

NUMMER 3 JAARGANG (17) 2006

**Nederlandse
Vereniging
voor
Arbeidshygiëne**

**THEMA:
BIJZONDERE GROEPEN**

Redactie adres:
Postbus 1762
5602 BT Eindhoven

Nieuwsofsbrief



NIEUWE LEDEN



Mw. E.J.M. van der
Heijden-de Wit
H.V.P. Luijsterburg
P. Molenberg
J.W.M. Polman
Mw. S.N. Rambali-
Langerak

Stichting Nieuwebrug
Ravebo Supply
KWA Bedrijfsadviseurs
IPC Groene Ruimte
Arbo Coördinatie Centrum

Wij heten deze leden van harte welkom.



NVvA-KALENDER

Centrale en Bestuursagenda

2006

November	2	verschijnen Nieuwsbrief 3
	2	bestuursvergadering
	15	sluitingsdatum kopij Nieuwsbrief 4
	16	3e landelijke contactbije- komst
December	4	bestuursvergadering
	18	verschijnen Nieuwsbrief 4



REDACTIONEEL

Ieder van ons die wel eens een RI&E heeft uitgevoerd, weet dat in de RI&E gevraagd wordt naar de aanwezigheid van 'bijzondere groepen' personeelsleden, waaronder begrepen: ouderen, jongeren, zwangeren, allochtonen en vaak ook gehandicapten. In deze Nieuwsbrief besteden we aandacht aan die "Bijzondere Groepen". Dit ter gelegenheid van de jaarlijkse 'Europese Week' waarin dit jaar jeugdigen centraal staan. Naar aanleiding daarvan heeft de redactie als thema gekozen voor alle 'Bijzondere groepen'. Vaak wordt bij uitvoering van een RI&E volstaan met standaard-adviezen voor elk der bijzondere groepen. Het inzicht groeit dat de werkende bevolking uit meer bestaat dan de - elk afzonderlijk al te vaak als probleemgroep benoemde - jongeren, werkende moeders, allochtonen en een (overwegend autochtone, mannelijke) vergrijzingsgolf die als een tsunami de AOW aan het instromen is. Personeelsbeleid, maar ook preventiebeleid moet dan ook met veel meer groepsspecifieke aspecten rekening houden dan tot nog toe in veel bedrijven en instellingen gebruikelijk is. We hopen met dit themanummer de lezers hierbij enigszins op weg te helpen.

Dat beroepsziekten nog immer slachtoffers eisen, is ons afgelopen maand op schokkende wijze weer duidelijk geworden. Math Verboeket, vanouds één van onze zeer actieve leden, die ook een gewaardeerd lid is geweest van de Nieuwsbriefredactie, is overleden op de leeftijd van 67 jaar (zie Een herinnering). Wie hem kenden herinneren zich zijn enthousiasme en zijn vriendelijke karakter. Vanaf deze plaats een laatste groet aan Math.

Jodokus Diemel

Redactioneel

**SLUITINGSDATUM KOPIJ
NIEUWSBRIEF
2006-04: 15 NOVEMBER**



BERICHT VAN HET BESTUUR: DE 1^E VRIJDAG IN SEPTEMBER

Huib Arts, voorzitter NVvA

Beste NVvA-er,

Vergelijkbaar met de politiek die haar plannen voor het volgende jaar op de 3e dinsdag van september kenbaar maakt, hebben wij als bestuur op de 1e vrijdag van september ons gebogen over welke activiteiten we voor het volgende jaar centraal willen gaan stellen. Als je vooruit wilt gaan kijken, is het ook goed om terug te kijken wat van je vorige voornemens gerealiseerd is. Ook in 2005 hebben we immers in september ons jaarplan voor 2006 opgesteld.

We hebben als bestuur in 2005 het uitgangspunt geformuleerd dat het beter is om 2 speerpunten te benoemen en die ook te realiseren, dan er 10 te benoemen en er maar 3 waar te kunnen maken. Ambitie hebben is goed, maar er is niets mis mee om dat ook aan een goede dosis realiteitsgevoel te koppelen. Datzelfde principe hebben we ook dit jaar weer onderschreven.

Hoewel jullie natuurlijk (over een aantal maanden) ook nog een jaarverslag 2006 krijgen en ook een officieel jaarplan 2007, wil ik een aantal in het oog springende zaken hier alvast de revue laten passeren. Ik zal de punten per portefeuille bespreken. De portefeuilles financiën en secretariaat laat ik daarbij buiten beschouwing. Dit omdat voor beide portefeuilles geldt dat zij garant staan voor de continuïteit in de vereniging. Dat was vorig jaar zo, dat is goed gelukt en dat zal ook voor komend jaar erg belangrijk zijn binnen deze portefeuilles.

Wat hebben we gerealiseerd van wat we in 2005 ons voorgenomen hadden?

Voor de portefeuille ledencontacten hadden we in 2005 als meest in het oog springende speerpunten gedefinieerd:

- het ondersteunen van de regio Oost (oa de opvolging van Feike en Andre)
- het uitvoeren van een ledenenquête (vergelijkbaar met die van 2004)
- exitgesprekken bij vrijwilligers die ophouden met hun werkzaamheden voor de vereniging.

Alle drie deze speerpunten zijn gerealiseerd. We hebben nieuwe trekkers voor de regio Oost. We hebben een ledenenquête gehouden, als onderdeel van een grotere enquête die we met de andere twee preventieverenigingen hebben uitgevoerd. En we hebben de eerste exitgesprekken gevoerd.

Over de uitkomsten van de ledenenquête worden jullie binnenkort geïnformeerd door Wouter van Hoof,

die dat samen met Marcèle van Kerkvoorde heeft uitgevoerd. De uitkomsten van de enquête die we met de drie preventieverenigingen hebben uitgevoerd krijgen jullie naar verwachting eind oktober. Wat ik al wel kan zeggen is dat we tesamen bijna 1000 reacties hebben gehad. Een aantal waar we erg blij mee zijn. Voor alle verenigingen gold dat er een respons was van ongeveer 40 %.

Met betrekking tot de exitgesprekken hebben we wel geconcludeerd dat je dan natuurlijk wel moet weten wie er waarom mee ophoudt. We hebben de indruk dat dat niet altijd het geval is.

Met betrekking tot de portefeuille nieuwsbrief / website hadden we ons voorgenomen:

- de vernieuwing van de website te realiseren;
- de vernieuwde website te gebruiken om nog meer met de leden (jullie dus) te communiceren;
- de rubriek Buitenland (ervaringen leden, werkgroep buitenland) op te nemen.

