

papieren regels, die niet serieus behoeven te worden genomen? Vanuit de Arbeidsinspectie komen signalen, waaruit kan worden opgemaakt dat de aandacht in de toekomst meer dan voorheen op de kwaliteit van de eigen organisatie zal worden gericht. Dit moet dan resulteren in een andere werkwijze in de bedrijven, onder andere door meer overleg te voeren met het management en personeel, en men dient zich (aldus ir. A.J. de Roos, Directeur-Generaal van de Arbeid, in Arbeidsomstandigheden 63 (1987) nr.11) 'niet te laten afschepen met een staffunctionaris'. Naar ik hoop zal hieruit tevens een consistent stimulerings- en handhavingsbeleid met betrekking tot de eerdergenoemde onderwerpen voortvloeien. Het gaat tenslotte om maatschappelijk aanvaarde afspraken, die allen dan geloofwaardig zijn als ook de handhaving niet wordt veronachtzaamd.

J.A. Knegt

Veiligheidskundige te Ede

* Een verzoek om wetstoepassing, voorafgaand aan een aanwijzing, wordt slechts dan voorgeschreven als een en ander betrekking heeft op art. 13 (verplichting tot samenwerking) en art. 3 onder g en h (enkele nog niet van kracht zijnde welzijnsbepalingen).

**Ontwikkelingen in arbeidsomstandigheden zorg;
toekomstperspectief van de bedrijfsgezondheidsdiensten**

Arboland: deskundigen en slachtoffers

Betrokken deskundigen in arboland, waaronder bedrijfsartsen, veiligheidskundigen, arbeidshygiënist en ergonomen worden geregeld geconfronteerd met nieuwe situaties.



Deze werknemer weet duidelijk wat hem te wachten staat. Foto: Chris Pennarts

Het ene moment gaat het om aanpassingen van de Arbowet of het van kracht worden van nieuwe wetsartikelen, dan weer zijn het nieuwe technologieën of nieuw ontdekte nadelige gevolgen van werkbelasting die de aandacht opeisen. Kortom allerlei ontwikkelingen dienen gevolgd te worden teneinde een beetje bij te blijven op het eigen onrustige vakgebied. Voor de vele mensen die als gevolg van het werk dat ze deden door een ongeval, beroepsziekte of door stress, op een gegeven moment hun werk niet langer kunnen uitoefenen is dit allemaal niet zo bijster interessant. Wat hen interesseert is: had dit niet voorkomen kunnen worden. Het is tenslotte geen lolletje om lichamelijk en/of geestelijk afgeknapt de dagen thuis te moeten slijten. Als de inkomsten dan ook nog eens flink achteruit gaan, vergaat het lachen je wel enig-

zins. Maar toch niet te veel moppen, want dan ben je een zeurpiet waar niemand in geïnteresseerd is. Het trieste van de situatie is dat de gestelde vraag in heel veel gevallen met ja beantwoord zou moeten worden. Want hoewel we jaarlijks in Nederland tientallen miljarden betalen om de mensen te onderhouden, die niet mee kunnen doen aan het arbeidsproces, doen we veel te weinig om de werksituaties te verbeteren. Ongevallen, beroepsziekten hadden inderdaad in veel gevallen voorkomen kunnen worden. Ook kan veelal in een vroeger stadium worden vastgesteld of arbeidssituaties gezondheids-, veiligheids- of welzijnsrisico's bevatten. In de praktijk blijkt echter dat er in veel bedrijven geen deskundigen beschikbaar zijn om de arbeidsomstandigheden te onderzoeken en (helpen) verbeteren. Vooral kleine bedrij- ▶

ven hebben geen eigen arbodeskundigen en zijn vaak ook niet aangesloten bij een gezamenlijke bedrijfsveiligheids- en/of -gezondheidsdienst. Daartoe zijn ze meestal wettelijk ook niet verplicht. Het gevolg is dat er inderdaad slachtoffers vallen omdat niemand de betrokkenen gewaarschuwd heeft.

Onwil of onmacht?

