijk een beeld naar voren als zou in de helft van de bedrijven wel degelijk

Tabel 1. Herkomst van de beleids- en jaarplannen naar branche*

Branche	Aantal onderzochte beleidsplannen	Jaarplannen		
		1984	1985	1986
voeding en genotmiddelen	2	1	5	1
textiel	—	1	1	—
hout- en meubel	—	—	—	—
papierwaren	—	1	—	—
grafische/uitgeverijen	1	—	—	1
aardolie	2	—	1	2
chemie	3	3	5	3
synthetische garens/vezels	2	—	1	2
rubber- en kunststof	—	—	—	—
bouwmat./aardewerk/glas	—	—	1	1
basismetaleel	1	—	—	2
metaalprodukten	1	—	—	1
machinebouw	1	—	1	1
electrotechnisch	4	—	6	2
transportmiddelen	2	1	3	2
instrumenten/optische	—	—	—	—
Totaal	19	6	26	18

* Indeling conform CBS Standaard bedrijfsindeling (SBI).

Tabel 2. Aantal bedrijven per ingezonden combinatie van beleidsdocumenten

	Jaarplan(nen) 1984 en/of 1985 en/of 1986 ingezonden	Geen jaarplan ingezonden	Totaal
Beleidsplan ingezonden	8	13	21
Beleidsplan niet ingezonden	34*	130	164
Totaal	42	143	185

* Acht bedrijven stuurden twee jaarplannen in.

studeerd worden. Het betreft jaarplannen voor 1984, 1985 en 1986. Bij de inhoudsanalyse zijn deze drie jaren niet afzonderlijk behandeld, maar als het ware bij elkaar opgeteld. Zie voor de spreiding van de ingezonden jaarplannen over de verschillende branches en jaren tabel 1.

Tabel 2 toont de samenhang in de toegezonden beleidsplannen en de jaarplannen. Uit deze tabel kan wor-

een jaarplan bestaan. Het aantal ingezonden jaarverslagen zou dan ook beduidend groter moeten zijn geweest. De onderzoeker blijft met de vraag zitten of dit komt doordat het verzoek om een kopie van het jaarplan in te zenden te veel gevraagd was voor veel bedrijven of dat er sprake is geweest van een sociaal wenselijke invulling van de vraag naar de aanwezigheid van een jaarplan. ►

Het is ook mogelijk dat het verschil wordt verklaard door definitiever-schillen. Zo kan men in sommige jaarverslagen de opmerking terugvin-den 'dat de arbeidsomstandigheden in het komende jaar de nodige aandacht zullen krijgen'; maar om dit nu een jaarplan te noemen, gaat mij toch wat te ver.

Inhoud van beleidsplannen

De inhoud van elk beleidsplan is in trefwoorden samengevat. Elk tref-woord verwijst naar een deelterrein van het arbobeleid. We zullen de meest genoemde deelterreinen aan-stonds toelichten. Een overzicht van al de genoemde onderwerpen vindt u in tabel 3.

Zoals reeds eerder opgemerkt worden in beleidsplannen de hoofdlijnen van het te voeren arbobeleid vastgelegd. Daarom wordt in veel beleidsplannen volstaan met de zinssnede 'een rege-ling ten aanzien van ...'. Daarmee wordt een bepaald deelterrein tot prioriteit verheven en zal de directie aan een persoon of afdeling die daar-voor in aanmerking komt opdracht geven om de aangekondigde regeling meer in detail uit te werken. Laten we nu eens gaan kijken naar de ver-schillende deelterreinen, die in de be-leidsplannen worden vastgelegd.

Voorlichting en onderricht is het meest genoemde terrein. In de be-leidsplannen wordt aangegeven welke (groepen) medewerkers voor bepaalde activiteiten in dit kader in aanmer-king komen. In sommige gevallen is de formulering juist erg ruim; 'aan al-le medewerkers zal voldoende voor-lichting en onderricht worden ver-strekt'.

Een tweede frequent genoemd terrein betreft het geheel van de afspraken die betrekking hebben op de wijze waarop er in allerlei overlegorganen aandacht moet worden besteed aan het optimaliseren van de arbeidsom-standigheden. In dat kader kan wor-den gedacht aan het overleg van de directie met de werknemersvertegen-woordiging (ondernemingsraad en/of VGW-commissie), aan het werkover-leg of aan de vergaderingen waaraan leidinggevenden deelnemen.

