

Formeren van Arbo-teams een goede zaak

Rob Noordhoek en Frank Nijman*

Sociale Werkplaatsen verschillen op een aantal fundamentele punten van andere bedrijven. Zo is de hoofddoelstelling van de meeste bedrijven het maken van winst. De hoofddoelstelling van een Sociale Werkplaats is het creëren van arbeidsplaatsen die geschikt zijn om mensen met een handicap opnieuw te laten deelnemen aan dat gedeelte van het maatschappelijk proces dat wij ons 'werk' noemen. Met name dit verschil is van invloed op de aanpak van veiligheidskundige of arbeidshygiënische problemen die zich in de werksituatie kunnen voordoen.

In Sociale Werkplaatsen is naast de Arbowet ook de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) van invloed op de arbeidsomstandigheden. Krachtens de WSW dient de arbeid in Sociale Werkplaatsen zoveel mogelijk aangepast te worden aan de individuele capaciteiten van de werk gestelden. In het streven naar het bevorderen van arbeidsgeschiktheid tracht men deze arbeid zoveel mogelijk volgens normale werkmethoden te laten verlopen, waardoor stigmatisering van de werknemers kan worden tegengegaan.

Een belangrijke rol hierbij speelt scholing en training van het personeel. Meer nog dan in het gewone bedrijfsleven zouden werknemers bij het vertrouwd raken met nieuwe technieken gewezen moeten worden op het belang van veilig en gezond werken voor hun nieuw verworven vakmanschap. Dat dit niet altijd probleemloos verloopt, moge blijken uit het volgende praktijkvoorbeeld.

Scholing en voorlichting

In het kader van onderzoek naar de meest invloedrijke factoren met betrekking tot de arbeidsomstandigheden bij het vervaardigen van elektroprints in een Sociale Werkplaats, is ter verbetering van deze omstandigheden een scholings- en voorlichtingsprogramma opgesteld en verzorgd. Het vervaardigen van de prints geschiedt met behulp van semi-automatische productie-apparatuur, waaronder belichtingskast, ontwikkel-, erts-, strip-, borstel- en boormachine. Daar-

naast brengen ook de chemicaliën, die ver- en bewerkt moeten worden, diverse risico's met zich mee.

Het personeel dat zich hiermee daadwerkelijk bezighoudt is via een interne werving aangekomen. Hierbij kan worden opgemerkt dat de drang tot solliciteren veelal gelegen is in de afwezigheid van doorstromingsmogelijkheden naar het bedrijfsleven. Bovendien betekenen deze werkzaamheden een interne promotiekans. Het voorlichtingsprogramma was zo samengesteld dat na elke twee opleidingsbijeenkomsten één bijeenkomst gehouden werd waarin de veiligheidsaspecten werden behandeld. Gesproken kan worden van een geïntegreerde aanpak conform art. 6 van de Arbowet.

De problemen die zich met het concretiseren van het veiligheidsvoorlichtingsprogramma voordeden, waren grotendeels gelegen in het tempo en de opbouw die was gepland. De bij dit project betrokken personen waren zó sterk gericht op het zo snel mogelijk onder de knie krijgen van het technische aspect, dat veiligheid, gezondheid en welzijn ondanks het onderkennen van het belang hiervan, bewust of onbewust naar de achtergrond werden gedrukt. In overleg met de betrokkenen is ter verbetering van de opname van de materie na elke sessie een evaluatie en een leeropdracht ingepland. Ondanks het schoolse karakter van dit laatste, bleken de resultaten en de betrokkenheid tot de veiligheidsbewustwording sterk te groeien. ▷

Praktijkonderzoek Sociale werkplaats

De afgelopen jaren is er onder de economische druk van teruglopende subsidies een verschuiving te constateren in de richting van een meer bedrijfsmatige aanpak in Sociale Werkplaatsen. De nadruk die bij de orderverwerking oorspronkelijk lag op het vinden van zinvolle arbeid, komt meer en meer te liggen op het aantrekken van commercieel interessante opdrachten. Deze ontwikkeling is bij de ene werkplaats al veel verder in gang dan bij de andere, maar de tendens is bij allen merkbaar. Het heeft voor de behartiging van goede arbeidsomstandigheden een aantal gunstige en ongunstige gevolgen.