Je kunt je natuurlijk afvragen of er sprake is van onwil of ongeïnteresseerdheid van de betrokken werkgevers. Een andere benadering is: wat zijn de mogelijkheden van werkgevers

deskundigen óók nodig om de risicovolle en bedreigende situaties te herkennen. De kosten van het inschakelen van deze instituten zijn echter vaak hoog, geen stimulans dus. Tenslotte zou je er van uit kunnen gaan dat je het werk naar beste weten probeert te laten uitvoeren en dat de Arbeidsinspectie er is om eventuele overtredingen te signaleren. Het mag duidelijk zijn dat de Arbeidsinspectie daar niet voldoende mensen voor heeft en dat dit ook niet de benadering is die volgt uit de Arbowet. Deze wet gaat immers uit van samenwerking en overleg tussen werkgever en

ge(n) van (voor) dat bedrijf is dan wel noodzakelijk.

Problemen zijn ook hier: beschikbaarheid op redelijke termijn, redelijk tarief en toegesneden op de eigen bedrijfssituatie.

Haken en ogen

Het zal duidelijk zijn dat werkgevers ervoor willen waken, dat ze ook bij het verwerven van arbodeskundigheid 'waar voor hun geld krijgen'. Een probleem is dat nog lang niet alle werkgevers voldoende inzicht in de problematiek hebben om de criteria te kunnen vaststellen om de kwaliteit van die zorg te beoordelen. Voor de hand ligt dat er een aantal minimum-eisen gesteld worden.

Een paar heel fundamentele eisen:

1. het moet *betaalbaar* zijn;
2. het dienstverleningspakket moet zijn *toegesneden op de eigen bedrijfssituatie*;
3. er moeten *duidelijke verbeteringen* worden gerealiseerd.

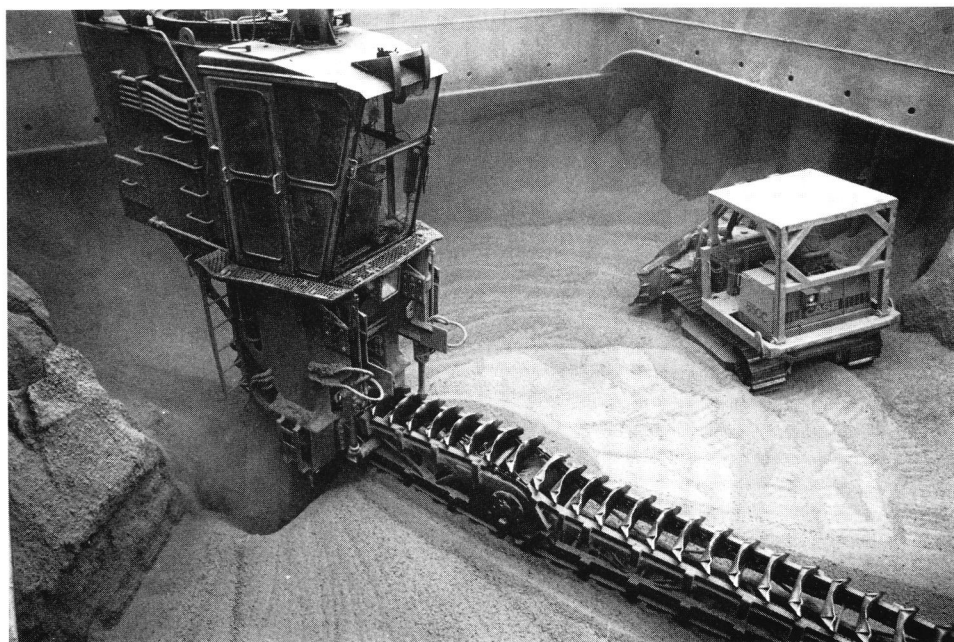
Dit lijken simpele, logische uitgangspunten, maar er zitten toch wat haken en ogen aan. Voor een lage prijs is er standaardisatie nodig, maar ja dan is er natuurlijk geen sprake meer van op de eigen situatie toegesneden dienstverlening. Om echt verbeteringen te realiseren moet er deskundige hulp beschikbaar zijn. Uiteraard, maar het vereist van een regionaal opererende dienst een veelheid aan specialisten van uiteenlopende disciplines en ook nog eens het vertrouwd zijn met allerlei omstandigheden bij uiteenlopende beroepsgroepen uit alle aangesloten bedrijfstakken.