In ruim de helft van de beleidsplan-nen werden opmerkingen aangetrof-fen over het hanteren van arbocrite-ria bij nieuwbouw en aanschaf van nieuwe machines. Daarbij wordt dan opgemerkt dat arbocriteria medebe-palend dienen te zijn voor de besluit-vorming. In enkele gevallen wordt vastgelegd dat de veiligheidskundige deel dient uit te maken van het pro-jectteam, dat zich met de vernieu-wingsactiviteit bezig houdt. Soms

Tabel 3. Frequentieverdeling inhoud van de beleidsplannen in trefwoorden

Trefwoord inhoud	aantal malen absoluut	genoemd in %
voorlichting en onderricht	16	84
arbo-overlegstructuur	11	58
arbo-eisen bij nieuwe activiteiten	11	58
taken deskundige diensten	8	42
regeling gevaarlijke stoffen	7	37
regeling pers. beschermingsmiddelen	6	32
periodiek inspectiesysteem	6	32
ongevallenregistratie/-analyse	6	32
werkplek-onderzoek	5	26
arbotaken in functie-omschrijvingen	5	26
aandacht orde en netheid	5	26
calamiteitenregeling	4	21
veiligheidsvoorschriften	4	21
relatie met A1, externe deskundigen	3	16
regeling aannemers/contractors	3	16
arbotaken in werkinstructies	3	16
regeling intern transport/verkeer	3	16
preventief onderhoudssysteem	2	10
systeem van werkvergunningen	2	10
meerjarenplannen (lawaaï, klimaat, ed.)	2	10
arbocriteria bij aanname personeel	1	5
invoering tweede fase Arboret	1	5
arbocriteria bij inkoop	1	5
opstellen van AVR	1	5
regeling inzake stralingsbronnen	1	5
brandpreventie	1	5
regeling eenzame arbeid	1	5
regeling werken op locatie	1	5

werd in dit verband expliciet melding gemaakt van de gevolgen van auto-matisering.

In ruim 40% van de beleidsplannen worden taken van de deskundige diensten (veiligheidsdienst en be-drijfsgezondheidsdienst) vastgelegd.

In sommige beleidsplannen wordt op-gemerkt dat deze diensten goede af-spraken moeten maken over de wijze waarop zij samenwerken.

In ruim één derde van de beleidsplan-nen worden maatregelen voor het veil-ig werken met gevaarlijke stoffen aangekondigd. Vaak wordt in dit ver-band genoemd: het opzetten van een register waarin al de gevaarlijke stof-fen zijn vermeld die in het bedrijf voorkomen. In dit register dienen ook de veiligheidskundige en toxicolo-gische gegevens van elke stof te wor-den vastgelegd.

In één derde van de gevallen wordt melding gemaakt van een regeling inzake de persoonlijke beschermings-middelen. Hierbij gaat het in het al-gemeen om een verstrekkingenbeleid en in een enkel geval ook om het vaststellen van de situaties, waarin het dragen ervan verplicht wordt ge-steld.

In eveneens één derde van de plannen wordt aangekondigd dat er een perio-diek inspectiesysteem in stand gehou-den dient te worden. Daarbij gaat het om algemene 'arbo-inspecties', die per afdeling van het bedrijf moeten

worden uitgevoerd. Het doel van deze inspecties is het opsporen van moge-lijke knelpunten in de arbeidsomstan-digheden. Hierdoor wordt het alge-mene niveau van de arbeidsomstan-digheden bewaakt. De knelpunten, die op deze wijze worden opgespoord, dienen vervolgens verholpen te wor-den.

In een kwart van de beleidsplannen wordt naast of in plaats van een in-spectiesysteem gesproken of vormen van meer diepgaand werkplekonder-zoek. Daarbij gaat het dan in de meeste gevallen om specifieke veiligheidsrisico's of arbeidshygiënische problemen van bepaalde werksitua-ties.

Het opzetten en in stand houden van een goed systeem voor het rapporte-ren en registreren van ongevallen, wordt in één derde van de beleids-plannen genoemd. Variaties op dit zelfde thema betreffen zaken als on-gevalsonderzoek en de analyse van statistisch materiaal.

