

KOPIJ NVvA NIEUWSBRIEF 2005-01

NIEUWE LEDEN

E.M. Keilman	Alatus
T. Rave	AAT B.V.
H. van der Veldt	Merck Sharp & Dohme B.V.

Wij heten deze nieuwe leden binnen de vereniging van harte welkom.

NVVA-KALENDER

Centrale en Bestuursagenda

2005

maart	8	bestuursvergadering
	17	LCB incl. ALV
april	7	bestuursvergadering
	20	sluitingsdatum kopij Nieuwsbrief
	27-28	NVvA-symposium
mei	25	verschijnen Nieuwsbrief 2
juni	7	bestuursvergadering
augustus	17	sluitingstermijn kopij Nieuwsbrief 3
	23	bestuursvergadering
september	2	bestuursbeleidsdag
	8	LCB
	21	verschijnen Nieuwsbrief 3
	26	bestuursvergadering
oktober	12	sluitingstermijn kopij Nieuwsbrief 4
november	2	bestuursvergadering
	16	verschijnen Nieuwsbrief 4
	17	LCB incl. ALV
december	7	bestuursvergadering

REDACTIONEEL

2005

Een nieuw jaar!

Dingen die kunnen blijven zoals ze zijn, maar ook veranderingen en verbeteringen.

Geen themanummer dit keer, maar een nummer dat in het teken staat van deze “goede voornemens in arboland”. Voornemens als:

Deskundige bijstand

Vermindering arboregels

Stelselherziening MAC-waarden

Adviesaanvraag evaluatie Arbo-wet

Veranderingen binnen de vereniging

Arbo lijkt een kreet te zijn die niet “leeft” voor werkgevers. Het maakt hen soms zelfs moedeloos en opstandig.

Wij als vereniging, weten dat ARBO wel degelijk een levendige studie is (naar werkende mensen, hun gezondheid en hun veilige werkplek).

Als vereniging zitten we daar bovenop. Nee, zelfs middenin!

Daarom deze eerste nieuwsbrief vol actualiteiten. We willen een brug slaan, een discussie ontlokken.

Wordt daarom (inter)actief en meld je aan op de discussielijst van onze website (binnenkort in een modern jasje). Deze website moet de brug (hét medium) van onze vereniging worden. Voor en door leden!

Forums gericht op aandachtsgebied. Informatie waar je iets mee kunt. Makkelijk terug te vinden op het juiste moment. Kortom; gericht en goed bewaard. Wil je daar een bijdrage aan leveren, meld je dan aan bij de redactie (zie de oproep elders in de nieuwsbrief).

Onze redacteur, Wendel Post, heeft een aardig staaltje werk verricht voor deze nieuwsbrief, waarvoor mijn dank. Jodokus is het weer gelukt om een drietal cartoons te maken.

Enfin, veel leesplezier.

John Matulessy, hoofdredacteur

REDACTEUREN GEZOCHT

Omdat enkele actieve leden de redactie onlangs hebben verlaten, is de redactie van de Nieuwsbrief en website op zoek naar versterking. De redactie houdt zich bezig met het up-to-date houden van de website en met de uitgave van de Nieuwsbrief.

Elk jaar verschijnt viermaal een Nieuwsbrief, steeds met artikelen rondom één bepaald thema. De artikelen zijn afkomstig van verschillende schrijvers, veelal leden van onze vereniging.

Ook dit jaar zijn we weer druk bezig om vier nummers van de Nieuwsbrief te verzorgen. Doorgaans wordt een themanummer gecoördineerd door twee redacteuren, zodat het werk per persoon binnen de perken kan blijven. Omdat onze redactie wat is uitgedund dreigt de werkbelasting voor de zittende redactieleden op te lopen. Daarom zijn wij op zoek naar jou.

WIE BEN JIJ?

Je bent een lid met belangstelling voor de arbeidshygiëne maar ook met de wens om wat meer mensen binnen de vereniging te leren kennen en daardoor meer actief deelgenoot te worden van een leuke, zeer divers samengestelde vereniging. Altijd goed voor je netwerk, je weet nooit wanneer het van pas komt.

Heb je nog wat tijd over? Wil je meer doen voor de vereniging? Bijvoorbeeld met ons meedenken over de ontwikkelingen in ons vakgebied. Wil je meewerken om de website bij de tijd te houden?

Bijvoorbeeld door helpen nieuwsberichten te plaatsen, of door de links naar andere sites up to date te houden? Wil je nieuwe ideeën voor thema's naar voren brengen? Zowel inhoudelijke ontwikkelingen als ontwikkelingen in het gebeuren er omheen (wetswijzigingen, onderzoeksbeleid, arbeidsmarkt,

enz.) en ontwikkelingen binnen of rondom de NVvA, komen alle in aanmerking om binnen themanummers behandeld te worden.

Vind je het leuk om met zijn tweeën (alleen mag ook natuurlijk) een themanummer voor een nieuwsbrief te coördineren? Daarvoor is wat overleg nodig met je mede-coördinator, wat mailtjes sturen naar potentiële schrijvers van artikelen, soms wat telefoontjes of extra mailtjes om toegezegde artikelen ook daadwerkelijk voor de deadline binnen te krijgen. Allemaal niets moeilijks, het is zelfs leuk om te doen, je komt in contact met NVvA- leden die je anders hooguit van naam of gezicht zou leren kennen.

We streven ernaar dat elk redactielid per jaar niet meer dan één themanummer coördineert. Het coördinatiewerk kost een paar avonden per jaar en de redactievergaderingen zijn driemaal per jaar, waarvan éénmaal met een gezellig etentje na afloop.

Schroom niet en neem snel contact met ons op via het secretariaat of door één der huidige redactieleden te benaderen.

e-mail: nvva@arbeidshygiene.nl

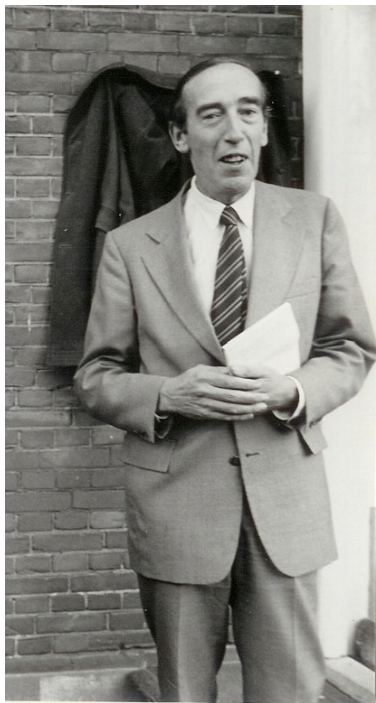
telefoon: 040-2926575

Sluitingsdatum kopij Nieuwsbrief 2005-02: 20 april 2005

IN MEMORIAM PROF.DR. KLAAS BIERSTEKER

Svp in apart kader plaatsen

+ foto erbij plaatsen met het volgende onderschrift:



D.R(dam) Klaas Biersteker

Klaas Biersteker bij de opening van de "John Snow Villa" te Wageningen, begin jaren tachtig

Klaas Biersteker (30 juni 1925 Suameer) voormalig hoogleraar Gezondheidsleer aan de Landbouwniversiteit Wageningen is op 20 januari 2005 overleden. Hij was van 1976 tot aan zijn pensioen in 1990 hoogleraar te Wageningen na daarvoor als hoofd-gouvernementsarts in Nederlands

Nieuw Guinea en als hoofd van de afdeling wetenschappelijk onderzoek bij de GGD Rotterdam te hebben gewerkt. Velen hebben hem in Wageningen als student, medewerker of promovendus meegemaakt. Zijn persoon kan in een paar woorden worden gekarakteriseerd als informeel, initiatiefrijk, non-conformistisch, en markant.

Klaas was een informeel mens. Iedere student die hem heeft meegemaakt zal dat beamen. Zijn deur stond altijd open, en je mocht hem snel tutoyeren. Hij hield van de omgang met jonge mensen, die hij tijdens de koffie- en theepauzes maar al te graag provoceerde tot levendige discussies. Hij was iemand met een brede wereldvisie, een vroege wereldburger, en hield andere vanuit zijn optiek graag spiegels voor, die in de soms wat provincialistische Wageningse context niet altijd werden begrepen. In een tijd van bezettingen, politieke boycots en participerend onderzoek waren de onderwerpen voor provocerende opmerkingen rijkelijk voorhanden. Niet zelden werd een discussie of bespreking voortgezet met een glas geestrijk vocht in zijn grote huis aan de Generaal Foulkesweg waar iedereen verkwild was in discussie met Klaas en met elkaar. Gasten werden meegenomen, soms tegen wil en dank, naar de buurt-chinees in het winkelcentrum 'De Nude'.

Belangrijke initiatieven nam Klaas op het gebied van toegepast gezondheidskundig onderzoek, gericht op het oplossen van maatschappelijke problemen. Daarbij stond vanaf het begin integratie van natuur- en maatschappijwetenschappelijke methoden centraal, zoals in het onderzoek naar de milieu-effecten van het Billiton bedrijf in Arnhem. Klaas zijn eerdere ervaringen als tropenarts, en als wetenschappelijk hoofd van de Rotterdamse GGD maakten van hem een man die meer geïnteresseerd was in de praktijk van alledag dan in wetenschappelijke abstracties. Die houding sloot verrassend goed aan bij de Landbouwuniversiteit Wageningen, die immers is opgericht om mensen op te leiden die praktische problemen kunnen oplossen. Anderzijds heeft hij ook wetenschappelijk belangrijke piketpalen gezet. Zijn eigen promotieonderzoek dat werd afgerond in 1966 naar de effecten van blootstelling aan luchtverontreiniging in Rotterdam sloot aan op Brits onderzoek naar de Londonse smog episodes en was een belangrijk startpunt van aandacht voor deze problematiek in Nederland die tot nu aan toe voortduurt. Al in dit proefschrift noemde hij ook het belang van binnenluchtverontreiniging in woningen, een tot aan dat moment onbetekenend onderzoeksterrein. Internationaal is hij ook wel eens genoemd als degene die dit terrein voor het eerst heeft blootgelegd.

Vanuit zijn praktische belangstelling heeft hij de Wageningse school voor de arbeidshygiëne in Nederland op de kaart gezet. Na een globale marktverkenning nam hij vanachter de telefoon het initiatief om de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde naar Wageningen te halen voor de jaarvergadering. Daar was hij in staat om die vereniging het Wagenings onderwijs initiatief te laten ondersteunen. Zijn betekenis voor het veld blijkt ook uit het feit dat de Vereniging voor Arbeidshygiëne onlangs het 'Klaas Bierstekerfonds' in het leven heeft geroepen met als doel het benoemen van de eerste hoogleraar Arbeidshygiëne in ons land. Klaas heeft de oprichting van het fonds nog bewust meegemaakt. Jammer genoeg maakt hij de aanstaande benoeming van de eerste hoogleraar op deze leerstoel niet meer mee.

Klaas was een markante non-conformist. Hij had voor niemand ontzag, en al helemaal niet voor mensen die zich breed maken op grond van positie in plaats van verdiensten. Steeds was hij op zoek naar wat hij noemde 'natuurlijk leiderschap' in mensen, en als hij dat in iemand meende te zien kon diegene op zijn onvoorwaardelijke steun rekenen. Die kritische houding, het stellen van gezag boven macht of invloed, bezorgde hem de sympathie van velen, en de antipathie van sommigen die meer in macht waren geïnteresseerd.

Klaas kon een enorm kritische begeleider zijn, met een gefundeerd eigen oordeel die niet altijd eenvoudig te overtuigen was, maar altijd gaf hij medewerkers en studenten grote vrijheid zichzelf te ontwikkelen en te leren van fouten. De universiteit noemde hij voor studenten "één grote speeltuin" waar je van moest weten te genieten. Waar nodig stond hij je bij met wijze raad, en hij greep pas in als je van de wal in de sloot dreigde te raken. Ook stond hij pal voor zijn studenten, bijvoorbeeld toen een asbestverwerkend bedrijf het College van Bestuur van de Universiteit vroeg om onderzoek naar nadelige effecten van blootstelling aan asbest bij het bedrijf stil te leggen. Klaas twijfelde geen seconde met zijn antwoord richting College en het bedrijf en hield de studenten uit de wind. Het is een groot voorrecht om met hem te hebben samengewerkt en door hem te zijn opgeleid. De geest van Klaas waart nog altijd rond in ons instituut in het IRAS te Utrecht. Het is verdrietig dat hij er niet meer is, maar we zijn dankbaar voor wat hij voor ons, en velen heeft betekend.

