

Voorlichting en onderricht geven over arbeidsomstandigheden

Sedert 1 juni 1985 is art. 6 van de Arbowet van kracht waardoor de werkgever verplicht wordt om voorlichting en onderricht te (laten) verstrekken aan de werknemers.

Deze verplichting treft nagenoeg alle Nederlandse bedrijven, grote zowel als kleine. De invoering van dit artikel raakt ook het werk van de bedrijfsgezondheidsdienst en (over enige tijd) dat van de bedrijfsveiligheidsdienst. Organisaties van werknemers en werkgevers in de industrie vonden dit onderdeel van de Arbowet dermate van belang, dat zij besloten gezamenlijk een brochure (zie kader) uit te geven waarin praktische aanwijzingen gegeven worden voor een goede uitvoering van dit artikel. Deze brochure kan echter ook van belang zijn voor niet-industriële bedrijven. Reden om in het onderstaande artikel een samenvatting van deze brochure weer te geven.

Voorlichting en onderricht (V&O) zijn geen streng afgebakende begrippen. In art. 6 zouden dan ook evengoed termen als instructie, training, opleiding, inzicht verschaffen en zelfs overleg kunnen worden gehanteerd. Al deze termen bestrijken gezamenlijk het doel van art. 6: Werknemers moeten – in het belang van hun veiligheid, gezondheid en welzijn – beschikken over de nodige kennis en vaardigheden. Zij dienen hun werk vanuit een positieve houding of attitude kunnen doen. Voorlichting, onderricht, instructie, training, overleg en dergelijke, zijn allen middelen om (positieve) invloed uit te kunnen oefenen op kennis, vaardigheden en houding. Het is dan ook niet juist om op zoek te gaan naar de precieze grens tussen voorlichting en onderricht. Het is slechts een kwestie van accent. Bij de ene activiteit in het kader van art. 6 zal het accent op voorlichting liggen en in het andere geval op onderricht. Het is dan ook zeker niet juist om te stellen dat voorlichting betrekking heeft op nieuwe werknemers (eerste lid van art. 6), terwijl onderricht betrekking heeft op de 'zittende' werknemers (tweede lid). Niemand hoeft immers meer onderricht dan juist



Voorlichting? Foto: Studio 3/Chris Pennarts

nieuwe werknemers, terwijl algemene voorlichting juist ook voor de zittende werknemers van groot belang kan zijn.

De wet stelt dat voorlichting en onderricht *doeltreffend* moet zijn. Dit betekent dat het doel ervan ook moet worden bereikt. Dit is alleen mogelijk indien de wijze waarop de voorlichting en het onderricht verstrekt worden, goed aansluit op de kennis, ervaring en capaciteiten van de 'doelgroep'. In het algemeen zal een schriftelijke mededeling op een publiekatiebord niet erg doeltreffend zijn. Indien dezelfde mededeling door de afdelingschef tijdens het werkoverleg met de werknemers wordt besproken, is er een veel grotere kans dat het doel – de informatie-overdracht – wordt bereikt. De werkgever zal dan ook regelmatig na moeten (laten) gaan of de gewenste doelen op het gebied van voorlichting en onderricht worden bereikt.

In de Arbowet staat dat de voorlichting en het onderricht *zo dikwijls als*

noodzakelijk moeten worden herhaald.

Er zijn nogal wat aanleidingen om voorlichting en onderricht te herhalen, want een bedrijf is een dynamische organisatie. Wanneer een werknemer wordt overgeplaatst, wanneer zijn/haar taak verandert (automatisering!), wanneer er wordt overgeschakeld op een nieuwe productiemethode of op het produceren van een nieuw produkt of wanneer er gebruik gemaakt wordt van nieuwe grond- en hulpstoffen of Het is te veel om op te noemen. Al dit soort veranderingen kunnen herhaling of aanvulling van de voorlichting en het onderricht noodzakelijk maken. Het is dus niet zo dat eerst – bijvoorbeeld doordat er fouten gemaakt worden of ongevallen gebeuren – moet blijken dat herhaling nodig is. Voordat er een verandering wordt geïntroduceerd, moet de verantwoordelijke persoon of afdeling zich afvragen of de eerste werknemers niet moeten worden voorgelicht of onderricht moeten ontvangen. ►

Voor wie waarover?