Een duidelijke opdracht, die in art. 4 van de Arboret aan de directie wordt gegeven is het vastleggen van de ta-ken en bevoegdheden van allen, die betrokken zijn bij de voorbereiding en uitvoering van het arbobeleid. In sommige gevallen ziet men dit als een beperkt gezelschap: medewerkers van deskundige diensten en afdelings-chefs; in andere gevallen ziet men dit ruimer en neemt men ook arboretaken ►

op in de functie-omschrijvingen van specifieke functionarissen (technische dienst, engineering, inkoop, personeelszaken) of zelfs in alle functieomschrijvingen die binnen het bedrijf voorkomen. In het laatste geval gaat men ervan uit dat iedere medewerker een functiegebonden bijdrage dient te leveren aan het arbobeleid. In het verlengde van deze activiteit ligt het opnemen van veiligheidsinstructies in de werkinstructies. In 16% van de beleidsplannen kan men hierover een opmerking aantreffen. Opvallend is het dat een zaak als orde en netheid in 20% van de beleidsplannen expli-

ciete aandacht krijgt. Het gaat daarbij meestal om het aankondigen van voortdurende aandacht, die vanuit de leiding van het bedrijf gegeven zal worden aan het bevorderen van de orde en netheid.

Daarbij zal in veel gevallen een beroep worden gedaan op de medewerking van de afdelingschefs, maar ook is het mogelijk dat dit ondersteund zal worden door middel van bijvoorbeeld promotie-activiteiten (affiches, folders, stickers, etc.). In 20% van de beleidsplannen wordt gewezen op de noodzaak van het ont-

wikkelen van een calamiteiten-plan en het ondernemen van de daaruit voortvloeiende acties, zoals oefeningen.

In ook één vijfde van de beleidsplannen wordt het ontwerpen en actualiseren van veiligheidsvoorschriften genoemd. Het gaat daarbij om zaken als rook- en open vuur verboden, toegangsregelingen, het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen, het melden van ongevallen of andere ongewenste gebeurtenissen, enz. In een aantal van de bedrijven zijn dergelijke voorschriften opgenomen in een wat ruimer opgezet 'veiligheids- of arbohandboek(je)', dat ten minste aan het kader, maar in veel gevallen aan de gehele bedrijfspopulatie wordt uitgereikt (bijvoorbeeld bij indienst-treding).