Bert Brunekreef

Dick Heederik

Hans Kromhout

IRAS, Divisie Milieu, Arbeid en Gezondheid, Universiteit Utrecht

ACTUALITEITEN

DE ARBEIDSHYGIËNIST IN HET JAAR 2020 – EEN DISCUSSIESTUK

Huib Arts

In de afgelopen bestuursvergadering is de voortgang van alle trajecten die nu lopen besproken: de samenwerking met de A&O-ers en veiligheidskundigen, de projecten die we samen met deze twee verenigingen, aangevuld door de NVAB voor SZW gaan uitvoeren, de vragen over de stelselherziening van de MAC-waarde en de wijziging van de Arbo-wet. In mailtjes ben je, als het goed is hier al weer wat meer van op de hoogte.

De belangrijkste of wat mij betreft meest onthutsende mededeling was echter dat “Breda” stopt met het opleiden van arbeidshygiënist(en)! We hebben dat eens goed op ons in laten werken: er zijn nu nog maar twee plaatsen waar je in dagopleiding, als vervolg op je middelbare school voor arbeidshygiëne kunt kiezen: Utrecht (IRAS) en Nijmegen. Schattenderwijs kwamen we tot de conclusie dat deze twee opleidingen per jaar circa vier (ja, je leest het goed V I E R) arbeidshygiënist(en) afleveren. Er zijn in Nederland dus waarschijnlijk meer middelbare scholieren die het de moeite waard vinden het paargedrag van drosophila te gaan bestuderen dan arbeidshygiëne. Ook het leven en welzijn van de Nederlanders in de vroeg 16^{de} eeuw trekt meer studenten dan de arbeidshygiëne!! Je snapt natuurlijk dat het hier om voorbeelden gaat, maar de strekking van de opmerking zal je niet ontgaan: als het even tegen zit zullen we jaren krijgen dat er misschien een enkele (of misschien wel GEEN enkele) student is die arbeidshygiënist wil worden.

Stel nu even dat de behoefte aan arbeidshygiënist(en) in Nederland ongeveer 400 is dan moet iedere arbeidshygiënist 100 jaar blijven werken om te voorkomen dat we als discipline niet verdwijnen!! Hoezo met 70 met pensioen? Wij doen dat pas met 125!!! (Dat wil zeggen: de snelle leerlingen).

Waarom wijd ik hier zo breed over uit? Omdat je, als je deze cijfers ziet, niet anders kunt dan concluderen dat we ergens iets niet helemaal (of helemaal niet) goed doen. Bijvoorbeeld:

- Zijn wij als vereniging in staat om meer bekendheid te krijgen, zodat meer middelbare scholieren arbeidshygiënist willen worden? Volstrekt niet.
- Is het vak dat we uitoefenen dan zo onbeduidend dat het ook logisch is dat niemand het wil gaan studeren: natuurlijk HELEMAAL NIET!!! Zonder de preventiedeskundigen zou het ziekteverzuim in Nederland ongetwijfeld beduidend hoger zijn dan het nu is. Nederland kan niet zonder ons!

We zullen dus toch echt iets anders moeten gaan doen. Maar wat kunnen we dan wel doen? Misschien: luisteren naar wat de maatschappij van ons vraagt. Volgens mij is dat een brede kijk op preventie en dus het ontwikkelen van een opleiding tot preventiemanager en tegelijkertijd het verdiepen van specialistische kennis met een focus op oplossingen! Laten we er in ieder geval voor zorgen dat we goed opgeleid en tegelijkertijd creatief zijn in het vinden van oplossingen op vragen die door werkgevers en werknemers aan ons gesteld worden.

De aantrekkingskracht voor deze opleidingen zal waarschijnlijk veel groter zijn, al was het alleen maar omdat ze veel gemakkelijker veel bekender kunnen worden. Immers: drie opleidingsrichtingen gebundeld kunnen veel meer dan drie losse opleidingsrichtingen opgeteld. Ook dan komen de opleidingen voor de “specialisten” veel meer tot hun recht.

Vanuit welke kant je het ook bekijkt: die preventie manager en die oplossingsgerichte specialisten, die moeten er echt komen!!

ArboProfit, Gouda. E-mail: huib.arts@arboprofit.nl

PS Is het beeld nu zo somber als ik net schetste? Nee, er is ook nog een opleiding in Deventer met circa 8 arbeidshygiënist(en) per jaar: met pensioen gaan met je 65^{ste} moet dan net kunnen! Maar dan mag niemand eerder het vakgebied uit!! Moet je ook echt niet doen, het is een vééél te leuk vak!

KOMENDE WIJZIGINGEN IN DE ARBO-WET

Bron: www.Arbo.nl

Meer keuzemogelijkheden in arbodienstverlening en deskundige ondersteuning

Werkgevers krijgen in de loop van 2005 meer keuzemogelijkheden voor het organiseren van deskundige ondersteuning. Daarmee wordt het advies van de SER over arbodienstverlening nagenoeg geheel overgenomen.

Iedere organisatie kan straks een keuze maken. Er is dan de keuze voor de zogenaamde standaardregeling (vangnetregeling) of voor de maatwerkregeling. De vangnetregeling komt globaal overeen met de huidige Arbo-dienstverlening. De werkgever houdt dan het bestaande contract met de huidige Arbo-dienst, of kiest voor een andere Arbo-dienst. Wel moet er een preventiemedewerker worden aangesteld (zie onder). De maatwerkregeling biedt meer mogelijkheden. Maar er zijn wel drie voorwaarden verbonden aan deze maatwerkregeling.

1. De maatwerkregeling mag alleen nadat het in de CAO mogelijk is gemaakt of in overeenstemming met de OR of de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Zijn er zowel CAO afspraken als een overeenkomst tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging dan mogen deze naast elkaar bestaan. In geval van tegenstrijdigheden dan moet het CAO artikel worden gevolgd. Dit geeft aan dat de CAO de voorkeur van de overheid heeft.
Let wel: ontbreekt de CAO dan moet er **overeenstemming** met de OR of PVT zijn. Overeenstemming is iets anders dan het instemmingsrecht bij bijvoorbeeld het plan van aanpak. Bij het instemmingsrecht kan de werkgever, indien de OR niet instemt, nog in beroep gaan bij de kantonrechter. Bij overeenstemming is er geen beroepsmogelijkheid. Dit betekent dat de OR hier een sterke en volwaardige onderhandelingspositie heeft. In de praktijk kan er een tweede partij zijn waarmee overeenstemming moet worden bereikt. Ook de verzekeraars zullen hier hun invloed doen gelden.
2. Bij de maatwerkregeling moet in elk geval een dienstverleningcontract worden gesloten met een bedrijfsarts.
3. Bij de maatwerkregeling moet de risico-inventarisatie en -evaluatie ter toetsing worden voorgelegd aan één van de vier kerndeskundigen (veiligheidskundige, arbeidshygiënist, bedrijfsarts en arbeids- en organisatiedeskundige).

Wordt aan deze voorwaarden voldaan dan biedt de maatwerkregeling de keuze om:

1. Alle deskundige arbo-ondersteuning intern te organiseren, door middel van het in dienst nemen van gecertificeerde arbodeskundigen.
2. Een combinatie van bovenstaande twee mogelijkheden, bijvoorbeeld een veiligheidskundige aanstellen en andere arbodeskundigen inhuren.
3. Alle deskundige arbo-ondersteuning extern in te kopen, bijvoorbeeld bij een Arbo-dienst.

Ook bij de maatwerkregeling blijft de werkgever verantwoordelijk voor het zich laten bijstaan voor wat betreft de volgende vijf onderwerpen:

1. Advies over, en toetsing van de RI&E
2. Ziekteverzuimbegeleiding
3. Arbo-spreekuur
4. Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
5. Aanstellingskeuringen (indien dit is toegestaan)

Deze bijstand hoeft echter straks niet langer meer verplicht te worden afgenomen van een Arbo-dienst, deze dienstverlening mag ook door anderen worden verleend. Daarbij moet dan wel bedacht worden dat in de Arbowedgeving een bepaling zal worden opgenomen dat de bijstand m.b.t. de RI&E bij voorkeur intern moet worden georganiseerd.

Aanstellen interne preventiemedewerker(s)

Een andere verandering in de Arbowedgeving komt neer op de aanstelling van een of meer interne preventiemedewerker(s). Vanaf 15 werknemer moet iedere werkgever zo'n preventiemedewerker aanwijzen, die belast wordt met preventietaken (bijvoorbeeld voorlichting geven en opstellen van de RI&E en het PvA). De vereiste deskundigheid van de interne preventiemedewerker volgt uit de RI&E. Bij organisaties met 15 of minder werknemers mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen, op basis van aanwijzingen daartoe in de RI&E.

Toetsen van de RI&E

Met betrekking tot de toetsing van de RI&E door arbodeskundigen ontstaat er een driedeling:

1. Bedrijven met meer dan 25 werknemers leggen de RI&E voor aan één gecertificeerde arbodeskundige of aan de gecertificeerde Arbo-dienst (bij voorkeur intern). Deze zullen de RI&E toetsen op basis van de voorschriften.
2. Voor bedrijven tot en met 25 werknemers toetst één gecertificeerde arbodeskundige of de gecertificeerde Arbo-dienst de RI&E op een 'lichtere' wijze mits deze bedrijven gebruik maken van een RI&E-instrument dat door werkgevers en werknemers op branche- of sectorniveau is vastgesteld. Ook hier bij voorkeur intern.
3. Voor bedrijven met 10 of minder werknemers komt na wetswijziging de toetsing geheel te vervallen, op voorwaarde dat deze bedrijven gebruik maken van een RI&E-instrument dat door werkgevers en werknemers op branche- of sectorniveau en met de nodige deskundigheid is vastgesteld.

De in 2 en 3 bedoelde RI&E-instrumenten zijn te vinden op www.rie.nl

Samengevat

De wetswijzigingen (maatwerk en vangnetregelingen) zijn schematisch samengevat als volgt:

		Maatwerk (bij overeenstemming in CAO of per onderneming met OR of PVT)	Vangnet (in alle andere gevallen)
Voorrangregel ogv EU-richtlijn	Algemene preventie	Preventiemedewerker of werkgever (15-), deskundigheid afgeleid uit RI&E	
	Toets en advies RI&E	25+: 1 van de gecertificeerde kerndeskundige, indien mogelijk intern	Gecertificeerde arbo-dienst, indien mogelijk intern
		25-: bij gebruik branche-instrument, lichte toets door 1 gecertificeerde kerndeskundige, indien mogelijk intern	
10-: bij gebruik branche-instrument, geen toets			
Voorrangregel telt niet	Spreekuur	Bedrijfsarts en ingeschakelde deskundige bij RI&E	Gecertificeerde arbo-dienst
	PAGO	Bedrijfsarts	Gecertificeerde arbo-dienst
	Aanstellingskeuring	Bedrijfsarts	Gecertificeerde arbo-dienst
	Verzuimbegeleiding	Tenminste contract bedrijfsarts	Tenminste contract gecertificeerde arbo-dienst

Kijk voor de volledige wettekst en memorie van toelichting o.a. op www.szw.nl (actueel, persberichten, persbericht van 1-10-2004 (meer vrijheid aanpak arbeidsomstandigheden)). Of rechtstreeks naar het document via: http://docs.szw.nl/pdf/34/2004/34_2004_3_6133.pdf

GEVOLGEN VAN DE WETSWIJZIGINGEN VOOR DE EXTERNE ARBODIENST:

DE PREVENTIEMEDEWERKER ALS VERVANGING VOOR DE ARBODIENST?¹

Henk Bolk

1. Inleiding en samenvatting

De aanstaande wetwijziging brengt een interessante en ook spannende kanteling van rollen en verantwoordelijkheden teweeg. In dit artikel trachten we hierover enkele trends en verwachtingen met elkaar in verband te brengen.

