

NIEUWSBRIEF 2002-02

THEMA: CERTIFICERING

IS CERTIFICERING DE MOEITE WAARD?

Toen begin jaren '90 onder invloed van de Europese ontwikkelingen naar een vrije (arbeids)markt en de certificeringssystemen in met name Amerika en het Verenigd Koninkrijk de discussie over het nut van een certificeringssysteem voor arbeidshygiënist op een algemene ledenvergadering van de NVvA werd aangeslingerd, leverde dit een hoop consternatie op binnen de beroepsgroep.

De standpunten van de aanwezigen – die toen nog in grote getalen deze vergadering bezochten en allemaal een plek konden vinden in het kerkzaaltje aan de Witte Vrouwensingel in Utrecht - lagen ver uiteen.

Maar zoals inmiddels bekend, was de meerderheid het er uiteindelijk wel over eens dat een certificeringssysteem noodzakelijk was waarbij het belangrijkste argument was kwaliteitsborging en -verbetering van de beroepsuitoefening. Ook wilden we toen middels dit systeem goed voorbereid zijn op de verwachte concurrentie van collega arbeidshygiënist 'van overzee', maar ook uit andere Europese landen en anderzijds de mogelijkheden open houden dat Nederlandse arbeidshygiënist met hun registratie ook elders erkend zouden worden en werkzaam zouden kunnen zijn. Tevens speelde hierbij nog een rol dat binnen het Ministerie van SZW de discussie gaande was over kerndeskundigen binnen arbodiensten en de daaraan te stellen eisen.

Begin '93 werd de SCA opgericht die een door een NVvA werkgroep voorbereid en opgesteld certificeringssysteem als zelfstandige stichting moest gaan beheren en uitvoeren. De NVvA wilde immers vooral een kennisvereniging blijven.

De insteek van de certificering was om kennis en ervaring te toetsen van arbeidshygiënist die op hoger beroeps- en academisch niveau functioneren als directe collega's van bedrijfsartsen en veiligheidkundigen (HVK'ers). De meeste arbeidshygiënist werkten toen immers bij een arbodienst of werkten daar vanuit hun bedrijf mee samen. Bij het vaststellen van de certificeringseisen werd zowel gekeken naar de inhoudelijke kant van de in de praktijk werkzame arbeidshygiënist als ook naar de meer beleidsvoorbereidende en –ondersteunende aspecten van het werk.

Omdat er – anders dan bij de veiligheidkundigen – geen sprake was van reeds bestaande HBO-opleidingen Arbeidshygiëne, er vaak bij verschillende opleidingen en studierichtingen binnen een opleiding 'geschopt' werd en er vooralsnog besloten was om slechts op één niveau te certificeren (dus niet op MBO-niveau), werden er in het systeem voldoende waarborgen opgenomen om het HTO / Academisch niveau van de gecertificeerde arbeidshygiënist te 'garanderen'.

Hoewel de geschetste beleidslijn duidelijk in het voortraject door de NVvA was neergezet, heeft de uitvoering van het systeem heel wat discussiestof doen opwaaien. Met name bij een deel van de later instromende arbeidshygiënist waren er afwijkende inzichten omtrent de gestelde eisen en de vereiste vooropleiding; waarschijnlijk mede juist als gevolg van het feit dat slechts op één niveau werd gecertificeerd en men toch graag in het Register wilde worden opgenomen.

Door in het systeem eisen op te nemen betreffende een combinatie van inhoudelijke kennis van het eigen vakgebied die de kwaliteit van het geleverde onderzoek/advies moest waarborgen, vaardigheden die de implementatie van die adviezen moesten vergemakkelijken en verzekeren en kennis van disciplines waarmee in de praktijk nauw moest worden samengewerkt, werd beoogd voor klanten duidelijk te maken en ook te garanderen dat de 'RAH' een deskundige is die volgens geldende, door de beroepsgroep gedragen, nationale en internationale maatstaven problemen op zijn vakgebied op adequate wijze kan analyseren en met praktische aanbevelingen kan komen om deze op te lossen. Een verdere specialisatie in een deel van het vakgebied bleef uiteraard altijd mogelijk.

Getracht is om het certificeringssysteem geen systeem op zichzelf te laten zijn maar een levend geheel, inspeland op maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen binnen de beroepsgroep. Binnen dit relatief jonge, zich snel ontwikkelende, beroepsveld ontstonden naast de reeds genoemde specialisaties bijvoorbeeld ook meer management- en kwaliteit gerelateerde functies waarvoor

mogelijkheden in de certificeringseisen werden opgenomen om ook deze beroepsbeoefenaren tot op zekere hoogte daarin ruimte te bieden.

Woedde na 1994 de concurrentieslag tussen externe arbodiensten met name op basis van kostprijs waarbij de deskundigen tegen zo laag mogelijke uurtarief werden ingezet, momenteel wordt steeds meer gehoord dat juist met het leveren van kwaliteit van arbozorg de gunst van de klant kan worden gewonnen. Het is evident dat het certificaat van vakbekwaamheid hierin een ondersteunende rol kan spelen.

Is het - in dit licht bezien - toeval dat de laatste tijd weer meer advertenties verschijnen waarin arbeidshygiënist worden gevraagd met een SCA-certificaat?

Als onderdeel van het SCA-hercertificeringssysteem werd getracht greep te krijgen op de kwaliteit van de cursussen waarmee arbeidshygiënist hun kennis in het zich snel ontwikkelende vakgebied Arbeidshygiëne moesten zien bij te houden en te verdiepen. De gedachte was dat een goed opgeleide, gecertificeerde arbeidshygiënist niet zit te wachten op de eindeloze rij pretentieuze 'Inleidingen in zus' en 'Introducties in zo' waarmee in de beginjaren cursusgevers de markt bestormden. De arbeidshygiënist is echter gebaat bij cursussen, congressen en trainingen die inhoudelijk iets nieuws te bieden hebben en die een verrijking vormen voor de wijze waarop het vak wordt uitgeoefend. Door eisen te stellen aan aanbieders van trainingen, e.d. worden zij gedwongen die hogere kwaliteit te leveren. Als 'beloning' kunnen ze – wanneer ze de cursus van te voren laten beoordelen – de toegekende hercertificatiepunten vermelden in hun mailings waardoor het mes aan twee kanten kan snijden.

Mogelijk is in het begin dit beoordelingstraject té gedetailleerd geweest waarbij de SCA zich heeft verkeken op de hoeveelheid werk die dit met zich meebracht en de ingewikkeldheid daarvan. Het was niet altijd eenvoudig een consistente lijn te bewandelen en iedereen volledig recht te doen, maar het vele werk dat door de betrokken werkgroepleden hiervoor is verricht, heeft beslist z'n vruchten afgeworpen en is nu de basis voor het beoordelingssysteem dat door SKO gehanteerd wordt en mogelijk ook voor de veiligheidkundigen gebruikt gaat worden. Daarnaast is het de intentie van SKO om achteraf evaluaties van cursussen uit te gaan voeren waardoor een nog betere bijsturing van de kwaliteit zal kunnen plaatsvinden.

Dat brengt mij op het laatste onderdeel.

Op basis van de ontwikkelingen zoals hiervoor geschetst ben ik ervan overtuigd dat een goed - óns - certificeringssysteem in positieve zin reeds heeft bijgedragen en ook in de toekomst verder zal bijdragen aan de verdere ontplooiing van de kennis en kunde van de arbeidshygiënist(e) en van zijn/haar dienstverlening in het algemeen.