De auteurs van dit artikel hebben in het afgelopen jaar beiden een praktijkonderzoek verricht naar arbeidsomstandigheden op een afdeling van een Sociale Werkplaats (1 en 2). Hierbij werden beiden geconfronteerd met dezelfde problemen, die de hierboven omschreven ontwikkelingen binnen sociale werkplaatsen met zich meebrengt.

Nevenstaand passeren een aantal van deze problemen de revue, waarbij een aanzet wordt gegeven om tot oplossingen te komen.



Bij de Sociale Werkplaatsen wordt het werk zoveel mogelijk aangepast aan de individuele capaciteiten van de te werk gestelden. In het streven naar het bevorderen van arbeidsgeschiktheid tracht men deze arbeid zoveel mogelijk volgens normale werkmethoden te laten verlopen, waardoor stigmatisering van de werknemers kan worden tegengegaan. Foto: DGSW, Rotterdam



Het automatiseren van het in kunststoffolie verpakken van artikelen bleek in de praktijk niet goed te werken. Bij het handmatig sealen werd het apparaat regelmatig schoongemaakt; na automatisering liet men het apparaat rustig vervuilen. De motivering en het vakmanschap ging verloren. Foto: DGSW, Rotterdam

Overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers

In een onlangs in dit blad verschenen artikel van Toet (3) wordt beschreven dat het overleg inzake arbeidsomstandigheden tussen werkgever en de werknemersvertegenwoordiging in Sociale Werkplaatsen ingewikkelder is dan in andere bedrijven, doordat de werknemers hier gedeeltelijk vertegenwoordigd worden door de Medezeggenschapscommissie (MC) en gedeeltelijk door het Centraal orgaan voor overleg (COVO). Uit een onderzoek van de Rijksuniversiteit te Utrecht kwam naar voren dat deze tweeledige overlegstructuur de invloed van de werknemers op het beleid van de Sociale Werkplaats niet ten goede kwam (4). Een mogelijke oplossing die hiervoor in de praktijk vaak wordt gekozen is de commissie VGW gesprekspartner te maken van de directie als arbeidsomstandigheden worden besproken. Zuiverder is het om de onderhandelings- en besluitbevoegdheid over arbozaken bij de MC of COVO te laten en daarbij te bewerkstelligen dat beide overlegorganen in een vroeg stadium tot afstemming van standpunten komen. In sommige Sociale Werkplaatsen is dit bereikt door de secretarissen, die voor deze taak vrijgesteld waren van ander werk, in één of aangrenzende huisvesting onder te brengen, zodat informele afstemming tot stand kwam.

Voor het werk van de veiligheidskundige is het van het grootste belang dat hij zich gesteund weet door al deze overlegorganen. In een werkplaats waar de verbetering van arbeidsomstandigheden niet leeft, blijft de veiligheidskundige een roepende in de woestijn. Voor het zuiver functioneren en voor de herkenbaarheid binnen het bedrijf is het van belang dat hij geen onderdeel uitmaakt van één van deze overlegorganen; het spreekt vanzelf dat hij deze wel adviseert en op de hoogte houdt van de ontwikkelingen op Arbogebied.

Automatisering en de sociale werkplaats

De grotere nadruk op commerciële produceren brengt onder andere gevolgen voor de produktie met zich mee. Automatisering van de produktie bijvoorbeeld, druist in principe in tegen de primaire doelstelling van Sociale Werkplaatsen: zinvolle arbeidsplaatsen creëren. Maar het management van de Sociale Werkplaats redeneert nu: als een geautomatiseerd proces een goede bron van inkomsten oplevert kunnen daarmee andere arbeidsplaatsen, die door bezuinigingen op de tocht zijn komen te staan, behouden worden. Voor de veiligheidskundige betekent dit dat automatisering van een (deel)proces vaak een goede mogelijkheid om risico's voor de gezondheid van de werknemers te verminderen niet langer taboe is,