Het realiseren van duidelijke verbeteringen is trouwens ook geen kleinigheid. Om een voorbeeld te noemen; als het gelukt is om de motivatie tot veilig werkgedrag te verbeteren hoe wordt dit dan zichtbaar en/of meetbaar? Het is zelfs mogelijk dat in dezelfde periode het aantal ongevallen desondanks stijgt.

Toch zijn er concrete punten te noemen welke in een aantal situaties verbeterd kunnen worden:

- onderzoeks- en advieswerk dienen een sterk oplossingsgericht karakter te vertonen;
- opleidings- en voorlichtingsactiviteiten dienen heel duidelijk gericht te zijn op de praktische situaties en mogelijkheden van de cursisten/deelnemers.

Het zal duidelijk zijn dat de arbo-dienstverlening in de huidige situatie niet overal is ingesteld op het aangegeven eisenpakket. Als je er de, voor het kleine bedrijf logische, wens aan toe zou voegen, dat alle dienstverlening ook nog via een contactpersoon ►



Binnen bedrijven komt een aanzienlijk deel van gemelde slechte arbeidsomstandigheden niet verder dan de eerste lijns-supervisie. Foto: Chris Pennarts

van kleinere bedrijven om een beroep te doen op ondersteuning op het terrein van bedrijfsveiligheid en gezondheid. Er zijn enkele mogelijkheden. We noemen hiervan: vrijwillige aansluiting bij een bedrijfsgezondheidsdienst en een bedrijfsveiligheidsdienst die in de regio werkzaam is. Op deze manier kan op min of meer continue basis over ondersteuning beschikt worden. Alleen zijn er nog lang niet in alle regio's bedrijfsveiligheidsdiensten beschikbaar, waarbij men zich aan kan sluiten. Een andere mogelijkheid is om per onderkende (gezondheids-) risicovolle situatie bij de beschikbare instituten om advies, voorlichting of opleidingshulp te vragen. Natuurlijk bestaat de kans om een paar van die risicovolle situaties over het hoofd te zien. Immers je hebt de

werknemers op het terrein van de arbeidsomstandigheden, waarbij beiden worden aangesproken op verantwoordelijkheden die passen bij hun positie in het bedrijf.

In die bedrijfspraktijk vallen slachtoffers omdat men er niet voldoende in slaagt om de bedrijfsvoering voldoende mensgericht en mensvriendelijk te organiseren. Het lijkt dan ook volkomen terecht dat in de Arbowet alsnog de arbeidskundige, de bedrijfskundige, en de ergonoom genoemd worden. Deze deskundigen zouden ook een nuttige bijdrage kunnen leveren om te assisteren bij de aandacht voor het welzijn. Bovendien zou je van hen kunnen verwachten dat ze er toe bijdragen dat de arboproblemen beleidsmatig worden aangepakt. Intensief overleg met de andere arbodeskundigen

zou moeten verlopen, lijkt het er nog minder op.

Om daadwerkelijke arbeidsomstandigheden zorg voor het merendeel van de Nederlandse beroepsbevolking beschikbaar te krijgen, zullen er een aantal drastische maatregelen genomen moeten worden.

Centenkwestie. De arbozorg zal *anders gefinancierd* moeten worden. In principe moet het mogelijk zijn dat de opbrengsten van de zorg, welke tot uitdrukking komen in lagere uitkeringen van de sociale fondsen, direct gebruikt worden voor subsidiëring van arbodiensten en van landelijk opererende instituten. Door tariefsverlaging wordt de dienstverlening dan bereikbaar voor een veel groter aantal bedrijven, terwijl de reeds aangesloten bedrijven dan een verdergaand arbo-zorgpakket kunnen gaan opnemen in hun sociale bedrijfsvoorzieningen. Het gaat hier in feite om het verleggen van de geldstroom voor curatieve en op nazorg gerichte voorzieningen, naar preventieve voorzieningen. Gezien het feit dat een behoorlijk deel van de nazorg, bijvoorbeeld WAO-uitkeringen, lange looptijden kennen, is het zelfs mogelijk dat hierdoor de totale kosten zullen gaan dalen.