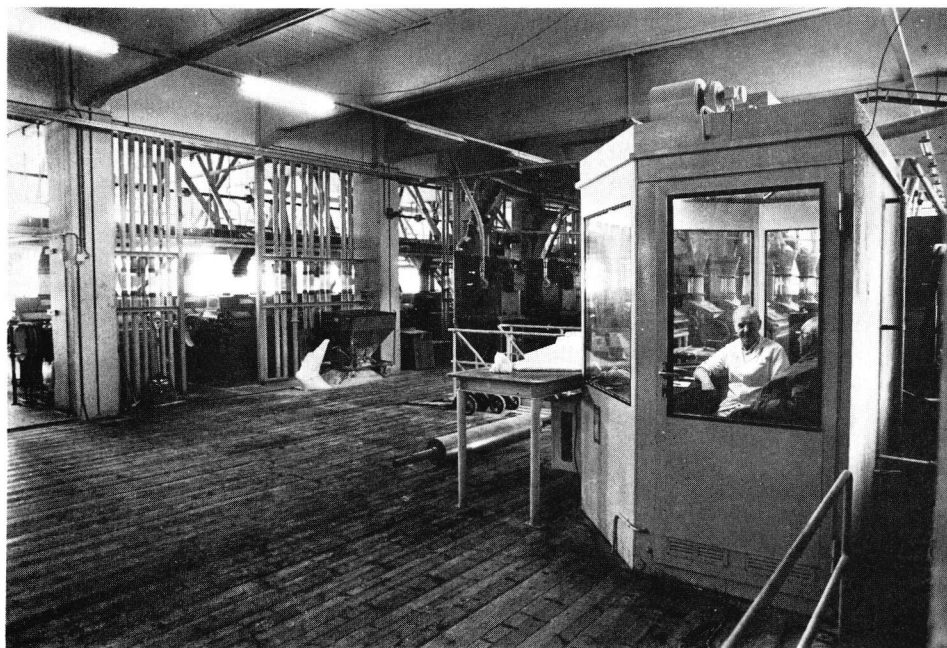
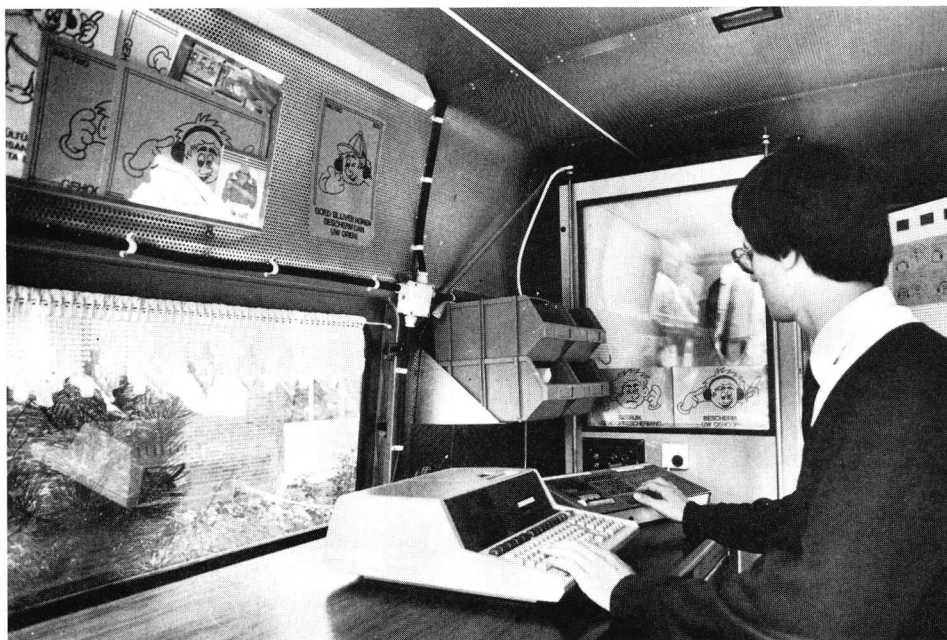
In 16% van de beleidsplannen zijn regelingen met betrekking tot externe contacten opgenomen. Het gaat daarbij om de wijze waarop er wordt samengewerkt met de Arbeidsinspectie en/of met externe (arbo)-deskundigen en om standaardafspraken met aannemers en contractors. In dit laatste geval betreft het meestal afspraken over de door de 'gast-werknemers' in acht te nemen veiligheidsvoorschriften. In een evengroot aantal beleidsplannen vindt men de aankondiging van een regeling betreffende het interne transport en/of met betrekking tot de verkeersregels op het bedrijfs-terrein.

In 10% van de beleidsplannen worden preventieve onderhoudssystemen aangekondigd en in eveneens twee is sprake van het werken met een werkvergunningensysteem. Daarbij gaat het uiteraard om specifieke werkzaamheden, waarbij onoordeelkundig handelen tot ernstige ongevallen of calamiteiten zou kunnen leiden (werken in besloten ruimten, bepaalde onderhoudswerkzaamheden bij procesinstallaties, e.d.).

In eveneens 10% van de beleidsplannen worden meerjarenplannen aangekondigd met betrekking tot het oplossen van lawaai, klimaat en andere arbeidshygiënische problemen. Vaak zijn dit soort problemen niet binnen één jaar op te lossen en daarom kan het van een realistische doch daadkrachtige aanpak getuigen, indien hiervoor meerjarenplannen worden opgesteld.

Ten slotte worden nog een aantal zaken slechts éénmaal in een beleidsplan genoemd. Voor de volledigheid én omdat er toch mogelijk enkele interessante zaken tussen zitten, zullen we deze punten kort noemen.

– Arbocriteria bij de aanname van nieuwe medewerkers. Hierachter ►



Boven: In het arbojaarplan past bijvoorbeeld ook een audiometrisch onderzoek. Foto: NIPG – Hendriksen-Valk

Onder: Ook concrete verbeteringsprojecten. De lawaaibestrijding bijvoorbeeld gaan aanpakken door het plaatsen van geluidsarme nissen. Foto: Ronald Sweering

schuilt de gedachte van de-juiste-per-soon-op-de-juiste-plaats.

