

## THEMA: ARBEIDSHYGIENISTEN - ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL

### Voor jezelf beginnen ... Waarom?

*“Dat idee speelde al vele jaren, maar ik dorst het nooit aan. Het was een erg grote stap. Ik was kostwinnaar van ons gezin en had een goed salaris. Dan is voor jezelf beginnen eng. De oplossing lag erin om te erkennen dat ik er bang voor was. Ik heb mijn angst onder de arm gepakt en ben in het diepe gesprongen”*

Sinds 1994 zijn de arbodiensten als paddestoelen uit de grond geschoten en is de werkgelegenheid voor arbeidshygiënist(en) (en andere kerndeskundigen) enorm toegenomen. Vervolgens zijn er door overnames, fusies en reorganisaties een beperkt aantal grote landelijk opererende arbodiensten ontstaan die voor een groot deel in de werkgelegenheid van arbeidshygiënist(en) voorzien.

Daarnaast zijn er nog altijd tientallen kleine arbodiensten, die echter niet altijd werk bieden aan een (full-time) arbeidshygiënist. Toch moeten die volgens de wet ook beschikken over gecertificeerde kerndeskundigen.

Daar blijkt als het ware het gat in de markt te liggen voor de AH-ZZP: het betreft alleen niet zozeer een gat, als wel een heleboel kuiltjes.

### **Voorgeschiedenis**

*De vragen naar de aanleiding van het oprichten van een eigen bedrijf, hebben geleid tot enkele reacties die een wat langere voorgeschiedenis beschreven. Dat geeft een aardig beeld van het werk van arbeids- (eigenlijk toen: bedrijfs-)hygiënist(en) in de vroegste geschiedenis, toen de NVvA nog niet eens bestond.*

*“In 1979 ben ik als ‘bedrijfshygiënist’ begonnen bij de BGD Oost Groningen. De bedrijfsverpleegkundigen die iets van techniek wisten waren daar vertrokken en er was behoefte aan een ‘techneut’. Via een veiligheidskundige van een bedrijf dat bij de BGD was aangesloten hoorde ik van de vacature. Als chemisch technicus en net afgestudeerd MVK’er leek het mij wel een leuke nieuwe uitdaging.*

*In de eerste jaren was het moeilijk aan allerlei gegevens, zoals normen en meetmethoden te komen. Er waren in Nederland niet zoveel mensen die zich fulltime bezig hielden met arbeidshygiëne en de onderlinge contacten waren nog niet zo intens. In m.n. Breda, Dordrecht en Almelo werkten een aantal mensen al samen binnen een BGD, maar voor mij (in het uiterste noorden) was dat eigenlijk te ver voor veel samenwerking (al heb ik van die contacten wel heel veel profijt gehad).*

*Na veel vijven en zessen is in 1983 de NVvA opgericht en werden de onderlinge contacten makkelijker en intenser. Iedereen die in ‘het vak’ werkte was lid en kende elkaar. In de loop der jaren groeide de NVvA en werden de contacten uitgebreid.*

*In de loop der jaren groeide de NVvA en werden de contacten uitgebreid. Ook in arbo-land veranderde het een en ander. BGD’er gingen met elkaar samenwerken en fuseerden veelal tot arbodiensten. In 1994 werd de ziektewet geprivatiseerd. Er kwamen diverse nieuwe arbodiensten bij die zich allemaal met name bezig gingen houden met verzuim(controle). Preventie leek in die tijd een vies woord dat binnen arbodiensten niet gebezigd werd. Arbeidshygiënist(en) en veiligheidskundigen hadden het moeilijk hun preventieve werk ‘te verkopen’ binnen de aangesloten bedrijven. Dit was voor mij de belangrijkste reden om als zelfstandig adviseur te gaan werken.”*

### **Recente ontwikkelingen**

Meer recent zien we veranderingen optreden in de werkinhoud en de organisatie van het werk bij (grote) arbodiensten. Veranderingen die te maken hebben met de noodzaak van arbodiensten om concurrerend en winstgevend te draaien.

Daarnaast blijkt er op de arbomarkt echter ook nog steeds ruimte te zijn voor (ook nieuwe) kleine arbodiensten.

De veranderingen in de arbeidsmarkt, in de organisatie en de inhoud van het werk, hebben waarschijnlijk bevorderd dat er de afgelopen jaren diverse arbeidshygiënisten uit (arbo)dienst zijn gegaan en gekozen hebben voor het zelfstandig ondernemerschap. Enerzijds signaleren de benaderde AH-ZZP-ers dan ook een aantal nadelen aan het werken voor een grote arbodienst, anderzijds leveren juist de kleine zelfstandige arbodiensten een niet te verwaarlozen deel in de opdrachten aan ZZP-ers.

De overwegingen om zich als zelfstandige te vestigen zijn divers maar er zijn wel overeenkomsten. Voor verschillende ZZP-ers die bij arbodiensten hebben gewerkt, heeft meegespeeld dat het werk daar onvoldoende bevrediging schonk. Dat heeft meestal te maken met vakinhoudelijke overwegingen en met wat gevoeld wordt als beperkingen van de mogelijkheid zich (verder) te ontwikkelen binnen het werk voor een arbodienst.

*“De aanleiding was destijds dat ik na 10 jaar arbeidshygiënewerk (vanaf 1980) bij een BGD wel eens wat anders wilde en dan zijn er niet veel mogelijkheden. Bovendien trok het wat vrijere bestaan als ZZP mij wel aan.”*

Daarbij speelde voor een aantal arbeidshygiënisten van het eerste uur ook wel mee, dat in de beginjaren het werk bij (toen nog:) bedrijfsgezondheidsdiensten relatief veel vrijheid bood om opdrachten naar eigen inzicht te verwerven en in te vullen. Hieronder enkele van de reacties van verschillende ZZP-ers om dit te illustreren.

*“Ik had in het begin in 1994 veel vrijheid en kon mijn eigen kwaliteit bepalen en projecten begroten en bewaken. Na ca. 4 jaar begon het te veranderen. Veel uren maken zonder (naar mijn smaak) waardering voor kwaliteit. Na twee jaar zonder inspiratie mijn werk proberen te doen, heb ik besloten om zelfstandig te worden. Voor ca. 3,5 dagen per week had ik al opdrachten, dus de stap was voor mij niet erg moeilijk.”*

*“Als werknemer heb je de geschreven en ongeschreven regels van het bedrijf voor lief te nemen. In mijn geval kon ik steeds minder goed overweg met het gebrek aan constructief vooruitkijken door continue koerswijzigingen: wisselende chefs (gemiddeld elk jaar een ander), wisselende standplaatsen (5 in 7 jaar), geen mogelijkheid tot opleiding (dus ben ik arbeidshygiënist zonder het achtervoegsel RAH gebleven) en een werkaanbod dat in een matrixorganisatie van alle kanten komt, waardoor de controle over mijn eigen agenda totaal verloren ging.”*

Zaken als de toename van de werkdruk bij grote arbodiensten, de weerzin van betrokken arbeidshygiënisten tegen tijdschrijven en tegen de nadruk die bij arbodiensten steeds meer is komen te liggen op het maken van voldoende omzet, worden meermalen genoemd als factoren die een rol hebben gespeeld bij de beslissing om ZZP te worden.

*“Mijn werk is veel diverser geworden nu ik als zelfstandige werk. Ik heb veel meer verantwoordelijkheden in mijn werk. Ik word veel serieuzer genomen. Ik ben niet meer een personeelsnummer. Net als andere arbeidshygiënisten houd ik mijn vakgebied bij en bepaal ik zelf welke opleidingen ik doe.”*

In een aantal gevallen speelden ook veranderingen in de sfeer op het werk mee, die soms wel, soms niet samenhangen met genoemde ontwikkelingen. Bijvoorbeeld veranderingen van taakhoud als gevolg van reorganisaties, wisselingen van collega's en/of van leidinggevenden, wisseling van directie enz..

*“Ik heb het idee dat mijn werk minder hectisch is dan toen ik bij een arbodienst werkte. Minder klanten (grotere klanten) en daardoor minder belletjes tussendoor. Bovendien heb ik nooit te maken met fusies, organisatorische wijzigingen en andere dingen waar de meeste arbeidshygiënisten niet op zitten te wachten.”*

### **Kwaliteit**

Dergelijke negatief ervaren ontwikkelingen stimuleren natuurlijk het denken over een andere werkkring, maar verklaren niet de stap naar zelfstandig ondernemerschap.