Dit is m.i. een basis voor het bereiken van betere arbeidsomstandigheden voor werknemers. Deze worden echter door nog vele andere factoren beïnvloed zoals afspraken tussen sociale partners, de economische situatie, het bedrijfsbeleid, enz., enz. waar wij als arbeidshygiënist in de regel minder invloed op hebben.

Wij, als deskundigen, moeten blijven werken aan verbetering van de kwaliteit van onze dienstverlening. Ook de kwaliteit van de certificeringssystemen dient met deze veranderingen gelijke tred te houden en aangepast te worden wanneer dat noodzakelijk is. Eén van de mogelijkheden daartoe is b.v. het harmoniseren van de verschillende systemen. Dit is mede een reden geweest voor het onderbrengen van de uitvoering van het AH-certificeringssysteem bij SKO dat ook al de certificatie voor veiligheidkundigen uitvoerde.

Door de beste elementen uit beide systemen te verenigen en activiteiten waar mogelijk te bundelen (denk b.v. aan de cursusbeoordeling) kan aan de deskundige die zijn/haar kennis en kunde op - hoog - niveau wil brengen/houden een zinvol hulpmiddel worden geboden mits dit 'hulpmiddel' aan blijft sluiten bij de ontwikkelingen in het vakgebied en de markt. Alleen dán is dit hulpmiddel ook 'de moeite' waard!

Verdere harmonisatie met de andere systemen zou wat dat betreft nog een verdere verbetering teweeg kunnen brengen. Het onderbrengen van het certificeringssysteem van de A&O'ers bij een andere certificeerder dan SKO is wat dit betreft mijns inziens een gemiste kans.

certificering als bewijs van kwaliteit

Het onderstaande artikel geeft de mening weer van het bestuur van de RAHN en is deels gebaseerd op "Certificering: meer kwaliteit of meer punten?", Wim van Alphen en Mart van der Steeg, Arbeidsomstandigheden, 75 (1999) nr. 12.

Inleiding

Vaak wordt gedacht dat iets zonder certificaat bijna niet goed kan zijn. Uit status-, concurrentie-, wettelijke- of welke andere overwegingen dan ook, wordt dat papertje erg belangrijk gevonden. (Pas) als het op papier staat, is het goed. Dat is natuurlijk maar betrekkelijk. Veel tijd en moeite binnen een bedrijf gaan nu zitten in het verkrijgen en behouden van bepaalde kwaliteitscertificaten. Niet altijd gaat dit gepaard aan feitelijke kwaliteitsverbetering.

De certificering wordt door de overheid als instrument gebruikt om de 'marktwerking en deregulering' handen en voeten te geven. Dit geldt ook voor de arbodienstverlening, waar de certificering garanties kwaliteitsinhouden. En daar zit een belangrijk element dat strijdig is met het marktmechanisme. De kwaliteitscriteria worden zo niet alleen door de 'markt' bepaald, maar in belangrijke mate ook door de overheid. De certificering wordt uitgevoerd door een aantal private certificerende instellingen, die op hun beurt weer getoetst worden door Raad voor de Accreditatie. Nu de certificering van de arbodiensten en de beroepscertificering van een aantal deskundigen enkele jaren operationeel is, worden ook de nadelige effecten meer zichtbaar.

Vijf certificaten voor de arbodienst

Een gecertificeerde arbodienst heeft vijf certificaten nodig: één voor de gehele dienst en één voor ieder van de vier kerndeskundigen: bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundige. Al deze certificaten hebben een beperkte geldigheidsduur en moeten daarom periodiek vernieuwd worden, waarbij aan bepaalde hercertificeringseisen moet worden voldaan. Wanneer een van deze certificaten verloopt, dan verliest de arbodienst haar bevoegdheden als gecertificeerde arbodienst en komt daardoor haar concurrentiepositie in gevaar. Terwijl vroeger nog wel eens 'leentje buur' kon worden gespeeld bij een collega-arbodienst om gebruik te maken van een van haar kerndeskundigen, is het wegvallen van een certificaat nu vaak aanleiding tot een overnamestrijd door een collega-arbodienst. Bij een systeem met dergelijke vrij zware consequenties bestaat al snel de indruk dat het certificeringssysteem perfect geregeld is, van alle subjectiviteit is ontdaan en garant staat voor een goede kwaliteit. Dat het hier nog wat aan schort en soms haaks staat op de oorspronkelijke doelstellingen wordt hierna belicht.

Na de initiële certificering als kerndeskundige moet het certificaat worden bijgehouden door bijscholingsactiviteiten of bijzondere werkzaamheden te verrichten om het vakgebied verder te ontwikkelen. Het voortdurend investeren in het op peil houden en vermeerderen van kennis en kunde is natuurlijk een goede zaak. Echter, de eisen die gesteld worden aan het behouden van het certificaat zijn vrij zwaar waardoor het systeem in zijn eigen staart dreigt te gaan bijten.

- De systemen bevorderen niet de integrale samenwerking tussen de kerndeskundigen. De certificerende instellingen zijn verkokerd naar hun eigen beroepsgroep. Hierdoor dreigt de kloof tussen de beroepen eerder groter dan kleiner te worden
- De certificeringssystemen voor de verschillende kerndeskundigen zijn slecht op elkaar afgestemd en er wordt door de certificerende instellingen nauwelijks gecommuniceerd met aanverwante beroepsgroepen. De waardering voor de praktijkervaring verschilt bijvoorbeeld sterk tussen certificerende instellingen. Bij de veiligheidskundige en de arbeids- en organisatiedeskundige telt eerder opgedane ervaring mee. Bij de arbeidshygiënist beginnen ervaringsjaren pas te tellen na het behalen van een opleiding arbeidshygiëne.
- De puntenstelsels voor hercertificering lopen onderling sterk uit een en zijn niet altijd afgestemd op de beroepspraktijk. Het rigide hanteren van certificeringssystemen als puntenmachines

vergroot de kloof tussen de disciplines binnen de arbodienst die eigenlijk zo verwant zijn aan elkaar. Dat is een ongewenste situatie. Het gaat immers om deskundigheidseisen aan vier nauw met elkaar samenwerkende vakmensen die ieder gelijkelijk een bijdrage geacht worden te leveren aan de arbodienstverlening. Door nauwere samenwerking tussen certificerende instellingen is bijvoorbeeld eenheid te brengen in de puntenwaardering voor de diverse cursussen en deelopleidingen, of voor publicaties.

- Het gevaar bestaat dat bij meerdere kerndeskundigen van een vakdiscipline werkzaam binnen dezelfde arbodienst er slechts een beperkt aantal deskundigen de gelegenheid wordt geboden tot certificering. Door enkele grotere arbodiensten worden de certificeringseisen als zwaar ervaren. Het gevolg kan zijn dat slechts een beperkt aantal van deze deskundigen door de werkgever in staat worden gesteld om tijd te spenderen aan bijscholing e.d. om aan de hercertificeringseisen te voldoen. Voor de dienstverlening in haar geheel een achteruitgang en we zien in de eerste lijnsdienstverlening aan bedrijven steeds meer zogenaamde 'arbo-adviseurs' optreden die formeel aan geen enkele kwaliteitseis hoeven te voldoen. Is dit nu het resultaat? Is daarvoor het hele systeem van certificeren, hercertificeren, Colleges van Deskundigen, Certificerende Instellingen, enz. zo opgetuigd?
- De systemen brengen veel administratie met zich mee, waardoor de verhouding tussen de te leveren inspanningen en de opbrengsten wel eens uit balans zijn. Het kost te veel geld en te veel (declarabele) tijd van de betrokken kerndeskundigen om voldoende punten binnen te halen door het volgen van vakbijeenkomsten en congressen, het schrijven van publicaties, enz.