Op dit punt hebben we geconstateerd dat dit niet goed gegaan is. We zijn, voor zover jullie dat kunnen zien, nog geen steek verder dan vorig jaar. De verwachtingen zijn wel hooggespannen, maar we hebben ze nog niet waar kunnen maken. Zoals al het werk voor de NVvA vrijwilligerswerk is, geldt dat ook hier voor. Soms lopen zaken in het privéleven wel eens anders dan voorzien was, waardoor er minder tijd is dan verwacht. We hebben inmiddels een aantal taken anders verdeeld en zijn er van overtuigd dat we jullie dit jaar echt met een nieuwe website kunnen verblijden!

Voor de portefeuille onderwijs waren de speerpunten:

- het opstellen van competentieprofiel(en) voor een (nieuwe) arbeidshygiënist
- het verkennen van de behoefte aan de mogelijkheden om een tutormodel: van senior arbeidshygiënist naar jongere (overbrengen tacit knowledge: vak- en werkplekoverstijgend, loopbaanontwikkeling) op te zetten.

De onderwijscommissie heeft bij het opstellen van de competentieprofielen veel werk verzet. Zij kunnen binnenkort aan jullie worden voorgelegd.

Het tutor-pupil model staat in de steigers. We zijn er van overtuigd dat er behoefte aan is en een werkgroep wil dat verder uit gaan zetten. We zullen daar door een expert op dit gebied in begeleid worden. Ook hier horen jullie binnenkort meer van.

De specifieke aandachtspunten bij de portefeuille certificering waren voor 2006:

- het inspelen op de competentielijst in het kader van (her)certificering;
- het opzetten van een voordeursregeling (hierin worden eisen aan de instroom van bepaalde groepen studenten vastgelegd);
- harmonisering van de certificeringsprocedure met die van veiligheidskundigen.

Omdat de competentieprofielen nog niet zover af waren dat SKO daar al mee verder kon, is op dit punt niet ondernomen. Bij het uitwerken van de voordeursregeling is wel een aantal stappen gezet. De finish is wel in zicht, maar nog niet bereikt. De harmonisering van de certificeringsprocedures met de veiligheidskundigen is voorspoedig verlopen.

Voor de portefeuille buitenland waren de speerpunten:

- het houden van een workshop buitenland op het symposium
- het versterken van het "buitenland" op de website (artikelen, links)
- het verkennen van de mogelijkheden om een project "maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)" op te zetten.

Zoals velen van jullie gemerkt hebben heeft ons symposium weer heel nadrukkelijk een buitenlandse component gehad. Op dit punt zijn we dus dik tevreden.

Door de verlate oplevering van de website heeft het tweede punt noodgedwongen minder aandacht gehad dan we ons voorgenomen hadden.

Aan jullie is gevraagd hoe jullie staan ten opzichte van het initiatief om wat aan MVO te gaan doen. We verstaan hier onder: een lid (financieel) in de gelegenheid stellen om naar het buitenland te gaan en daar kennis te brengen ervaring op te doen. Het enthousiasme hierover is gepeild tijdens een ALV. We hebben van jullie de ruimte gekregen om dit verder uit te werken. We gaan op zoek naar een werkgroep die een en ander op kan zetten. Hier zul je binnenkort voor benaderd worden.

Bij de, relatief nieuwe, portefeuille marktontwikkeling, werden als doelen geformuleerd:

- realiseren van het project dat we samen met de NVVK en BA&O opgezet hebben;
- over (het verloop van) dit project met jullie communiceren.

Er is in deze werkgroep erg veel werk verzet. We zijn

blij met het onderzoek dat is uitgevoerd bij de "stakeholders". We hebben daardoor een goed beeld van hoe zij zien dat onze markt zich zal gaan ontwikkelen en wat zij in die veranderingen van ons verwachten. Mede door dit onderzoek is onze bekendheid bij sociale partners en SZW aanzienlijk verbeterd. Ook zijn we erg blij met de enquête die we gezamenlijk hebben opgezet. De repons was prima en we hebben er veel informatie door gekregen. De belangrijkste hoofdlijn is dat velen van jullie zien dat onze vakgebieden in de nabije toekomst sterk naar elkaar toe zullen groeien. Velen geven aan dat zij zich willen verbreden naar de andere disciplines. Deze conclusies hebben vergaande gevolgen. Vele arbeidshygiënisten zullen een aanvullende opleiding A&O en veiligheidskunde (willen) gaan volgen. Om helemaal zeker te zijn dat we goed geïnterpreteerd hebben wat jullie op dit gebied willen, zullen we de meest ingrijpende conclusie in een korte enquête nogmaals aan jullie voorleggen. Het zou immers erg vervelend zijn als wij onze conclusies met werkgevers en werknemers gaan bespreken, terwijl jullie er andere gedachten bij hebben dan wij geïnterpreteerd hebben.

Voor mijn eigen portefeuille, die van voorzitter, waren de belangrijkste speerpunten:

- de samenwerking met de BA&O, NVVK en NVAB verder uitbreiden
- invulling geven aan het convenant van de verenigingen
- samen met de BA&O en NVVK een projectbureau (PPM) oprichten
- stimuleren gezamenlijk symposium 2007 met NVVK
- de leerstoel 'Arbeidshygiëne' bij IRAS realiseren.

De samenwerking met de andere drie verenigingen krijgt steeds meer vorm. Begin dit jaar hebben we samen een convenant ondertekend. We ervaren dat alle vier echt als een mijlpaal. Ook door werkgevers en werknemers wordt dat zo gezien. Ton Heerts van het FNV heeft het ook steeds over onze Federatie. We merken wel dat we hierdoor als gesprekspartner nadrukkelijker op de kaart zijn komen te staan. We geven dit convenant ook verdere invulling door een aantal projecten waar we gezamenlijk in bezig zijn. Verder ben ik bijzonder enthousiast over de richtlijn "gehoor en arbeid" die de vier verenigingen samen met de BAV hebben uitgebracht. Jullie krijgen binnenkort de "definitieve" versie toegemaild. We zijn met sociale partners in gesprek in hoeverre deze richtlijn een (vast) onderdeel kan worden van de arbocatalogi waar we allemaal zo druk mee zijn. Over dit punt

gaan we, als Arboret 2007 wordt aangenomen, binnenkort met werkgevers en werknemers in gesprek. We hebben op 11 juli samen met de BA&O en NVVK de Stichting Preventie Project Management opgericht. In deze stichting zullen werkzaamheden ondergebracht worden die wij gezamenlijk uitvoeren, zoals het opstellen van richtlijnen. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat de stichting zich als commerciële partij op de markt gaat begeven. Wij willen graag opdrachten uitvoeren die de gehele beroepsgroep(en) aangaan. De richtlijn "gehoor en arbeid" is daar een goed voorbeeld van, net als de leidraad RIE-toets.