Voorlichting en onderricht is bedoeld voor alle werknemers: van de hoogste chef tot de jongste bediende, van productie-, kantoor- en onderzoeksafdelingen tot rondreizende vertegenwoordigers van service-monteurs. Ook werknemers die slechts tijdelijk deel uitmaken van de werkgemeenschap, zoals uitzendkrachten, vakantiewerkers, stagiairs en inleenkrachten, dienen betrokken te worden in de voorlichting en het onderricht. Al deze werknemers dienen bepaalde informatie over het bedrijf te ontvangen.

Daarnaast moet men specifieke zaken weten over de afdeling waarbinnen men werkt en uiteraard ook over de specifieke arbo-aspecten van de eigen functie. We doen een greep uit de vele denkbare onderwerpen.

Voorlichting en onderricht op functieniveau wil zeggen dat de werknemer zijn/haar taak op vakbekwame wijze uitoefent. Men zou kunnen zeggen dat art. 6 al begint op school of tijdens de vakopleiding. Vakbekwame medewerkers kennen voor een belangrijk deel de risico's voor veiligheid en gezondheid die verbonden zijn aan het werk. Als dit onvoldoende het geval blijkt te zijn, zal de werkgever voor een passende aanvulling van deze vakbekwaamheid moeten zorgen. En daarnaast zijn er natuurlijk altijd nog de meer bedrijfsgebonden risico's bij het werk. Daarbij kan men denken aan risico's van bepaalde machines, gereedschappen, hulpmaterieel en stoffen waarmee wordt gewerkt en van de fysieke en mentale belasting, die het werk met zich mee kan brengen. Tillen, werken in een ongemakkelijke houding, hoge werkdruk, tempo en dergelijke zijn daarvan voorbeelden. Men moet ook weten hoe bepaalde veiligheidsvoorzieningen moeten worden gebruikt, evenals het gebruik en onderhoud van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Voorlichting en onderricht op afdelingsniveau kan onder meer betrekking hebben op gezondheidsrisico's in verband met lawaai, stof en klimaat. Ook in verband met het interne transport en de opslag van grondstoffen, tussenvoorraden en chemicaliën, kan voorlichting en onderricht noodzakelijk zijn. Men dient ook de veiligheidsvoorschriften van de afdeling te kennen, de betekenis van opschriften en signalen, de werking van brandblusapparatuur en de wijze waarop moet worden gehandeld in geval van calamiteiten.

Voorlichting en onderricht op bedrijfsniveau kan onder meer betrekking hebben op rechten en plichten van werknemers ingevolge de Arbowet, kennis over het arbobeleid van

het bedrijf, weten bij wie men met bepaalde arboproblemen terecht kan, algemene veiligheidsvoorschriften en dergelijke.

Bij het nadenken over voorlichting en onderricht dient men zich ook af te vragen of er niet bepaalde groepen werknemers kunnen worden onderscheiden, die daarvoor in aanmerking komen. Dit geldt in de eerste plaats voor nieuwe werknemers, maar ook voor alle mensen met bijvoorbeeld een chauffeursfunctie, of alle mensen die met beeldschermen werken, of alle leidinggevendenden die zich voorlichting en onderricht moeten geven. Ook kunnen sommige groepen extra aandacht nodig hebben, zoals buitenlandse, vrouwelijke, jonge of juist oudere werknemers. Men kan ook denken aan mensen, die naast hun gewone functie nog een bijzondere taak hebben (brandweer, EHBO, BZB).

De uitvoering

Bij het geven van voorlichting en onderricht is er een belangrijke taak bijgekomen voor leidinggevendenden. De leidinggevendenden geven dagelijks de werkopdrachten aan de overige werknemers en zij weten dus precies wie wat gaat doen. Het ligt dus voor de hand dat zij zich ook bezighouden met de vraag hoe een taak wordt uitgevoerd en met name met de vraag hoe dit op veilige en gezonde wijze kan gebeuren. Uiteraard dienen de leidinggevendenden op hun beurt in staat te worden gesteld om deze extra taak uit te voeren. Zij dienen er tijd voor te hebben (eventueel door andere taken af te stoten of te delegeren) en zij dienen de nodige kennis te bezitten en de vaardigheid om deze kennis over te dragen. In veel gevallen zullen de leidinggevendenden dan ook eerst zelf moeten worden opgeleid voor hun nieuwe taak.