Gezien het bovenstaande zijn de RAHN standpunten met betrekking tot de certificering als volgt:

De RAHN is op zich een voorstander van een systeem van borging (het middel) van het opleidings- en kennisniveau van de arbeidshygiënist (het doel). Maar dan wel op een zodanige wijze dat er een goed evenwicht is tussen het doel en het middel. Daarom vindt de RAHN de volgende punten van belang:

- het basisuitgangspunt is dat de certificering tot doel heeft om een minimum opleidingspakket van de arbeidshygiënist te eisen en dit niveau in combinatie met de uitoefening van het beroep ten minste te handhaven door aantoonbaar op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in het vakgebied.
- een helder, transparant en relatief eenvoudig hercertificeringssysteem zonder onevenwichtige puntenwegingen per cursus, zonder overbodige bureaucratie en tegen beperkte kosten. Deze kosten worden voor het grootste deel bepaald door de kosten voor nascholing (zie ook volgend punt). De certificering mag niet leiden tot 'elitevorming', in feite moet elke arbeidshygiënist die in de praktijk als zodanig werkzaam is en die heeft voldaan aan de initiële certificeringseisen, gecertificeerd kunnen blijven.
- de RAHN is een voorstander van jaarlijkse 'state of the art' nascholingsdagen, die in belangrijke mate het jaarlijks aantal te behalen punten kunnen afdekken. Dit voorkomt het volgen van basale cursussen van ervaren arbeidshygiënist 'alleen om de punten' met daarmee samenhangende kosten. De jaarlijks te behalen punten moeten in verhouding staan tot de ontwikkelingen in het vakgebied. Het systeem mag niet als een bureaucratische 'puntenlast' worden ervaren, maar moet juist na- en bijscholing stimuleren.
- vakpublicaties (in bijvoorbeeld NVVA nieuws, bijdragen in handboeken, jaarboeken, praktijkgidsen moeten adequaat gehonoreerd kunnen worden.
- de certificering moet rekening houden met het interdisciplinair samenwerken tussen professionals en mag niet leiden tot verstarring. Aantoonbare activiteiten (na- en bijscholing, activiteiten in werkgroepen en commissies) die van belang zijn voor de algehele beroepspraktijk naast de discipline arbeidshygiëne, moeten mee kunnen tellen voor de certificering.
- de certificeringssystemen voor de arboberoepsgroepen moeten gelijkwaardig zijn en op elkaar afgestemd (veiligheidskundigen/arbeidshygiënist). Het kan niet zo zijn dat de geldigheid van een certificeringstermijn voor een arbeidshygiënist drie jaar is en voor een bedrijfsarts vijf jaar.
- over de eisen met betrekking tot de hercertificering na negen jaar moet snel duidelijkheid komen. Is dit een formaliteit (na twee verlengingen automatisch een hercertificering?) of worden er allerlei, nu nog onbekende, eisen gesteld? Ook dit moet op korte termijn helder en transparant worden.

De nieuwe certificeringsregels van SKO komen op een aantal punten al behoorlijk overeen met de visie van de RAHN. De RAHN blijft echter de certificeringssystematiek nauwkeurig volgen.

Bestuur RAHN

*Bregt Remijn
Dirk van Drimmelen
Esther van der Rijdt
Claes Schuyt
Mart van der Steeg
Paul Swuste*

REILEN EN ZEILEN ROND DE CERTIFICERING VAN ARBEIDSHYGIËNISTEN

In dit artikel wordt de stand van zaken weergegeven met betrekking tot de certificering van arbeidshygiënisten. Tevens worden verwachtingen en toekomstige ontwikkelingen geschetst.

Inleiding

Vakbekwaamheid is in certificeringsland gedefinieerd als “Het voldoen aan de actuele eisen van kennis, kunde en ervaring in een bepaald vakgebied, bij herhaling getoetst”.

Dit is een mondvul, doch dekt alle aspecten die bij de certificering van vakbekwaamheid spelen. Het geeft bovendien de reden van bestaan aan van instellingen als SKO (Stichting voor Certificatie van Vakbekwaamheid) aan.

Bewezen vakbekwaamheid (liever: deskundigheid) van medewerkers maakt onderdeel uit van de eisen die aan certificering van arbodiensten gesteld worden. Het certificeren van deze persoonsdeskundigheid staat echter los van het traject van de certificering van de arbodiensten als geheel. Immers bij de persoonscertificering worden personen individueel beoordeeld, bij de certificering van arbodiensten wordt naar systemen, werkprotocollen, klanttevredenheid, regelkringen e.d. gekeken. SKO beperkt zich met opzet tot de certificering van personen. Wie meer wil weten over SKO kan hiervoor terecht op de website www.skocert.nl.

*De certificeringsschema's VK en AH: verschillen en overeenkomsten**

- ❖ Het certificeringsschema voor veiligheidskundigen (SVK) en het certificeringsschema voor arbeidshygiënisten (SAH), waarbij de S voor systeem of schema staat, staan beide onder beheer van SKO.
- ❖ De veiligheidskundigen worden op de niveau's 2 (MVK-Middelbaar Veiligheidskundigen) en 3 (HVK-Hogere Veiligheidskundigen) gecertificeerd, de arbeidshygiënisten uitsluitend op niveau 3. In het kader van deze beschouwing wordt niet nader ingegaan op het schema voor de MVK-ers.

Hoe ervaart SKO beide discipline qua signatuur?

De HVK-ers worden sinds 1994 door SKO gecertificeerd en het systeem heeft de volgende kenmerken:

- beperkt en overzichtelijke aanbod aan (initiële) beroepsopleidingen
- eenduidige en strakke vooropleidingseisen
- het systeem is door de Raad van Accreditatie (RvA), het toezichthoudend orgaan op het gebied van certificering in Nederland, geaccrediteerd
- nadruk op aangetoonde vakinhoudelijke ervaring ook bij verlenging van het certificaat
- redelijk homogene groep voor wat betreft functies
- open systematiek voor waardering onderhoud vakbekwaamheid.

De arbeidshygiënisten zijn over de periode ± 1995 – 2001 onder de vlag van SCA gecertificeerd, in 2001 is het beheer door SKO overgenomen met medenemen van de door SCA gehanteerde deskundigheidscriteria:

- twee duidelijke (initiële) beroepsopleidingen bij hogescholen en een of meer diffuse beroepsopleidingen (samenstel van vakken) bij universiteiten
- verschillende vooropleidingstrajecten
- accreditatie door de RvA is aangevraagd, onderzoek loopt
- nadruk op aangetoonde vakinhoudelijke kennis en kennisbehoud
- aanwijsbare functieverschillen; practici en wetenschappelijk onderzoekers
- relatief gesloten systematiek voor waardering onderhoud vakbekwaamheid.