We laten het uitvoeren van dergelijke projecten liever via de stichting PPM lopen, omdat de financiën van dergelijke projecten anders zo'n verstoring beeld hebben op de inkomsten en uitgaven van de verenigingen.

De leerstoel van de hoogleraar Arbeidshygiëne is wel dichterbij gekomen, maar dergelijke trajecten vragen meer tijd dan ik vooraf had ingeschat. Ik hoop in ieder geval in de periode dat ik voorzitter ben nog een keer mee te kunnen delen dat we bij IRAS een hoogleraar Arbeidshygiëne hebben.

Het gezamenlijk symposium met de NVVK komt er, zoals het er nu naar uitziet, (nog) niet.

Als ik het lijstje overzien van wat we hebben willen doen en wat we gerealiseerd hebben, dan ben ik beretrots op de inzet van al die bestuursleden en al die andere leden die het samen mogelijk gemaakt hebben om zo veel in zo'n korte tijd gedaan te krijgen. Het is geweldig om voorzitter te zijn van een vereniging waar zoveel kan en wordt gerealiseerd.

Wat willen we gaan doen in 2006/2007

Een aantal speerpunten die we voor 2006/2007 samen besproken hebben wil ik alvast kort noemen:

- Een nieuwe website (dat gaat nu echt lukken);
- Een digitale nieuwsbrief;
- We gaan op zoek naar iemand die voor het bestuur als adviseur de ontwikkelingen op het gebied van de wetgeving met betrekking tot toxische stoffen bewaakt en daar, namens de NVvA, op reageert. Iets voor jou misschien?
- We willen, samen met de BA&O, NVVK en NVAB, proberen een rol op te eisen in het opstellen van arbocatalogi;
- We willen onze gezamenlijke marktverkenning afronden;
- We willen een eerste opzet gereed hebben voor de toekomstige opleidingseisen voor arbeidshygiënist, veiligheidskundigen en A&O-ers;
- We zullen nagaan of er behoefte is aan de opleiding tot "preventist"
- We gaan op zoek naar een nieuwe naam voor de "preventist". Als je suggesties hebt, dan zijn die meer dan welkom;
- We gaan een overzicht maken van opleidingen waar je je kennis kunt verbreden richting A&O en veiligheidskunde;

- Het tutor-pupil project zal vorm krijgen;
- We willen de eerste arbeidshygiënist in het kader van MVO "wegsturen";
- We gaan samen met de NVVK, BA&O, de stralingshygiënist en de klinisch fysici, op verzoek van SZW, een nieuwe beheersstichting opzetten in het kader van het certificeren van de betreffende deskundigen
- Daarnaast gaan we kijken welke andere leuke dingen er nog allemaal gedaan kunnen worden;
- We gaan op zoek naar een vicevoorzitter, die mij gaat opvolgen. Iets voor jou misschien?

We hebben weer veel plannen. We zijn er zeker van dat we grootste deel ervan ook zullen kunnen realiseren. Maar om er zeker van te zijn dat we alles waar kunnen maken hebben we hulp nodig van onze eigen leden!

Doe je nog niets voor de NVvA, maar zou je wel een bijdrage willen leveren aan een van de projecten die ik hierboven genoemd heb, meld je dan aan. Bij mij, bij één der andere bestuursleden, of bij het secretariaat (zie colofon). Mijn mailadres en telefoonnummer tref je hier onder aan.

Veel succes en wijsheid toegewenst en tot de volgende keer.

Huib Arts, voorzitter NVvA

Telefoon: 0182-504805
e-mail: huib.arts@arboprofit.nl



EEN HERINNERING: MATH VERBOEKET

Op 7 augustus 2006 is op 67 jarige leeftijd het oud NVvA-lid Math Verboeket overleden.

Math was een Heerlense jongen die na 4 jaar HBS besloot ondergronds in het steenkolen mijnbedrijf te gaan werken. Toen na een jaar of tien de mijnsluiting op gang kwam is hij via een kort periode in de hogedruk stoomcentrale van Treebeek bij DSM Research terecht gekomen als chemisch analist. De HBS is de enige studie die hij niet heeft afgemaakt, de rest van zijn leven heeft hij vele studies succesvol afgerond (analist, leraar, veiligheidkundige) met als voorlopig sluitstuk in begin jaren 80 de applicatie cursus Arbeidshygiëne aan het instituut voor Hoger Beroepsonderwijs in Breda.

In de jaren 80 en 90 heeft hij zich bij zijn werkgever bezig gehouden met het in kaart brengen van de stof en asbest problematiek. Als voormalig analist was Math sterk geïnteresseerd in de kwaliteit van het meten. In zijn werk maar ook binnen de NVvA en landelijk heeft hij zich ingezet voor een verbetering van diverse luchtmeetnormen. Met name op het gebied van het meten van stof en asbest heeft hij veel normalisatie werk gedaan. Een aantal jaren geleden is de door hem vertaalde NEN 482 door het Nederlands Normalisatie Instituut alsnog uitgegeven.

Binnen onze vereniging heeft hij aan diverse werkgroepen deelgenomen, onder meer is hij een actief en gewaardeerd lid geweest van de redactie van de Nieuwsbrief, en heeft hij een aantal jaren met de symposium commissie meegedraaid. Verder heeft hij een aantal artikelen geschreven, onder andere over de Historie van de Arbeidshygiëne en de NVvA (in het jaarboek 2001). Zijn grootste passie werd uiteindelijk de Zuid-Limburgse Stoomtrein Maatschappij (het 'miljoenenlijntje') waar hij naast conducteur, projectleider werd van de beveiliging van het spoor en de wissels bij de stations in Sijperveld en Wijlre.

Vijf maart jongstleden schreef hij: "De aanleiding om je nu een e-mail te schrijven, is omdat ik je wil informeren dat ik een paar weken geleden een zeer onplezierig bericht heb gekregen: Er is bij mij namelijk mesothelioom vastgesteld. Dit is een ironische en wrange ontwikkeling omdat wij in het verleden zoveel met asbest bezig zijn geweest."

Als deskundige op het gebied van asbest wist hij goed wat dat betekende en wist hij ook dat zijn kort dienstverband, 40 jaar geleden in de stoomcentrale waar hij isolatie werk had uitgevoerd, de meest waarschijnlijke oorzaak van zijn ziekte was.