Ook is er een meer structurele aanpak nodig van *deskundigheidsbevordering*. Enerzijds een verbreding van de theoretische basis van de deskundigen. Hiervoor zal ruimte geschapen moeten worden door meer (universitaire) onderzoeksprojecten te ontwikkelen. Anderzijds een vergroting van de praktische inzetbaarheid van het huidige potentieel van deskundigen. Dit zou gerealiseerd kunnen worden door het organiseren van een 'specialistenpool'; een bonte verzameling arbospecialisten met een goede opleiding, een brede algemene praktijkervaring en een of meer specialisaties, die beschikbaar zijn om de reguliere bezetting van de arbodiensten in voorkomende situaties te ondersteunen. De ondersteuning kan zowel directe werkuitvoering, snelle bijscholen van arbo-dienstpersoneel, als projectbegeleiding inhouden.

Verwarring. Er moet afgerekend worden met de *communicatieproblemen*. Er zijn drie belangrijke terreinen waar, door gebrek aan communicatie, blokkeringen in de communicatieroute of door slechte communicatie de arbozorg niet tot zijn recht komt. Binnen bedrijven komt een aanzienlijk deel van gemelde slechte arbeidsomstandigheden niet verder dan de eerstelijns-supervisie. Bij de verdere interne besprekingen tussen de di-

verse betrokken bedrijfsgenoten gaat een deel verloren door gebrek aan bekendheid met de betreffende bedrijfs-situatie, voordat een duidelijke probleemstelling ten behoeve van de arbodienst geformuleerd is.

Bij de communicatie tussen bedrijf en arbodienst gaat gemakkelijk specifieke omstandighedeninformatie verloren als de gesprekspartner van de arbodienst niet voldoende op de hoogte is van de dagelijkse gang van zaken bij het betreffende bedrijf.

Binnen de arbodienst ontstaat er gemakkelijk begripsverwarring tussen de diverse deskundigen, omdat de di-

king tussen de diverse deskundigen ontstond en dat het bestreken arbozorgterrein in belangrijke mate werd uitgebreid.

Wat de meer recente ontwikkelingen betreft, bekijken we enkele ontwikkelingen, welke aansluiten op de hiervoor gesignaleerde probleemgebieden. Een aantal grotere bedrijfsorganisaties, waaronder overheids- en semi-overheidsorganisaties zijn bezig arbo-beleid te integreren in het bedrijfsbeleid en zetten daarvoor ook vaak een personele structuur op. Hierbij wordt het hiervoor geschetste communicatieprobleem soms benaderd door het

Tabel 1

	herkennen	evalueren	beheersen
belasting	bvk	bvk + arts	bedrijf + bgd
belastbaarheid	arts	arts	werkn. + arts
belastinggevolgen	arts	arts	arts + werkn.

verse beroepsgroepen hun eigen terminologie gebruiken. Daarbij ontstaat bij de beschrijving van hetzelfde probleem een geheel ander verhaal, afhankelijk of het door een arts, veiligheidskundige, ergonom of een willekeurige andere arbospecialist geschreven is of wordt verteld.

Accenten. Het zal duidelijk zijn dat op het invoeren van een vernieuwd stuk wetgeving op een aantal manieren gereageerd kan worden. Wat betreft de reacties op de invoering van de Arbwet bestaat bij ons het volgende beeld:

er is op een heel ruime schaal belangstelling getoond. Managers, personeelsfunctionarissen, leden van ondernemingsraden en medezeggenschapscommissies, veiligheidskundigen, ergonomen, bedrijfsartsen en bedrijfsverpleegkundigen en nog heel veel anderen hebben zich verdiept in de nieuwe wet en de gevolgen voor de eigen situatie. Na die eerste golf van oriëntatie, waarin ook veel publicaties verschenen en lezingen werden georganiseerd over de nieuwe wet, was het vervolg veel minder turbulent. Deskundigen oriënteerden zich op de veranderingen ten aanzien van de eigen positie, werkgevers en medezeggenschapsorganen hadden tijd nodig om na te gaan wat voor soort veranderingen en acties uit de invoering van deze wet te verwachten waren. Diverse bedrijfsgezondheidsdiensten begonnen met een geleidelijke uitbreiding van het dienstenpakket en pasten daartoe de personele bezetting aan. Wat niet gebeurde was, dat er op grote schaal intensieve samenwer-