Niettemin lijken vooral overwegingen van inhoudelijke aard een rol spelen in de definitieve keuze om ZZP te worden. Verder speelt natuurlijk ook de eigen vrijheidsdrang een rol bij de keuze om ZZP te worden.

Arbodiensten zouden zich niettemin achter de oren mogen krabben als hun terzelfder ore komt, dat voor diverse ZZP-ers ook overwegingen een rol spelen als klantgericht werken en een kwalitatieve goede aanpak van onderzoek (waaronder ook de meetstrategieën). Kennelijk miste men dat bij het werken voor de arbodienst.

*“De reden tot zelfstandigheid was dat ik de uitdaging wilde aangaan met de exploitatie van mijn eigen kwaliteiten. Anderzijds geloof ik dat je als zelfstandige slagvaardiger kunt optreden richting klant.”*

*“Ik besef sterker dan ooit dat ik mijn werk voor een klant doe. Dat is een prettig gevoel want het stimuleert me enorm om eruit te halen wat erin zit, en de beloning is zeer direct en zeer bevredigend.”*

*“Wat me aantrekt in het werken voor mezelf, dat is voornamelijk het 'zelf doen' aspect. Dingen aanpakken zoals je zelf denkt dat het goed is. Cursussen kunnen volgen die jij de moeite waard vindt, zonder dat je daarvoor toestemming moet vragen. Zelf je postpapier uitzoeken, zelf uitzoeken hoe dat werkt met verzekeringen, pensioen, facturen, boekhouding, etc etc.”*

De stap naar zelfstandig opereren wordt niet zomaar één, twee, drie gezet. Vaak gaan er ettelijke jaren overheen voordat de beslissing definitief wordt genomen:

*“Opmerkelijk: nadat de onderneming was opgericht vond ik bij het opruimen van mijn archief een ordner boordevol informatie over het oprichten van een milieucommunicatiebureau met twee partners. Vanwege gebrek aan ervaring – het was direct na mijn studie – besloot ik toen (ca. 12 jaar eerder) om het plan te laten varen. Kennelijk zit er enig ondernemersbloed in me, hoewel ik in mijn directe omgeving nauwelijks ondernemers of ZZP-ers ken.”*

Maar bij sommigen zit het vermoedelijk in de genen:

*“Ik ben opgegroeid in een ondernemersgezin. Vanaf de middelbare school had ik al ambities om voor mezelf te beginnen. Toen ik eenmaal in de arbeidshygiëne zat, was die ambitie er nog. Ik had me voorgenomen eerst vijf jaar ervaring op te doen voor ik voor mezelf zou beginnen.”*

De stap naar zelfstandig ondernemerschap is min of meer een stap in het ongewisse. Diverse ZZP-ers geven aan dat men in het begin naast de zelfstandige activiteiten nog enige tijd een part-time dienstverband (veelal bij een arbodienst) heeft gehad. Een dergelijke constructie geeft in elk geval de zekerheid van een basisinkomen.

*“In 1996 deed zich de mogelijkheid voor een dienstverband van 2 dagen per week af te spreken met mijn toenmalige werkgever – een landelijke arbodienst. Daarnaast ben ik toen voor mezelf gaan werken. Dat was een oude wens.”*

*“Ik werk sinds 2 jaar als zelfstandig AH en HVK, met daarnaast een klein dienstverband. Dit omdat de overstap tot zelfstandig adviseur voor mij anders te groot was.”*

In de afgelopen 10 jaar is er beslist veel veranderd in arboland. In de 10 jaar daarvoor overigens ook, maar toen was er nog niet zoveel werk voor arbeidshygiënist. Er waren voor 1996 (bij mijn weten -jd) slechts twee of drie arbeidshygiënist die als ZZP werkten.

Werken bij een arbodienst biedt meer zekerheid dan werken als zelfstandige. Als je als zelfstandige even geen opdracht hebt, heb je ook even geen inkomen.

Bij een arbodienst duurt het nog een tijdje (als er onvoldoende opdrachten zijn) voordat je om die reden daadwerkelijk ontslagen kunt worden. Dan nog heb je onmiddellijk recht op een uitkering – als het al zo ver komt.

Maar dat hoeft je niet te weerhouden om toch ZZP te worden:

“Mij is wel bekend dat veel adviseurs bij arbodiensten

onzeker zijn over de toekomst.

Zoals bekend: elk voordeel heeft z'n nadeel.

Als je zelfstandig bent maak je de toekomst zelf!"

Bovenstaand artikel is door mij geschreven op grond van de reacties van alle contribuerende ZZP-ers. De cursieve teksten zijn citaten uit de mij toegezonden reacties. In verband met privacy-gevoelige uitlatingen is niet aangegeven welk citaat van wie is opgenomen. Jodokus Diemel.

## Het hoofd boven water of een overlopende agenda...?

De stap naar zelfstandig ondernemerschap is omgeven met onzekerheid.

Ook als je je tevoren verzekerd hebt van een aantal opdrachten, blijft het onzeker of de orderportefeuille voldoende gevuld zal blijven.

Welke activiteiten en wat voor strategie kun je als ZZP-er voeren om verzekerd te blijven van voldoende opdrachten? Wat kun je doen als de opdrachten-portefeuille leegraakt, hoe kom je aan nieuwe opdrachten?

Hoe kun je voorkomen dat de werkdruk te hoog oploopt door teveel opdrachten aan te nemen. Leidt het weigeren van opdrachten tot wegblijven van nieuwe klanten?

Moet je personeel aannemen – met het risico dat je bedrijfskosten te hoog zijn in perioden dat het aantal opdrachten terugloopt? Of zijn er andere vormen van samenwerking te vinden waarin je je status als ZZP niet opgeeft?

Moet je specialiseren op een bepaald terrein en je daar helemaal op richten, of moet je juist generalist blijven om nooit “nee” te hoeven verkopen?

Vragen waarop elke ZZP-er een eigen antwoord heeft, er is niet zoiets als één succesvolle strategie.

### **De orderportefeuille**

Positieve mond-tot-mond reclame kan veel goed doen voor de naamsbekendheid en het verwerven van opdrachten, maar negatieve reclame kan natuurlijk een nadelige uitwerking hebben. Te weinig opdrachten is uiteindelijk dodelijk voor het ZZP-bedrijf. Anderzijds, wat te doen bij een overgevolle portefeuille?

Opdrachten weigeren kan natuurlijk, je bent tenslotte eigen baas, maar leidt dat niet te vermindering van opdrachten in de toekomst? Bij te hoge werkdruk bestaat bovendien het risico dat je de opdrachten niet goed genoeg uitvoert.

*“De hoeveelheid opdrachten varieert maar is zeker afdoende om het hoofd boven water te houden. Wel blijft het werk/inkomen van de zelfstandige natuurlijk onzekerder. Ik streef er overigens niet naar om zoveel mogelijk werk te krijgen, ik heb naast mijn AH-werk nog de nodige andere interesses waar ik tijd voor vrij wil houden. Dus af en toe een periode met minder opdrachten vind ik geen probleem (mits het financieel haalbaar is natuurlijk). Ik heb een aantal langlopende projecten waar ik andere (spoed)klussen tussen kan plannen. Dat heeft als voordeel dat ik meestal snel op een vraag van een klant in kan spelen. Weigeren van opdrachten komt weinig voor maar gebeurt incidenteel. Meestal zit in de offerte natuurlijk al verwerkt dat ik het project uit wil voeren op een manier waarvan ik denk dat dat verantwoord is. Het kan natuurlijk best dat ik het werk dan niet krijg omdat iemand anders het goedkoper (en misschien minder verantwoord) wil doen.”*

*“Hoofd boven water: Dat lukt aardig, hoewel het niet elk jaar zo goed was als afgelopen jaar. De inkomsten fluctueren wat, en daar kan ik van en mee leven. In de eerste jaren waren de verdiensten wel eens wat laag, maar nu is het goed. Heel goed zelfs. Ik heb het geluk dat mijn echtgenote een eigen inkomen heeft, hoewel we daar gelukkig nooit afhankelijk van zijn geweest. De laatste jaren komt er altijd wel weer een telefoontje voor een nieuw project. Soms komen ze snel achter elkaar, soms wat minder snel. Opdrachten afwijzen doe ik niet; er is altijd wel een mouw aan de planning te passen.”*

Dat laatste geldt lang niet voor alle AH-ZZP-ers. Het weigeren van een opdracht vanwege een volle portefeuille komt niet veel voor, maar de ZZP-ers schrikken er niet voor terug: een niet goed uitgevoerde opdracht leidt eerder tot slechte reclame dan een niet uitgevoerde opdracht. Als men zelf onvoldoende tijd of kennis heeft, wordt ook wel samenwerking met anderen gezocht. Dat brengt ook enig risico mee:

*“Weet van te voren wel met wie je in zee gaat; een goede naam opbouwen duurt lang, maar je bent hem zo weer kwijt wanneer er geen kwaliteit geboden wordt.”*

De vraag 'Kun je ook opdrachten weigeren of denk je dan je bestaansrecht op den duur te verliezen?' bestond uit twee vragen. Geen der ZZP-ers is ingegaan op de vraag of men vreest het bestaansrecht te verliezen.