We gaan in de eerste plaats in op de rol van sociale partners en van branchevoorzieningen. We staan in dat verband stil bij twee soorten 'marktplaatsen' die zullen ontstaan, nl. één met en één zonder CAO (over de arbeidsomstandighedenregelingen in een branche).

Vervolgens schatten we in wat de rol van externe arbodiensten zal zijn in de geliberaliseerde setting en wat hun verhouding zal zijn tot de preventiemedewerker.

2. Ontwikkelingen en trends

Welke ontwikkelingen en trends zijn inmiddels waar te nemen wanneer het gaat om arrangementen als arboconvenanten en om het onderwerp arbeidsomstandigheden in CAO's? Wat kan er op brancheniveau gedaan worden om het gewenste niveau van de preventiemedewerker (a.h.v. de RIE) vast te stellen?

Het is wel duidelijk dat de wetgever met de wetwijziging de uitdrukkelijke bedoeling heeft om de verantwoordelijkheid van werkgevers zelf en van branches (sociale partners) te benadrukken. De door het Europese Hof opgelegde voorrangregel speelt daarbij een belangrijke rol. Met name zegt de wet in Artikel 14 Lid 8: "De organisatie bij de bijstand van de taken kan plaatsvinden bij CAO" (8a), of met een "Regeling waaromtrent de werkgever schriftelijke overeenkomst heeft bereikt met de OR of de PVT" (8b). En in Lid 9: "Indien er zowel een CAO als een schriftelijke overeenstemming met OR/PVT is zijn die CAO en die regeling naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van de CAO van toepassing".

Naast een voorkeur van regelingen door middel van een CAO is van belang dat er ongeveer 50 arboconvenanten lopen. Door die arboconvenanten is door sociale partners in een groot aantal sectoren immers uitvoerig ervaring opgedaan met de samenspraak over verzuim, reïntegratie en arbeidsomstandigheden. Belangen zijn ten dele gelijkgetrokken, arbeidsrisico's zijn bespreekbaar gemaakt, verzuimaanpakken en aanpakken van arbeidsrisico's zijn verkend, zaken uitgetoet, effecten beoordeeld, aanpakken zijn bijgesteld, samenwerkingen zijn aangegaan, etc. Er is m.a.w. reeds sprake van verscheidene "tafels" waaraan nut en noodzaak van een CAO(artikel) over dit onderwerp kan worden besproken. Bovendien is sprake van in het kader van de arboconvenanten tot stand gebrachte verbintenissen met allerlei uitvoerders, deskundigen en kenniscentra.

Laten we daarom, voor de helderheid, de situatie van een marktplaats *zonder* een CAO(artikel) eens onderscheiden van een marktplaats *met* een CAO(artikel). Wij besteden daarbij aandacht aan de rol van een branchevoorziening en van verzekeraars. Verzekeraars spelen in het verder privatiserende stelsel zoals u weet een belangrijke rol.

Marktplaats zonder een CAO(artikel)

Elk bedrijf zal op zich een proces door moeten van afwegen wáárop men zelf voldoende deskundig is en of (en waar) men eventueel benodigde externe deskundigheid kan afnemen. Ook de overeenstemming met OR of PVT dient het bedrijf zelf voor mekaar te krijgen.

Een eventuele branchevoorziening met een passend deskundigenaanbod (maar dus zonder een desbetreffend opgestelde CAO) zal moeten concurreren met andere partijen. De branchevoorziening heeft weinig meerwaarde t.o.v. die andere partijen als het gaat om "preferred" leverancier te kunnen zijn. Van belang is natuurlijk wel de branchespecifieke ervaring en deskundigheid van een brancheinstantie. In alle gevallen doorloopt elk individueel bedrijf zijn eigen beslisproces, waarvan we weten dat de keuze voor kleine bedrijven vooral een kwestie van de prijs zal zijn. Verder zal men vooral een extra last ervaren van de wetwijziging.

¹ Dit is een ingekorte weergave van het paper dat schrijver heeft gepresenteerd op de themamiddag 'Wat doet de preventiewerker' op 1 februari 2005 te Doorn

Verzekeraars zullen, als men in dezelfde markt (branche) opereert, kunnen kiezen uit twee opties. Zij gaan óf een exclusieve verbintenis met een branche-instantie aan (betalen voor verzuimwerk en zien mede toe op de effectiviteit daarvan) óf zij zetten bij hun polishouders zelf hun eigen verzuim- en arbodiensten in om daarmee schadelast te beperken en daarmee met elkaar de concurrentie aan te gaan. Wij nemen concreet de behoefte van verzekeraars waar om op geleide van de verzuimpolis bedrijven in één klap ook te bedienen m.b.t. de niet-verzuim gerelateerde wettelijke verplichtingen, zoals het arbeidsomstandighedensprekeuur, de RIE(toets), het PAGO en keuringen. Hierdoor krijgen preventiemedewerkers te maken met door verzekeraars voorbereide eigen arrangementen van externe deskundigen.

Marktplaats met een CAO(artikel)

Elk bedrijf doorloopt mogelijk een eigen afwegingsproces, maar zeker is dat men zich integraal van de werknemersovereenstemming voorzien weet indien men voor de benodigde externe ondersteuning aanklopt bij een branchevoorziening.

Een branchevoorziening met een passend deskundigenaanbod zal in deze variant ook met andere partijen moeten concurreren, maar deze zullen nooit óók die werknemersovereenstemming in hun 'pakket' kunnen meenemen. Bedrijven die de werknemersovereenstemming volstrekt onbelangrijk vinden zullen in hun oplossing kiezen voor een "kortsluiting" van het proces door direct in te gaan op het aanbod van een gecertificeerde arbodienst annex verzekeraar.

Verzekeraars zullen hun eigen verzuim- en arbodiensten kunnen inzetten, maar ook deze zullen niet de toegevoegde waarde meenemen van een reeds afgedekte werknemersovereenstemming. Verzekeraars zal door een branche-instantie het "aanbod" kunnen worden gedaan om voor bij hen verzekerde bedrijven met haar dienstverlening mee te liften. Dat heeft voor een verzekeraar als voordeel dat hij zich van zijn concurrenten kan onderscheiden met een polis die het type (verzuim)ondersteuning heeft inbegrepen waarvoor een individuele werkgever niet ook zijn personeel om overeenstemming hoeft te vragen. Er zal in dat verband een minder grote neiging zijn van de verzekeraar om met zijn eigen verzuim- en arbodiensten in de lucht te zijn, en hij kan zich bezig blijven houden met zijn *core business*, namelijk verzekeren van schaderisico's. De preventiemedewerker zal in deze marktplaats veel meer naar de branche-instantie kijken.

Op grond van het bovenstaande achten wij de kans groot dat er een hausse zal ontstaan van door sociale partners bestuurde branchevoorzieningen die bij CAO(artikel) in een bedrijfstak worden verankerd. Als brancheorganisatie, m.n. in MKB-sectoren, zou je immers wel stekeblind zijn als je géén belang voor je leden onderkent m.b.t. het regelen van de overeenstemming met werknemers. En als vakbond zal het aantrekkelijk zijn om je als medebestuurder verantwoordelijk te weten voor de inrichting en concrete leveringen m.b.t. deskundige ondersteuning die er aan bedrijven in een branche wordt geboden. Verzekeraars zullen met die branche-instanties samenwerkingsverbanden aangaan in de sfeer van cofinanciering van verzuimmanagement (schadelastbeperking) en in de sfeer van co-sturing op de effectiviteit van reïntegratie alsmede op de effectiviteit van arbeidsomstandighedenbeleid.

Dergelijke branche-instanties zullen niet alleen deskundigheid, collectieve afspraken, instrumenten en systemen gaan toeleveren aan bedrijven. Zij zullen ook aandacht gaan besteden aan andere vormen van "gemak" voor de bedrijven in hun sector. Bijvoorbeeld door de leiding te nemen in de (verdere) ontwikkeling van branchespecifieke RIE's. Deze zullen logischerwijs óók als output een op de branchesituatie toegespitste *listing* moeten kunnen opleveren over de kwalificaties waaraan een preventiemedewerker moet voldoen. Het zal immers zo zijn dat de preventiemedewerkers in een bepaalde branche voor zeg 80% over identieke deskundigheden moeten beschikken. Mogelijk is 20% dan bedrijfsspecifiek en dan nóg zal in dat domein binnen subbranches in een sector sprake zijn van overeenkomende vereisten.

Voor de hand ligt dat de branche-instantie óók gaat voorzien in opleidingen voor die preventiemedewerkers.

3. Gevolgen voor de externe arbodienst

Wat zijn de consequenties van de voorgestelde wetswijziging, m.n. de opkomst van de preventiemedewerker, voor de externe arbodienst? Spelen ze er op in of niet? Het antwoord op deze vragen hangt af van de situatie in het bedrijf / branche.

Artikel 13/14 – situatie: bedrijf met voldoende eigen deskundige medewerkers en overeenstemming over de regeling met OR/PVT.

In deze situatie speelt een externe arbodienst geen rol met haar huidige dienstenpakket. De algemeen deskundige werknemers en de benodigde gecertificeerde deskundige medewerkers zijn in het bedrijf aanwezig en over hun organisatie en werkzaamheden bestaat overeenstemming met de OR/PVT. Feitelijk is in zo'n situatie sprake van een interne arbodienst, een 'figuur' die ook al mogelijk was onder de "oude" arbowet. Het is in dit soort situaties hooguit denkbaar dat externe arbodiensten trainingsprogramma's leveren om bedrijfseigen mensen op te leiden. Arbo(advies)diensten zouden zich dan als opleiders herpositioneren.

Artikel 13/14 – situatie: bedrijf of branche met behoefte aan extern deskundig personeel en overeenstemming over de regeling met de OR/PVT (bedrijf) of bij CAO geregelde overeenstemming (branche).

Hier speelt de externe arbodienst op zijn best een deskundigen toeleverende rol. Ook elders werkzaam deskundig personeel (al of niet met een benodigd certificaat) kan worden ingeschakeld. Denk aan bureaus die branchespecifieke kennis en ervaring leveren voor de in artikel 13 genoemde zaken. Denk ook aan gespecialiseerde bureaus met gecertificeerde veiligheidkundigen in dienst, of bedrijfsartsen, of arbeidshygiënist, voor de in artikel 14 genoemde zaken.

Artikel 14 a – situatie: bedrijf zonder overeenstemming met OR/PVT danwel branche zonder specifieke CAO

Lid 1, 2 en 3: "Indien de bijstand bij de taken niet bij CAO of in overeenstemming met OR of PVT is georganiseerd zal de werkgever zich met betrekking tot de taken laten bijstaan door een gecertificeerde interne arbodienst ("die deel uitmaakt van de organisatie van het bedrijf"). Indien er geen (mogelijkheid voor een) interne arbodienst is zal het bedrijf een externe gecertificeerde arbodienst moeten inschakelen"

Dit artikel regelt dus een letterlijk "vangnet" genoemde situatie. En dan nog: eerst kijken of je een interne gecertificeerde arbodienst kunt opzetten en dan pas extern. Van groot belang daarbij is dat zo'n "interne gecertificeerde arbodienst" mag bestaan uit een eigen medewerker samen met externen. De Memorie van Toelichting zegt dat de certificeringeisen daarvoor zullen worden aangepast. "Om het in de vangnetregeling eerder mogelijk te maken een interne dienst in te stellen zullen de betreffende bepalingen (...) gewijzigd worden, zodanig dat ook een samenwerkingsverband van één interne deskundige waarbij de drie andere deskundigen extern zijn, als interne dienst gecertificeerd kan worden". Voor de goede orde, die "drie andere deskundigen" hoeven ook niet per sé bij één (externe arbo)dienst te werken.

De huidige gecertificeerde externe arbodiensten zijn dus in de eerste plaats in een heel keuzeproces **last in line**. Bovendien, als eventueel wel aanwezige interne deskundigheid tóch niet naar de zin is van OR of PVT dan wordt een externe arbodienst **verplicht** gesteld.

Dat lijkt me een uiterst beroerde entree! De werkgever die eerst netjes dat keuzeproces doorliep, uiteindelijk een voorstel (regeling) aan de OR/PVT voorlegde, maar daarvoor het lid op de neus kreeg van die OR/PVT, die móet een externe arbodienst inschakelen. Het lijkt me dat die werkgever het gevoel zal hebben met die arbodienst opgezadeld te zijn en dat is voor een adviesbetrekking funest.