Overeenkomsten tussen beide disciplines zijn:

- voor het optreden als kerndeskundige is certificering bij wet vereist
- aantallen certificaathouders zijn van dezelfde orde van grootte; schommelt rond de 300 personen per discipline
- de eisen voor het bijhouden van de vakbekwaamheid (het onderhoudssysteem) komen qua systematiek overeen: een puntensysteem. Tussen de twee puntensystemen zitten echter nog onlogische verschillen in waardering voor activiteiten
- een deel van de populatie bezit een dubbele certificering (10%)
- de toetsingsprocedures zijn gelijklopend
- de doorlooptijden van certificaataanvragen zijn momenteel nagenoeg gelijk.

Het gehele certificeringstraject voor VK en AH wordt goeddeels uitgevoerd en bewaakt door twee certificatiecommissies, twee Colleges van Deskundigen en twee beroepsverenigingen als aanspreekkanalen.

Dit bij in wezen gelijklopende certificeringsproblematiek. Dit dualisme is historisch verklaarbaar maar in de huidige situatie niet langer logisch. Doelmatiger werken moet mogelijk zijn.

Al langer leeft in beide disciplines de gedachte om het certificeringstraject te harmoniseren. Efficiency en transparantie voor alle drie partijen (AH, VK en SKO) zijn hiermee gediend. Daarnaast wordt de roep vanuit de hoek van afnemers van deskundigheid om een meer arbo-brede inzetbaarheid steeds duidelijker.

Deze twee modaliteiten, certificering voor het vakgebied en het optreden als arbo-professional dekken elkaar niet. Afgezien van de Arbeidsomstandighedenwet, die meer dan één kerndeskundigheid eist, zou het met grote stappen streven naar één vakbekwaamheids criterium voor de verschillende disciplines leiden tot een grootste gemene deler, die in plaats van een vijfpotig schaap een jack of all trades-master of none oplevert. In het kader van kwaliteitsbevordering geen goede zaak. Daarom wél een streven naar meer harmonisatie, maar géén streven naar het creëren van een eenheids-arboworst.

Toekomstplannen

1. De bestaande Colleges van Deskundigen VK en AH worden tot één toezien College samengevoegd. Beide disciplines blijven genoegzaam vertegenwoordigd in dit College, de belangen van beide beroepsgroepen worden niet geschaad. Ieder SKO-College van Deskundigen is breed samengesteld uit relevante maatschappelijke groeperingen (werkgevers, opleiders, sociale partners, certificaathouders, beroeps- en kennisorganisaties, etc.). Zo'n College bewaakt de criteria en eisen en adviseert SKO over nodig geachte wijzigingen daarin. Zij fungeert ook als aanspreekpunt voor signalen/voorstellen vanuit het veld, op een hoger abstractieniveau dan op de persoon gerichte zaken
2. Gestreefd wordt naar het in 2002 erkennen (in SKO-terminologie: toelaten) van in ieder geval de post-HBO beroepsopleidingen tot AH, conform de opleidingen HVK (MOSHE, PHOV). Dit houdt in dat voor een leergang vanaf het tijdstip van toegelaten zijn, het bezit van het diploma voor certificering voldoende garantie geeft dat de geëiste kennis- en vaardigheidsgebieden beheerst worden. Het moeizaam transponeren van de opleidingsgegevens naar de certificatie-eisen behoort daarmee tot het verleden. Voor de universitaire en HBO-studies voor het beroep ligt toelating complexer.
3. Het jaarlijks toetsen van de door arbeidshygiënisten gevolgde bij- en nascholingsactiviteiten is in 2001 vervallen. Conform het VK-systeem wordt bij verlenging van het certificaat na drie jaar een toets over de achterliggende periode uitgevoerd. Verlengen is twee maal mogelijk, de derde verlenging valt onder de definitie hercertificering waarvoor nadere eisen worden uitgewerkt.
4. De eisen voor het aantonen van beroepservaring, gericht op de vakinhoudelijke aspecten van arbeidshygiëne worden aangescherpt. Let op wat er staat: het gaat om het *aantonen*. Niet langer zal een werkgeversverklaring-sec van de vestigingsdirecteur van een arbodienst volstaan. Conform de VK zal worden gevraagd de op zich weinig zeggende verklaring te onderbouwen door een compilatie van de daadwerkelijk uitgevoerde beroepsactiviteiten op AH-terrein. Vanaf juli 2002 zal dit gaan spelen, voor zowel de nieuwe instromers als de verlengers en hercertificeringskandidaten.
5. De SCA-dispensatieregeling AH is door de SKO-certificatiecommissie nog eens tegen het licht gehouden. De regeling zit goed in elkaar en verdient hooguit op het gebied van

uitvoeringsmaatregelen wat kleine aanpassingen om binnen de SKO-regelgeving te vallen. De regeling wordt in gelijke uitvoering opgenomen in het VK-schema.

6. De puntenwaarderingssystematiek. Het huidige gebruikte systeem voor de AH ligt qua uitwerking en toetsingsmogelijkheden voor op de voor het systeem SVK ontwikkelde kloon. Aan beide systemen kleven Cruiffiaanse voor- en nadelen. Waar het VK-punten-systeem open en relatief minder dicterend is dan het AH-systeem wint dit laatste het op het gebied van reproduceerbaarheid, eenduidigheid en bewakingsmogelijkheden. Daar staat tegenover dat het AH-puntensysteem hier en daar niet geheel klopt en te gedifferentieerd is. Bovendien is het AH-puntensysteem sterk gericht op het eigen vakgebied, en kan de 'accreditatie' van aangemelde bijscholingsfaciliteiten de schijn van bevoordeling en gedwongen winkelnering opwekken. Gestreefd wordt dit systeem meer transparant te maken.

De activiteitenlijst is een prima bewakingsmiddel, geeft de certificaathouder een houvast, doch is niet heilig. Ook niet op de activiteitenlijst voorkomende bij/nascholingsactiviteiten, indien relevant qua inhoud en niveau (en aantoonbaar gevolgd), kunnen worden aangemeld en worden serieus bekeken of er punten aan kunnen worden toegekend.

De certificatiecommissie AH heeft zich nader in de problematiek verdiept, en een inmiddels door het College van Deskundigen AH geaccordeerd voorstel tot wijziging geformuleerd. Dit heeft geleid tot de in bijgaand kader gestelde waarderingscriteria. Deze opgave is nog niet geheel compleet, naar aanleiding van opmerkingen vanuit de RvA worden de criteria voor waardering van Portfolio-, redactionele- en zelfstudieactiviteiten opnieuw geformuleerd. Voor de certificaathouder verandert hierbij weinig.

7. Momenteel moet de arbeidshygiënist aan drie eisen voldoen om gecertificeerd te kunnen worden: voldoende vooropleiding, een initiële opleiding arbeidshygiëne en drie jaar werkervaring. In het huidige systeem wordt de vooropleiding bij het aanvragen van het certificaat getoetst door SKO en kunnen mensen op basis van onvoldoende vooropleiding worden afgewezen. Dit ondanks het feit dat zij de initiële opleiding arbeidshygiëne met succes hebben voltooid en in de praktijk goed functionerende arbeidshygiënisten zijn met voldoende ervaringsjaren. Er wordt over nagedacht om die vooropleidingseis bij de certificerende instelling te laten vallen en die te verschuiven naar de opleidingen zelf. Wanneer deze op basis van een goed selectiesysteem besluiten kandidaten toe te laten tot de opleiding arbeidshygiëne, behoeft SKO later niet meer te kijken naar de vooropleiding. De 'achterdeurconstructie' wordt zo verschoven naar een 'voordeurconstructie'. Een vergelijkbaar voorbeeld: wanneer een arts die afgestudeerd is aan een van de acht Nederlandse Medische faculteiten solliciteert naar een baan als arts bij een ziekenhuis, dan staat het diploma van die medische faculteit (en bijbehorende universiteit) garant voor de kwaliteit van die arts en vraagt het ziekenhuis ook niet nog eens naar het vooropleidingspakket voor de betreffende arts.