Op het eerste deel van de vraag kwamen meerdere bevestigende antwoorden.

*"Tuurlijk. Dat is misschien wel het allergrootste voordeel van werken als ZZP-er!"*

*"Soms krijg ik vragen of ik een opdracht kan doen die niet op mijn vakgebied ligt. Dit vind ik niet moeilijk om te weigeren, want ik weet dat het mij veel te veel tijd gaat kosten om het uit te zoeken en dan schiet ik er tijd bij in terwijl ik voldoende ander werk heb."*

*"De hoge werkdruk kan er zijn. Ik probeer het zelf in de hand te houden door nee te zeggen tegen opdrachten. Ik blijf huiverig dat mensen dan niet meer terugkomen, maar je kunt beter een opdracht weigeren dan slecht uitvoeren. Bovendien probeer ik altijd namen te geven van andere zelfstandige arbeidshygiënisten of andere arbodeskundigen, zodat de klant niet helemaal nee krijgt."*

*"Zoals gezegd: liever een opdracht weigeren dan personeel in dienst. Wel probeer ik potentiële opdrachtgevers zo adequaat mogelijk door te verwijzen."*

### **Samenwerking**

Dat laatste is een vaker genoemde strategie: "doorschakelen binnen het netwerk" of opdrachten doorverwijzen binnen een kringetje van ZZP-ers (van divers pluimage).

Een manier om een opdracht niet te hoeven weigeren en toch de klant tevreden te houden, is om de opdracht wel aan te nemen, maar weer uit te besteden.

Bijvoorbeeld door op project-basis een vorm van samenwerking te zoeken met andere ZZP-ers.

*"Wat heel belangrijk bleek te zijn is het hebben van een netwerk. Het weten wie welke deskundigheid bezit is ontzettend belangrijk. Als ZZP'er kan je eenvoudigweg niet alles weten en alle ontwikkelingen in het brede veld van de arbeidsomstandigheden bijhouden."*

*"Met een aantal mensen heb ik min of meer een samenwerkingsverband opgebouwd. Dit houdt bijvoorbeeld in dat ik een project op het gebied van de ergonomie binnenhaal bij een opdrachtgever en dit project, onder de verantwoording van mijn bureau, laat uitvoeren door een goede ergonoom. Zo heb ik ook regelmatig samengewerkt met een andere ZZP-er. Afhankelijk van het aanbod van werk besteedden we werk aan elkaar uit of werkten we bij grote projecten samen."*

*"Tot op heden heb ik nooit NEE hoeven te verkopen omdat er gebrek aan tijd of kennis was."*

Uit de reacties blijkt dat de meeste ZZP-ers een min of meer vaste vorm van samenwerking met opdrachtgevers of met andere bureau's hebben gerealiseerd, die bijdraagt aan de bestaanszekerheid van het eigen bedrijf. Een vaste samenwerking met een opdrachtgever kan gestalte krijgen in de vorm van langlopende (meerdere jaren) opdrachten, of een part-time dienstverband bij bijvoorbeeld een arbodienst.

Vormen van samenwerking met andere adviesbureaus komen voor, van losse of min of meer vaste samenwerkingsverbanden op project-basis, tot verschillende vormen van partnerschap met adviseurs uit andere (verwante) disciplines.

*"Na een jaar als eenpitter gewerkt te hebben, kwam ik tot de conclusie dat dat een te smalle basis is. Of doorgroeien of een andere optie. Ik heb toen een arbo adviseur in dienst genomen. Na twee jaar heeft deze ook de stap gezet om voor zichzelf te beginnen. Zelf mensen in dienst hebben (op de loonlijst) lag mij toch niet."*

*"Na 2 jaar heb ik het initiatief genomen om een aantal nadere "eenpitters" met verschillende achtergrond te benaderen en is DEXIS Arbeid ontstaan. DEXIS Arbeid telt inmiddels 7 adviseurs waarvan er 4 eigenaar zijn en 3 anderen die aan ons gelieerd zijn. Ieder heeft zijn eigen BV."*

*"Het nadeel van alleen werken is dat er weinig rek in de capaciteit zit. Om dat op te vangen werk ik samen met andere zelfstandigen of andere kleine bedrijven."*

## **Werkdruk**

Is er sprake van werkdruk door een overmaat aan opdrachten? Of is er juist sprake van psychische belasting doordat er te weinig te doen is?

*“Het lukt goed om m'n hoofd boven water te houden, gelukkig. De perioden van windstille zijn de vakantieperioden. Het eerste jaar maakte ik me daar druk om. Maar iemand zei me toen: geniet ervan, want voor je het weet is die periode weer over. En zo is het in de jaren daarna ook gegaan.”*

*“Het bedrijf loopt prima/uitstekend. In het 3-jarig bestaan was de workload zeer gelijkmatig verdeeld. Inderdaad is klanttevredenheid een belangrijk criterium voor vervolg-opdrachten. Helaas heb ik ook opdrachten moeten weigeren vanwege tijdgebrek. Luxe probleem: actief acquireren was niet nodig, maar ik ben benieuwd of dat zo blijft in de economische situatie anno 2003/2004. Arbozorg is in de ogen van opdrachtgevers toch een 'luxe' artikel.”*

“Ik probeer 4 tot 4,5 dag bij klanten te werken. In totaal werk ik misschien 46 uur per week, maar dat ervaar ik niet als werkdruk. Het gaat vanzelf. Heel ander gevoel dan bij een arbodienst waar je ‘op elk uurtje wordt afgerekend’. De werkdruk kan ik redelijk plannen, doordat ik één vast jaarcontract heb voor 2,5 dagen per week. De dagen probeer ik vast in te vullen, maar ik mag ook een week 5 dagen werken en daarna een week niet. Ik kan altijd projecten er tussendoor proppen.”

*“Door de slechte economie heb ik sinds een jaar minder opdrachten. Voor 2001 had ik doorlopend opdrachten. De zomermaanden waren meestal wel de rustiger perioden. November en vooral december waren de maanden met hoge werkdruk.”*

## **Personeelsbeleid**

Diverse ZZP-ers geven aan dat men in het begin naast de zelfstandige activiteiten nog enige tijd een part-time dienstverband bij (meestal) een arbodienst heeft gehad. Een dergelijke constructie geeft in elk geval de zekerheid van een basisinkomen.

Soms is het eigen bedrijf begonnen als part-time bezigheid naast een vast dienstverband, soms is bij of na de start een langlopend contract aangegaan met een andere arbodienst.

Een aantal ZZP-ers heeft wel voor korte of lange periode een tweede adviseur in dienst gehad. Niemand heeft dit vooraf nagestreefd en van de AH ZZP-ers die aan dit thema meewerkten heeft momenteel niemand meer personeel in dienst.

De meeste ZZP-ers geven aan, absoluut niet van plan te zijn personeel aan te nemen. Een enkeling sluit de mogelijkheid niet uit.

De reden om voor zichzelf te beginnen is niet zozeer dat men baas zijn, maar dat men eigen baas wil zijn.