Anderzijds is voorstelbaar dat in een branche, zonder een hiervoor opgestelde CAO met bijbehorende voorziening / inrichting, veel (kleinere) werkgevers zullen zeggen: "dat hele keuzeproces laat ik liever aan mij voorbijgaan". Zij zullen zich niet, zoals wel de intentie is van de hele wetswijziging (!), aan de voorrangregel houden en meteen instappen op een aanbieding van een arbodienst. Of deze reële optie voor veel bedrijven een logische wordt, zal afhangen van de mate waarin branchevoorzieningen ontstaan die met een CAO in de bedrijfstak worden verankerd. Want in die gevallen zal die CAO voor gaan.

We komen dan tot de volgende denkbare nieuwe "leveringen" vanuit de huidige externe arbodiensten:

- Opleiden van werknemers van bedrijven tot deskundig personeel
- Bodyshopping aan bedrijven:
 - o leveren op urenbasis van de per bedrijfssituatie bepaalde benodigde externe ondersteuning in het domein waar niet per se gecertificeerde externe mensen nodig zijn
 - o idem voor situaties waar gecertificeerde deskundigen nodig zijn
- Als onderaannemer toeleveren van deskundigen aan bij CAO(artikel) gereguleerde brancheinstanties, t.b.v. uitvoerende werkzaamheden

- Medeopzetten van (semi)interne arbodiensten in 14 a – situaties en daarvoor inzetten van mensen
- Leveren van een oud “gemakspakket” aan bedrijven in branches waar geen CAO-artikel is of komt.

Op dit moment vinden bij de arbodiensten overduidelijk voorbereidingen plaats in de richting van toelevering van deskundigen aan bedrijven en branches. Niet voor niets is er een ontslaggolf gaande van algemeen ondersteunend en uitvoerend personeel (zijnde niet specifiek deskundig op een inhoudelijk terrein). Voorts lijkt men te wedden op het (voort)bestaan van de mogelijkheid gemakspakketten te leveren.

Tot slot

De vraag in de kop van dit artikel kan suggereren dat er door de wetwijziging mogelijk een *verschuiving* van werkzaamheden van de arbodienst naar (de preventiemedewerker van) het bedrijf plaatsvindt. Dat zal niet zozeer het geval zijn. Ik denk dat de wetwijziging meer en ingrijpendere veranderingen op zal roepen. Het is in ieder geval heel goed denkbaar dat m.n. de opkomst van branchevoorzieningen ter ondersteuning van preventiemedewerkers radicalere effecten zal hebben op het verzuim en de arbeidsomstandigheden. En volgens mij is dat nu net de bedoeling van de wetgever.

DEXIS Arbeid, Postbus 32 3958 ZT Amerongen. E-mail: henk.bolk@dexisarbeid.nl

ARBODIENSTEN MOETEN MAATWERK LEVEREN OM TE KUNNEN OVERLEVEN

MKB-net, 14-01-2005

Arbodiensten kunnen alleen overleven wanneer ze zowel in advies als in uitvoering maatwerk gaan leveren. Dit stelt Aalko van der Veen, oud-directeur van arbodienst Commit. Volgens Van der Veen heeft de liberalisering van arbowetgeving grote consequenties voor arbodiensten en zal er een behoorlijke shake-out in deze markt plaatsvinden. Er is allereerst sprake van een toenemende concurrentie. Daarbij zijn bedrijven niet meer verplicht diensten van arbodiensten af te nemen - ondernemingen vervullen steeds vaker zelf de werkzaamheden van de arbodienst waarbij de interne arbozorg sterk toeneemt. Tegelijkertijd vragen werkgevers steeds meer om maatwerk en kunnen arbodiensten niet meer volstaan met het aanbieden van standaardpakketten. De markt zal dus sterk segmenteren waarbij de arbodienst als `uitzendbureau` zal opereren. Van der Veen signaleert twee belangrijke trends. Het accent in de preventie verschuift steeds meer van de ergonomische kant naar de HRM-kant. Dit komt omdat steeds meer verantwoordelijkheid bij de werkgever terechtkomt. Ten slotte juridiseert arbeidsongeschiktheid in toenemende mate. Dit komt door de hoge kosten die arbeidsongeschiktheid voor werkgever en werknemer met zich meebrengt.

MKB-net, 14-01-2005. Bron : Gids voor Personeelsmanagement nr. 1, 2005

ARBEIDSHYGIËNIST MOET ZICH AANPASSEN AAN NIEUWE ARBO-WETGEVING

MKB-net

De nieuwe wetgeving op het gebied van arbodiensten heeft waarschijnlijk ook gevolgen voor de arbeidshygiënist. Zij zullen zich meer moeten richten op de concrete vraag uit de markt en de werkgevers van praktijkgerichte oplossingen dienen te voorzien. In het verleden bleven de werkzaamheden van de arbeidshygiënist volgens critici te vaak beperkt tot het in moeilijke woorden herdefiniëren van een reeds door de werkgever geconstateerd probleem, zonder hierbij een praktijkgerichte oplossing aan te dragen. In de toekomst zal zo'n manier van werken niet voldoende zijn: iedere arbeidshygiënist zal zijn werkzaamheden moeten verbreden (om uit te groeien tot een allround adviseur) of verdiepen (om uit te groeien tot een specialist). Huib Arts, voorzitter van de

Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA) erkent dat zijn branche veel te weinig aandacht heeft besteed aan oplossingsgericht werken. Hij pleit bovendien voor het aanstellen van een hoogleraar arbeidshygiëne, die zich nadrukkelijk moet gaan bezighouden met beheersmaatregelen. Ook zou de multidisciplinaire samenwerking tussen bedrijfsartsen en arbeidshygiënisten sterker uit de verf moeten komen.

MKB-net, 15-1-2005. Bron : Arbo nr. 1, 2005

DE PREVENTIEMEDEWERKER

*Namens de redactie website/nieuwsbrief
Wendel Post*

Inleiding

Van 1 juli 2005 moet elk bedrijf een preventiemedewerker in huis hebben. De preventiemedewerker is iemand die zorg draagt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid in het bedrijf.

Wat doet Dé Preventiemedewerker

Dit was het thema van het middagcongres georganiseerd door DEXIS Arbeid, Uitgeverij Kerckebosch en *vhp* Ergonomie op 1 februari 2005. Vanuit de verschillende kanten werden de rol, het takenpakket en de vereiste deskundigheid van de preventiemedewerker belicht. Doel van het congres was meer zicht te geven op de preventiemedewerker en wat deze functionaris doet.

Ik was naar de themamiddag gegaan met drie doelen: (1) om er iets van op te steken, (2) om er iets over te schrijven in de nieuwsbrief en (3) minimaal 5 keer te lachen. Na de introductie door Pieter Ruigewaard en de eerste lezing van prof.mr. Ad Geers, hoogleraar Sociaal Recht, Universiteit Maastricht had ik mijn doelen al bereikt. Daarna volgden nog de lezingen van Rik van Steenbergen, beleidsmedewerker FNV Vakcentrale, Peter Voskamp, directeur *vhp* ergonomie, dr. Henk Bolk, partner Dexis Arbeid, drs. Jan-Harmen Kwantes, Netwerk Arbocoördinatoren, TNO Arbeid en drs. Nico Knibbe, bewegingswetenschapper LOCO motion.



De lezing van Henk Bolk tref je in verkorte vorm in de nieuwsbrief aan. De lezing van Ad Geers was voldoende stof om er een eigen verslag van te maken. Ook die tref je in de nieuwsbrief aan. Uit de andere lezingen heb ik de antwoorden gehaald op de volgende vragen over de preventiemedewerker:

- Wie is de preventiemedewerker?
- Is de preventiemedewerker nieuw?
- Intern of extern?
- Welke taken voert de preventiemedewerker uit?
- Wat is de positie van de preventiemedewerker binnen het bedrijf?
- Welke deskundigheid moet de preventiemedewerker hebben?

Hieronder volgt een bloemlezing van de antwoorden.

Wie is de preventiemedewerker

In de inleiding van de themamiddag stelt *Pieter Ruigewaard* een mogelijke preventiemedewerker voor (zie foto). Is dat hem nou of juist niet?

De preventiemedewerker is bij de Sociaal Economische Raad min of meer uit het overleg gerold, vertelde *Rik van Steenbergen*. Van Steenbergen was als beleidsmedewerker FNV Vakcentrale betrokken. De SER wilde de



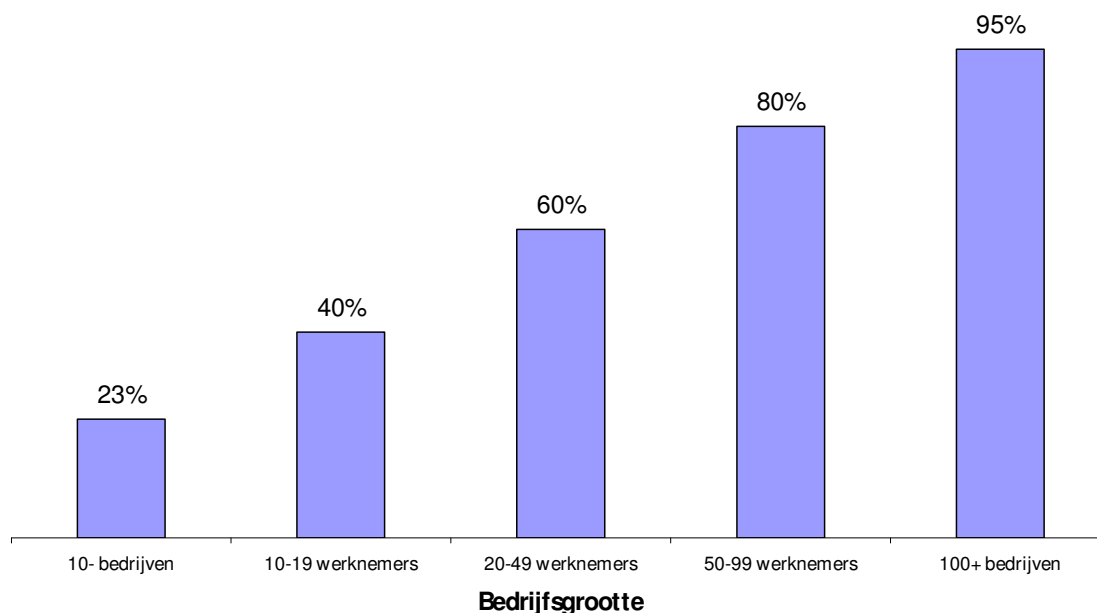
partijen in een onderneming vrijheid bieden bij de keuze voor interne of externe deskundige bijstand. Hierbij rekening houdend met het arrest van het Europese hof en de Europese Kaderrichtlijn dat voorrang moet worden gegeven aan deskundige bijstand door eigen werknemers. Daaruit kwam de preventiemedewerker naar voren.

Nieuw of nieuwe wijn in oude zakken?

Rik van Steenberghe: De preventiemedewerker is niet nieuw, maar is een uitwerking van de Europese Kaderrichtlijn welke voorschrijft dat werkgevers moeten beschikken over werknemers belast met preventietaken. Ons omringende landen kennen de preventiemedewerker al langer: in België is de preventieadviseur, in Duitsland de sicherheitsbe....

Onder andere uit het verhaal van *Jan-Harmen Kwantes* blijkt dat ook in Nederland de Preventiemedewerker niet nieuw is. In een wetsvoorstel uit 1993 werd reeds gesproken over de aangewezen persoon, wat in feite de voorloper van de preventiemedewerker was. Dit voorstel werd echter al spoedig ingetrokken. Daarna trad de Arbo-wet '94 in werking waarin één externe deskundige dienst in leven was geroepen voor preventie, verzuim en reïntegratie, de arbodienst. Kwantes beschrijft hoe vanuit de behoefte aan afstemming tussen de externe arbodienst en de organisatie de arbocoördinator is geboren. Door opleiding en ondersteuning en verdere profilering is de arbocoördinator opgegroeid tot een functionaris met een zeer breed takenpakket, een beroepsprofiel (kijk op www.arbocoördinatoren.nl) en beroepsvereniging (beroepsvereniging voor Arbo adviseurs, zie www.bvaa.nl). Het veld van de arbocoördinatoren is grofweg in drieën te delen: (1) een beleidsmedewerker (kleinste groep arbocoördinatoren), regelaar/coördinator/uitvoerder (grootste groep) of (3) uitvoerder. O.a. uit onderzoek van het ITS te Nijmegen blijkt dat de arbocoördinator al bij veel bedrijven bestaat (zie afbeelding).