- Het hanteren van arbocriteria bij de inkoop van grondstoffen, hulpstoffen, hulpmiddelen, gereedschappen, en dergelijke. Ongewenste situaties kunnen vaak voorkomen worden door niet alleen naar de doelmatigheid en de kostprijs te kijken, maar ook naar de mogelijke invloed van de stoffen op de arbeidsomstandigheden.

- Het opstellen van een arbeidsveiligheidsrapport (AVR).

- Het opstellen van een regeling inzake stralingsbronnen.

- Het nemen van maatregelen, gericht op brandpreventie. Wie had verwacht dat dit punt zo weinig genoemd zou worden? Vindt men dit dermate vanzelfsprekend, dat het niet meer expliciet opgenomen hoeft te worden in een arbobeleidsplan of vindt men het geen onderdeel van het arbobeleid, maar bijvoorbeeld van de Bedrijfszelfbescherming?

- Een regeling voor werknemers die niet in onmiddellijk contact met collega's staan (eenzame arbeidsplaatsen).

- Een regeling ten behoeve van het werken op lokatie, dat wil zeggen: buiten het bedrijf zelf.

- Ten slotte werd ook door een beleidsplan de invoering van de tweede fase van de Arbowet als aandachtspunt genoemd.

Gevraagd: een wiel

Kijkend naar de inhoud van de beleidsplannen kunnen een aantal kanttekeningen worden gemaakt.

De eerste constatering is dat het aantal bedrijven dat beleidsplannen opstelt, naar verhouding niet groot is (11,4%). Verregaande conclusies wil ik hieraan niet verbinden. We zullen eerst moeten kijken naar de inhoud van de jaarplannen, die immers tot op zekere hoogte als substituut voor de beleidsplannen gezien kunnen worden. Ik zal hierop dan ook aan het einde van dit artikel terugkomen.

In de tweede plaats wil ik opmerken dat de spreiding van het aantal zaken dat in beleidsplannen blijkt te worden vastgelegd, erg ruim is. Ondanks ons samenvattend overzicht blijven er nog bijna 30 afzonderlijke onderwerpen over. Voor een deel kan deze grote spreiding wellicht verklaard worden uit het feit dat elke bedrijfssoort een aantal specifieke kenmerken heeft, waarvoor dan ook specifieke arbobeleidsmaatregelen gewenst zijn. Wanneer we kijken naar tabel 3 dan moeten we echter tot de conclusie komen dat verreweg de meeste onderwerpen bepaald niet branche of bedrijfsspecifiek genoemd kunnen worden.

Het feit dat vele onderwerpen slechts in een minderheid van de beleidsplannen terug te vinden zijn, zou erop kunnen duiden dat of het beleidsplan de werkelijke activiteiten onvoldoende tot uitdrukking brengt of dat bepaalde onderwerpen eenvoudig geen aandacht krijgen, dan wel weinig prioriteit genieten. Een definitief inzicht hierin kan pas worden verkregen nadat nader onderzoek is ingesteld naar de overwegingen, die ten grondslag hebben gelegen aan de inhoudelijke vaststelling van de beleidsplannen. Op deze plaats volstaan we met de vaststelling dat de onder-

zochte beleidsplannen onderling relatief weinig overlap vertonen.

Misschien moet de verklaring voor de geringe overlap gezocht worden in het feit dat een helder model voor de gewenste inhoud van arbobeleidsplannen in feite ontbreekt. Bij dit artikel is een voorbeeld van een arbobeleidsplan opgenomen. Dit voorbeeldbeleidsplan is opgebouwd op basis van de onderzochte beleidsplannen. Wellicht dat dit voorbeeldbeleidsplan een modelfunctie kan vervullen. De zaken die in het model genoemd worden, kunnen heel goed op elk willekeurig industrieel bedrijf met 500 of meer werknemers slaan. ►