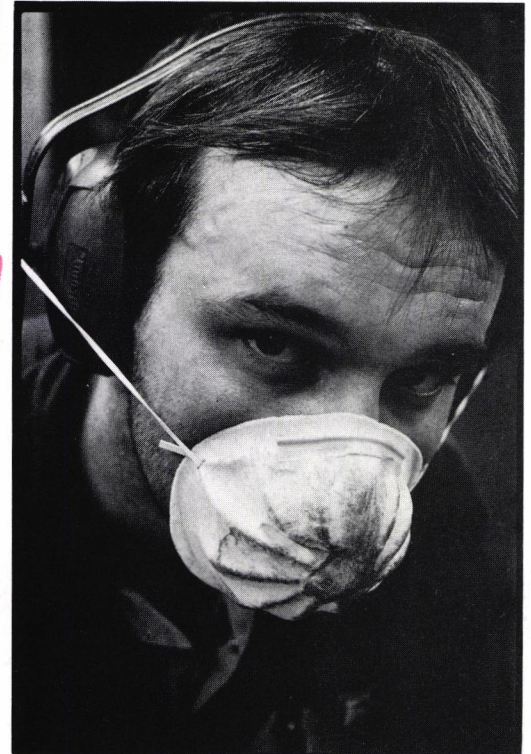
Een deel van de voorlichting en het onderricht kan uitgevoerd worden door medewerkers van personeels-, opleidings-, gezondheids- en veiligheidsdiensten (indien aanwezig). Medewerkers van deze diensten kunnen ook individuele chefs of bazen ondersteunen bij de uitvoering van voorlichting en onderricht.

Een laatste mogelijkheid is om bepaalde V&O-activiteiten te laten verzorgen door externe instituten. Hierbij kan men denken aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (de nieuwe naam voor de per 1 september a.s. gefuseerde partners VI en CCOZ), het GAK, Arbouw, TNO en dergelijke. Soms houden ook bedrijfstak-organen en leveranciers van producten zich bezig met voorlichting en opleidingen.

De organisatie

Zoals eerder is opgemerkt berust de verplichting tot het geven van voorlichting en onderricht bij de werkgever. Het spreekt vanzelf dat werkgevers meestal een deel van de taken zullen opdragen aan medewerkers van hun bedrijf. En verder kan ook de werknemersvertegenwoordiging (OR/MC/DC/OO/BLG) een belangrijke rol in de organisatie van voorlichting en onderricht spelen.

Gezien de uiteenlopende hoeveelheid onderwerpen en personen die in de voorlichting en het onderricht betrokken kunnen worden is het van groot



Er moet voorlichting worden gegeven hoe bepaalde veiligheidsvoorzieningen moeten worden gebruikt, evenals het gebruik en onderhoud van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Foto: Studio 3/Chris Pennarts

belang om *planmatig* te werken. In een goed plan is aangegeven welke V&O-activiteiten ondernomen zullen worden, op wie deze gericht zijn, wanneer ze zullen worden uitgevoerd en onder wiens leiding. Door een dergelijk (jaar)plan op te stellen kan er systematisch en efficiënt worden gewerkt. Het ligt voor de hand om te zeggen dat de werkgever het initiatief tot het opstellen van een dergelijk plan moet nemen. Op zichzelf is dit juist, maar het ontslaat met name de deskundige diensten en de ondernemingsraad niet van hun plicht om een werkgever, die op dit punt in gebreke blijft, aan ►

zijn verplichting te herinneren. In het nare geval dat ook een dergelijke 'herinnering' niet tot de gewenste daadkracht bij de werkgever leidt, zal de Arbeidsinspectie hiervan in kennis moeten worden gesteld.