Aanwezigheid arbocoördinator/ staffunctionaris arbozaken



Op de vraag is de preventiemedewerker de arbocoördinator antwoordt *Jan-Harmen Kwantes* volmondig 'ja!'. Als reden daarvoor geeft Kwantes aan dat de taken van de preventiemedewerker allang worden uitgevoerd door de arbocoördinatoren. Zijn suggestie is de arbocoördinator als preventiemedewerker te benoemen. Is er geen arbocoördinator in het bedrijf, stel dan een preventiemedewerker aan.

Naast de breed georiënteerde arbocoördinator zijn er in Nederland ook preventiemedewerkers die gericht zijn op een specifiek risico in de branche. Bijvoorbeeld agressiecoaches, RSI-consulenten en ergocoaches. *Nico Knibbe* belicht de ergocoach in de zorgsector. Vanuit het arboconvenant en het ergocoachproject zijn ca. 10.000 ergocoaches in de zorg werkzaam. De ergocoach is een 'gewone' medewerker met aandachtsgebied ergonomie die op afdelingsniveau zijn of haar collega's coacht en adviseert, knelpunten signaleert, maatwerkoplossingen biedt en evalueert.

In- of extern?

Henk Bolk: De keus voor een interne of externe deskundige bijstand is een kwestie van het doorlopen van een aantal keuzemogelijkheden in een bepaalde volgorde. Dit is vastgelegd in artikel 13, 14 en 14a van de wetwijziging. Zowel voor de preventiemedewerker als voor de deskundige bijstand waarvoor een gecertificeerde deskundige moet worden ingeschakeld (toetsing RI&E, verzuimbegeleiding, PAGO, arbospreekuur, aanstellingskeuring) geldt dat in eerste instantie gekeken moet worden om dit intern in te vullen. Is het bedrijf niet geheel zelf deskundig dan kan op een aantal taken externe deskundigheid worden ingeschakeld. Is het bedrijf in het geheel niet zelf deskundig dan kan voor alle taken de deskundigheid extern worden ingekocht.

Welke taken voert de preventiemedewerker uit?

Jan-Harmen Kwantes beveelt aan de taken van de preventiemedewerker vast te leggen in het

Taken preventiemedewerker

Rik van Steenbergen, FNV

- Motor en gangmaker arbobeleid
- Betrokken bij RI&E en PvA
- Aanspreekpunt voor werknemers, geeft voorlichting en onderricht
- Sterk(er) accent op preventie

arbobeleid en voorlichting en onderricht te verstrekken. De wettelijke taken van de preventiemedewerker staan beschreven in artikel 13 van de wetwijziging. Dit zijn (1) verrichten en opstellen van de RI&E, (2) adviseren en samenwerken met OR of PVT en (3) uitvoeren van arbomaatregelen. Volgens dit takenpakket is de toekomstige minimum rol van de preventiemedewerker met name uitvoerend.

Peter Voskamp heeft een breder takenpakket voor ogen bij de preventiemedewerker. Naast opstellen

RI&E en uitvoeren arbomaatregelen en communicatie met OR/PVT/werknemers noemt hij organisatie van de arbozorg en geven van voorlichting. Het maken van de RI&E ziet hij als één van de belangrijkste taken van de preventiemedewerker. Dit geeft de preventiemedewerker inzicht in de risico's in het bedrijf en inzicht in de te nemen maatregelen.

Wat is de positie van de preventiemedewerker binnen het bedrijf?

De wetwijziging geeft aan dat de preventiemedewerker onafhankelijk en zelfstandig zijn/haar taken moet kunnen uitvoeren. In België is de plaats van de preventieadviseur in de organisatie duidelijk afgebakend, zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschreven en is er een statuut. In Nederland is dat er niet.

Jan-Harmen Kwantes wijst erop dat de preventiemedewerker één van de medewerkers uit het bedrijf is. Er moet dus een arbeidsovereenkomst zijn. Een werkgever voldoet dus niet aan de verplichting een preventiemedewerker aan te stellen door voor een dag(deel) per week een medewerker van bijvoorbeeld een arbodienst in te huren. Wel is het mogelijk met een deskundige van arbodienst of anderszins een arbeidsovereenkomst van beperkte omvang te sluiten en deze voor bijvoorbeeld een dag(deel) per week aan te stellen.

Rik van Steenbergen: Het is belangrijk dat niet alles wordt overgelaten aan de preventiemedewerker. Dan gaat het namelijk niet werken. De preventiemedewerker moet goed samenwerken met OR/PVT/VGW-commissie en met directie. Van Steenbergen pleit ervoor dat binnen bedrijven een commissie wordt ingesteld waarin de preventiemedewerker, werkgever en werknemers(vertegenwoordiging) plaatsnemen. Bijvoorbeeld door afspraken tussen de partijen op sectorniveau of door het stellen van voorwaarden door de OR, bijvoorbeeld bij overeenstemming over de maatwerkregeling.

Welke deskundigheid moet de preventiemedewerker hebben?

Rik van Steenbergen: In het SER advies is geen advies over de deskundigheidseisen die aan de preventiemedewerker worden gesteld. Dit was een bewuste keuze, aangezien er binnen de arbodienstverlening al een verscheidenheid aan (gecertificeerde deskundigen) is en dat voor kleine bedrijven veelal een overkill betekent. Wel geeft het SER-advies c.q. wetwijziging aan dat de vereiste deskundigheid van de preventiemedewerker gekoppeld moet worden aan de inventarisatie van de risico's in het betreffende bedrijf. De preventiemedewerker moet de kwaliteit en kennis afgestemd op de risico's die voortvloeien uit de RI&E. Van Steenbergen erkent dat het belangrijk is om een structuur te bieden voor het deskundigheidsniveau. De FNV denkt aan het aanbieden van een basiscursus preventiemedewerker, waarin zaken aan de orde worden gesteld als het opstellen van een RI&E, arbobeleid en voorlichten van medewerkers. In sectoren met bijzondere risico's kunnen verdergaande eisen worden vastgelegd met een certificaat.

Peter Voskamp onderschrijft dat de kennisgebieden af te leiden zijn uit de onderwerpen van de branche RI&E of, bij grotere bedrijven, de bedrijfseigen RI&E methode. Doordat de detailregelgeving verminderd zal worden verminderd het aantal aandachtspunten in de RI&E. Het ontbreken van wettelijke criteria heeft echter als gevolg dat de preventiemedewerker meer kennis van zaken nodig heeft om te beoordelen of iets een risico is. Bijvoorbeeld het vervallen van de criteria ten aanzien van meubilair heeft als gevolg dat in de RI&E niet meer gekeken hoeft te worden of een bureaustoel aan de normen voldoet. Van de preventiemedewerker wordt wel een uitspraak verlangd of de stoel voldoet. Voskamp vindt het een ommissie dat de overheid het kennisniveau niet verder aangeeft. Het zal afwachten zijn hoe dit in de praktijk gaat uitwerken, bijvoorbeeld bij het toetsen van RI&E, waarin de aard en omvang van de interne deskundigheid moet worden beschreven. Het zal een illusie zijn dat alle deskundigen die een RI&E mogen toetsen op dezelfde wijze naar de preventiemedewerker kijken. Op grond van maatschappelijke krachten zal een certificering plaats gaan vinden. Denk bijvoorbeeld aan de beroepsvereniging arboadviseurs die druk bezig is met certificering. Een andere mogelijkheid is dat de branches hierin het voortouw gaan nemen. Voskamp spreekt de voorkeur uit voor het laatste en stelt voor dat het kennisniveau geregeld wordt via de branche. Immers, hier wordt ook de RI&E geregeld. De branche kan hiertoe bijvoorbeeld een kennisprofiel opstellen.

Jan-Harmen Kwantes daarentegen is tegen het dichttimmeren van de functie preventiemedewerker door ondermeer uniforme eisen ten aanzien van de taken, opleidingseisen en verplicht certificatietraject. Zijn suggestie is bedrijven vrijheid te geven in de organisatie van de deskundige bijstand op maat. Met andere woorden: geen eenheidsworstelijke preventiemedewerker maar een interne arbo-maatwerk-medewerker!

Afsluitend

Er waren geen vertegenwoordigers afkomstig het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Althans niet op het podium. Ze waren wel uitgenodigd om een lezing te geven, maar SZW had de uitnodiging afgeslagen met als reden dat alles in de wetwijziging staat en dat SZW verwacht dat het veld een nadere invulling gaat geven.

Uit de themamiddag blijkt dat het veld daar inmiddels druk mee doende is, maar dat de meningen uiteenlopen over de wijze waarop; opstarten van certificeringstrajecten (of juist niet), opstellen van kennisprofielen, organiseren van trainingen en cursussen voor de preventiemedewerker, enzovoorts.

Over het niveau van deskundigheid is het laatste woord nog lang niet gezegd. De Europese Kaderrichtlijn wil eigenlijk dat het niveau door de overheid wordt bepaald. De gewijzigde wet schrijft voor dat het niveau van deskundigheid moet blijken uit de RI&E, waarin aandacht moet worden gegeven aan de aard en omvang van de interne deskundige bijstand.

Op de themamiddag zijn hierover wel wat opmerkingen over gemaakt ("cirkelredenering", "externe deskundige/arbodienst moet advies geven over de organisatie van de interne deskundige bijstand", "functie niet dichttimmeren", "het is een illusie dat alle deskundigen die een RI&E mogen toetsen op dezelfde wijze naar de preventiemedewerker kijken"). De invulling van het aandacht geven aan de interne deskundigheid in de RI&E en de toetsing daarvan is voor mij vaag gebleven. Eén ding is me wel duidelijk geworden, namelijk dat het veld de mogelijkheden op velerlei wijze zal uitleggen.

Eisen aan preventiemedewerkers

Henk Bolk, DEXIS Arbeid

1. Helicopterview bedrijfsvoering en arbeidsomstandigheden
2. Gebruik van materiaal branche-instantie
3. Uitvoeren (branche)RI&E, plan opzetten
4. Draagvlak maken en organiseren
5. Kennis van oplossingen en vindplaatsen
6. Kennis van eventueel benodigde externe deskundigheid
7. Programmamanager (actor voor integrale arbozorg)
8. Kennis van zaken m.b.t. verzuim, case-management, reïntegratie, preventie en arbeidsrisico's
9. Regisseren van samenwerking tussen deskundigen

ARBO-WET NOG VERDER OP DE SCHOP?

Wendel Post

Inleiding

Op 29 oktober 2004 heeft staatssecretaris Van Hoof van SZW de SER om advies gevraagd over voorstellen voor een fundamentele herziening van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze voorstellen zijn onder meer gebaseerd op een evaluatie van de Arbo-wet die eerder in 2004 is afgerond. Het kabinet wil dat werkgevers en werknemers meer verantwoordelijk worden voor de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf of branche. De overheid zou zich vooral moeten concentreren op regels voor ernstige risico's zoals explosiegevaar in de industrie en werken met asbest of met hard geluid. Voor lage risico's zouden bestaande regels zoveel mogelijk worden geschrapt, behalve wanneer deze voortvloeien uit Europese regelgeving. De adviesaanvraag is te downloaden op de website van de Sociaal Economische Raad (www.ser.nl). Aan de SER is gevraagd het advies voor 1 mei 2005 uit te brengen.

Op de themamiddag van Kerckebosch, DEXIS Arbeid en *vhp* ergonomie op 1-2-2005 zette prof.mr. Ad Geers de plannen van het kabinet uiteen en plaatste hierbij een aantal kanttekeningen. Aan de hand van de adviesaanvraag en de lezing van Ad Geers een overzicht van de beleidsvoornemens arbeidsomstandighedenwetgeving.