Math was er de persoon niet naar om zich sterk tegen de situatie te verzetten. Hij wist wat hem te wachten stond en heeft zich er bij neergelegd. Hij heeft de kontakten aangehaald met de mensen in zijn omgeving die hem dierbaar waren en heeft

zich samen met hen in de korte periode die hen nog was gegund zich voorbereid op de dood. Hij heeft hier samen met zijn vrouw op bewonderenswaardige positieve wijze invulling aan gegeven.

De meesten van ons zullen zich Math blijven herinneren als een rustige, deskundige en sociale collega met een passie voor arbeidshygiëne, stoomtreinen, veiligheid en kwaliteit.

Het bestuur en de redactie wensen, mede namens onze leden en in het bijzonder namens hen die Math gekend hebben, zijn vrouw en overige naasten de kracht om het verlies te dragen. Bedankt voor alles, vaarwel, Math.

*Mede namens Birgitte Dings en Lex Burdorf
Theo Scheffers*

THEMA: BIJZONDERE GROEPEN

LEEFTIJDBELEID CENTRAAL IN ARBOZORG IN NEDERLAND

Hans van Krimpen

Leeftijdbeleid betreft vaak ten onrechte alleen oudere werknemers waarmee tegelijkertijd een stigmatisering plaats vindt. Ten onrechte, enerzijds omdat ca. 70% van de werknemers zonder enige problematiek het pensioen bereikt, anderzijds omdat steeds meer jongeren vastlopen in hun loopbaanontwikkeling. Met dit artikel over leeftijdbeleid bedoel ik te zeggen dat ik de kracht van iedere leeftijdsgroep ervaar en voor werknemer en organisatie daar graag gebruik van maak.

Meerdere arbodiensten hebben recentelijk het leveren van leeftijdsbewust personeelsbeleid (hier afgekort tot leeftijdsbeleid) bij de aangesloten organisaties als speerpunt gekozen. Hiermee wordt globaal bedoeld een personeelsbeleid dat streeft naar het gemotiveerd en gezond houden van zijn werknemers met inachtneming van hun wensen en mogelijkheden in de diverse leeftijdsfasen. Leeftijdbeleid streeft ernaar om veroudering van competenties van werknemers tegen te gaan en de inzetbaarheid te optimaliseren. Ook jongeren kunnen in hun werkmethode verouderen, en de definitie staat dus los van een specifieke leeftijd, hoewel de oudere werknemer gewoonlijk onderwerp van dit beleid vormt. Het is belonend om met leeftijdbeleid bezig te zijn. Het biedt kansen om ogen van werkgevers en leidinggevend te openen en werknemers te enthousiasmeren. Men kan stellen dat het zowel werkgever als werknemer motiveert door het verbeteren van de kwaliteit van arbeid.

Leeftijdbeleid is een keten, beginnend met een goede selectie van werknemers, tijdig observeren van waar het misgaat en het op de juiste wijze ingrijpen.

De uitgangstelling van leeftijdbeleid betreft de wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor het voorkomen van veroudering van competenties. Ook werknemers kunnen verantwoordelijk gesteld worden voor het relatieve achterblijven bij de zich ontwikkelende taakeisen. We kennen wel werknemers die klagen opmerken dat hun functie niet meer is zoals 20 jaar geleden 'en dat het dus niet hun schuld is dat ze verouderd zijn'. Het is de vraag of zij hierin gelijk hebben. Hieruit resulteert vaak de arbitrage rol van de bedrijfsarts of -psycholoog.

Aangesloten organisaties verwachten van hun arbodiensten deskundigheid en advies in het op te stellen leeftijdbeleid. Dat is natuurlijk niet zo verwonderlijk want als 'nauw betrokken relatie' herkennen deze organisatie- en werknemersignalen in een vroegtijdig stadium. Bovendien beschikt men hier over meetinstrumenten om de stand van zaken in een bedrijf te objectiveren en kwalijke afwijkingen van de gewenste maat vast te stel-

len. De arboprofessional beschikt over de blik van deskundige en is vertrouwensrelatie enerzijds, maar is ook criticus en arbiter anderzijds. Wij als arboprofessionals komen ook per definitie graag aan de verwachting van die klant tegemoet.

Een diversiteit van strategieën is daarbij mogelijk, die alle valide en betrouwbaar kunnen zijn. Desondanks wil ik in dit artikel kort met u doornemen langs welke zeven ankerpalen al deze benaderingen dienen te lopen en die ik zelf als de kern van het beleid beschouw. Met mijn mening tracht ik niet een voldongen feit te presenteren maar wellicht wel om door deze ter discussie te stellen, het product verder te ontwikkelen.

Als men de stap zet naar leeftijdbeleid, begeeft men zich op het gebied van de naar leeftijd uitgesplitste werknemers en men ontdekt dat er overeenkomsten zijn. Niet in individuen, want die zijn allemaal verschillend, maar in de richting van de ontwikkeling van de mens.

Geschiedenis

Binnen Arbo-dienstverlening in Nederland bestonden al jarenlang intenties om de aangesloten organisaties te ondersteunen in het uitvoeren van leeftijdbeleid. In een toenemende reeks van publicaties werd aan dit onderwerp aandacht besteed (Boerlijst 1993, Winnubst, 1995, Van Krimpen 1998, 2001). Aandacht voor dit onderwerp werd gewekt in conferenties en workshops. Desondanks bleef leeftijdbeleid weinig beroerd en werd passief in het geheugen van ondernemers opgeslagen.

Uitgangsgedachte hierbij was dat er totnogtoe voor elk leeftijdsprobleem altijd wel een oplossing gevonden was, dus waarom zich nu druk maken om iets dat zich altijd wel had opgelost?

Na het jaar 2000 groeide de interesse voor dit onderwerp echter expansief, niet alleen bij de ondersteunende professional maar juist ook bij werkgevers. Waardoor nu dan ineens wel die belangstelling? Meerdere argumenten zijn hiervoor denkbaar en in de opsomming meld ik alleen de belangrijkste hiervan.

Ten eerste was er de zorg om het vertrek van kennis door de dreigende pensionering van de babyboomers. Dit betreft alle net na de oorlog geboren werknemers die nu de VUT leeftijd bereikten.

De kennisvlucht die hiermee gepaard zou gaan bracht meerdere werkgevers min of meer in paniek.