De voordeurconstructie betekent dus niet dat er voor certificering geen vooropleidingseisen meer gesteld worden, maar de toetsing ervan wordt verplaatst van het individuele onderzoek naar het collectieve SKO-toelatingsonderzoek van de opleidingen.

8. Er wordt naar gestreefd om het tijdstip waarop begonnen kan worden met de opbouw van het aantal benodigde werkervaringsjaren voor arbeidshygiënisten en veiligheidkundigen gelijk te maken. Momenteel mag de arbeidshygiënist pas beginnen met de opbouw van die drie jaren werkervaring na afronding van de initiële opleiding arbeidshygiëne en kan dus pas gecertificeerd worden minimaal 3 jaar na het verkrijgen van het diploma. De veiligheidkundige mag deze werkervaringsjaren al eerder hebben opgebouwd en kan zo direct na het verkrijgen van het diploma veiligheidkundige gecertificeerd worden. Deze discrepantie is niet te rechtvaardigen. Wellicht is een goede tussenvorm dat de opbouw van de ervaringsjaren mag ingaan op het moment dat iemand met de initiële opleiding begint en tegelijkertijd in de praktijk werkzaam is onder supervisie van een gecertificeerde professional op dat gebied. Voor de veiligheidkundigen vraagt dit dat zij wat van hun huidige soepele regeling moeten inleveren, voor de arbeidshygiënisten vraagt dit dat zij wat minder streng moet worden.
9. Van belang wordt geacht om ook de senior-arbeidshygiënist binnen boord te houden. Wanneer een arbeidshygiënist doorgroeit in zijn functie en meer op indirecte wijze met arbeidshygiëne bezig gaat (beleidsmakers bij het ministerie, onderwijsfuncties, begeleiding junior-arbeidshygiënisten, managementfuncties) zou het systeem hierin moeten voorzien om te voorkomen dat zij hun certificaat kwijtraken en daarmee hun inbreng in de ontwikkeling van de arbeidshygiëne verminderen. Momenteel voorziet het systeem daar nog niet voldoende in.
10. Een wildere gedachte is om verschillende niveau's en typering van beroepsuitoefening te definiëren: uitvoerend (MBO), leidinggevend/ontwikkelend (HBO/Acad), wetenschappelijke

functies. Hieraan worden de vereiste aard van activiteiten gekoppeld, waarbij een ondergrens van tijdsbeslag aan die activiteiten wordt gesteld. Per niveau gelden verschillende puntensystemen. Zo'n qua functie-invulling meer gedifferentieerd stelsel zou de huidige historisch gegroeide schema's kunnen vervangen.

Al met al: nog genoeg veranderingen en optimalisaties aan te brengen. Voor ideeën staat SKO altijd open.

** Voor een meer beschouwend artikel over de verschillen en overeenkomsten tussen de certificeringssystemen voor arboprofessionals wordt verwezen naar het artikel van Wim van Alphen en Mart van der Steeg: Certificering: meer kwaliteit; zoeken naar evenwicht tussen hoge eisen en haalbaarheid' in het Maandblad Arbeidsomstandigheden van december 1999.*

Waarderingsstelsel AH ingaand per 01-07-2002

- 1 *Per periode van drie jaar dient een totaal van 30 punten behaald te worden.*
- 2 *De categorie I, beroepsuitoefening (minimaal 4 dagdelen per week) en lidmaatschap beroepsvereniging blijft qua honorering voorshands ongewijzigd en levert maximaal per jaar 5 punten, dus voor de periode van 3 jaar 15 punten op.*
- 3 *In de categorie II, bij- en nascholing wordt voor de arbeidshygiënist een onderscheid gemaakt in de categorieën arbeidshygiëne, arbo-algemeen en functiegericht algemeen.*
 - *Onder de categorie arbeidshygiëne valt naast de kerninhoud tevens zaken als RI&E, opzetten arbozorgsystemen, ergonomie, arbobeleid en explosiegevaar (dit is een niet limitatieve opsomming).*
 - *Onder de categorie arbo-algemeen worden die arbo-activiteiten verstaan die niet in het primaire vakgebied arbeidshygiëne horen, maar meer tot het taakgebied van een of meer van de andere arboprofessionals (bijvoorbeeld: werken op hoogte).*
 - *Onder de categorie functie-gericht algemeen worden zaken als management-, bedrijfskunde- of voorlichtingstrainingen e.d. verstaan.*
- 4 *Uitgaande van de standaardhonorering van 0,5 punt per dagdeel worden AH-activiteiten met 100%, arbo-algemeen met 50%, en functie-gerelateerde bijscholing met 25 % van de standaard gewaardeerd.*
- 5 *Aan het aantal toe te kennen punten voor arbo en functie-algemeen wordt per periode een maximum gesteld van ieder 3 punten per drie jaar. Ook al volgt men 4 langdurige opleidingen op managementgebied, dan zal dit niet meer dan 3 punten totaal opleveren (in die 3 jaar). Hiermee wordt bereikt dat voor AH-activiteiten minimaal 9 punten (in 3 jaar) moet worden behaald.*
- 6 *Totaal: 9 AH-, 3 arbo-, 3 functie- algemeen geeft voor categorie II 15 punten (in 3 jaar).*
- 7 *Kortdurende activiteiten die in deze systematiek minder dan 0,25 punten opleveren worden niet gehonoreerd .*
- 8 *Intern binnen organisaties georganiseerde, bij SKO aangemelde, (niet openbare) bijscholingsactiviteiten worden met 100 % van het van toepassing zijnde "tarief" gewaardeerd. Activiteiten zoals intercollegiale toetsing, periodiek intern overleg, interne presentaties, welke geacht worden onderdeel te vormen van de gewone beroepsuitoefening worden niet gehonoreerd in categorie II.*
- 9 *Een teveel aan behaalde punten na een periode wordt overgeschreven naar de volgende, met de beperking dat de certificaathouder in die volgende periode minimaal 7.5 'verse' punten in de categorie II dient aan te tonen. (Het eindresultaat moet altijd minimaal 30 punten zijn).*
- 10 *Verlenging is onder SKO-auspiciën twee maal mogelijk, de derde verlenging heeft de status van hercertificatie, waarvoor aanvullende eisen voor wat betreft actualiteit van de vakkennis worden vastgesteld.*
- 11 *Dispensatie binnen de door SKO gehanteerde regels kan worden verleend indien de certificaathouder bijzondere en tijdelijke omstandigheden kan aantonen.*
- 12 *Richtlijnen over de toekomstige honorering van overige activiteiten zoals docentschap, redactie artikelen, zelfstudie, lidmaatschap van vakgerichte commissies en portfolio, zijn in bewerking en worden tijdig bekendgemaakt.*

Vanaf juli 2002 zullen de houders van nieuwe en vanaf dit tijdstip te verlengen certificaten volledig onder dit honoreringsregime vallen. Voor de houders van de certificaten die uiterlijk medio 2005 aflopen, geldt dat tussentijdse wijziging van spelregels niet in hun nadeel mag werken. De certificatiecommissie AH houdt hier bij haar toetsingen rekening mee.