Tabel 4. Voorbeelden van concrete verbeteringsprojecten

Toepassing verbeteringen	Organisatorische verbeteringen
lawaaibestrijding	aanpassing/herziening van:
klimaatverbetering	- voorschriften
afzuiging gassen, stoffen	- ongevallenmelding
verbetering vloeren	- verstrekking pers. besch. mid.
verbeteren tussenopslag	- calamiteitenplan
vrijhouden vluchtwegen	- ongevallenstreefcijfers
beveiliging intern transport	- enzovoorts
verkeersmaatregelen	opstellen/invoeren van:
hijs- en hefgereedschappen	- arbo-werkinstructies
elektra verbeteren	- arbo-functie-eisen
verlichting verbeteren	- maatregelen solitaire arbeid
diverse reparaties	- procedure werkonderbreking
aanpassing gebouwen en lay out	- gevaarlijke stoffen register
sanitaire voorzieningen verb.	- preventief onderhoudssysteem
voorkomen blikverwondingen	- instructie werken op lokatie
voorkomen handverbranding	- rookbeperking
brandvrije overalls	- werkvergunningensysteem
enzovoorts	Voorlichting en onderricht
enzovoorts	promotie 'orde en netheid'
enzovoorts	enzovoorts

Tabel 5. Voorbeelden van beleidsinitiatieven in jaarplannen

- opstellen intentieverklaring inzake arbobeleid door directie
- opstellen van een arbobeleidsplan
- structureren van arbo-overleg (OR, VGW-cie, werkoverleg, e.d.)
- instellen werkgroepen voor veiligheid, ergonomie, hygiëne
- vaststellen taken deskundige diensten
- aanstellen van een veiligheidskundige
- opstellen van beheersplan gevaarlijke stoffen
- opstellen van beleid inzake persoonlijke beschermingsmiddelen
- opstellen van een arbeidsveiligheidsrapport (AVR)
- ontwikkelen van beleid inzake werken met asbest
- installatie van een sociaal team i.v.m. ziekteverzuim
- nota invulling welzijn
- arbo-eisen in contracten met aannemers/contractors
- arbo-eisen bij investeringen en inkoop
- het ontwikkelen van een loopbaanbeleid (doorgroeimogelijkheden)
- het opzetten van systemen voor het opsporen van knelpunten:
* periodieke afdelingsinspecties
* werkplekonderzoek
* periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek
* registratie en analyse van (bijna) ongevallen en verzuim
- laten uitvoeren van arbo-audit (beleidstoetsing)
- bereiken van het 4 sterrenniveau van de ILCI-audit
- enzovoorts, enzovoorts (zie ook tabel 3)

Inhoud van jaarplannen

Laten we nu eens gaan kijken naar de inhoud van de jaarplannen. Het eerste dat daarbij opvalt is dat een aantal zaken, die reeds eerder genoemd zijn bij de inhoudelijke bespreking van de beleidsplannen, weer terug komen. Daarvoor zijn twee voor de hand liggende verklaringen.

In de eerste plaats werken een aantal bedrijven niet met een beleidsplan, maar nemen ook de hoofdlijnen van het arbobeleid en de regelmatig terugkerende punten mee in hun jaarplannen. Kort gezegd: zaken die in een beleidsplan zouden kunnen worden opgenomen neemt men steeds mee in de jaarplannen.

Maar in de tweede plaats is het natuurlijk zo dat bedrijven, die wel een beleidsplan hanteren, de concrete uitwerking daarvan in een jaarplan vermelden. Denk maar aan het eerder genoemde voorbeeld, waarbij in een beleidsplan wordt vastgelegd dat alle werknemers regelmatig dienen deel te nemen aan voorlichting en onderricht inzake de arbeidsomstandigheden en dat van jaar tot jaar bekeken wordt welke (groep) werknemers 'aan de beurt' is.

Er kunnen aan de andere kant ook belangrijke verschillen aangewezen worden tussen beleidsplannen en jaarplannen. In jaarplannen kan men in tegenstelling tot in beleidsplannen pagina's lange opsommingen tegenkomen van concrete activiteiten, die in een jaar zullen worden uitgevoerd in het kader van de optimalisering van de arbeidsomstandigheden. Deze delen van de jaarplannen zou men dan ook heel goed kunnen omschrijven met de term 'werkplan'. Het gaat vaak om bedrijfsspecifieke knelpunten, waarvoor een oplossing moet worden gerealiseerd. In tabel 4 vindt u een bloemlezing van dit soort zaken die in de jaarplannen werden aangetroffen. Het aantal concrete verbeteringvoorstellen loopt in de onderzochte jaarplannen uiteen van enkele tot vele tientallen.