BELEIDSVOORNEMENS EVALUATIE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Centrale doelstelling Arbo-wet

Het kabinet schrijft in haar adviesaanvraag dat over het algemeen de centrale doelstellingen van de Arbowet 1998 (verantwoordelijkheid werkgevers en werknemers; ruimte voor maatwerk) nog steeds gelden maar dat de werking onvoldoende is. Is samenwerking tussen werkgever en werknemer en maatwerk de centrale doelstelling van de Arbo-wet vraagt Ad Geers. Is de centrale doelstelling van de Arbo-wet niet het komen tot veilige, gezonde en humane arbeidsomstandigheden?

Hoofdpunten adviesaanvraag

In het huidige wettelijk stelsel met betrekking tot arbeidsomstandigheden wordt nog teveel teruggevallen op interventies en regelgeving door de overheid en wordt de zelfwerkzaamheid nog onvoldoende uitgewerkt. Dit betekent volgens het kabinet dat de overheid zich meer moet focussen op ernstige risico's en dat de overheid zich meer moet richten op versterking van de actieve rol van werkgevers en werknemers in ondernemingen.

De voorstellen tot aanpassingen in het wettelijke arbostelsel bevatten de volgende hoofdpunten:

- Ruimte voor maatwerk dient in het wettelijke stelsel meer voorop te staan. Waar zelfsturing door middel van afspraken tot stand komt zijn partijen primair zelf verantwoordelijk voor de naleving. De wet is dan het vangnet. Werkgevers en werknemers kunnen daarbij op brancheniveau voor het MKB een belangrijke faciliterende rol vervullen. Waar nodig zal de overheid dat stimuleren.
- Werkelijk meer overlaten aan werkgevers en werknemers. Waar werkgevers en werknemers serieus werk maken van arbeidsomstandigheden in hun bedrijf of branche wil de overheid terughoudend zijn. Waar het gaat om lage risico's zal de overheid in beginsel terugtreden als wetgever en handhaver. Er zijn daarbij Europeesrechtelijke begrenzingen, die aandacht behoeven. Met zelfregulering door partijen wordt rekening gehouden in het handhavingsbeleid van de AI, waar het gaat om risico's waarbij een overheidsrol geïndiceerd is. Waar partijen actief zijn treedt de overheid in beginsel terug.
- De regeldruk moet verder omlaag. Het kabinet wil dit bereiken door de nationale kop (de regelgeving boven de Europese regelgeving) eraf te halen.
- Succesfactoren voor zelfwerkzaamheid in bedrijven moeten verder ontwikkeld worden. Het gaat met name om de RI&E en het plan van aanpak als startpunt voor arbobeleid in het bedrijf, alsmede om de rol van de Arbocoördinator en de rol van de medezeggenschap. Dit is in hoge mate de verantwoordelijkheid van betrokkenen zelf en niet iets wat om nadere wetgeving vraagt.
- Waar zich misstanden voordoen zal de overheid stevig optreden.

Terugtrekkende overheid

De overheid stelt voor om een onderscheid te maken naar ernstige en lage risico's.

Lage arbeidsrisico's zijn risico's die niet leiden tot blijvend letsel of sterfte, en ook geen aanleiding zijn tot grote maatschappelijke kosten of onrust. Gaat het om lage risico's dan treedt de overheid terug wat betreft wetgeving en handhaving. Handhaving van lage risico's (voor zover de regelgeving niet geschrapt kan worden vanwege Europese verplichtingen) zal in beginsel via het civiele recht moeten verlopen.

De overige risico's zijn arbeidsrisico's waarvan de overheid wil dat ze op de agenda komen (of blijven) van of binnen bedrijven. Ook hier zijn de werkgevers en werknemers primair verantwoordelijk, maar, in de visie van het kabinet, is tevens overheidsinzet geïndiceerd. De overheid ziet haar rol hierbij in eerste instantie als stimulerend. De overheidsrol zal per onderwerp variëren. Regelgeving kan voor deze risico's aan de orde zijn, maar zal variëren tussen doelbepalingen die slechts het onderwerp op de agenda plaatsen, zoals bijvoorbeeld voorgesteld wordt voor psychosociale arbeidsbelasting, en meer gedetailleerde regels vanwege Europese verplichtingen of anderszins risicovolle situaties, zoals bij geluid en kankerverwekkende stoffen zoals asbest.

Bij misstanden zal de overheid stevig optreden. Dat betekent een intensievere handhavingdruk en een krachtiger sanctionering door hogere boetes en 'naming and shaming' (mogelijkheden voor de AI om in principe alle bestuursrechtelijke resultaten van haar taken met naam en toenaam van instellingen en bedrijven te kunnen melden).

KANTTEKENINGEN

Ernstige en lage risico's

Lage arbeidsrisico's zijn zoals gezegd risico's die niet leiden tot blijvend letsel of sterfte, en ook geen aanleiding zijn tot grote maatschappelijke kosten of onrust. In het kader staan indicaties van wat in de visie van het kabinet tot de lage risico's gerekend kunnen worden. Deze opsomming heeft geen definitief of uitputtend karakter.

Een aantal van deze arbeidsrisico's kan wel degelijk aanleiding zijn tot overlijden van de werknemer of blijvend letsel. De reden dat arbeidsrisico's die kunnen leiden tot sterfte niet als een ernstige risico worden opgenomen, is het feit dat de kans dat het voorkomt niet waarschijnlijk is. Als voorbeeld wordt genoemd extreme hitte. De kans dat extreme hitte in het Nederlandse bedrijfsleven leidt tot sterfte is te verwaarlozen. Daarom is bijvoorbeeld extreme hitte niet als een hoog risico gekwalificeerd, ondanks het feit dat strikt genomen dit risico de dood tot gevolg kan hebben. Of het onderscheid in lage en ernstige risico's volgens de SER en eventueel daarna in de praktijk haalbaar zal zijn moet nog blijken.

Branche-afspraken in plaats van regels

In plaats van risico's te reguleren via regelgeving wil het kabinet branche-afspraken. Uiteraard voor zover dit mogelijk is,

want daar waar er Europese regelgeving is (doel- en middelvoorschriften) zijn deze niet te dereguleren. Een kanttekening die hierbij te plaatsen is, is in het geval van branche-afspraken dat dit ongelijkheid in de hand kan werken wanneer binnen branches verschillend met risico's om wordt gegaan. Zijn er in een branche geen afspraken, dan is de vraag hoe ernstige risico's dan worden gehandhaafd. Het kabinet stelt voor dat de AI in die gevallen kijkt welke oplossing voor het risico in andere branches is gevonden en deze stand der techniek van de ene branche naar de andere vertaald.

Indicaties van lage risico's

Extreme hitte (> 36 °C droge lucht of > 28 °C WBG)
Extreme kou (< - 29 °C geen wind of < -18 °C met 4 m/sec wind)
Hand- en arm trillingen
Geknield / gehurkt werk (>1 uur achtereen hurken, knielen)
Staand werk (>2 uur statisch op dezelfde plaats)
Daglicht (geen daglicht zonder compenserende factoren, o.a
publiek)
Vloeren, muren en plafonds van arbeidsplaatsen
Ramen en bovenlichtvoorzieningen werkruimten
Specifieke maatregelen voor roltrappen, rolpaden, laadplatforms
Ontspanningsruimten
Nachtverblijven
Kleedruimten
Wasgelegenheden en doucheruimten
Toiletten, urinoirs en wasbakken
Dagindeling van de arbeid
Maatregelen m.b.t. bescherming ogen / gezichtsvermogen van
werknemers
Binnen- en buitenklimaat

TOT SLOT EEN PLUSPUNT

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Seksuele intimidatie, agressie en geweld en werkdruk hebben met elkaar gemeen dat zij alle bijdragen aan de psychosociale arbeidsbelasting van werknemers. Voorts hebben zij met elkaar gemeen dat beheersmaatregelen bij uitstek maatwerk zijn. Afspraken hierover binnen bedrijven zijn effectiever dan het opstellen van gedetailleerde regelgeving. De drie arbeidsrisico's worden daarom gezamenlijk onder de noemer psychosociale arbeidsbelasting (PSA) gebracht. Bovendien wordt hier het arbeidsrisico "pesten" aan toegevoegd, omdat de genoemde gemeenschappelijkheden ook hiervoor gelden.

Gezien de ernst en omvang van het risico PSA, gelet op de WAO instroom en het (blijvende) persoonlijk leed, stelt het kabinet het volgende voor.

- Het onderwerp PSA wordt als algemene beleidsvoeringverplichting opgenomen in Arbowet 1998 (inspanningsverplichting).
- In het Arbobesluit wordt de beleidsvoeringverplichting uitgewerkt door middel van een "agenda" bepaling. Hierin worden de elementen genoemd die onderdeel uit moeten maken van het arbobeleid voor PSA binnen bedrijven.
- Door middel van brancheaanpak / -afspraken wordt de agenda ingevuld. De AI handhaaft op basis van de brancheaanpak / -afspraken. Als er geen brancheaanpak / -afspraken bestaan dan handhaaft de AI op basis van de Arbo-wet en de agendabepaling.

Concreet zou deze wijziging inhouden dat het containerbegrip PSA in de wetgeving wordt opgenomen. Dat betekent dat werkstress en werkdruk deel uit gaan maken van de Arbo-wet. Dit geeft werknemers de mogelijkheid om een claim tot schadevergoeding in te dienen op grond van PSA omdat er dan sprake kan zijn van normoverschrijding.

Arbo Unie, vestiging Gouda. E-mail: w.post@midned-go.arbounie.nl

VISSEN WAAR DE VIS ZIT

Bron: Jaarplan Arbeidsinspectie 2005

Inleiding

Een aantal punten dat uit de adviesaanvraag evaluatie Arbo-wet naar voren komt zijn terug te vinden in het onlangs verschenen jaarplan 2005 van de Arbeidsinspectie (te downloaden op www.arbeidsinspectie.nl). In haar jaarplan schrijft de Arbeidsinspectie onder andere: de

Arbeidsinspectie wil een effectieve toezichthouder zijn. *Geen bemoeizuchtige overheid die zich met minder belangrijke details bezighoudt, maar een organisatie die zich concentreert op zaken die breed als een probleem worden ervaren.*

Gelet op de omvang van de taakvelden en de begrensde capaciteit moeten door de Arbeidsinspectie prioriteiten worden gesteld. In de uitvoering van de handhaving wordt daarom *vooral gekeken naar misstanden*. Onder misstanden moet worden verstaan: (ernstige) schending van de wet- en regelgeving waardoor onaanvaardbare risico's voor veiligheid of gezondheid van mensen kunnen ontstaan; stelselmatige overtreding van wet- en regelgeving, waardoor het rechtsgevoel van de maatschappij wordt geschonden; en ook vormen van (dreigende) risico's of uitbuiting, die maatregelen of politiek-maatschappelijke aandacht vereisen wanneer regelgeving ontbreekt

Dat betekent dat de Arbeidsinspectie zich in haar toezicht zoveel mogelijk richt op branches en bedrijven waar op basis van beschikbare informatie en actuele inzichten mag worden verwacht dat zich daar de *zwaarste en meest frequente overtredingen* kunnen voordoen.

Risicoclassificatie

Voor geen enkele sector, bedrijf of instelling mag de controlekans nul zijn. Wel behoort deze kans hoger te zijn naar de mate waarin de risico's hoger zijn en de naleving geringer is. Om te bepalen wat de misstanden en hoge risico's zijn en waar deze het meeste voorkomen wordt gebruik gemaakt van een Arbeidsinspectie Risicoanalysemodel Arbeidsomstandigheden (AIRA). De AIRA is in 2003-2004 binnen de AI ontwikkeld. Hiermee worden risico's ingedeeld in hoge en lage risico's.

Missie Arbeidsinspectie (ingekort)

De Arbeidsinspectie bevordert door middel van handhaving de naleving van de wetgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan de aanpak van misstanden.

In het risicoanalyse model worden de gegevens over ziekteverzuim, de instroom in de WAO, ongevallen en blootstelling aan risico's betrokken. Dit model geeft inzicht waar onveilige werksituaties kunnen worden verwacht. De AI onderscheidt hierbij een hoog risico en een laag risico.

Door hoge risico's te combineren met het niveau van naleving van regelgeving in branches ontstaan een risicoclassificatie en aandachtsmatrix.