Wegvallende oogkleppen maakten velen van hen duidelijk "dat er snel iets moest gebeuren". Lang vooruitdenken, de longterm planning, was al decennia uit hun woordenboek geschrapt en ook nu werd naar ad hoc oplossingen gezocht.

Ten tweede werden de regels ten aanzien van ziekteverzuim aangescherpt, de werkgever werd meer verant-

woordelijk gesteld voor het verzuim en de verzuimperiode die door hem salarieel doorbetaald moest worden werd verlengd tot twee jaar. De WAO maakte plaats voor de WIA. De financiële dreiging hiervan verschoof de nadruk naar meer preventieve ingrepen. Ten derde bleken de fysiek zwaar belastende functies in toenemende mate slijtage bij werknemers te veroorzaken. Juist daar waar meer gedaan moet worden met een kleinere bezetting. Voorbeelden hiervan herkennen we direct in de Bouw, de Verpleging en de Vuilverwerking. Daarnaast zag men hetzelfde verschijnsel optreden in mentaal zwaarwegende functies zoals het Onderwijs en de Politie. Werkgevers vreesden hierbij voor de kwaliteit van de arbeidsprestatie.

Ten vierde vreesden werkgevers een afnemende motivatie bij ouder wordende werknemers waardoor zij fysiek of mentaal snel zouden verouderden. Bezoekers aan workshops maakten me echter vaak duidelijk dat het een gefingeerde angst voor de toekomst betrof en dat er nog geen sprake was van een al bestaande klacht. Doemdenken is werkgevers blijkbaar niet vreemd. Omdat Arbo-diensten al geruime tijd pretendeerden risicogroepen in bescherming te nemen (zoals alloctonen, vrouwen, jongeren en ouderen) was het niet verwonderlijk dat een deel van de vragen om leeftijdbeleid bij deze Arbo-diensten terecht kwam en men een concreet antwoord hierop verwachtte.

De arbodienst zag hiermee een langdurige wens in vervulling gaan maar kwam tot de ontstellende conclusie dat men eigenlijk niet wist wat leeftijdbeleid precies betekende en inhield. Naarstig werd gezocht naar een antwoord en commissies werden gevormd (bv. Stecker en de Competentiegroep Vergrijzing) om te trachten organisaties een beleid te bieden dat in lijn lag met het bestaande pakket aan arbodienstverlening. Deze bundeling van inzichten leidde tot zeven onderscheiden arbotaaken waarin men zich desgewenst kan specialiseren. Deze zeven taken worden hieronder toegelicht.

Zeven ankerpalen in leeftijdbeleid:

Met iedere ankerpaal bedoel ik een onderdeel van leeftijdbeleid dat mijns inziens onvermijdelijk daarin aandacht dient te krijgen. De volgorde daarin is niet altijd van belang. De uitgangsstelling voor werkgevers is dat leeftijdbeleid op den duur goedkoper is dan dat werknemers zonder aandacht voor hun leeftijdskenmerken, door de organisatie begeleid worden.

Taak 1: De Zorg voor een goed personeelsbeleid

De elementaire taak voor arbozorg bestaat eruit om in de betrokken organisaties een integraal personeelsbeleid te bevorderen waaruit de naam leeftijdbeleid uiteindelijk verdwijnt.

De nieuwe aspecten in dit integrale personeelsbeleid worden gevormd door de kenmerken van de veranderende mens tijdens het ouder worden. Dit houdt in dat men andere eisen stelt aan jongeren dan aan ouderen, dat de beloningen voor prestaties gedifferentieerd mogen zijn, dat men begrijpt dat competenties bij jongeren op een ander gebied liggen dan bij ouderen. Zelfs het begrip "leeftijd" verdwijnt uiteindelijk uit dit integrale personeelsbeleid. Het openstaan voor veranderende behoeften en mogelijkheden, bij iedere werknemer en

op iedere leeftijd, is er voor in de plaats gekomen. Het totale pakket aan personeelszorg vormt bovendien een signaal van de organisatie aan het personeel hoe mensgericht en ontwikkelingsgericht georiënteerd zij is. Als een organisatie aan de werknemers duidelijk maakt dat hoofdzakelijk de output centraal staat, een mechanisch denken met de nadruk op de productie, wordt dit door hen ook zo begrepen en verdwijnt vaak een groot deel van de betrokkenheid met het werk.

Dit betekent dat binnen integraal personeelsbeleid de processen "preventie - observatie – interpretatie – interventie" geoptimaliseerd dienen te worden. Van iedere werknemer dient men de sterkte en de zwakte te kennen en de wijze waarop deze voor z'n prestaties beloond wenst te worden. Niet alleen HRM of personeelszaken heeft hierin een taak maar vooral de direct leidinggevende. Voor operationele arboprofessionals ligt hier een stevige kluit om in te bijten.

De genoemde processen zijn daarnaast ook groepsgevoel van toepassing. Het herkennen van leeftijdsgroepen en hun sterkte en zwakte, maakt het mogelijk ook daarvan structureel de arbeidsbeleving en -prestatie te verbeteren. Naast individueel leeftijdbeleid bestaat er dus structureel leeftijdbeleid. Een voorbeeld hiervan is de 55-plusser die niet meer in de volcontinuïteit hoeft te werken.

Binnen de organisatie dient minstens globaal bekend te zijn wat de sterkte en zwakte van iedere leeftijdsgroep is en hoe men hierop kan inspelen. Dit geldt ook voor de verschillende werkmotivaties per leeftijdsgroep. Loont het om een 27-jarige binnen te lokken met het vooruitzicht op een goed pensioen? Of beloont men een 55-jarige door hem een intensieve carrière voor te spiegelen?

Taak 2: de arboprofessional als toetsende instantie:

Niet alleen in ondersteunende activiteiten kunnen diverse arboprofessionals een rol betekenen voor organisaties. Elke organisatie behoeft ook een kritische beschouwing, een toetsing aan de arbowetgeving, vooral daar waar het gaat om personeelszorg. RI&E's en PAGO's zijn eigenlijk al een vorm van toetsing. Deze toetsing begint na een vraag van de organisatie om leeftijdbeleid met hierop aansluitend de meting van de arbodienst naar de arbeidsbelasting en/of arbeidsbeleving van de diverse leeftijdsgroepen. Het antwoord op de vraag om leeftijdbeleid is dan ook het resultaat van een meting, cijfermatig uitgedrukt, zodat in de nameting blijkt in hoeverre het geadviseerde leeftijdbeleid ook werkelijk resultaat heeft gehad. Maar let wel, niet altijd heeft een organisatie leeftijdbeleid nodig en dus kan na de meting het antwoord ook afwijkend luiden en bijvoorbeeld een ergonomische verbetering van de werkplek of een verbetering in de topdown communicatie benadrukken. Daar waar een organisatie besluit tot leeftijdbeleid kan de arbodienst voorkomen dat dit niet een eenmalige hype is, dat na het implementeren ervan het beleid een vroegtijdige dood sterft. Dit kan door een instrument te ontwikkelen waarmee met een vaste regelmaat de organisatie op de kwaliteit van leeftijdbeleid wordt doorgeleefd. Hieraan kan een advisering en zelfs wellicht een certificaat (een wensdroom...?) gekoppeld worden. De bestaande en gevalideerde vragenlijsten naar arbeidsbelasting en -beleving voldoen hierin grotendeels zolang

deze gedifferentieerd naar leeftijd worden gescoord.