Tenslotte: SKO streeft er naar de systematiek voor onderhoud vakbekwaamheid VK gelijk te trekken met die van de AH 'nieuwe stijl'.

Nico de Koning, systeembeheerder VK/AH

Wim van Alphen, lid College van Deskundigen Veiligheidskundigen en voorzitter certificatiecommissie Arbeidshygiënist

CERTIFICERING ALS KWALITEITSGARANTIE: TUSSEN DROOM EN WERKELIJKHEID

Certificering van arbeidshygiënist

De discussie over zin en onzin van certificering van arbeidshygiënist is in de afgelopen jaren op vele plaatsen gevoerd zodat een uitgebreide herhaling van zetten in deze bijdrage achterwege kan blijven. In deze bijdrage concentreer ik me op enkele kernpunten met het risico dat de lezer deze keuze niet deelt.

Het is goed in herinnering te roepen dat de erkenning van de arbeidshygiënist als een van de kerndeskundigen in de arbozorg de directe consequentie is geweest van het opzetten van het certificatieschema. Zonder certificatiesysteem was de aanwijzing er nooit gekomen en zonder de aanwijzing was het certificatiesysteem niet zo snel van de grond gekomen.

Het huidige certificatiesysteem is gebaseerd op een evaluatie van kennis en ervaring. Kennis is gedefinieerd in termen van opleidingseisen en ervaring is gedefinieerd als een aantal jaren ervaring in de arbeidshygiënische beroepspraktijk. Via na- en bijscholing worden kennis en ervaring op peil gehouden.

Zwakke punten in de certificering

In discussie met afnemers van arbozorg, onderwijskundigen en bestuursleden van buitenlandse certificatie-systemen komen snel de zwakke punten in de Nederlandse aanpak aan het licht.

Bedrijven en instellingen wijzen er regelmatig op dat certificatie weinig garantie geeft dat adequate en efficiënte adviezen worden gegeven over hun arboprobleem. Deze kritiek snijdt zeker hout indien certificatie vooral gericht is op de kwaliteit van processen (ipv inhoud). Levert een gecertificeerde arbeidshygiënist per definitie kwaliteit? Nee, is het korte antwoord. Het langere antwoord is dat het huidige certificatiesysteem voor arbeidshygiënist een minimumniveau vastlegt dat redelijke garanties geeft over de inhoudelijke kwaliteit van de adviezen door specifieke kennis en ervaring te eisen van de beroepsbeoefenaren. Ik denk dat er op dit punt grote verschillen zijn tussen het certificatiesysteem voor arbodiensten en de certificering van arbeidshygiënist waarbij het eerstgenoemde systeem m.i. fors is doorgeschoten naar het produceren van kwaliteitshandboeken met velerlei regeltjes die in de praktijk beperkte waarde hebben c.q. beperkt worden toegepast. De nadruk is veel te veel komen te liggen op het proces terwijl essentiële eisen aan de inhoudelijke kwaliteit naar de achtergrond zijn verdwenen. Op dit moment voert het bureau Berenschot een onderzoek uit naar het functioneren van het systeem van accreditatie en certificatie in de arbozorg, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik verwacht dat deze evaluatie kritische kanttekeningen zal plaatsen bij de inhoudelijke kwaliteit van certificatie.

Onderwijskundigen wijzen terecht op het ontbreken van enige evaluatie van attitude; de wijze waarop kennis en ervaring in een concrete situatie wordt toegepast. In hedendaagse onderwijsprogramma's neemt attitudevormend onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. Arbeidshygiënist kunnen weliswaar wijzen op de code van ethiek maar zonder enige toetsing blijft dit een instrument met een zeer beperkt zelfregulerend vermogen. Ik zou het toejuichen als attitudevorming in de certificering van arbeidshygiënist een plaats krijgt.

Bestuursleden van buitenlandse certificatie-systemen hebben grote moeite met het ontbreken van een formeel examen in het Nederlandse systeem. Zij stellen dat een onafhankelijke toetsing noodzakelijk is dat bovenop examinering in bestaande onderwijsprogramma's moet komen. We zijn hiervoor in Nederland altijd zeer huiverig geweest want in onze polderfilosofie kan het niet zo zijn dat

arbeidshygiënisten over elkaar kunnen oordelen. Misschien moeten we daar toch maar aan gaan wennen !

Nationale en internationale ontwikkelingen

De discussie over de certificering van beroepsbeoefenaren wordt wereldwijd gevoerd. Een aantal punten wil ik hier onder de aandacht brengen. Ten eerste, na- en bijscholing als essentieel onderdeel van certificatie heeft een grote vlucht genomen in de afgelopen jaren. In zeer vele beroepsgroepen is na- en bijscholing nu verplicht en wordt op punten gejaagd. Kritische geesten roepen dat deelname aan na- en bijscholing niets zegt over verbetering van kwaliteit (je kan tijdens een congres heerlijk dutten in de zaal en toch je puntjes afhalen). Tegen deze kritiek is moeilijk een weerwoord te geven, want er is nauwelijks een alternatief. Je moet er niet aan denken dat iedere gecertificeerde arbeidshygiënist elke 5 jaar voor een geleerde commissie opnieuw examen moet doen. Er is echter wel een duidelijke verschuiving in de inhoud van na- en bijscholing te zien, waarbij actieve participatie wordt gestimuleerd. In deze actieve onderwijsvormen worden cursisten zelf aan het werk gezet waardoor kennis en attitudevorming worden verbeterd.

Ten tweede, in diverse landen (bv USA en Groot-Brittannië) worden in wettelijke regels in toenemende mate eisen gesteld aan de competentie van personen met specifieke verantwoordelijkheden voor de kwaliteit van de arbozorg ('competent person'). Het vereiste competentieniveau wordt in algemene termen aangeduid maar competente personen staan niet per definitie gelijk aan gecertificeerde personen. De nadruk ligt op het aantonen dat bepaalde activiteiten voldoen aan algemene kwaliteitscriteria (heeft de persoon op adequate wijze de geluidsmetingen uitgevoerd?). In deze benadering kan een gecertificeerde arbeidshygiënist dus niet volstaan met de verwijzing naar zijn/haar certificaat maar moet er worden aangetoond dat de metingen ook op deugdelijke wijze zijn uitgevoerd. Het is moeilijk te voorspellen of deze trend ook in Nederland gaat aanslaan, maar de huidige overregulering in de arbozorg (certificatie op certificatie) zal zeker deels worden afgebroken in de komende jaren.

Ten derde, de internationale certificatiesystemen van arbeidshygiënisten kunnen sinds kort door de International Occupational Hygiene Association worden erkend. Er zijn algemene toetsingscriteria opgesteld en er liggen nu 3 aanvragen (USA, Groot-Brittannië en Zwitserland) te wachten op een beoordeling. Deze ontwikkeling kan betekenen dat het Nederlandse systeem op onderdelen moet worden aangepast, waarbij de meest in het oog springende wijziging wellicht de invoering van examens zal zijn.