→ Risico	Hoog	A	B	Risicoklasse: A: hoog risico, lage naleving – hoge aandacht B: hoog risico, hoge naleving – middelhoge aandacht C: laag risico, lage naleving – lage aandacht D: laag risico, hoge naleving – zeer lage of geen aandacht
	Laag	C	D	
		Laag	Hoog	
		→ Mate van naleving		

Die aandacht bestaat uit een bepaalde mix van inspectieprojecten, met een bepaalde omvang en controlekans voor de afzonderlijke bedrijven. De Arbeidsinspectie onderscheidt vier aandachtsklassen:

Hoge aandacht = actief handhaven met aanvullende activiteiten
Middelhoge aandacht = actief handhaven of aanvullende activiteiten
Lage aandacht = scans en steekproefbenadering
Geen of zeer lage aandacht = vrijwel uitsluitend reactieve inspecties

De AIRA vormt de basis voor het bepalen van de noodzakelijke keuzes en prioriteiten in de aanpak, zowel naar branches als naar de onderwerpen. Met als resultaat dat de sectoren in de samenleving worden benaderd waar hoge risico's en lage naleving samenkomen, oftewel vissen waar de vis is.

Wat de risicoclassificatie en aandachtsmatrix in de praktijk betekent is in het AI jaarplan 2005 het best beschreven voor de sector Commerciële Dienstverlening. In de onderstaande paragraaf wordt geïllustreerd welke prioriteitstelling volgt voor de sector Commerciële Dienstverlening op grond van de AIRA.

Commerciële dienstverlening

De sector Commerciële dienstverlening omvat een grote diversiteit van subsectoren en branches: het vervoer, de horeca, de detailhandel, de mobiliteitsbranche (garages e.d.) en de zakelijke dienstverlening (banken, schoonmaak, uitzendbureaus, beveiliging, ICT, e.d.).

Er zijn drie onderwerpen, die er binnen de sector Commerciële Dienstverlening duidelijk uitspringen en in meerdere sectoren spelen. Het betreft:

- Werkdruk
- Fysieke belasting / kracht zetten / tillen
- Agressie en geweld

Verder zijn er vele, grote en kleine subsectoren met ieder specifieke risico's.

De risicoclassificatie van de sector ziet er als volgt uit:

AIRA-risico/nalevingsniveau	Naleving laag	Naleving hoog
Risico hoog	Stuwadoors / cargadoors Vervoer over de weg / OV Uitzendbureaus / -werk Reiniging / schoonmaak Vervoer over water	Handel / reparatie auto's Reiniging kleding / textiel Vervoer per spoor Kappers / schoonheidsverzorging Benzineservicestations

AIRA-risico/nalevingsniveau	Naleving laag	Naleving hoog
Risico laag	Telecom / ICT Detailhandel Horeca	Vervoer door de lucht Post / koerier Financiële instellingen e.d. Uitvaartverzorging e.d. Verhuur onroerend goed Speur- / ontwikkelingswerk Overige dienstverlening vervoer

De subsectoren met hoog risico en laag nalevingniveau en de veelvoorkomende risico's zullen hoge aandacht gaan krijgen. Het actieplan is in de meerjarenaanpak geformuleerd. Voor 2005 is het volgende programma opgesteld voor de sector Commerciële Dienstverlening:

(Sub)sector	Looptijd inspectieproject	Aandachtsgebieden
Heftruckgebruik	Oktober 2004 - Juni 2005	Machineseveiligheid, geluid
Detailhandel	Start februari 2005	Agressie
Diverse subsectoren	Mei - december 2005	Werkdruk
Binnenvaart	Juni - oktober 2005	Machineseveiligheid
Overslag havens Amsterdam/Rotterdam	Augustus - December 2005	Fysieke belasting, heftruckgebruik, machineseveiligheid; i.s.m. VROM- inspectie: gassing
Gegaste ladingen (i.s.m. VI)	In overleg met VI vast te stellen	
Pilot wml / WGB naleving	September - december 2005	Loonbetaling
Industriële reiniging	November 2005 - februari 2006	Fysieke belasting, werktijden
Horeca	Afhankelijk van uitkomst project tegenstrijdige regels	
Samenwerkingsprojecten AI-IVW:		
Schiphol	In overleg met IVW vast te stellen	Vallen van hoogte, machineseveiligheid, arbeidsmiddelen (mede in overleg met IVW)
Garages / werkplaatsen beroepsgoederenvervoer en/of tankauto's	Idem	Diverse projecten in overleg met IVW
Schoonmaak vliegtuigen	Idem	Fysieke belasting, werkdruk
Zeescheepvaart / rails	Idem	Mede afhankelijk van inbreng IVW

Het AI Jaarplan 2005 staat op www.arbeidsinspectie.nl

STELSELHERZIENING MAC WAARDEN

Van de redactie

Staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil voor gevaarlijke stoffen een onderscheid maken tussen stoffen met een hoog en stoffen met een laag risico. Stoffen met een hoog risico zijn de stoffen die, los van de blootstelling, een ernstig effect voor de gezondheid hebben en de stoffen die bij hoge, veelvoorkomende blootstelling blijvende gezondheidsschade bij veel werknemers kunnen veroorzaken. Voor deze hoog risicostoffen wil het kabinet de wettelijke normen handhaven. Echter, liefst zo min mogelijk.

Voor stoffen met een lager risico moeten bedrijven zelf aanvaardbare concentraties vaststellen. Een bedrijf moet kunnen aantonen dat de gezondheid van de werknemer die wordt blootgesteld aan de stof daaronder niet te lijden heeft.

In oktober 2004 heeft Van Hoof de Sociaal-Economische Raad (SER) om advies gevraagd hoe bedrijven met gevaarlijke stoffen op de werkplek moeten omgaan. Uiterlijk 1 maart wordt het advies van de SER verwacht. Via discussie@arbeidshygiene.nl heeft Theo Scheffers, namens het bestuur van de NVvA, de meningen van de leden van de NVvA gepeild. Via de mail en nieuwsbrief volgt nadere berichtgeving.

Wordt vervolgd dus.

*Wil je de adviesaanvraag van SZW aan de SER nalezen?
Kijk dan op http://docs.szw.nl/pdf/34/2004/34_2004_3_6244.pdf*

AH LAAT JE HOREN!

In Arbo 11-2004 verbaast Raphaël Gallis zich over het feit dat discussie over het voorstel tot wetswijziging van de Arbo-wet heel kort was. Vervolgens vraagt hij zich af wat het voorstel voor de bedrijven op gaat leveren. Uit zijn verhaal zijn twee stellingen afgeleid:

- De enige deskundige die nog met naam en toenaam in de wijziging Arbeidsomstandighedenwet 1998 wordt genoemd is de bedrijfsarts. Hierdoor zal er een scheiding plaatsvinden tussen preventie en curatie, terwijl in het huidige systeem de gedachte is dat deze in samenhang moeten worden bekeken.
- Doordat het niveau van de vereiste deskundigheid van de interne preventiemedewerker moet blijken uit de RI&E en niet door de overheid wordt bepaald zal de deskundigheid niet echt worden vormgegeven. Net zoals de aansluiting bij een arbodienst zal de interne deskundigheid een wassen neus zijn.

Wil je reageren? Dat kan op discussie@arbeidshygiene.nl!

Nieuwe functie als tegenhanger bedrijfsarts

Ruim baan voor de preventiemanager

Meer vrijheid =
meer arbo?

FNV tegen vergaande vereenvoudiging
van regels veilig werken

«Bedrijfsartsen gaan eigen weg»

De preventiemedewerker: oude wijn in
nieuwe zakken?
Arboregels: te veel en te onduidelijk
Arboregelgeving; mag het een kilootje
minder zijn?



Niets blijft de arbodiensten bespaard

INTERVIEW MET JAAP UIJLENBROEK, ALGEMEEN DIRECTEUR ARBEIDSINSPECTIE

Heldere criteria voor handhaving noodzakelijk “Alles tot in detail vastleggen in regels is niet de weg”

Maria Breas

<p>Naam: Jaap Uijlenbroek Leeftijd: 39 jaar Geboren in: Pijnacker Burgerlijke staat: woont samen met zijn vriendin, geen kinderen Opleiding: HTS informatica, bestuurskunde in Rotterdam, promotie in Delft</p>

Hij is informaticus en bestuurskundige en sinds enkele maanden algemeen directeur van de Arbeidsinspectie. Waar moet de Arbeidsinspectie zich op concentreren? Moeten regels worden afgeschaft? Zijn bedrijven zelf in staat te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden? Vragen die Jaap Uijlenbroek in zijn nieuwe functie graag beantwoordt.

“Jazeker, een bewuste keuze voor handhaving” motiveert Jaap Uijlenbroek op het puntje van zijn stoel zijn overstap van het Ministerie van VROM naar de Arbeidsinspectie van het Ministerie van SZW. Jaap Uijlenbroek is per 1 oktober 2004 de nieuwe algemeen directeur van de Arbeidsinspectie. Het werkkterrein van de Arbeidsinspectie is voor hem een totaal nieuw spanningsveld. De verschillende partijen, werkgevers en werknemers en de politieke aandacht zorgen voor een dynamisch speelveld en als toezichthouder moet je boven de partijen kunnen staan legt de 39-jarige informaticus en bestuurskundige geanimeerd uit.

Richting geven

Ik zie het als mijn taak met de inspanningen van de Arbeidsinspectie bij te dragen aan duurzame verbeteringen van de arbeidsomstandigheden zegt hij serieus. “We moeten ons niet alleen concentreren op het inspecteren, maar ook op zaken die daar in het verlengde van liggen”. Denk bijvoorbeeld aan het verzamelen van informatie, het maken van afspraken met verschillende brancheorganisaties over verbetertrajecten en de samenwerking met ander inspectiediensten.

Lastig

“Door met inspecteurs mee te gaan bij het uitvoeren van inspecties ben ik mij veel bewuster geworden van de inhoud van de verschillende onderwerpen”. Neem bijvoorbeeld het verschil tussen lichamelijk zwaar werk en werkzaamheden waarbij werkdruk en agressie en geweld een gevaar voor de gezondheid kunnen zijn. Werkdruk is veel moeilijker zichtbaar te maken en dus moeilijker grijpbaar. “Lastig” vindt hij. Maar volgens hem wel op te lossen door vanuit risicobenadering onderwerpen meer thematisch aan te pakken. “Ik begin het werkveld steeds leuker te vinden” roept hij enthousiast.

ICT

Dat enthousiasme weerspiegelt zich ook in de carrière van Jaap Uijlenbroek. Na de middelbare school een studie informatica aan de HTS, gevolgd door een studie bestuurskunde aan de Erasmusuniversiteit en een promotie in Delft met een proefschrift over elektronisch documentbeheer. “Nadat ik klaar was met informatica was eigenlijk de studie bedrijfskunde mijn eerste keus” zegt hij, “maar door plaatsgebrek ben ik begonnen aan bestuurskunde en vond het toen zo leuk dat ik doorgedaan ben.” Hij ging werken als adviseur bij Het Expertisecentrum (ICT en bestuur in de publieke sector) en vervolgens bij het ministerie van VROM als directeur Informatie, Beheer en Subsidieregelingen (IBS), de directie die alle landelijke subsidieregelingen uitvoert op het terrein van de volkshuisvesting. De overstap van uitvoering bij VROM naar handhaving bij SZW is een bewuste keuze geweest maar door het plotselinge vertrek van Paul Huijzendveld, mijn voorganger “ben ik er toch min of meer ingerold”.

Achterdeur

Hij realiseert zich dat het door de overheid vaststellen van regels in deze tijd niet populair is, en dat er zelfs voorstellen gedaan worden om beleidsregels maar af te schaffen. “Minder regels is goed voor het verminderen van administratieve lasten, maar zonder beleidsregels is het voor de Arbeidsinspectie moeilijk om te handhaven” zegt hij enigszins bedachtzaam. “Je hebt nu eenmaal criteria nodig om op

te kunnen treden. Zonder criteria kun je als Arbeidsinspectie niet duidelijk zijn en zul je het helemaal aan werkgevers en werknemers over moeten laten, waardoor het risico bestaat dat regels via de achterdeur weer binnen komen." Dit is beleidsmatig een moeilijke puzzel. Daarbij speelt ook nog eens dat als er problemen zijn de politiek hierop wordt aangesproken. Het echt loslaten ligt dus ook moeilijk. Dit vraagt tijd om goed na te denken en het zomaar afschaffen van beleidsregels heeft dan ook niet mijn voorkeur."