aanstellen van arbo-coördinatoren. Alleen zijn deze mensen tot nu toe in het algemeen niet speciaal voor deze taak opgeleid. Ons inziens is een opleiding nodig, waarbij basiskennis op het terrein van de bedrijfsgezondheidskunde en veiligheidskunde gecombineerd is met bedrijfskunde, met speciale aandacht voor communicatie-aspecten.

Nieuwe zakelijkheid. De gezamenlijke Bedrijfsgezondheidsdiensten (BGD'en) bevinden zich in een spannende fase van hun ontwikkeling. Deze spanning komt voor een deel voort uit het tijdperk van nieuwe zakelijkheid van de kant van de werkgever: een BGD mag niet alleen kosten, maar moet ook opbrengen. Tal van nieuwe uitdagingen in het werktein van de BGD'en veroorzaken eveneens een spanningsveld, te denken is aan bijvoorbeeld de invoering van nieuwe technologieën en de gevolgen voor de werknemers. Gezamenlijke BGD'en, al of niet gecombineerd met de veiligheidsdienst of -afdeling, hebben in principe een goede positie om arbodeskundigheid te leveren aan bedrijven. Of zij deze positie ook kunnen omzetten in daden en een arbopraktijk, hangt er van af of men een aantal knelpunten kan oplossen. Om het dienstenpakket betaalbaar te maken, om een positiever gezicht te krijgen naar werknemers, om tot kwaliteitsverbetering te komen, moet nog veel werk verzet worden. Met name van het management van BGD'en zal veel gevraagd worden. Landelijke coördinatie van activiteiten lijkt eveneens noodzakelijk. ►

Quo vadis? De invoering van de Arbowet heeft een aantal (mogelijke) gevolgen voor beroepsgroepen in de praktijk van de bedrijfsgezondheidszorg. De bedrijfsverpleegkundige (bv) is daar één van. Niet de eerste de beste, want het laat zich aanzien dat de positie van de bv wel eens centraal kan komen te staan, juist in de BGD'en, die zich tot Arbodienst ontwikkelen. Grofweg zijn er drie perspectieven: de bv als EHBO'er, primair gericht op het verzorgende (verpleegkundige); de bv als 'technische verpleegkundige, veiligheids-specialist', primair gericht op technische kwesties; en de bv als 'arbo-specialist'. Wanneer we de effecten van de invoering van de Arbowet op deze beroepsgroep bekijken, is de laatste 'specialisatie' de meest interessante. In een BGD zal men een keus moeten maken voor het traject dat bv'en in hun beroeps-ontwikkeling door gaan maken. Met andere woorden: een duidelijke functie/taakomschrijving binnen het geheel van de BGD (als Arbodienst?) is nodig. Op basis daarvan is bij- en/of nascholing nodig. Een interessant gegeven is dat voor de betrokkenen pas inzicht in de wat preciezere invulling van de veranderde taak kan ontstaan, op het moment dat door de bijscholing meer inzicht op het nieuwe vakgebied (veiligheid) is verkregen.

Zo'n ontwikkelingsproces waarbij mensen een geheel nieuw vakgebied naast het bekende eigen beroepsveld krijgen 'aangeboden', kan verstoord worden door vagen van onzekerheid en onduidelijkheid. De vraag of het risico hierop verkleind kan worden is uiterst belangrijk en actueel. Immers het antwoord is van belang voor diensten die een dergelijke uitbreiding overwegen of uitvoeren, dan wel tot een geïntegreerd pakket bedrijfsgerichte arbozorg willen komen. Het antwoord op deze vraag is naar onze mening positief. Een belangrijke voorwaarde waaraan moet worden voldaan is dat in een zo vroeg mogelijk stadium de nieuwe taakinhoud van de betreffende arbo-deskundige niet alleen globaal organisatorisch, maar zoveel mogelijk op een concreet niveau wordt ingevuld. Dit werkt niet alleen verhelderend voor de betrokkene, maar het maakt ook het opzetten van het bijscholingsprogramma en het aanpassen van de organisatie een stuk eenvoudiger.