Ten vierde, de balans tussen accreditatie van organisaties en certificering van beroepsbeoefenaren blijft een punt van discussie waarbij er nogal wat tegengestelde belangen kunnen zijn. Certificatie mag nooit dienen voor afscherming van het beroep en arbeidshygiënisten zullen moeten stimuleren dat andere beroepsbeoefenaren ook arbeidshygiënische activiteiten ontplooiën (dat maakt ze nog niet tot een arbeidshygiënist!). In het licht van deze discussie juich ik het erg toe als de certificatiesystemen van arbeidshygiënisten en veiligheidskundigen worden geharmoniseerd. Deze discussie raakt ook aan de kwaliteitsgarantie waarbij er in toenemende kritiek is op zelfregulatie door beroepsgroepen. Ik verwacht ook in Nederland een toename van toezichthoudende organisaties (watchdogs) die zullen gaan eisen dat certificatie een objectief, onafhankelijk proces is.

Droom of werkelijkheid ?

Heeft de certificering van arbeidshygiënisten de gedachten en doelstellingen uit 1990-1992 waargemaakt of blijft het gehele systeem maar een mooie droom. Vanaf 1990 ben ik zelf bij certificering betrokken en over het geheel ben ik positief gestemd. De certificering van arbeidshygiënisten heeft zeker geleid tot duidelijke eisen aan opleiding en ervaring. Er staat nu op de verpakking van de arbeidshygiënist wat erin zit. Ik ben ook geneigd te denken dat hierdoor de certificering een bijdrage heeft geleverd aan de algemene kwaliteit van de arbeidshygiëne. In hoeverre de certificering ook betere arbeidshygiënisten heeft opgeleverd is moeilijker te beoordelen maar ook hier ben ik geneigd aan de positieve kant van de streep te gaan staan. Heeft certificering nu geleid tot betere adviezen en betere arbeidsomstandigheden? Nee, dat lijkt me een te grote claim maar wellicht is certificering hiervoor ook niet bedoeld. In mijn opvatting is certificering een middel en geen doel op zich.

Het ultieme doel van onze inspanningen moet zijn om arbeidsomstandigheden te verbeteren en dat kan op velerlei manieren. Certificering is daar slechts een klein onderdeel van. Een wetenschappelijke verantwoordelijke onderbouwing van onze activiteiten is evenzo belangrijk. Het lijkt me een goede ontwikkeling als na het decennium van de certificering, we het komende decennium van de arbeidshygiëne gaan wijden aan de wetenschappelijke onderbouwing van onze methoden en technieken (klopt onze prioriteitstelling in RI&E wel?, weten we hoe groot de verbetering in

arbeidsomstandigheden is die is toe te schrijven aan onze adviezen?). Daarbij heb ik de mooie droom dat inzicht in de kosten/baten cq kosten-effectiviteit van beheersmaatregelen het vakgebied van de arbeidshygiëne sterk zal stimuleren. Maar, daarover een volgende keer meer.

*Lex Burdorf,
Instituut Maatschappelijke Gezondheidszorg, Erasmus Universiteit Rotterdam*

CERTIFICERING: KWALITEIT OF QUASITEIT?

De certificering houdt arbeidshygiënist bezig, niet in de laatste plaats door de tijd en energie die geïnvesteerd moeten worden om het certificaat te behalen en te behouden.

De AH moet immers de kennis van het vakgebied up-to-date houden en aan de certificerende instantie daarvan de bewijzen overleggen.

Niet alleen het voldoen aan de eisen vergt dat de arbeidshygiënist meer doet dan het werk dat de werkgever van hem vraagt, ook het extra administratief werk dat er aan vast zit houdt menig arbeidshygiënist van de straat.

Niet ieder is daar even blij mee, getuige de reactie van één der arbeidshygiënist die om een bijdrage aan dit themanummer werd verzocht. Omdat die geen tijd had voor een artikel, volgt hier een korte (niet geheel letterlijke) weergave van zijn standpunt: "Certificering van personen in een bepaalde beroepsgroep is een bureaucratische verschrikking. Het levert, behalve een berg administratief werk voor de AH, door het verplichtende karakter vooral werk op voor de certificeerders en voor de instellingen die cursussen verzorgen, en door de afscherming van de markt die het gevolg is, ook voor de arbeidshygiënist zelf. Zonder dat het leidt tot aantoonbare verhoging van de kwaliteit van het geleverde werk. Houd de markt open en laat iedere afnemer zelf de kwaliteit beoordelen aan de hand van het geleverde."

Voor deze visie is wat te zeggen: gedwongen winkelnering (bij een gecertificeerde arbodienst, met gecertificeerde kerndeskundigen) is voor het leveren van kwaliteit niet nodig en voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden evenmin.

De huidige eisen kunnen zelfs de kwaliteit van de dienstverlening nadelig beïnvloeden. Om een voor de hand liggend voorbeeld te noemen, doordat de wet niet voorschrijft dat ergonomie tot de vereiste kerndisciplines behoort, is de aanwezigheid van deskundigheid op dat vakgebied bij arbodiensten niet gegarandeerd.

Er zijn niettemin heel veel werkomgevingen waar (een groot deel van) de problematiek van de arbeidsomstandigheden veel beter door een ergonomoos dan door één van de wel voorgeschreven kerndeskundigen kan worden beoordeeld.

Waarheen, waarvoor?

Uit andere reacties, zie ook de bijdrage vanuit het bestuur van de RAHN, komt naar voren dat men certificering vooral ziet als garantie voor een minimum aan opleiding en onderhoud van de kennis. Men signaleert ook dat de feitelijke eerste-lijns advisering in veel gevallen al wordt uitgevoerd door 'arbo-adviseurs' van divers pluimage, die niet aan allerlei eisen behoeven te voldoen. Waarbij de arbodienst zich met de formeel aantoonbare aanwezigheid van (een minimum aantal) gecertificeerde kerndeskundigen indekt tegen de wettelijk gestelde eisen. Overigens wordt niet duidelijk gemaakt of, en dan in hoeverre, dit gangbare praktijk is dan wel als een mogelijke ontwikkeling voor de toekomst moet worden gezien.

Daarbij valt op te merken dat, wanneer in de eerste lijn alleen nog gecertificeerde deskundigen ingezet zouden worden, dat niet direct wil zeggen dat de kwaliteit van het geleverde werk in alle gevallen voldoende zou zijn.

De ene arbeidshygiënist is ten slotte de andere niet, in gelijke gevallen biedt de ene arbeidshygiënist mogelijk een advies van beter kwaliteit dan de ander. Niettemin zou certificering volgens diverse betrokkenen geen toetsing mogen inhouden van het 'functioneren' van de arbeidshygiënist. De toetsing daarvan wordt gezien als de taak van de werkgever.

Dat raakt aan het tere punt, dat de ene arbeidshygiënist grondiger en zorgvuldiger te werk gaat dan de ander. Dat kan weer te maken hebben met de mogelijkheden die geboden worden door de arbodienst waar iemand werkt, maar het wordt altijd toch ook bepaald door de individuele kwaliteiten. Sommige arbodiensten leveren een aantal standaardproducten (waaronder de RI&E), andere leveren meer 'maatwerk', ook bij de RI&E. De ene arbeidshygiënist geeft adviezen die beter op de onderzochte situatie van toepassing zijn dan de andere, misschien beschikt eerstgenoemde over een beter inzicht in de problematiek, misschien kan deze dieper op de zaken ingaan dan de ander die wellicht aan een laag geprijsde offerte vastzit.