*“Op dit moment wil en kan ik niet groeien. Ik heb geen zin in personeel en ik heb er het werk niet voor.”*

*“Ik heb geen personeel in dienst en mijn vaste voornemen is om dat zo te houden. Om een bedrijf met personeel te runnen, heb je heel andere capaciteiten nodig dan om zelfstandig arbeidshygiënist te zijn. Daarnaast geniet ik van de vrijheid en die wordt minder als je personeel in dienst hebt.”*

Daar komt nog iets bij: vanaf 1994 is de RI&E-verplichting gefaseerd ingevoerd, inmiddels moet nagenoeg elk bedrijf en elke instelling over een actuele RI&E beschikken. Nagenoeg alle, want zo niet de ZZP, die daar als arbeidshygiënist allerminst om treurt. Want zodra je voor 40 uur per week, of meer, werkgelegenheid biedt, ben je RI&E-plichtig.

*“Ambitie om personeel in dienst te nemen is er absoluut niet vanwege de "sores" van werknemers. Het minst erg: een RI&E voor mijn eigen bedrijf opstellen is het minste, maar dan moet er ook nog worden getoetst.”*

*Voor mij is er dus keuze uit "klein maar fijn" óf "een zekere kritische massa". Ik heb voor zelfstandigheid gekozen vanwege de vrijheid om het eigen beleid te bepalen; dus blijf ik bewust een kleine speler. De administratieve lasten vallen me erg mee en de tijd die ermee gemoeid is, is nauwelijks meer dan bij een werkgever. Als ik personeel zou aannemen, dan is het voor administratieve ondersteuning."*

### **Aquisitie**

Hoe kom je aan nieuwe opdrachten als de lopende opdrachten (bijna) zijn afgerond, of als het even tegenzit? Een mogelijkheid is een bedrijfsfolder te (laten) maken, die je zou kunnen toesturen aan potentiële klanten. Via de Kamers van Koophandel zijn adressen(bestanden) te koop van bedrijven of bedrijfstakingen, tot wie je je wilt richten.

Dat vraagt een investering, en mogelijk moet je die folder na een tijdje weer aanpassen. Heeft het zin om op die manier opdrachten te werven?

*"In het begin heb ik geprobeerd om via 'direct mail' klanten te werven. Dit werkte echter voor geen meter. Het blijkt dat bedrijven je moeten 'kennen' willen ze met je praten over de arbeidsomstandigheden binnen hun bedrijf.*

*Een goede ingang bleken de bijeenkomsten van industriële kringen en dergelijke te zijn. Door met een actueel verhaal (bv. RSI op dit moment) een lezing te verzorgen worden de contacten met de bedrijven gelegd. Op het moment dat zij je kennen zijn ze eerder geneigd je te benaderen met het verzoek langs te komen om te praten over arbeidsomstandigheden."*

*"Mijn opdrachten krijg ik niet via afzonderlijke bedrijven. Zij kennen mij niet en weten niet wat mijn kwaliteiten zijn. Ik werk via arbodiensten, ingenieurbureaus en opleidingsburo's. Zij kunnen opdrachten uitbesteden waarvoor ze geen capaciteit of deskundigheid hebben. Als nu twee belangrijke klanten zouden opzeggen moet ik weer terug in loondienst. Er is nu geen noodzaak om iets aan acquisitie te doen. Ik zit vol qua planning. Ik verwacht dat het komende jaar het werk zal afnemen door de merkbare recessie."*

*"In verband met een terugloop van de hoeveelheid werk heb ik vorig jaar actie ondernomen (in de vorm van brieven, telefoontjes, e.d.) om aan meer werk en meer opdrachtgevers te komen. Dat heeft inmiddels tot wat resultaten geleid.*

*Het blijkt dat vooral bij de wat kleinere arbodiensten wel behoefte is aan ondersteuning door een zzp-er. Ik voer inmiddels voor 4 van dergelijke diensten werk uit in de vorm van RI&E's, AH-onderzoek, ondersteunen van het deskundigenoverleg etc. Verder ben ik met twee arbodiensten in oprichting in onderhandeling over een eventuele bijdrage. Soms gebeurt dat in de vorm van een dienstverband (1 dag per maand) maar meestal tegen uurtarief."*

### **Specialist of generalist?**

De meeste ZZP-ers die als specialist gezien worden, hebben die keuze niet zozeer gemaakt als bedrijfsstrategie, maar zijn het geworden, doordat de ene opdracht de volgende uitlokte, zodat het specialisme groeide.

Specialisme of generalisme lijkt voor de meeste ZZP-ers dus niet een bewuste keuze in de bedrijfsvoering te zijn. Voor sommige echter wel. Daarin volgt ieder natuurlijk een eigen weg, naargelang de interesse ligt en naargelang er bijpassende opdrachten kunnen worden geworven. De vraag die gesteld werd luidde:

*'Is er sprake van ontwikkeling in de eigen vakinhoudelijke kennis (verdieping, verbreding); wordt je specialist of juist steeds algemener inzetbaar?'*

*"Eerder een specialist. In mijn geval is dat op het gebied van de binnenklimaat-problematiek."*

*"Ik heb niet het gevoel dat ik specialist ben, al zullen sommigen me wel zo zien. Iets wat ik heel moeilijk vond in het begin was een goede RI&E maken. Ik heb het gevoel dat ik dat nu beheers. In die zin ben ik ontspecialiseerd."*



*“Gezien mijn achtergrond kan ik zowel het terrein van arbozorg als dat van milieuzorg overzien. Ik ben steeds algemener inzetbaar en ben altijd al een generalist geweest. Uiteraard verdiep en verbreed ik mijn vakinhoudelijke kennis tijdens het werk en met bijscholing.”*

*“Ik heb het geluk opdrachten te krijgen waar ik erg veel van leer. Bij studiematige projecten mag je toch een bepaald onderwerp helemaal uitdiepen. Aan de andere kant gaat het ook om opdrachten die ik samen met anderen uitvoer (ergonomen, beleidskundigen), waardoor ik wat meer verbreding krijg. Ik kan dus niet echt zeggen of het verbreden of verdiepen is. Op dit moment eigenlijk allebei.”*

*“Ik wil me voor de zomer specialiseren in kwaliteitsaudits om mijn werk zeker te stellen. Ik ga hiervoor een opleiding lead-auditor volgen. Ik denk er over om op termijn mijn RAH te laten verlopen en me meer bezig te gaan houden met projectmanagement en kwaliteitssystemen opzetten. Dit is mijn lange termijn visie.”*

*“Het werk van DEXIS Arbeid is uitgegroeid tot met name organisatie-advies, projectmanagement en interim-management. Wij doen veel op het gebied van de arboconvenanten en het ondersteunen van branches. Ikzelf ben met name actief bij grote bedrijven en instellingen. Veelal op het terrein van de vernieuwing van het arbo- en verzuimbeleid.”*

*“In de praktijk blijkt dat van een specialisatie bij mij geen sprake kan zijn. Wel zijn er onderwerpen waar je ‘beter’ in bent dan gemiddeld, maar dat heeft meer te maken met ieders achtergrond. Blijkt er behoefte te zijn aan meer specialistische adviezen dan huur ik daarvoor een specialist in. In overleg met de klant blijkt dit nagenoeg altijd te werken.”*

*“De grote vraag is: hoe speel je als ondernemer goed in op de toekomstige ontwikkelingen, bijvoorbeeld als de wettelijk verplichte aansluiting bij een arbodienst wegvalt. Ik vind het buitengewoon moeilijk om 3 tot 5 jaar vooruit te denken.”*

### **Een ZZP moet alles alleen doen ....(zucht)**

De ZZP-er moet zich soms wel verdiepen in zaken die je bij een arbodienst aan anderen kunt overlaten. Niet iedereen is daar altijd gelukkig mee:

*“ (...) als ZZP-er zit je vaak in je eentje te werken en kost het bijhouden van contacten en informatie relatief meer tijd en energie. Wat ook een rol speelt is dat je behalve je AH-deskundigheid ook de nodige andere vaardigheden moet ontwikkelen. Binnen een grote club heb je meer mogelijkheden voor specialistische zaken een beroep te doen op anderen. Als de ZZP-er bijvoorbeeld toe is aan een nieuwe computer dan zal hij/zij zelf moeten kiezen, moeten bestellen, uittesten, etc. en voor het geval je geen computerfreak bent, ben je zomaar een week (of als je pech hebt langer) verder voordat de zaak naar behoren draait.”*

Bovenstaand artikel is door mij geschreven op grond van de reacties van alle contribuerende ZZP-ers. De cursieve teksten zijn citaten uit de mij toegezonden reacties. Omdat niet alle contribuanten herkenbaar willen zijn, is niet aangegeven welk citaat van wie is. Jodokus Diemel.