Taak 3: Van preventie tot interventie

Enkele basale acties liggen ten grondslag aan een effectief leeftijdbeleid en vormen er de kern van. De arboprofessionaal dient ze te beheersen en te begrijpen, opdat hij de leidinggevende in het gebruik ervan kan trainen. Hiermee bewerkstelligt hij dat er:

1. personeelsbeleid bestaat met faciliterende interventies voor werknemers die daaraan behoefte hebben. HRM of personeelszaken heeft hierin een centrale rol. Vergelijk de technische organisatie die z'n machinepark in prima staat onderhoudt. Een preventief SMO waarin bij voorbeeld eens per jaar alle werknemers worden besproken vormt hier een bruikbaar instrument. De taak van de arbozorg bestaat hier voornamelijk uit het vormen van zo'n observerende instantie in de organisatie, waardoor de stand van zaken regelmatig of zelfs continu wordt doorgenomen.
2. een preventief observatiesysteem bestaat, waarmee de verandering van behoeften van werknemers tijdig wordt geregistreerd. De direct leidinggevenden spelen hierin de hoofdrol. Zij moeten het tijdig kunnen waarnemen als werknemersgedrag zich wijzigt en hier het belang van een signaal in onderkennen. Vergelijk: een techneut die van zijn machine een radertje moet kunnen horen knarsen.
3. een goed functionerend interpretatiesysteem functioneert waarin de leidinggevende in het functioneringsgesprek zijn observaties met de werknemer bespreekt en samen met hem een verklaring voor deze gedragsverandering vindt. Vergelijk: de techneut die de oorzaak van het knarsen van het radertje ontdekt en onderzoekt of het kwaad kan. Al met al betekent het dat het functioneringsgesprek niet alleen output gericht dient te zijn. In de praktijk komt het erop neer dat binnen een goed leeftijdbeleid het functioneringsgesprek opnieuw herzien dient te worden en er andere observatie elementen aan toegevoegd dienen te worden. Denk hierbij maar eens aan de hoeveelheid ontspanning die een werknemer beleeft, zijn betrokkenheid in netwerken, de waardering van z'n collega's, enzovoorts.
4. mogelijkheden bestaan tot het kunnen uitvoeren van de juiste interventies door de leidinggevende en door anderen in de organisatie. De bevoegdheden, die gedeeltelijk bij leidinggevenden liggen, kunnen nader vastgesteld worden en de afbakening naar anderen zoals door de personeels functionaris bepaald.

Regelmatig overleg met directie, ondernemingsraad en personeelszaken maakt het voor de bedrijfsarts (of een andere professional) mogelijk om geleidelijk deze cultuurverandering tot stand te brengen. De bewuste arbo-professionaal zal vooral in technische organisaties voldoende argumentatie moeten bezitten om het mechanisch denken van het management om te kunnen vormen tot een organisch denken, waarin de groei van de werknemer centraal staat. Het open gesprek van de bedrijfsarts of de A&O deskundige met een manager over de rol van werk in iemands leven en het belang van plezier in het werk kan hier vaak al een opening betekenen.

Taak 4: Het groene licht vanuit de totale organisatie

Het werkelijke inzicht en de werkelijke motivatie van de directie straalt als een nonverbaal signaal door naar alle niveaus binnen de organisatie.

De directie zal binnen de organisatie het groene licht dienen te geven voor Leeftijdbeleid als cultuurverandering. De output gerichte gedachtegang maakt hierin geheel of gedeeltelijk plaats voor een meer mens- en ontwikkelingsgerichte gedachtegang. Dit geldt ook voor de andere niveaus in de organisatie zoals de ondernemingsraad, de direct leidinggevenden en de personeelsfunctionaris. Als men ergens in deze topdown stroom niet gelooft in de positieve invloeden van leeftijdbeleid wordt dit overduidelijk door werknemers opgevangen en raakt (een deel van) het positieve effect verloren. De contactpersoon vanuit de arbodienst speelt hier een overtuigende rol door voorinformatie te leveren aan de werkgever, de ondernemingsraad en de personeelsafdeling, eventueel voortvloeiend in een regelmatig overleg.

Taak 5: de voorlichting

Niets werkt zonder goede voorlichting. Als leidinggevenden hun hakken in het zand steken heeft dat vaak niets te maken met onwil maar wel met onbegrip. Dit laatste dient dus voorkomen te worden door een goede voorlichting. Het groene licht van de directie voor leeftijdbeleid kan het gevolg zijn van zo'n duidelijke voorlichting door de bedrijfsarts of de A&O deskundige aan de directie. Hetzelfde principe geldt hier voor de ondernemingsraad. Eenzelfde soort voorlichting, zij het van meer praktische aard, dient deze te ontvangen. Zij dient het belang van het beleid voor werknemers in te zien en de zekerheid dat dit beleid de veiligheid van werknemers niet schaadt. De personeelsfunctionaris heeft een nog intensievere bijscholing. Hij dient leeftijdbeleid dusdanig te begrijpen dat hij in staat is om de leidinggevenden te ondersteunen in diens beleidsuitvoering. De deskundige in de arbodienst staat voor hem dan ook altijd klaar om zijn kennis op te frissen en te onderhouden.

De voorlichting aan leidinggevenden betreft een zeer praktisch inzicht in het veranderen van menselijk gedrag, in het houden van juiste beoordelings- of functioneringsgesprekken. Deze voorlichting betekent eerder een training waarin vooral ook het beoordelingsformulier herziening behoeft. Leidinggeverenden dienen oog te krijgen voor diverse menselijke aspecten die buiten het werk liggen maar die indirect het functioneren beïnvloeden. Frequente follow ups en nascholingen ondersteunen de leidinggevenden in het volharden in de beleidsuitvoering.