Dat roept dan toch de vraag op, waarom je de arbeidshygiënist (en arbodienst) nog zou willen certificeren? Als de (voor)opleidingen aan kwaliteitseisen voldoen, de arbeidshygiënist heeft de opleiding met goed gevolg doorlopen en functioneert naar tevredenheid van werkgever en klant, waar dient een certificaat dan nog toe?

Ten slotte laat ook het huidige certificeringssysteem toe dat een arbeidshygiënist adviezen geeft op gebieden waar de (voor)opleiding onvoldoende diepgang heeft. En ook kan een arbeidshygiënist door bepaalde cursussen te volgen, zijn/haar certificaat onderhouden, zonder dat getoetst wordt of men het geleerde van die cursus in de eigen praktijk wel nodig heeft en ook juist toepast. Misschien was een andere cursus zinvoller geweest voor die arbeidshygiënist, maar daar wordt voor het certificaat geen verantwoording voor gevraagd (meestal wel overigens door de werkgever die het cursusgeld betaalt).

Kan het hele certificeringssysteem niet gewoon op de schop(?), want de werkgevers en klanten van de arbeidshygiënist ('de markt') zijn natuurlijk heel goed in staat te bepalen aan welke eisen een arbeidshygiënist zou moeten voldoen.

De wet geeft aan, aan welke eisen de arbeidsomstandigheden in bedrijven en instellingen moeten voldoen. Zowel de wetgeving als het vakgebied ontwikkelen zich voortdurend en navenant de eisen die aan een (gecertificeerde) arbeidshygiënist gesteld kunnen (en zullen) worden.

Maar het is de werkgever die ervoor dient te zorgen (al of niet met ondersteuning van een arbodienst) dat het verzuimbeleid en de arbeidsomstandigheden voldoen aan door de wet gestelde eisen.

En omdat de werkgever die met een arbodienst (of een andere dienstverlener/adviseur) een contract aangaat, daarvoor moet betalen, zal men er ook op letten dat de geboden diensten voldoen aan de gewenste kwaliteit, zodanig dat aan de wettelijke eisen wordt voldaan.

Tering naar de nering of andersom?

Gedwongen winkelnering is weliswaar prettig voor de omzet van arbodiensten en voor de werkgelegenheid van verplichte kerndeskundigen, maar is daarom nog geen noodzaak voor het handhaven van de kwaliteit van de dienstverlening of voor het bereiken (of behouden) van goede arbeidsomstandigheden.

Gedwongen winkelnering of niet, de markt stelt nu ook al eisen; en inderdaad: niet altijd leidt dat tot afname van de beste kwaliteit. In veel gevallen leidt het nog altijd tot afname van het gelijknamig product bij de goedkoopste aanbieder, omdat veel werkgevers er niet op uit zijn de arbeidsomstandigheden te verbeteren, maar slechts aan de wettelijke verplichting willen voldoen. Toch kiezen ook nu niet alle werkgevers vanzelfsprekend voor de arbodienst die werkt voor de laagste prijs. Er zijn werkgevers die wel degelijk een goed beleid willen gaan voeren, en bereid zijn een redelijke prijs te betalen voor een goede begeleiding door deskundige adviseurs (al of niet in dienst van een arbodienst).

Onder de huidige regelgeving redeneren echter veel werkgevers ongeveer als volgt: 'Als de uitvoerende arbodienst gecertificeerd is, is voor wat betreft de RI&E aan de wettelijke verplichting voldaan. Waarom dan een dure RI&E als het ook goedkoper kan bij een concurrerende (ook gecertificeerde) arbodienst?'

Door de gedwongen winkelnering in combinatie met een certificering die geen uitspraak doet over de inhoudelijke kwaliteit van de geboden dienstverlening, doet de markt haar werk dus op een manier die eerder leidt tot vraag naar goedkope diensten van mindere kwaliteit, dan tot vraag naar kwalitatief betere (maar duurere) diensten.

Dus worden uiteindelijk de arbeidsomstandigheden daar de dupe van, zijnde de sluitpost op de balans wanneer het gaat om investeren in preventie van ziekteverzuim en verbeteren van arbeidsomstandigheden.

Een mogelijke oplossing zou zijn, wanneer de bestaande gedwongen winkelnering in stand wordt gehouden, ook eisen te stellen (binnen het certificeringssysteem) aan de resultaten die arbodiensten en arbeidshygiënist behalen met hun werk.

Zie ook wat Lex Burdorf hierover (toets op 'attitude') opmerkt ten aanzien van wat in het buitenland gangbaar is.

Terugdringen van arbeidsgerelateerd ziekteverzuim en (c.q. door) verbetering van arbeidsomstandigheden is het doel waarvoor op onze diensten een beroep gedaan wordt. Dan mag toch ook gericht getoetst worden op de wijze van werken van betrokken diensten en deskundigen en mogen er eisen gesteld worden aan de geleverde diensten, zowel inhoudelijk als met betrekking tot de resultaten?

Hiertegen pleit, dat dit al te makkelijk leiden zal tot steeds verdergaande bureaucrativering zonder dat zeker is dat daarmee de kwaliteit van de gecertificeerde arbeidshygiënist werkelijk getoetst (en verbeterd) zal worden. Voeg daarbij de reeds bestaande aversie tegen de administratieve rompslomp die certificering vereist (die alleen maar zou toenemen), dan ligt een andere conclusie voor de hand.

Strikt doorgeredeneerd dienen mijns inziens zowel de certificering als de gedwongen winkelnering afgeschaft te worden en moet de markt haar werk in vrijheid kunnen doen, in zoverre dat de wetgever (zoals middels de arbowet, beleidsregels en arbobesluit nu al gebeurt) aangeeft aan welke eisen het verzuimbeleid en de arbeidsomstandigheden moeten voldoen.

Als arbodiensten en arbeidshygiënist een rol van waarde kunnen spelen voor de werkgevers, zullen ze dat zelf moeten bewijzen door diensten van goede kwaliteit te leveren en substantieel bij te dragen aan verbetering van arbeidsomstandigheden en (daarmee) aan verlaging van het arbeidsgerelateerd ziekteverzuim.

*Jodokus Diemel,
arbeidshygiënist, sah niveau 3*

Tabel: Certificeringssysteem kerndeskundigen arbowet

Stand van zaken per 01-01-2002	BA *)	AH **)	VK	A & O
te behalen punten per jaar	40	10	8	10
aantal punten per dagdeel cursus of vakbijeenkomst	4	0,5	0,25 – 1,0	0,5
hertificerings-termijn (jaren)	5	3	9	4
voortgangs-rapportage	nee	ja	nee	nee
vrijheid puntenopbouw	min.16, max.20 per jaar	max.20 per jaar	min.16 per 3 jaar	max.20 per jaar
minimaal werkzaam (fte)	0,2	0,4	0,5	0,4
werk levert punten	nee	ja, 4 punt/jaar	nee	ja, 4 punt/jaar
Overig van belang:		lidmaatschap Nvva: 1 punt/jaar		Klantopdracht-evaluaties en collegiale feedback: max.3,5 punt/jaar

*) BA = Bedrijfsarts; AH = arbeidshygiënist; VK = veiligheidskundige; A&O = arbeids- en organisatiedeskundige.

**) Wijzigingen per 01-07-2002 zie kader bij het artikel van N. de Koning en W. van Alphen.