## Welke soort opdrachten krijgen ZZP-ers?

*Een aantal aspecten van het werken als ZZP is natuurlijk verschillend van het werken in loondienst. De ZZP-er is eigen baas en neemt dus allerlei beslissingen zelf.*

*Vaak doet men het meeste administratief werk ook zelf, maar als het je niet aanstaat, kan het worden uitbesteed. Daarnaast verricht men zelf de werkzaamheden die bij een arbodienst aan de accountmanagers of aan een afdeling ICT of systeembeheer worden overgelaten.*

*Maar is het feitelijke werk, inhoudelijk gezien, nu zoveel anders dan het werk van een arbeidshygiënist bij een arbodienst? Wat voor soort opdrachten verrichten de ZZP-ers in arboland eigenlijk? Dit artikel gaat daar nader op in.*

### **Eerste generatie**

Dit overzicht zou vanzelfsprekend niet compleet zijn zonder een bijdrage van de oprichter van het eerste arbo-adviesbureau dat het levenslicht zag. Siebrand Veenstra was, voor zover mij bekend, de eerste arbeidshygiënist die (in 1990) een eigen adviesbureau oprichtte. Frans Jongeneelen was twee jaar later de tweede met IndusTox Consult. Frans is arbeidshygiënist maar is niet als zodanig in loondienst geweest. Hij is als arbeidstoxicoloog verbonden geweest aan de universiteit van Nijmegen. Mede vanwege het geheel eigen werkgebied van IndusTox Consult is aan dit bedrijf een apart artikel gewijd.

Siebrand Veenstra, oprichter van Arboburo Veenstra, was voor 1980 betrokken bij de voorbereidingen van de Arbeidshygiënische opleiding in Wageningen. Nadien werkte hij ongeveer 10 jaar voor SBGZ Alkmaar, alvorens hij zijn eigen adviesbureau oprichtte. Vanaf eind 1992 was hij gedurende acht jaar overigens geen ZZP, want hij was in die periode de werkgever van uw ijverige verslaggever (ondergetekende -jd).

*“De start van het arbobureau was begin 1990 in een periode dat het woord arbo nog maar net begon op te komen. Was mijn naam toen nog redelijk origineel, nu struikel je natuurlijk over de woorden met arbo erin. De eerste stap is wel groot want je hebt niet gelijk een grote klantenkring maar ik had het voordeel al de nodige contacten te hebben waardoor ik direct al redelijk wat werk had.*

*Mijn huidige opdrachten komen vooral van (branche)organisaties in de bouw.*

*Ik was destijds bij de BGD al gespecialiseerd in de bouw en die lijn heeft zich tijdens mijn periode van zelfstandigheid voortgezet.*

*Mijn werk komt ten dele overeen met wat andere arbeidshygiënisten doen maar wijkt ook af doordat de grotere projecten in de bouw relatief meer bestaan uit bureau-werk en minder uit meetwerk. Ik werk af en toe samen met andere adviseurs maar het merendeel van het werk voer ik zelfstandig uit.*

Het werk en de ontplooiingsmogelijkheden van de arbo-ZZP-er worden mijns inziens sterk bepaald door de situatie zoals die door de regelgeving is ontstaan. Er zijn een aantal taken die bedrijven verplicht uit moeten (laten) voeren met inschakeling van een arbodienst. Ik zou een offerte uit kunnen brengen voor het uitvoeren van een RI&E maar als het bedrijf vervolgens voor een toetsing aan moet kloppen bij een arbodienst zijn ze in het totaal zoveel geld kwijt dat ze beter gelijk de arbodienst in hadden kunnen schakelen. Omdat de bedrijven toch al zijn aangesloten bij een arbodienst laten ze veel van het AH-onderzoek dan ook maar door de arbodienst uitvoeren. Als je probeert als ZZP-er daar tussen te komen leidt dat wel tot verzoeken om het uitbrengen van offertes maar tot weinig opdrachten, vermoedelijk doordat deze bedrijven die offerte vooral zien als een handig middel om met de arbodienst te onderhandelen.”

### **Tweede generatie**

In Noord Nederland is kennelijk een vruchtbare bodem voor zelfstandig opererende arbo-advies bureaus. Alleen in de provincie Groningen zijn er al drie, die alle in 1996 zijn begonnen. Opmerkelijk genoeg is Siebrand Veenstra van geboorte een Groninger. Vandaar de gedachte aan een ‘tweede generatie’.

De eerste die hier aan het woord komt is Ellie Engelsman, van Arbo Adviesbureau Engelsman. Ellie werkte bij een interne arbodienst van een groot bedrijf, toen zij in 1995 is gestart met het verkennen van de markt, het plegen van PR & acquisitie. Haar bedrijf was het eerste Groningse arbo-adviesbureau, opgericht per 1-1-1996.

*“In het verleden heb ik heel veel RI&E’s uitgevoerd, inclusief beknopte welzijns-onderzoeken. Verder onderzoeken naar blootstelling aan toxische stoffen (o.a. lasrook, asbest) en lawaaionderzoeken, ergonomische adviezen (vooral in kantoor situaties) en arbo-brede adviezen bij renovaties. Ik doe nu onder andere projecten m.b.t. binnenklimaatproblematiek (dit is tevens mijn stokpaardje geworden). Diverse projecten worden in samenwerking uitgevoerd, bijvoorbeeld met het NNEC (Noord-Nederlands Ergonomen Collectief). Ook werk ik regelmatig samen met een zelfstandigwerkende HVK..*

*In het verleden heb ik diverse projecten uitgevoerd in samenwerking met onder andere Klaas Breunis en ook met Hemmie Boers. Op het moment ben ik een veelbelovend product aan het ontwikkelen, samen met het NNEC.*

*Mijn werkgebied beperkt zich niet alleen tot Noord-Nederland, grotere projecten voer ik uit in heel Nederland.”*

Hemmie Boers (Arbo-adviesburo Akkoord) richtte zijn bedrijf op in februari 1996 en behoort daarmee tot de ‘tweede generatie’ ZZP-ers. Hij is, net als Siebrand Veenstra, een arbeidshygiënist van het allereerste uur.

*“In februari 1996 werd Arbo-adviesburo Akkoord ingeschreven bij de KvK.*

*Lou Meertens was in die tijd adviseur bij de Arbodienst Bouw Zuid Nederland (ABZN). Hij kon dit adviseurschap niet meer combineren met zijn nieuwe baan en vroeg mij of ik als kerndeskundige bij ABZN wilde gaan werken. Dit werd mijn eerste opdrachtgever.*

*Mijn eerste grote opdrachtgever werd de Avebe, een aardappelen verwerkend bedrijf in Noord Nederland. Bij dit bedrijf werkte ik al jaren als arbeidshygiënist. Zij gaven te kennen dat zij de ‘arbeidshygiënische projecten’ aan mij uit wilden blijven besteden. Tot op de dag van vandaag is dit zo gebleven.”*

Klaas Breunis (Breunis Arbo Consult), eveneens gevestigd in Groningen, heeft ook een geheel eigen, maar ander - en tamelijk gevarieerd - pakket ontwikkeld.