Taak 6: de kwetsbaarheid van de leeftijdsgroepen

Zodra men over leeftijdsgroepen spreekt, loopt men risico te overgeneraliseren. Ieder individu verschilt van anderen en dient ook als zodanig beschouwd te worden. Een voorbeeld hiervan is dat men vaak hoort spreken over de achteruitgang van oudere werknemers maar niet waar deze zich juist wel positief in ontwikkelen.

Opvallend is dat op al de genoemde workshops nooit gesproken werd over de problemen van jongeren. Ouderen zijn een probleem omdat zij niet uit de orga-

nisatie weg willen. Jongeren zijn minder een probleem omdat zij, als het niet lukt, het nog makkelijk elders kunnen proberen! Aan het eind van dit betoog maak ik overigens met mijn praktijkervaring duidelijk dat de waarheid hier letterlijk in het midden ligt!

In de zorg voor leeftijdsgroepen zijn sprongen van 9 jaar in mijn praktijk opvallend voor de afbakening van een groep: 18 jaar, 27 jaar, 36 jaar, 45 jaar en 54 jaar. Deze leeftijden markeren kritieke momenten waarin men risico loopt op 'vastlopen' als een overgang naar de volgende levensfase die niet vanzelfsprekend vloeiend verloopt. Juist om deze leeftijden verzamelen zich een groot deel van mijn cliënten. U moet er maar eens op letten, ook in leeftijdbeleid spelen deze groeperingen een grote rol. Op die momenten neemt men ook grote beslissingen. Men verandert dan juist van functie, van geloof, van partner of van andere belangrijke zaken. Soms schoont men op zo'n moment het geheugen door afstand te nemen van niet langer interessante relaties.

Basis is, dat men zich niet langer in balans voelt met de energie die de werkprestatie kost en het rendement ervan. In omgekeerde volgorde noem ik de problemen zoals ik die in mijn praktijk ervaar en waarvoor gewoonlijk ook (maar niet altijd) empirische ondersteuning gevonden wordt.

* de groep 54 plus

afbouwproblemen omdat men niet kan accepteren dat men aan de top van de salarisschaal zit en carrieregroeï niet waarschijnlijk meer is. Als men graag had willen doorgroeïen, was dat heel vaak juist af te raden geweest. Voorbereiding op andere maatschappelijke taken, ontspanning, vrijwilligerstaken, studie, vervangt de aspecten waar men vroeger in kon scoren.

* de groep 45 plus

vastgelopen in een te hoge zelfeis en te weinig openstaand voor innerlijke signalen. Vaak ervaren zij fysieke slijtage of mentale achteruitgang. Na ons 30e jaar gaat de mens 1% per jaar achteruit. Hoe voelt dat aan als je 50 jaar bent geworden? Het betekent dat je 20% meer je best moet doen om hetzelfde resultaat te bereiken. En dat in een maatschappij waarin steeds meer van een mens wordt gevraagd.

Zo ontdekt men ook vaak dat men geïsoleerd is geraakt in de organisatie en minder gewaardeerd wordt. Juist op deze leeftijd lopen de werknemers die zich altijd meer dan 100% hebben gegeven het grootste risico op veroudering van competenties. Maar pas op, als men op deze leeftijd begint in te grijpen, is men veel te laat!

Werknemers kunnen hier smal georiënteerd zijn geraakt en dus beperkt inzetbaar. Dan vraagt men om curatief leeftijdbeleid in plaats van preventief. Oplossingen liggen dan niet makkelijk meer voor de hand.

* de groep 36 plus

de meest effectieve en hardst werkende leeftijdsgroep waar het risico op vastlopen in een latere fase het grootst is en voorspelbaar. Juist hier dienen organisaties met training, opleiding en netwerken, werknemers breedschalig georiënteerd te houden. In hun harde werken raakt een aantal zeer essentiële taakaspecten

makkelijk verwaarloosd. Het is juist deze groep die aandacht behoeft in leeftijdbeleid

* De groep jongeren

Waar men op hogere leeftijd zeer positief gebruik maakt van de ervaring en de wijsheid door de wilskracht te dempen, dan werkt bij jongeren het tegenovergestelde proces. Hier dient men gebruik te maken van hun energie, hun wil tot ontwikkeling. Functies waar volharding, enthousiasme en vindingrijkheid een rol speelt zijn vaak geschikt voor deze jongeren. Waar zij geen kans krijgen haken zij af, mentaal dan wel totaal. Men verliest een potentieel waardevolle kracht. Daarnaast hebben jongeren behoefte aan een duidelijke loopbaanplanning. Mentoren op het werk kunnen hen hierbij dankbaar ondersteunen.

Taak7: het ontwikkelen van een 'leeftijdcontract'

Een contract tussen werkgever en werknemer waarin wederzijds afgesproken is hoe men actief veroudering van competenties zal bestrijden.

Ook hier is sprake van een verdwijnen van de term leeftijdcontract omdat het niets anders betreft dan het nakomen van afspraken die in het POP gesprek (persoonlijk ontwikkelingsplan) of loopbaan gesprek zijn vastgelegd. Deze gesprekken verschillen echter per leeftijd omdat men per leeftijd veranderende gedragingen mag verwachten. De verantwoordelijkheid voor veroudering van competenties dienen hier wederzijds getoetst te worden. De bedrijfsarts of -psycholoog kan hier de rol van arbiter opgelegd krijgen. Men zij zich van deze positie in een potentieel conflict bewust.

Tenslotte

Werken met mensen is als met boetseerleï, met penneel of met woorden. Men creëert iets dat er nog niet was. Organisaties bovenstaande kennis en vaardigheden bijbrengen is een belonende taak van de arboprofessionaal, van welke discipline dan ook. Het resultaat is immers dat (intern / grijs) verzuim beperkt raakt, dat mensen prettiger werken en dat de productie verbetert.

Ik meen dat het een vruchtbare bezigheid is. Dit laatste vooral als men zich met een groep individuen in curatief opzicht bezighoudt. Ik verzamel regelmatig groepen oudere werknemers met tanende motivatie in een gespreksgroep van veertig plussers. Later bleek dat steeds meer jongeren ook in een soortgelijke groep thuis horen. Het rendement ligt om en nabij de 70% winst in arbeidsplezier en – prestatie. Ik nodig u uit om ook hiermee, maar ook met het hele leeftijdbeleid een start te maken. De moeite belooft zich ruimschoots!

Wie geïnteresseerd is in het onderwerp en enthousiast om hier meer mee te doen, kan te allen tijde via e-mail contact opnemen met de auteur op onderstaand e-mailadres.