De normale gang van zaken zal zijn dat de werkgever opdracht geeft tot het opstellen van een plan voor voorlichting en onderricht. Daarmee wordt het licht op groen gezet voor een 'bedrijfsbrede' discussie over de vraag welke onderwerpen in voorlichting en onderricht aan de orde dienen te komen en op welke doelgroepen deze gericht zullen zijn. Er zijn namelijk vele personen en diensten betrokken bij het aandragen van wensen en suggesties. Naast uiteraard de directie zelf, dienen – mits aanwezig – de volgende personen en diensten een bijdrage te leveren: personeelszaken, de opleidingsafdeling, de bedrijfsveiligheidsdienst, de bedrijfsgezondheidsdienst, de leidinggevende functionarissen, de werknemersvertegenwoordigers, de werknemers en eventueel zelfs externe, dienstverlenende instellingen. Een rondje langs al deze mensen en diensten kan een lange waslijst opleveren van wensen en suggesties met betrekking tot voorlichting en onderricht. Om dit alles toch ook praktisch gezien in goede banen te leiden, is het aan te raden om bijvoorbeeld een medewerker van de afdeling PZ of Opleidingen als coördinator van het geheel op te laten treden. Nadat op deze wijze de ideeën verzameld zijn, kan er een samenhangend plan van gemaakt worden. Dit plan dient door de directie als voorstel voorgelegd te worden aan de ondernemingsraad (art. 27 WOR). Nadat de ondernemingsraad en de directie overeenstemming hebben bereikt over een definitief plan, kan de uitvoering ervan in gang worden gezet.

Personeels- en opleidingsafdelingen

Enkele malen is reeds – ietwat terloops – de mogelijke rol van personeels- of opleidingsafdelingen aan de orde geweest. Daaruit moge blijken dat deze diensten een belangrijke rol kunnen spelen in het kader van art. 6 van de Arbowet. Het gaat om een viertal taken, die elk kort zullen worden toelicht. De eerste taak bestaat uit het coördineren van zowel de voorbereiding als de uitvoering van het plan voor voorlichting en onderricht. De organisatie van de bedrijfsbrede discussie, resulterend in een conceptplan is reeds aan de orde geweest. Op vergelijkbare wijze is het raadzaam om aan deze diensten de taak op te dragen om ervoor te zorgen dat ook

de uitvoering van het plan volgens het boekje verloopt. De PZ- of opleidingsafdeling zal dus steeds bij elke afgesproken activiteit het initiatief nemen om te zorgen dat deze ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd en dat de betrokkenen weten wat er van hen wordt verwacht. Ook het systematisch registreren van namen van werknemers, die hebben deelgenomen aan bepaalde V&O-activiteiten, kan deel uitmaken van deze coördinatie-taak.

De tweede taak bestaat uit het *aandragen van voorstellen* voor onderwerpen en het aangeven van (groepen)

praktische uitvoering van het V&O-plan.

De deskundige diensten

De Arbowet geeft ook een duidelijke taak aan de deskundige diensten (veiligheids- en gezondheidsdiensten) als het gaat om voorlichting en onderricht. Van deze diensten wordt namelijk verwacht dat zij bijstand verlenen bij het geven van voorlichting en onderricht. Dit betekent dat zij in het ene geval bijvoorbeeld de leidinggevende, die belast is met de uitvoering van een concrete V&O-activiteit van de nodige informatie voorzien,

Titel:	<i>Veilig en gezond werken in de industrie</i>
Ondertitel:	Een handreiking voor het opzetten en uitvoeren van voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden in de industrie (art. 6 Arbowet)
Uitgave:	COB/SER, Den Haag.
Deelnemende organisaties:	AWV, FME, VNCI, Industriebond-FNV, Industrie en Voedingsbond-CNV.
Samenstelling:	drs. G.I.H.M. Bayens (Veiligheidsinstituut) drs. C.W. Koning (Veiligheidsinstituut)
Eindredactie:	G.A. Glas (Journalist)
Prijs:	Te bestellen bij: COB/SER.

werknemers, die in aanmerking komen voor voorlichting en onderricht. Met name de personeelsafdeling is goed op de hoogte van het wel en wee van de werknemers en men weet ook precies hoe het staat met overplaatsingen, de komst van nieuwe werknemers, veranderingen in het bedrijf, enzovoorts. Vanuit dat inzicht kan men dus voorstellen doen voor het V&O-plan. Door medewerkers van personeels- of opleidingsafdelingen zou ook een belangrijke rol gespeeld kunnen worden bij het systematisch evalueren van de gegeven voorlichting en het onderricht. Daarop wordt verderop in dit artikel nog nader ingegaan.