*“Vergeleken met mijn werk voor Arbodiensten doe ik nu gevarieerder werk: meer exotische onderwerpen en cursussen. Wat gelijk is gebleven is dat het arbeidshygiënisch-inhoudelijk werk is. Ik was vanaf 1978 in loondienst geweest. Bijna altijd met veel mogelijkheden voor experimenteren en ontwikkeling.*

*In 1996 ben ik, toen zich de mogelijkheid voordeed dit te combineren met part-time werken, voor mezelf gaan werken. Dat was een oude wens.*

*Ik werkte eerst voornamelijk in opdracht van arbodiensten (voornamelijk RI&E’s en specialistische onderzoeken naar blootstelling) en de laatste twee jaar werk ik voor ca. 50 % direct in opdracht van bedrijven.*

*Sinds kort werk ik aan projecten voor een vroegere werkgever van mij: de Arbodienst van de RU Groningen. Erg leuk vind ik het om minder gangbaar werk te doen, zoals onderzoek naar hittebelasting.*

*Ik ben docent voor Arboplan in Amsterdam. Voor deze organisatie verzorg ik cursusdagen over ‘Gevaarlijke Stoffen’ en ‘Arbo-vereisten bij verbouw en nieuwbouw’.*

*Ik heb samenwerking gezocht met bedrijven om workshops te geven. Ik heb workshops ontwikkeld voor arbo-adviseurs op het gebied van klimaat en comfort; deze heb ik de afgelopen 3 jaar verzorgd, in samenwerking met Koenders Consultancy. Zij deden de marketing en ik de verzorging van de workshops. Dat werkte prima. Een nieuwe workshop gaat over hittebelasting.”*

Pieter Ruigewaard (DEXIS arbeid) heeft weer een heel andere ontwikkeling doorgemaakt. Hij startte in 1997 als éénpitter, zoals hij het zelf noemt, maar daar bleef het niet bij:

*“Ik had in het begin twee opdrachtgevers: een dag per week als allround adviseur bij een grote sociale werkvoorziening (hier werk ik nog steeds voor) en voor 2,5 dag per week als interim-manager Onderzoek en Ontwikkeling bij Arbo Unie Nederland.*

*Daarnaast deed ik een aantal losse klussen erbij, die deels inhoudelijk waren en dan vaak op het terrein van zowel de arbeidshygiëne en veiligheid. Al vrij snel ben ik junior en medior arbo adviseurs bij arbodiensten gaan coachen. De coaching was deels inhoudelijk: hoe pak je een onderwerp aan, maar vooral toch coaching op het groeien als adviseur. Wat is er voor nodig om tot adviezen te komen die je opdrachtgever ook wil uitvoeren? Welke interventies moet je hiervoor plegen.*

*Mijn grootste opdracht op dit moment is het inrichten van een interne Arbodienst voor het Erasmus MC in Rotterdam. Een organisatie met in totaal 9000 werknemers, verdeeld over 3 ziekenhuizen en de medische faculteit.*

*Ik ben daarnaast kerndeskundige arbeidshygiëne en veiligheid (ik heb begin jaren 90 ook de MOSHE opleiding gedaan aan de TU Delft) bij een kleine arbodienst in Rotterdam. Ook hier coach ik een aantal arbo adviseurs en doe ik soms nog een uitvoerend project op het gebied van de arbeidshygiëne. Heerlijk om weer eens met een geluidsmeter door een fabriek te lopen!”*

### **Derde generatie**

*Misschien ligt het aan de bestaansduur, misschien is het toeval. Onder de, wat ik nu dan maar benoem als de ‘derde generatie’, ZZP-bedrijfjes in arboland die opgericht zijn in 1999 of later, lijkt het werkgebied minder uitgedifferentieerd te zijn dan onder de ZZP-ers van de eerste en de tweede generatie. Maar toegegeven, de indeling in generaties is een tamelijk kunstmatige en het onderscheiden van ‘werkgebieden’ of specialismes is niet helder. Als er al verschillen zijn, zegt dat verder niet zo veel.*

Achtereenvolgens komen hier Tamara Onos (Arbo Advies Onos, 1999), Hans Bouius (Cyclus Arbo Projecten, 2001) en Erno Kieft (ArboTec Projects & Consultancy, 2001) aan bod.

*“Ik word voor een deel ingehuurd door arbodiensten, zowel op projectbasis als voor langere tijd (bijvoorbeeld omdat er mensen ziek/zwanger/op vakantie zijn). Ik voer dan precies dezelfde opdrachten uit als de arbeidshygiënist bij een arbodienst. Daarnaast verricht ik studiematige projecten. Dit zijn de projecten die ik ook wel uitvoerde toen ik bij het adviesbureau zat en die je ook zou kunnen krijgen bij de arbodienst. Ten slotte word ik ingehuurd door bedrijven voor het uitvoeren van RI&E's. Die RI&E's worden vervolgens getoetst door een arbodienst. Om een indruk te geven van de tijdsverdeling: 40% - 45% - 15%. Globaal, want het schommelt nogal.”*

*“Voor 2,5 dag in de week ben ik werkzaam bij een interne arbodienst als AH, kwaliteits-manager en manager adviesgroep. De opdrachten die ik daarnaast nog uitvoer, bestaan uit kleine projectjes (RI&E, werkplekonderzoeken, metingen) voor zes kleine arbodiensten waarvoor ik hun RAH ben. Verder geef ik een klein beetje opleiding (ondersteuning ten behoeve van RI&E's) en doe af en toe ongevallen-onderzoek (MVK).”*

*“Opdrachten krijg ik met name via mijn netwerk: in de samenwerking dus. Hierin zitten andere zelfstandige adviesbureau's op het gebied van P&O, milieu, kwaliteit, management-systemen en case-beoordelaars i.v.m. arbeidsongeschiktheid. Ik krijg ook weleens opdrachten van arbodiensten of BHV-achtige organisaties, die behoefte hebben aan specifieke expertise op het AH- of VK-vlak of een capaciteits- of planningsprobleem hebben. Ook het geven van opleidingen in de vorm van maatwerk voor grotere organisaties (dus over specifieke onderwerpen) komt weleens op mijn pad. Een ander deel van mijn werk bestaat uit het uitvoeren van RI&E's of het uitvoeren van snelle interventies voor bedrijven waarmee ik al langer contact heb.”*

Een uitzondering is er natuurlijk ook: Jeroen Tan is in 2000 met zijn bedrijf gestart, valt daarmee in de ‘derde generatie’, maar heeft toch een tamelijk specifiek werkveld:

Onder handen werk (top-3 qua omzet in de afgelopen 3 jaar):

- Arbeidshygiënist bij een groot farmaceutisch bedrijf, gericht op het verbeteren van alle aspecten van arbozorg en het arbomanagementsysteem;
- Contentmanager van het intranet van een grote landelijke arbodienst waarin de inhoud van het advieswerk is vastgelegd met interne standaarden;
- Hoofdredeur van Praktijkboek Arborichtlijnen waarin het gehele terrein van de arbozorg zo mogelijk interdisciplinair wordt beschreven.

*Jeroen publiceert vermoedelijk het meest van alle ZZP-ers. Van zijn hand zijn – met gepaste trots – de volgende boektitels verschenen:*

- Praktijkgids Arbeidshygiëne: Arbo-advisering bij nieuwe huisvesting; nieuwbouw, renovatie en huren; mede-auteur Joe Leijten (verschenen in juni 2002)
- Arbo en milieu in de ICT (verschenen in september 2002); staat op boekenlijst als lesboek voor o.a. ROC's (Regionale Onderwijs Centra).

### **Resumerend**

Het lijkt er op dat de meeste ZZP-ers een vorm van specialisatie hebben hoewel ze dat zelf niet altijd zo willen noemen. Meestal is er dan toch een thema (of een vaste opdrachtgever) waar zij een relatief groot deel van hun tijd aan besteden. Ook ZZP-ers voeren wel RI&E's en blootstellingsonderzoeken uit, maar doorgaans toch beduidend minder dan de gemiddelde arbeidshygiënist in dienst van een arbodienst.

Als specialisatie kunnen bijvoorbeeld onderscheiden worden: de arbeidsomstandigheden in de bouw of andere branche-gerichte studies, arbeidstoxicologie en biologische monitoring, binnenklimaatproblematiek, werken onder hittebelasting, kwaliteitsmanagement en audits, arbomanagementsystemen en organisatieadvies.

Vaak is dat 'specialisme' zo gegroeid, soms al tijdens een dienstverband voor een werkgever. Ook onder arbeidshygiënisten bij arbodiensten komt ten slotte wel een zekere differentiatie en specialisatie voor.

Voor ZZP-ers leidt soms een opdracht voor hun adviesbureau tot een of meer vervolgoopdrachten, waardoor het 'specialisme' groeit. Daardoor kan de naamsbekendheid 'in het wereldje' groeien, hetgeen kan leiden tot spin-off in de zin dat andere opdrachtgevers op de deskundigheid afkomen.

Bovenstaand artikel is door mij geschreven op grond van de reacties van alle contribuerende ZZP-ers. De teksten tussen aanhalingstekens zijn citaten uit de mij toegezonden reacties. Jodokus Diemel.