Circus

Wel is hij van mening dat regelgeving vooral concreet moet zijn en werkgevers aangesproken moeten worden op een degelijk arbeidsomstandighedenbeleid. "Alles tot in detail vaststellen in regels is niet de weg" geeft hij aan. "Wij gaan ook niet de kwaliteit van het management binnen de bedrijven beoordelen. Je spreekt de werkgever alleen aan als er daadwerkelijk problemen te vinden zijn op de werkvloer. Ik wil voorkomen dat we terecht komen in een papieren circus."

Schoenmaker

Tussen sociale partners kunnen afspraken worden gemaakt over een veilige en gezonde werkomgeving. "Als deze afspraken goede criteria bevatten, kun je je voorstellen dat de Arbeidsinspectie daarop handhaaft. Stel dat voor z'on model wordt gekozen, dan zal het niet voor alle sectoren even makkelijk zal zijn om handhaafbare criteria te formuleren. De meest voor de hand liggende oplossing is dat dan hulp van de overheid wordt gevraagd." Hij vindt het té gemakkelijk om die verantwoordelijkheid bij de overheid neer te leggen. "Gelukkig is een aantal branches op dit punt al actief bezig. Tegelijk voegt hij daar aan toe: "ik wil als schoenmaker bij mijn leest blijven. Het stimuleren van zelfwerkzaamheid van bedrijfstakken is in de eerste plaats een kwestie van beleid maar de Arbeidsinspectie kan er wel een bijdrage aan leveren."

Ondersteuning

Bedrijven hebben bij de zorg voor een veilige en gezonde werkplek de ondersteuning van Arbodiensten nodig vindt Jaap Uijlenbroek. Er komt ruimte voor bedrijven om dit soort zaken ook zelf te regelen. Hij denkt even na en zegt dan: "ik denk dat ik eens met de arbodiensten moet gaan praten om een beter beeld te krijgen op welke wijze ze actief zijn op het gebied van advisering ter verbetering van werkplekken en reïntegratie van zieke werknemers." Hij wil zich goed inwerken in zijn nieuwe baan en realiseert zich dat hij het halve jaar dat hij daarvoor had uitgetrokken hard nodig heeft.

RECENSIE HANDBOEK ARBEIDSHYGIËNE

Marc van de Kerkhof

Het accent van de werkzaamheden van de arbeidshygiënist lag tot op heden op het inventariseren en evalueren van fysische, chemische en biologische factoren. De beroepspraktijk van arbeidshygiënist is echter sterk in ontwikkeling. "Klanten" verlangen van de moderne arbeidshygiënist dat deze tevens kennis heeft van onderwerpen die raakvlakken hebben met de klassieke arbeidshygiëne zoals ergonomische aspecten. Bovendien verlangen zij dat de deskundige kennis heeft van relatief nieuwe gezondheidsrisico's zoals bijvoorbeeld het werken met genetisch gemodificeerde organismen. Alsof dat nog niet voldoende is willen klanten ook nog een praktische oplossing voor problemen. Vanwege de aard van de problematiek worden maatregelen om de organisatie van het werk en het individuele gedrag van werknemers te beïnvloeden, in vergelijking met technische oplossingen, daarbij steeds belangrijker.

Deze ontwikkelingen maken dat de arbeidshygiënist een brede kennis moet hebben. Tot op heden was geen praktisch naslagwerk beschikbaar dat al deze aspecten van het huidige arbeidshygiënische werk behandelt.

Door Kluwer is het handboek Arbeidshygiëne uitgebracht. De veelbelovende subtitel luidt "een praktisch handvat voor het beheersen van gezondheidsrisico's op de werkplek".

In het handboek wordt door erkende auteurs aandacht besteed aan vertrouwde fysische, chemische en biologische factoren. Voor de gemiddelde arbeidshygiënist heeft het een meerwaarde dat tevens aandacht wordt besteed aan de toepassing van biologische monitoring bij het beoordelen van blootstelling aan chemische stoffen en aan de stand van kennis met betrekking tot het meten van huidblootstelling.

Bovendien wordt in het handboek aandacht besteed aan ergonomische analysetechnieken. De aanpak en beschrijvingen maken dat de informatie bruikbaar is voor een arbeidshygiënist. Het belangrijkste is echter dat in het handboek, nadat aandacht is besteed aan de inventarisatie en evaluatie van risico's, uitgebreid aandacht wordt besteed aan het beheersen van gezondheidsrisico's. Hierbij wordt op een systematische wijze onderscheid gemaakt tussen technische maatregelen, organisatorische maatregelen en gedragsmaatregelen. Ter illustratie zijn bovendien vaak praktische voorbeelden en casussen in de tekst verwerkt. Samengevat is het handboek arbeidshygiëne een bruikbaar naslagwerk voor arbeidshygiënist die als generalist werkzaam zijn. Indien voor specialistische onderwerpen meer diepgang is gewenst dan zal een beroep moeten worden gedaan op de praktijkgidsen arbeidshygiëne.

CURSUSSEN EN SYMPOSIA

1, 22 maart, 10 mei 2005

Ergonomisch analyseren in de gezondheidszorg
Info: EON, tel. 053-4361760, info@eon.nl, www.eon.nl

8, 15, 22 en 29 maart, 10 mei 2005

Training Wegvervoer voor arboprofessionals, Tilburg en Utrecht
Info: www.nspoh.nl/progres, tel. 020-5664949

9 en 10 maart 2005

Cursus "Van ontwerp tot plan van aanpak", Nijmegen
Info: VDO, tel. 024-3530568, e-mail: vdoinfo.smit@ls.han.nl, website: www.vdo.han.nl

9, 16, 23 maart, 6 en 20 april 2005

Bouw uitbreidingsmodule, Amersfoort en bouwput regio Utrecht.
Info: www.nspoh.nl/progres, tel. 020-5664949

10 maart 2005

Ziek worden van werk in het ziekenhuis, toxische agentia in de zorg, Postiljon Hotel, Bunnik
Sectie Arbeidstoxicologie van de Nederlandse Vereniging voor Toxicologie in samenwerking met de Contact Groep Chemie
Info: EPS, tel. 040-2926476, info@epsnet.nl

16 en 24 maart, 6 en 13 oktober 2005

Basiscursus gevaarlijke stoffen op de werkplek, Utrecht, Amsterdam
Info: Arboplan, tel. 020-6716121, e-mail: arboplan@arboplan.nl, website: www.arboplan.nl

21 maart, 4, 11, 25 april, 9, en 23 mei 2005

Kwaliteit van arbodienstverlening, Amsterdam
Info: www.nspoh.nl/oac, tel. 020-5664949

23 en 30 maart en 20 april 2005

Bedrijfsgericht adviseren in woord en geschrift, Amsterdam
Info: www.nspoh.nl/oac, tel. 020-5664949

23, 30 en 31 maart, 27 en 28 april 2005

Cursus "Implementatie en managen van een zorgvernieuwing", Nijmegen
Info: VDO, tel. 024-3530568, e-mail: vdoinfo.smit@ls.han.nl, website: www.vdo.han.nl

24 maart 2005

FCE ter objectivering van fysieke arbeidsmogelijkheden, Amsterdam
Info: www.nspoh.nl/oac, tel. 020-5664949

1, 15 en 29 april en 3 juni 2005

Arbeids- en organisatiekunde, Amsterdam
Info: www.nspoh.nl/oac, tel. 020-5664949

7 april 2005

Workshop Betere werkruimte, Doorn
Info: EON, tel. 053-4361760, info@eon.nl, www.eon.nl

27 en 28 april 2005

NVvA symposium "Voorbij de grenzen van de arbeidshygiëne", congrescentrum Woudschoten, Zeist
Info: NVvA, tel. 040-2926575, e-mail: nvva@arbeidshygiene.nl, website: www.arbeidshygiene.nl

10 en 17 mei, 30 november en 7 december 2005

Zonering en explosieveiligheid, Utrecht, Amsterdam
Info: Arboplan, tel. 020-6716121, e-mail: arboplan@arboplan.nl, website: www.arboplan.nl

19, 25 mei, 16 juni, 3, 10 en 24 november 2005

Etikettering en Veiligheidsinformatiebladen, Utrecht, Amsterdam
Info: Arboplan, tel. 020-6716121, e-mail: arboplan@arboplan.nl, website: www.arboplan.nl

24 mei, 22 november 2005

Training veilig werken met gevaarlijke stoffen, Utrecht, Amsterdam
Info: Arboplan, tel. 020-6716121, e-mail: arboplan@arboplan.nl, website: www.arboplan.nl

26 mei en 2 juni, 1 en 8 december 2005

Opslag van gevaarlijke stoffen, Utrecht, Amsterdam
Info: Arboplan, tel. 020-6716121, e-mail: arboplan@arboplan.nl, website: www.arboplan.nl

30 mei, 7, 8 en 23 juni, 7 en 8 juli 2005

Cursus "Gezondheidszorg in de Nederlandse samenleving", Nijmegen
Info: VDO, tel. 024-3530568, e-mail: vdoinfo.smit@ls.han.nl, website: www.vdo.han.nl

10-11 juni 2005

Dermal Exposure (DERMEX2005), Stockholm, Zweden
Info: www.iras.uu.nl "short courses"

13-16 juni 2005

Risk Assessment in Toxicology (RA2005), RIVM, Bilthoven
Info: www.iras.uu.nl "short courses"

22-26 augustus 2005

Environmental and Occupational Epidemiology: Principles of Exposure Assessment (EXPASS2005), de Uithof, Utrecht
Info: www.iras.uu.nl "short courses"

6-8 sept., 4-6 okt. (9 nov.), 7 december 2005

Vervolgcurcus Ergonomische analyseren en ontwerpen
Info: EON, tel. 053-4361760, info@eon.nl, www.eon.nl

7, 14, 15 en 21 september, 5 en 6 oktober 2005

Cursus "Het verspreiden van de innovatie", Nijmegen
Info: VDO, tel. 024 3530568, e-mail: vdoinfo.smit@ls.han.nl, website: www.vdo.han.nl

20-21 september 2005

Workshop Praktische ontwerptechnieken – Beoordelen en visualiseren van ontwerptekeningen
Info: EON, tel. 053-4361760, info@eon.nl, www.eon.nl

21-22 sept., 2-3 nov., 15 december 2005

Cursus Ergonomie voor fabricagetechnologie
Info: EON, tel. 053-4361760, info@eon.nl, www.eon.nl

12-13 oktober 2005

Workshop Meld- en Controlekamers inrichten – Ontwerp van complexe beeldschermplekken, TU Delft

Info: EON, tel. 053-4361760, info@eon.nl, www.eon.nl

24 oktober, 8, 9 en 23 november, 7 en 8 december 2005

Cursus "De excellente zorginnovator", Nijmegen

Info: VDO, tel. 024 3530568, e-mail: vdoinfo.smit@ls.han.nl, website: www.vdo.han.nl

23-24 november 2005

Workshop Cybernetische ergonomie – Mentale belasting en menselijk beslissingsgedrag, TU Delft

Info: EON, tel. 053-4361760, info@eon.nl, www.eon.nl

INHOUD

Nieuws uit de vereniging
Recensie handboek Arbeidshygiëne
AH laat je horen!
Cursussen en symposia

ACTUALITEITEN

De arbeidshygiënist in het jaar 2020 – een discussiestuk
Komende wijzigingen in de arbo-wet
De preventiemedewerker als vervanging voor de arbodienst?
 Arbodiensten moeten maatwerk leveren om te kunnen overleven
 Arbeidshygiënist moet zich aanpassen aan nieuwe arbo-wetgeving
De preventiemedewerker
Arbo-wet nog verder op de schop?
Jaarplan AI 2005: vissen waar de vis zit
Stelselherziening MAC waarden
Interview met Jaap Uijlenbroek, algemeen directeur Arbeidsinspectie

+ ADVERTENTIE: apart PDF-bestand