Meer dan ad hoc

In vele jaarplannen worden naast de bovengenoemde punten nog andere zaken aan de orde gesteld. Deze zaken moeten meer gezien worden als beleidsinitiatieven. Tabel 5 geeft weer een bloemlezing van de meest gevonden onderwerpen in dit verband.

Zoals uit de opsomming in deze tabel blijkt, kan een jaarplan soms de aanzet tot een arbobeleidsplan geven.

In tabel 5 kan ook bewijsmateriaal gevonden worden voor de stelling dat veel bedrijven geen beleidsplan kennen, omdat ook de algemene beleidslijnen in de jaarplannen zijn opgeno-

men. Hierbij wil ik echter aantekenen dat de spreiding van beleidsinitiatieven weer relatief groot is. Dit is vergelijkbaar met hetgeen over de beleidsplannen werd geconstateerd. Met andere woorden: de jaarplannen zijn als het gaat om beleidsinitiatieven weinig congruent. Alleen zaken als voorlichting en onderricht, inspectiesystemen, werkplekonderzoek en de aankondiging van voorschriften komen in een meerderheid van de onderzochte jaarplannen terug. De overige punten komt men slechts in een klein deel van alle jaarplannen tegen.

Een plan: een praktische hulp

Op basis van het bovenstaande wil ik enige voorlopige conclusies trekken. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen in hoeverre deze gerechtvaardigd zijn.

De eerste conclusie is dat relatief weinig grote industriële bedrijven hun arbobeleid formaliseren middels beleidsplannen en jaarplannen. In een gering deel van de bedrijven heeft zowel een arbobeleidsplan als arbojaarplannen, de jaarlijkse activiteitenlijst. Een veel grotere groep bedrijven, maar zeker niet meer dan 50% werkt een systematisch arbobeleid uit in de vorm van jaarplannen. Art. 4 van de Arbowet spreekt over het regelmatig toetsen van het gevoerde beleid. Ik vraag me af in hoeverre aan deze eis kan worden voldaan, indien het beleid slechts gedeeltelijk of in het geheel niet op papier staat.

Een tweede conclusie betreft de inhoud van de beleids- en jaarplannen. Er is sprake van een grote verscheidenheid aan beleidsplannen en jaarplannen. De grootste gemene deler is klein; zij vertonen onderling weinig overlap. Dit geeft te denken. Immers, gezien het feit dat het gaat over uitsluitend industriële bedrijven, met 500 of meer werknemers, zou men mogen verwachten dat er juist veel punten van overeenstemming te vinden zouden zijn. Zou niet het overgrote deel van de in het bijgaande voorbeeldbeleidsplan in al de onderzochte bedrijven terug gevonden moeten worden? Veiligheidskundige, ergonomische, arbeidshygiënische en arbeidsorganisatorische problemen komen toch in nagenoeg elk groot bedrijf in meerdere of mindere mate voor? Audits, inspecties, werkplekonderzoeken, geneeskundige onderzoeken en statistische analyses zouden toch in alle bedrijven met een dergelijke omvang een normale zaak moeten zijn? Aandacht voor de introductie van nieuwe werknemers en de voorlichting en het onderricht van

werknemers toch een vanzelfsprekende zaak? Waarom vertonen de beleids- en jaarplannen in het algemeen dan zo weinig overlap. Wat sterker uitgedrukt: waarom bevatten zij zoveel hiaten?

Zoals reeds eerder opgemerkt zal nader onderzoek meer inzicht moeten geven in de zojuist gestelde vragen. Mogelijk zal hieruit naar voren komen dat het ontbreken van modellen – bijvoorbeeld een publikatie van de Arbeidsinspectie – hieraan debet is. Mogelijk ook dat bedrijven nog druk doende zijn om op het door de Arbowet gewenste niveau te komen van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsbeleid.

Natuurlijk is het een bekend gegeven dat bedrijven er niet op uit zijn de reeds bestaande papierwinkel te vergroten. Diegenen die met het verbeteren van arbeidsomstandigheden bezig zijn, voeren vaak als excuus aan dat men graag praktisch wil werken. Geen papieren, maar daden. Men kan daar echter tegenover stellen dat niets zo praktisch kan zijn, als een goed doordacht en uitgewerkt plan.

Guido Bayens

Onderzoeksmedewerker NIA