## **IndusTox Consult**

*Naar aanleiding van de eerste mailing met zeven vragen aan ZZP-ers, reageerde Frans Jongeneelen met de suggestie dat ik hem misschien beter zou kunnen bellen. Zo kwam het tot een telefonisch interview, afgenomen d.d. 07-04-2003.*

*De weerslag daarvan heb ik aan Frans voorgelegd met de vraag om eventueel aanvullingen of commentaar te leveren. Frans was dermate tevreden met dat verhaal, dat hij het liefst zag dat het intergraal in de Nieuwsbrief zou worden opgenomen. Vandaar dat aan IndusTox Consult hier een aparte bijdrage wordt besteed.*

IndusTox Consult, of kortweg IndusTox, is bij veel arbeidshygiënisten bekend vanwege de workshops (o.a. EASE) die men organiseert.

Het bedrijf is opgericht in 1992 door Frans Jongeneelen. Na zijn afstuderen (milieuhygiëne) aan de LH Wageningen heeft hij gewerkt aan de Universiteit Nijmegen, aan de vakgroep Toxicologie. Behalve een eigen promotie-onderzoek behoorde het begeleiden van andere promovendi tot zijn taken. Met het in zicht komen van het einde van zijn eigen onderzoek ontstond het idee een eigen bedrijf te starten. Door contacten, opgedaan in de wereld van de arbeidstoxicologie werd het idee gevoed dat voor een eigen onderzoeks- en adviesbureau plaats zou zijn.

In het eerste jaar combineerde hij zijn werk aan de universiteit nog met het werk voor IndusTox. Mede op aandrang van de nieuwe hoogleraar aan de vakgroep moest gekozen worden voor het één of het ander. Het werd het ander en met succes.

Vervolgens werd al na anderhalf jaar (1994) een tweede toxicoloog aangetrokken, eerst in loondienst maar al na een half jaar werd dit omgezet in een partnerschap.

En zo is het nu nog: IndusTox Consult wordt gevormd door Frans Jongeneelen en Joost van Rooij. Voor secretariële en administratieve ondersteuning kan naar behoefte een beroep gedaan worden op een secretaresse en een receptioniste, die beide werken voor diverse bedrijven. Deze bedrijven zijn, met IndusTox, alle gevestigd in één bedrijfsverzamel pand.

Frans is behalve toxicoloog ook gecertificeerd arbeidshygiënist, Joost is toxicoloog.

Recentelijk is wel overwogen om nog een partner erbij te zoeken, maar uiteindelijk is gekozen voor samenwerking met (inhuur van) derden op projectbasis.

### ***Inhoud van het werk***

Er wordt beslist niet alleen solitair geopereerd, maar ook met andere (soms grote bureaus) samengewerkt, bijvoorbeeld bij opdrachten ten behoeve van convenanten. Voor het uitwerken van beleidsadviezen wordt samengewerkt met de B&A groep gevestigd in Den Haag. Voor het 'nulonderzoek' (vaststellen van in arbeidssituaties voorkomende blootstellingsniveaus, voorafgaand aan het van kracht worden van een convenant) en het onderzoek naar de 'stand der techniek' wordt samengewerkt met BeCo uit Rotterdam (een bureau met meerdere vestigingen, zowel in Nederland als daarbuiten).

De opdrachten die worden uitgevoerd liggen merendeels op het vlak van de arbeidshygiëne, maar ook milieuhygiënische opdrachten komen wel binnen.

Het betreft vaak opdrachten die voor een arbodienst 'te ver' gaan, of over stoffen die 'te moeilijk om te beoordelen' zijn voor een arbodienst. Soms ook opdrachten die eerder door een arbodienst niet goed zijn uitgevoerd.

IndusTox voert geen 'risico inventarisaties en evaluaties' in de zin van de Arbwet uit voor bedrijven. Evengoed liggen de opdrachten vaak op het vlak van het beheersen van risico's of gevaren van stoffen.

Daarnaast heeft IndusTox veel expertise opgebouwd op het gebied van biologische monitoring technieken en wordt het bedrijf voor deskundigheid op dit gebied ook ingeschakeld door derden.

Zie voor opdrachten en opdrachtgevers ook de website [www.IndusTox.nl](http://www.IndusTox.nl).

De opdrachten lagen in het begin in het verlengde van of in het raakvlak aan het onderzoek aan PAK dat Frans in Nijmegen uitvoerde en begeleidde. Zijn promotie-onderzoek ging over biomonitoring van PAK. Nog altijd wordt er door IndusTox onderzoek aan PAK gedaan (onderzoek naar huidopname van PAK).

De (aard van) opdrachten veranderen wel, maar toch niet heel sterk. In de laatste jaren zijn er opdrachten bijgekomen als gevolg van de veranderingen in de sociale wetgeving en de arbeidsongeschiktheids-wetgeving.

Behalve bedrijven behoren brancheverenigingen en productschappen tot de opdrachtgevers. Daarnaast komen ook buitenlandse opdrachtgevers voor, bijvoorbeeld CEFIC, de organisatie voor de Europese Chemische Industrie. Voor de agrarische sector wordt onderzoek gedaan naar bijvoorbeeld meelstof en endotoxinen.

Verder wordt bijvoorbeeld onderzoek gedaan ten behoeve van arboconvenanten in de metaal en in de zorgsector. Recentelijk ook voor verzekeringsbedrijven, bijvoorbeeld het maken van retrospectieve beoordelingen van de blootstelling aan oplosmiddeldampen, ten behoeve van gevallen van OPS (organo-psycho syndroom).

### **Ontwikkeling**

Als gezegd, gaat het goed met het bedrijf, de opdrachten komen naar IndusTox toe, mede doordat een breed netwerk is opgebouwd. Daaraan is dan ook veel aandacht besteed. In het begin kwam IndusTox al snel met een bedrijfs-informatie folder, dat heeft toen wel geholpen. De indruk bestaat dat iets dergelijks niet meer nodig is: potentiële opdrachtgevers staan er niet meer van te kijken dat er éénpersoonsbedrijfjes op de adviseursmarkt opereren.

Met het netwerk worden niet zozeer de directe opdrachtgevers bereikt, als wel 'intermediaren'. Bedoeld wordt, dat het netwerk voor een groot deel bestaat uit allerlei contacten, vaak collega arbeidshygiënist en toxicologen of andere onderzoekers en adviseurs. Deze hebben weer contacten met andere bedrijven en instellingen en via mond tot mond reclame komen die op de hoogte van het bestaan van IndusTox.

De door IndusTox georganiseerde workshops ('Ease', 'Skinperm') dragen natuurlijk bij aan de opbouw en uitbreiding van het netwerk. Maar ook het schrijven van artikelen in Nederlandse vaktijdschriften en zowel het leveren van bijdragen aan als het bezoeken van symposia, congressen enz.

Ook de vakinhoudelijke ontwikkeling van de partners staat niet stil; IndusTox houdt duidelijk tijd vrij voor zowel het onderhouden van het netwerk als voor het bijhouden van vakliteratuur, het signaleren van trends in en om het vakgebied.

Als illustratie voor de kwaliteit van de opgebouwde expertise mag hier (na enig aandringen van de interviewer) gememoreerd worden dat aan Frans (et al.) door 'the American College of Occupational and Environmental Medicine' een onderscheiding is toegekend voor het beste artikel in 2002 gepubliceerd in hun gelijknamig Journal.

### **Strategie**

Gestreefd wordt ernaar ongeveer 40% van de tijd gevuld te hebben met betaalde opdrachten (inclusief de workshops). De rest van de tijd wordt bewust vrij gehouden voor activiteiten er omheen, gericht op het bijhouden en uitbreiden van de vakkennis en (tegelijkertijd) van de contacten in 'het wereldje'. (Dit wil zeggen: 800 – 900 uur per jaar opdrachten, een ongeveer even grote portie is voor ontwikkeling, acquisitie enz. en de overige tijd is voor vakantie en verlof).

