

Het middenkader

Het middenkader en dan met name het lagere leidinggevend personeel speelt een cruciale rol bij de effectiviteit van de invoering van de Arbowet. Dit is een van de belangrijke conclusies die te lezen is in het onlangs door het Ministerie van SZW uitgebrachte onderzoeksrapport 'De Arbowet in uitvoering' – een onderzoek naar ervaringen in de praktijk.*

In dit onderzoek – dat werd verricht door het Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS) te Nijmegen – wordt gesteld dat in een aantal bedrijven het middenkader verantwoordelijk is voor de veiligheid op de werkplek, voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen door hun ondergeschikten en voor de behandeling van klachten van werknemers over de arbeidsomstandigheden. Deze verantwoordelijkheden liggen vaak nergens vast en zijn vaak gewoon in de praktijk gegroeid. Het lijkt dus een goede zaak hieraan ook formeel de nodige inhoud te geven. Wie vormen eigenlijk dat middenkader? Volgens het rapport zijn dit in veel gevallen oudere, weinig geschoolde medewerkers die in de loop van de tijd in het bedrijf omhoog zijn geklommen tot een leidinggevende functie. Zij hebben soms moeite de recente ontwikkelingen te volgen. Slechts weinig bedrijven hebben initiatieven genomen om de positie en rol van het middenkader in relatie tot de invoering van de Arbowet gericht te versterken, door bijvoorbeeld opleidings- en trainingsfaciliteiten. Ook ontbreekt het hen aan inzicht in de kosten/baten-aspecten van goede en slechte arbeidsomstandigheden voor het hele bedrijf.

Kortom, redenen genoeg om gericht iets aan die 'tekortkomingen' van het middenkader te doen.

Allereerst de formele erkenning en formalisering van de taak van het middenkader op arbogebied. Een

zaak die door de directie moet worden geregeld. Welke taakomschrijving zou de directie het middenkader kunnen geven? Die taken zijn bijvoorbeeld: het leveren van een bijdrage aan een goed arbeidsomstandighedenklimaat in de onderneming; het houden van periodieke arbo-inspecties binnen de eigen afdeling; het verzorgen van opleiding en begeleiding van (nieuwe) medewerkers; het toezien op de juiste naleving van de afgesproken gedragsregels; de behandeling van klachten op arbogebied en het verzorgen van de ongevalsmelding en -rapportage.

Om deze taken goed te kunnen uitvoeren dient het middenkader een gerichte opleiding te krijgen. De opleidingsinstituten zouden speciaal voor het middenkader cursussen moeten ontwikkelen die enerzijds gericht zijn op het goed uitvoeren van de zojuist genoemde taken, maar anderzijds ingaan op de arboproblemen die binnen het eigen bedrijf voorkomen.

Het leren herkennen van belastende factoren en de risico's op de eigen afdeling bijvoorbeeld. Daarnaast dient het middenkader van de bedrijfsleiding ook de hulpmiddelen verschaft te krijgen om hun arbotaak naar behoren te kunnen uitoefenen. Dat betekent dat er tijd beschikbaar moet komen. Er dient voldoende budget beschikbaar te komen. Het middenkader moet de bevoegdheid krijgen om reparaties c.q. verbeteringen te laten uitvoeren. Zij moeten de beschikking krijgen over inspectielijsten; over goed voorlichtings- en instructiemateriaal en de procedures moeten worden aangereikt hoe te handelen met de gesignaleerde problemen.

Het lijkt zo achter elkaar een hele waslijst. Maar, zo blijkt, noodzakelijk om de Arbowet goed in bedrijven en instellingen ingang te doen vinden.

Godfried Korstjens

*Dit rapport is te bestellen door overmaking van f 18 op giro 552712 t.n.v. Ministerie SZW te Den Haag, onder vermelding van titel en bestelnr. ISBN 90 3639 673 5.