De derde taak is het leveren van daadwerkelijke bijdragen aan de *uitvoering* van voorlichting en onderricht. Zeker een deel van de algemene bedrijfsinformatie kan verzorgd worden door een PZ- of opleidingsmedewerker. Bovendien kunnen zij assistentie verlenen bij activiteiten die door afdelingschefs of medewerkers van de deskundige diensten worden uitgevoerd.

De vierde en laatste taak betreft de *praktische organisatie* van voorlichting en onderricht. Hierbij wordt gedacht aan het samenstellen van cursusgroepen, afspraken maken met opleiders, het reserveren van zalen, het huren van audiovisuele middelen, het inkopen van voorlichtingsmateriaal, het leggen van contacten met externe dienstverlenende instellingen en wat er verder allemaal komt kijken bij de

terwijl zij in een ander geval zelf daadwerkelijk optreden als 'voorlichter' of onderricht.

Daarnaast past het in de algemene taak van de deskundige diensten om signalerend op te treden als het gaat om onderwerpen en mensen die voor voorlichting en onderricht in aanmerking komen. Dit geldt uiteraard in het bijzonder als het gaat om de conclusies die kunnen worden verbonden aan de ongevallen-, ziekte- en WAO-cijfers van het bedrijf.

De werknemers-vertegenwoordiging

Werknemersvertegenwoordigers hebben een belangrijke rol inzake art. 6. Zij kunnen initiatieven nemen, suggesties (vanuit hun achterban) aandragen, meepraten en -denken over de gewenste prioriteitsstelling en in het algemeen toezien op de juiste uitvoering van art. 6 door de werkgever. Zij kunnen zich daarbij laten assisteren door de deskundige diensten, maar ook door externe dienstverlenende instellingen.

Voorlichting en onderricht: eindeloos

Het zal inmiddels duidelijk zijn dat voorlichting en onderricht de gemoeiden tot in de lengte van jaren bezig zal houden. Dat is ook de intentie van de Arbowet. Het gaat er niet alleen om dat nieuwe werknemers goed worden geïntroduceerd en ingewerkt in hun functie. Het gaat er zelfs niet alleen om dat er voor de overige ►

werknemers een inhaalbeweging moet worden gemaakt. Het gaat er vooral om dat er ook op dit gebied sprake is van een regelmatig terugkerend aanbod van voorlichting en onderricht aan alle werknemers. Daarmee is het een eindeloos proces. Maar daardoor kan er ook ervaring mee opgedaan worden en kan de kwaliteit en de effectiviteit gaandeweg toenemen. Dit vereist dat op een tweetal momenten wordt stilgestaan bij de uitgevoerde activiteiten. In de eerste plaats dient na afloop van elke V&O-activiteit worden nagegaan of het gewenste doel is bereikt. Ook is het nuttig om na verloop van tijd nog eens na te gaan wat het effect van de V&O-activiteit is. Eventuele zwakke punten in de uitvoering kunnen worden opgespoord en een volgende keer worden voorkomen. In de tweede plaats dienen de directie en de werknemersvertegenwoordiging zich bijvoorbeeld elk half jaar af te vragen of het V&O-plan nog steeds actueel is en of eventuele aanpassing ervan wenselijk is. Het is belangrijk om op deze manier van de opgedane ervaringen te profiteren.

Methoden

De brochure wordt afgesloten met een hoofdstuk waarin verschillende methoden voor voorlichting en onderricht worden besproken. Vanuit verschillende invalshoeken worden de zgn. schriftelijke, audiovisuele, mondelinge en doe-het-zelf-methode besproken en worden de voor- en nadelen van elk van deze vier methoden aangegeven.

Drs. G.I.H.M. Bayens

Als onderzoeker verbonden aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden. De auteur dankt mevr. drs. C.W. Koning voor haar bijdrage aan de totstandkoming van deze samenvatting.

Een op de vier werknemers heeft last van huidirritatie

Beroepsdermatitis is een huidontsteking als gevolg van een irriterende stof die met de huid in aanraking komt tijdens de arbeid. De verschijnselen en de ernst ervan verschillen aanzienlijk en zijn afhankelijk van het soort irriterende stof, de duur van de blootstelling er aan en hoe gevoelig iemand is voor (die) irriterende stof.