Het mes snijdt daarbij dus aan meerdere kanten: door het vroegtijdig signaleren van de ontwikkelingen van nieuwe monitoring technieken of 'tools' als EASE en SKINPERM, en het zich eigen maken ervan wordt enerzijds de eigen vakkennis uitgebreid en verdiept. Anderzijds wordt, door deze technieken voor het arbeidshygiënisch publiek beschikbaar te maken door middel van workshops, de geïnvesteerde tijd alsnog rendabel in financiële zin, maar ook groeien daardoor weer de contacten met vakgenoten en bovendien groeit 'de arbeidshygiëne' in Nederland.

Interview met Frans Jongeneelen, door Jodokus Diemel, 7 april 2003.

## **Doet ie het of doet ie het niet....?**

*Een aantal van de aangeschreven ZZP-ers heeft in hun reactie enkele opmerkingen opgenomen die van belang kunnen zijn voor de lezers die overwegen zelf ook een eigen bedrijf te starten. Onderstaand een bundeling van welgemeende adviezen.*

### **Overwegingen vooraf**

“Voor ZZP-ers zijn er binnen arboland nog wel de nodige mogelijkheden maar de hoeveelheid werk is door de huidige regelgeving beperkt. Dat plaatje kan natuurlijk drastisch veranderen indien de verplichte winkelnering bij arbodiensten zou worden afgeschaft. Er zijn mogelijkheden als specialist en ook als generalist (vooral als onderaannemer van arbodiensten). Wie het leuk vindt moet het gewoon gaan doen, maar volgens mij niet vanuit de verwachting snel rijk te worden.

Als een beginnend arbeidshygiënist zijn bruto uurloon vergelijkt met het uurtarief dat door de arbodienst in rekening wordt gebracht bij de klant, dan rijst natuurlijk al snel de gedachte dat je als ZZP-er met een paar dagen werk een maandsalaris kunt verdienen waarna je de rest van de maand kunt gaan recreëren (of wat je verder maar leuk vindt). In de praktijk ligt dat wel wat anders. Ook als arbodiensten werk aan een ZZP-er uitbesteden willen ze er nog wel wat aan verdienen en naarmate er meer ZZP-ers zijn die op zoek zijn naar werk leidt dat dus tot lagere uurtarieven. Dat geldt zeker voor werk waarvoor niet per se een geregistreerd arbeidshygiënist noodzakelijk is. Voor een beginnend arbeidshygiënist kan een overstap naar een baan als ZZP-er financieel interessant zijn, alhoewel daar natuurlijk de nodige risico's tegenover staan. Voor een ervaren gecertificeerde AH-er die dankzij de nodige dienstjaren etc. bij de arbodienst een 'aardig' salaris en pensioen heeft opgebouwd ligt het anders. Die zal de overstap vooral moeten doen omdat hij het leuk vindt want behalve de extra risico's die een leven als zelfstandige met zich meebrengt zal hij er financieel gezien in het algemeen op achteruit gaan.”

### **Succesfactoren**

“Wat maakt dat je succesvol bent of niet. Daar komt een heel stuk persoonlijkheids-ontwikkeling bij en het besef dat de vakinhoud weliswaar nodig is, maar je niet maakt tot een goed adviseur. Als ik terug kijk zie ik een aantal succesfactoren.

Ik zal ze hieronder kort weergeven:

- Erken dat het spannend is om voor jezelf te beginnen. Geef je angst een plek. Doe je dat niet, dan regeert hij jou en dat kost nachtrust.
- Begin er niet te snel aan. Zorg dat je jezelf voldoende senior voelt in het vakgebied. Je hebt een aantal jaren werkervaring nodig om te begrijpen hoe de uitvoering van het vak in elkaar zit.
- Investeer veel in een netwerk. Dat komt je goed van pas als je voor jezelf begint. Dat kan door bijvoorbeeld actief te worden binnen de beroepsvereniging, maar beperkt het niet alleen daartoe.
- Realiseer je dat je succes niet zozeer afhangt van je vakkennis, maar veel meer van je communicatieve vaardigheden.  $E=K*A$ .
- Voor jezelf beginnen is kiezen voor een bestaan waarbij werk en privé bijna niet te scheiden is. Je bent eigenlijk altijd bezig met je werk. Dat dient het thuisfront zich ook te realiseren.
- Het voor jezelf werken houdt ook in het doen van de boekhouding en het nabellen van klanten die “vergeten” de factuur te voldoen. Hier is discipline voor nodig.”

### **Positieve en negatieve overwegingen**

“Uit onvrede met een werkgever een eigen bedrijf beginnen is de domste stap die je kunt zetten. De beslissing moet gebaseerd zijn op een gewild ondernemerschap.

Het is een onbenoembaar complex van factoren waarin mijn persoonlijkheid, mijn sociale netwerk (de werkomgeving) en het thuisfront cruciale elementen vormen.

Uiteraard is het grote voordeel van werk in loondienst het gegarandeerde inkomen, hoewel dat ook maar tot op zekere hoogte geldt, gezien alle mensen die ik ontslagen heb zien worden. Dankbare klanten, inhoud van het werk en inspirerende collega's hielden me bij de arbodienst op de been; daarvan geniet ik nog steeds.



Najaar 1999 was een periode vol bezinning met de vraag: hoe verder met het werkzame leven? Na een korte oriëntatie vielen alle stukje van de puzzel op hun plek toen ik wederom de rol van zelfstandig adviseur overwoog.

Mijn onderneming draait op de opgebouwde netwerken van tevreden klanten en van inspirerende collega's en op de jaren van verworven ervaringen, kennis en vaardigheden. Het mooie van het ondernemerschap vind ik dat ik me kan richten op de doelen die ik zelf bepaal.

Negatieve dingen zijn er nauwelijks of het moet zijn: alleen is maar alleen; het positieve daarvan is dat je wordt gedwongen om contact te zoeken.”

“Sinds ik (volledig) zelfstandig ben neem ik gemakkelijker de vrijheid om “extra” activiteiten te ondernemen zoals het indienen van abstracts over mijn werk voor symposia (BOHS, NVvA).

Ik ben flexibel wat betreft de indeling van mijn tijd en dat is erg handig in ons gezin.

Nadelen zie ik eigenlijk nauwelijks, maar je hebt minder uitgebreide zekerheden: arbeidsrechtelijk en op het gebied van de sociale voorzieningen.

Maar goed, de toekomst was altijd al onzeker, ook met een baan.”

### **En verder ...**

“Van te voren heb ik goed gekeken naar mijn sterke en zwakke punten. Een van mijn zwakke punten was ‘het geld’. Boekhouden is nooit mijn hobby geweest en zal het ook nooit worden; dus vanaf het allereerste begin heb ik een vertrouwd adres gezocht (en gevonden) die mij bij mijn financiële administratie ondersteunde. Deze adviseur heeft zichzelf meer dan terug verdiend!!!

Ten slotte: Als je behoefte hebt aan ‘vastigheid’ moet je niet als ZZP-er aan de slag gaan. Iedere dag is anders, vaste werktijden zijn er niet of nauwelijks (zeker niet met kantoor aan huis). Als ZZP-er zul je nooit vermogend worden, maar rijk (aan ervaringen) word je er wel van.”

“Een grappige ervaring voor mijzelf is dat ik in loondienst mij zo ergerde aan de administratie: offertes, facturen, tijdschrijven. En nu vind ik het juist leuk. Als je je uurtjes hebt opgeteld kan je de facturen de deur uit doen. Niets leuker dan dat... Verder is het werk voor mij veel meer ontspannen geworden.

Mijn opdrachtgever voor mezelf kiezen, ik hoef mij niet te bewijzen, ze kennen mijn kwaliteiten en dan mag er ook best een keertje wat mis gaan.”

“Vaak vragen mensen of ik het niet vervelend vind om geen collega's te hebben. Ik moet zeggen dat ik veel contact heb met arbeidshygiënist die bij klanten werken. Dit zijn tijdens de loop van het project ook collega's. Het komt wel regelmatig voor dat ik hele dagen alleen aan het werk ben, zeker bij de studiematige projecten. Daar moet je tegen kunnen en om eerlijk te zijn, vind ik het heerlijk. Wel merk ik dat ik 's avonds meer doe dan toen ik nog in dienst was bij bedrijven. Je komt dus evengoed nog onder de mensen, maar dan op een ander moment.”

Bovenstaand artikel is samengesteld uit reacties van diverse contribuerende ZZP-ers.

De teksten tussen aanhalingstekens zijn citaten uit de mij toegezonden reacties. Jodokus Diemel.