vooropgesteld dat het werk aan het geautomatiseerde proces zinvol blijft. Dat dit laatste niet altijd gegarandeerd is en dat automatisering maar al te gauw kan leiden tot monotone arbeid, blijkt uit de ervaring opgedaan op de sealafdelingen van twee Sociale Werkplaatsen. Hier worden allerlei artikelen, variërend van een stapel ansichtkaarten tot een bureaulamp, ingepakt met behulp van kunststoffolie. Het artikel wordt tussen de twee flappen van een dubbelgevouwen rol doorzichtige kunststoffolie gelegd; het folie wordt daarna met behulp van twee hete metalen draden aan de open kanten afgesneden; tegelijkertijd smelten deze twee draden de twee flappen op de snijlijnen aan elkaar, zodat het artikel geheel met folie is omgeven. Bij dit procédé kunnen, afhankelijk van het gebruikte folie en de gevolgde werkwijze, schadelijke dampen vrijkomen. Een goede reden om het proces dus te automatiseren, opdat de werknemers niet langer kwalijke dampen zouden inademen. De praktijk wijst uit van niet.

Op die afdelingen waar automatisch wordt geseald, is de taak van het personeel, naast aan- en afvoer van de artikelen, teruggebracht tot het controleren of er zich geen storing voordoet in het produktieproces. Terwijl bij het handmatig sealen de individuele werknemers het sealapparaat regelmatig schoonmaakt als er dampen vrijkomen, laat de groep die bij de automaat werkt de smeltdraden rustig vervuilen.

In dit voorbeeld is dus niet alleen sprake van verlies van vakmanschap en werkinhoud door automatiseren. Ook de fysieke arbeidsomstandigheden bleken hiermee niet gediend. Oplossingen voor de blootstelling aan schadelijke dampen werden in dit geval gevonden in de verbetering van de handsealmachine en aanpassing van de werkwijze.

De rol van de veiligheidskundige

De taak van de veiligheidskundige is tweeledig:

- het in kaart brengen van en adviseren over het wegnemen van risico's in werkplaatsen;
- het leveren van een bijdrage aan de verhoging van de kwaliteit van de arbeid.

De veiligheidskundige kan deze taak optimaal uitoefenen als hij in een zeer vroeg stadium betrokken wordt bij de vormgeving van een bepaald produktieproces, namelijk bij de orderver- ➤

Sociale werkvoorziening

Eind september 1986 hadden ruim 78 000 werknemers een dienstbetrekking op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening. Deze mensen konden wegens bij hen gelegen factoren (nog) geen plaats in het bedrijfsleven of bij de overheid vinden. Ruim 40 200 personen werkten in de industriële sector, ruim 24 200 in de cultuur- en civieltechnische sector en bijna 13 600 in de administratieve sector.

Bron: De Arbeidsmarkt - Okt. 1986, Min. Soc. Zaken en Werkgelegenheid.

werving en bij de keuze van machines.

Aan het binnenhalen van orders zijn soms risico's verbonden waar het commerciële management van de Sociale Werkplaats zich niet altijd bewust van is. Het verpakken van spuitbussen met brandbare drijfgassen, bijvoorbeeld, kan na de orderverwerving flinke extra kosten met zich meebrengen in verband met een veilige opslag en procesvoering als men zich hiervan van te voren geen rekenenschap heeft gegeven. Het is aan de veiligheidskundige om op adequate en snelle wijze het management te adviseren over de wenselijkheid van dergelijke opdrachten en de extra kosten die hiermee in verband met de veiligheid zijn gemoeid.

In het verleden werden voor het uitvoeren van opdrachten vaak oude machines overgenomen; deze werden dan vaak nog gebruikt tot ze echt opgebruikt waren. De – ondankbare – taak van de veiligheidskundige was dan lapmaatregelen voor te stellen, zodat met deze machines nog een tijd lang enigszins verantwoord gewerkt kon worden. Een gunstig gevolg van het meer bedrijfsmatig opereren van Sociale Werkplaatsen is, dat er verandering komt in de oude situatie met betrekking tot het machinepark: tegenwoordig koopt men nieuwe machines en schrijft die af over een periode van vijf jaar. Aangezien veiligheids- en gezondheidsproblemen ten gevolge van het slecht functioneren van machines sterk toenemen met het ouder worden van de machines, is bovengaande ontwikkeling een gunstige voor de arbeidsomstandigheden van de werknemers.