Taakverdeling

Een eerste verkenning van de mogelijkheden om een duidelijke taakstelling te verwezenlijken, leverde de volgende aanpak op: vanuit de kern van werkmodellen van

betrokken discipline's kan een matrix worden opgezet van verdeling van de taakelementen van samenwerkende arbodeskundigen. Vervolgens kan dan per matrixdeel gekeken worden welke 'werkinstrumenten' beschikbaar en bruikbaar zijn. Nadat dit in kaart gebracht is kunnen afspraken worden gemaakt over taakverdeling en verantwoordelijkheden. Uiteraard moet zeker in de beginfase regelmatig overlegd worden over aanpassingen en opgedane ervaringen. Op basis daarvan kunnen zonodig de afspraken bijgesteld worden.

We geven een voorbeeld met een mogelijke invulling voor de taakafbakening tussen arts en bedrijfsverpleegkundige. We gebruiken hiervoor de kern van een bedrijfsgezondheidskundig en een arbeidshygiënisch werkmiddel. Het eerste model vatten we samen als een indeling van 3 aandachtsvelden voor gezondheidseffecten ten gevolge van de arbeid:

1. De belasting door het werk.
2. De belastbaarheid van de betreffende werknemer.
3. De gevolgen van de opgetreden belasting.

Het tweede model vatten we samen als processtappen:

1. Herkennen.
2. Evalueren.
3. Beheersen.

Beide modellen combineren we tot de matrix-taakverdeling. In tabel 1 een voorbeeld van hoe zo'n matrix er uit zou kunnen zien.

Het opstellen van deze matrix bracht ons snel op de discussie over een positieverschuiving van de bedrijfsverpleegkundige richting arbogeneralist. In zo'n geval zal vooral de communicatie een steeds belangrijker aandeel in zijn/haar functie worden. Als zo'n keus bewust gemaakt wordt, dan biedt deze functie een uitstekende basis om met een dienst die zich als zodanig ontwikkelt, door te groeien tot een soort vaste bedrijfsbegeleider, die ook helpt op het terrein van de (arbo) beleidsvorming.

In dat geval kan de (ex-)bedrijfsverpleegkundige een belangrijke bijdrage gaan leveren aan de betaalbare, op de bedrijfssituatie toegesneden arbohulp, van waaruit concrete verbeteringen worden bereikt.

Gevolgen

Of de invoering van de Arbowet echt verstrekken gevolgen krijgt lijkt op dit moment vooral sterk af te hangen van de bereidheid tot samenwerken tussen de deskundigen in de deskundige diensten, maar vooral de partners in de arbeidsorganisaties. Werkgevers en werknemers zullen vanuit verschillende posities en doel-

stellingen, hun samenwerking in arbokwesties een stevige structuur moeten geven. Daarnaast blijft de vraag van de financiering: structurele financiering vanuit de fondsen (een bepaald promillage van de premies, zoals in Zweden het geval is) blijft ons inziens relatief simpel. Op bedrijfstakniveau begint dit aarzelend reeds te gebeuren.

Van de werknemers wordt een actievere en meer zelfbewuste houding tegenover de gevaren die hen bedreigen gevraagd. Van werkgevers/managers wordt feitelijke aandacht (d.w.z.: tijd is geld) voor arboproblemen gevraagd. De ontwikkeling van een landelijk samenwerkend net van bedrijfsgezondheidsdiensten die kwalitatief goed en betrouwbaar werk leveren lijkt eveneens van groot belang. Daarnaast zou wat meer aandacht van pers en politiek ervoor kunnen zorgen dat de arbo-problematiek, sneller dan dat bij de milieuproblematiek het geval was (als het vuil gestort is, opent men de putten), de aandacht krijgt die het toch vroeg of laat opeist.

G.P.M. de Groot en R. Fortuin
Medewerkers NIA