De eerste tekenen daarvan zijn rode plekken, irritatie en plaatselijke huidzwellingen. Vervolgens kunnen blaren verschijnen en als deze openbreken kan de huid worden geïnfecteerd. Alhoewel een irriterende stof elk deel van de huid kan aantasten, beperkt het zich meestal tot de handen en armen. Echter, als er stof of dampen bij betrokken zijn kan de huidontsteking ook voorkomen op het gezicht en in nek of hals.

Dermatitis is niet besmettelijk, maar bij onvoldoende verzorging en behandeling kan het zich over andere delen van het lichaam uitbreiden. Juiste behandeling in een vroeg stadium is essentieel.

Organische en anorganische chemicaliën zijn de voornaamste bron van huidbeschadigende risico's. Geschat wordt dat 75% van de beroepsdermatitisgevallen voornamelijk worden veroorzaakt door irriterende chemicaliën. Per definitie is een primaire (huid)prikkelende stof een chemische stof, die elke huid kan aantasten als voldoende blootstelling plaatsvindt. Huidprikkelende stoffen kunnen snel vernielend zijn, zoals bij geconcentreerde zuren, logen, sommige zouten en oplosmiddelen en enkele gassen. Verdunde zuren en logen, inclusief alkalische stof, verscheidene oplosmiddelen en oplosbare snijvloeistoffen onder deze stoffen, vergen echter enkele dagen van herhaald contact om zichtbare resultaten op de huid te produceren.

Wrijving, druk en beschadiging uitmondend in afschaving, wonden, kneuzingen en het binnendringen van vreemde voorwerpen in de huid, kunnen huidaandoeningen veroorzaken, inclusief verschillende gezwellen. Hitte, kou, hoge of lage vochtigheid, elektriciteit, zonlicht, kunstmatige, ultraviolette en laser-straling en hoge energiebronnen als röntgen-, radiumstraling en andere radio-actieve stoffen, zijn potentieel schadelijk voor de huid.

Beroepsmatige blootstellingen

Beroepsmatige blootstellingen aan bacteriën, ontstoken zwellingen, vi-

russen of parasieten kunnen primaire of secundaire huidinfecties veroorzaken.

Beroepshuidziekten nemen 2/3 van alle beroepsziekten voor hun rekening.

Het is makkelijker huidontstekingen te voorkomen dan ze te genezen.

Doeltreffende preventie is dus van groot belang. Wat kan er worden gedaan om huidcontacten met irriterende stoffen uit te bannen:

- waar mogelijk direct contact vermijden van oliën, chemicaliën en harzachtige stoffen, door gebruik te maken van tangen, poken of krabbers en andere langstellige gereedschappen en door het hanteren van schermen en spatborden;

- goede ventilatie wanneer kans op stof, dampen of rook aanwezig is;

- organiseer een goede bedrijfshuishouding. Zorg voor schone vloeren, schone muren en plafonds, schone vensters en schone werkplekken; neem gemorste stoffen dadelijk op;

- verwijder in werkplaatsen alle materiaalresten zoals snijdsels en gebruikte snij/boorvloeistoffen, omdat zeer kleine dampdeeltjes lichte schaafplekken veroorzaken die tot huidirritaties leiden;

- verminder het direct hanteren van irriterende stoffen door het dragen van goed ontworpen en passende beschermende kleding;

- gebruik niet-gewezen handschoenen (rubber of kunststof) alleen dan wanneer beslist noodzakelijk en met de nodige voorzichtigheid, omdat deze niet ventileren en daardoor huidirriterend werken;

- persoonlijke hygiëne door periodiek wassen en omkleden onmiddellijk na de arbeid, vermindert de kans op huidbesmetting door achterblijvende deeltjes op kleding, aanzienlijk;

- gebruik uitsluitend medisch voorgescreven huidmiddelen bij overgevoeligheid doch vermijdt overmatig wassen met zeep;

- meldt elke huidkwaal of huidbeschadiging direct bij de bedrijfsmedische dienst.

Het is raadzaam om via de veiligheids- of Arbodienst een lijst te maken van gemelde of gesignaleerde huidirritaties en de plaatsen in het bedrijf waar ze optreden. Met deze lijst moet er een preventief programma komen met daarin opgenomen de huidbeschermende maatregelen die nodig zijn.

(Bron: 'Today's Supervisor' – uitg. Nat. Safety Council, Canada, febr. 1987) ■