Samenwerking met andere disciplines

De veiligheidskundige staat niet al-

leen in het streven naar goede arbeidsomstandigheden. De praktijk leert dat een goede samenwerking met andere deskundigen op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen, waaronder bedrijfsartsen, arbeidsanalisten en bedrijfspsychologen, een onmiskenbare basis vormt voor een gestructureerde aanpak van problemen. Uit ervaringen die zijn opgedaan in een adviescommissie, waarin genoemde staf-functionarissen en disciplines participeerden, kan worden opgemaakt dat specifieke arboproblemen concreet kunnen worden behandeld en opgelost.

Een opvallende rol is weggelegd voor een typerend fenomeen in Sociale Werkplaatsen: de arbeidsanalist. Een en ander moge blijken uit de ervaring welke is opgedaan tijdens het inrichten van een produktieafdeling in een nieuw in gebruik te nemen vestiging. Hierbij werd, met name door de samenwerking tussen de veiligheidskundige en de arbeidsanalist, op de juiste wijze en op het juiste tijdstip (namelijk de ontwerpfase) een in de 'oude' situatie bestaand bedrijfsprobleem opgelost.

Het betrof hier een afdeling waar met behulp van diverse snij-, pers- en stansmachines halffabrikaten worden vervaardigd ten behoeve van kunststof mappen, onderleggers, agenda-omslagen en dergelijke. Het grootste gezondheidsprobleem was de te verwachten geluidproduktie van een aantal machines. Naast uiteraard 'bronaanpak' werd tevens gekozen voor afzonderlijke opstelling compartimentering van de grootste lawaaimakers. Dit was technisch direct uitvoerbaar, echter bedrijfsorganisatorisch niet wenselijk gezien de lange aan- en afvoerwegen van het te vervaardigen produkt. Door een verschuiving in de geplande lay-out werd een juiste afstemming en opstelling van de overige machines en het daartussen functionerende uitvoerend personeel verkregen. Hierbij sloot de routing van het produkt aan bij het meest ideale model, alsmede bij de opvattingen en ervaringen van het betrokken personeel.

Het zou een goede zaak zijn als in de toekomst in de zogenaamde Arbowet teams de verschillende deskundigen op een dergelijke manier samenwerken. Een veiligheidskundige bereikt het meeste effect door zijn adviezen en kennis door te laten werken via het werk van anderen; niet door zich te isoleren en vanaf een eilandje adviezen op de organisatie af te vuren.

De veiligheidskundige moet daarom zijn krachten bundelen met die van andere Arbodeskundigen.

Arbowet ook hier onmisbaar instrument

Uit het voorgaande blijkt dat het werk van een veiligheidskundige in de Sociale Werkplaats nog steeds in ontwikkeling is. De gedachte dat vanzelfsprekend aan de Arbowet wordt voldaan als men conform de Wet Sociale Werkvoorziening praktiseert, is misplaatst. Uit bestudering van beide wetten kan worden gesteld, dat de WSW met betrekking tot de factoren veiligheid, gezondheid en welzijn ten opzichte van de arbeidssituatie vrij beperkt is. Hieruit blijkt dat de Arbowet met zijn besluiten een onmisbaar instrument is ten aanzien van het verbeteren en aanpassen van de arbeidsomstandigheden in de Sociale Werkvoorzieningen. ○

* Rob Noordhoek is werkzaam bij Groeneveld Dordrecht BV, Frank Nijman bij het Veiligheidsinstituut, Amsterdam.

Literatuur

- (1) R. Noordhoek: Arbeidsomstandigheden bij het vervaardigen van prints in de sociale werkvoorziening; Studierapport Hogere Veiligheidskunde; Krimpen a/d IJssel (1986). Te leen VI-bibliotheek onder nummer 41/29.
- (2) J. F. Nijman: Kunststoffolies in Sociale Werkplaatsen; Studierapport Hogere Veiligheidskunde; Amsterdam (1986). Te leen VI-bibliotheek onder nummer 41/14.
- (3) M. J. Toet: De sociale werkvoorziening en de Arbowet; Maandblad voor Arbeidsomstandigheden 62 (9) P 562 (1986).
- (4) H. Coenen, H. Hens, L. Vroomans: De WSW gewogen; besproken in: Aaneen, augustus 1985: WSW-ers en ambtenaren in gezamenlijk werkverband.