Hans.van.krimpen@arbounie.nl

Hans van Krimpen is al 33 jaar als psycholoog werkzaam bij Arbounie en heeft meerdere publicaties over stresshantering en leeftijdbeleid op z'n naam staan. Hij houdt zich bezig met het coachen van individuen en organisaties.

KANS-ARME JONGEREN

Wendel Post

Computergebruik door kinderen en jongeren

De computer is niet meer weg te denken uit onze kennis- en informatiemaatschappij. Ook in het leven van kinderen en jongeren neemt de computer een steeds belangrijker plaats in. Ze spelen computerspelletjes en chatten met vrienden. De tijd die jongeren achter het beeldscherm doorbrengen bedroeg in 2002 gemiddeld 12 uur per week. Wordt televisie kijken hierbij opgeteld, dan blijkt dat jongeren in Europa inmiddels per dag 4 uur aan een beeldscherm gekluisterd zitten. Vast staat dat jongeren de komende jaren nog meer tijd achter de computer door zullen brengen.

Ook op school heeft de computer haar intrede gemaakt. Al vanaf groep 1 leren de kinderen met de computer werken. Binnen het voortgezet onderwijs zijn er al scholen waar het volledige lespakket via de computer wordt aangeboden.

Het werken met de computer heeft veel voordelen. De schoolprestaties van kinderen die met de computer werken tijdens de lessen zijn over de hele linie beter dan die van scholieren zonder deze elektronische ondersteuning. Ook leerkrachten voelen dat het computergebruik een positieve uitwerking heeft op hun onderwijsgebied. Het is daarom ook goed dat kinderen al vroeg met computers leren omgaan. Het werken met de computer heeft echter ook nadelen. Terwijl ouders zich zorgen maken over vieze plaatjes die hun kinderen via het Internet onder ogen kunnen krijgen en de overheid zich richt op pesten via Internet, wordt voorbij gegaan aan een heel ander probleem: het risico van Klachten aan Armen, Nek en Schouders (KANS).

Wat is het risico op KANS bij kinderen en jongeren?

Engels onderzoek onder 11 tot 14 jarigen wees uit dat 36% van de leerlingen klachten heeft. Uit een landelijk onderzoek in 2003 in opdracht van het Ministerie van Onderwijs op Nederlandse middelbare scholen bleek dat 60% van de middelbare scholieren flinke lichamelijke klachten heeft aan armen, nek en schouders als ze eind-examen doen. Een aantal vervolgoopleidingen is inmiddels geconfronteerd met claims van (oud) leerlingen die de school of universiteit verantwoordelijk stellen voor hun klachten.

VIA, de school waar je zelf je weg vindt

In het schooljaar 2005-2006 opende VIA in het centrum van Rotterdam haar deuren voor de eerste lichte leerlingen met een VMBO-TL, HAVO- of VWO-advies. VIA is een moderne school, die werkt volgens het nieuwe leren: onderwijs waarin de leerlingen zelfstandige keuzes

mogen maken en op weg gaan naar het antwoord op een eigen vraag. Daarbij gebruiken ze moderne ICT-apparatuur.

De leerlingen op VIA zitten veelvuldig achter hun notebook. Vandaar dat er aandacht wordt besteed aan het feit dat dit op een veilige manier gebeurt. Er is een werkgroep in het leven geroepen met de naam 'Gezond computeren'. Deze werkgroep bestond uit een ouder (arbeidshygiënist), een tutor en de arbocoördinator van de school. Doel van de werkgroep was om leerlingen gezond computergedrag aan te leren. Door leerlingen te leren hoe ze een computer goed en gezond kunnen gebruiken biedt VIA hen de mogelijkheid tot een leven lang gezond leren en werken in de kennismaatschappij van morgen.

Uitgangspunten en doelen 'Gezond computeren'

KANS is te voorkomen door vermindering van de belangrijkste risicofactoren. Bij computerwerk is de belangrijkste risicofactor de aaneengesloten duur dat met een computer wordt gewerkt. Pauzes voor herstel lijken daarbij belangrijker dan terugdringen van de duur. De houding bij computerwerk lijkt minder relevant. Uitgangspunt van het project 'Gezond computeren' is dat preventie van klachten aan armen, nek en schouders zich primair moet richten op houding, ontspanning en beweging, en in (veel) mindere mate op de werkplek. Randvoorwaarde daarbij was dat bij VIA, waar leerlingen gebruik maken van notebooks, de opstelling van de notebooks aangepast werd.

De volgende doelen zijn geformuleerd voor het project:

1. Kennis over gezond gedrag bij leerlingen vergroten.
2. Leerlingen passen kennis over gezond gedrag toe.

Methode

Door de werkgroep 'Gezond computeren' is een programma opgesteld, waarin gedurende een half jaar verschillende aspecten van gezond omputeren werden behandeld. Elke maand werd een nieuw thema aan de orde gesteld. Bij elk thema hoorde een maatregel en bij elke maatregel zat een 'gadget' (zie tabel 1). De maatregel werd geïntroduceerd in een workshop. Met bijvoorbeeld een presentatie, filmpje of wedstrijd werd een introductie gegeven op het thema. De maatregel en gadget die bij het thema hoorden werden uitgelegd. De leerlingen kregen de opdracht deze maatregel gedurende een maand uit te proberen. Het uitproberen gebeurde op basis van vrijwilligheid. Aan het eind van de thema maand volgde een evaluatie van de maatregel. Aan het begin en aan het einde van het project werd de leerlingen gevraagd een kennistoets in te vullen. Het project is afgesloten met presentaties van de leerlingen



Tabel 1: De verschillende onderdelen van het projectplan 'Gezond computeren'

Thema	Onderwerp	Maatregel	Gadget
Hoe zit jij?	Werkhouding en werkplek	Aanpassen opstelling notebook	Notebookhouder Minitoetsenbord Optische scrollmuis Myfeedback
Hoe lang zit jij?	Lichamelijke belasting en belang afwisseling en onderbrekingen.	Microbreaks en restbreak invoeren	Pauzesoftware
VIA beweegt!	Beweging en ontspanning	Oefeningen in restbreaks	Oefeningen Pauzesoftware
Laat los die muis!	Muisgebruik	Gebruik sneltoetsen Passief muizen Muishouding	Trilmuis
VIA beweegt meer!	Gebruik van (spel-) computers thuis en lichaamsbeweging.	Bijhouden lichaamsbeweging	Logboek en stappenteller

waarin zij de verschillende onderwerpen aan elkaar en aan de leden van de projectgroep presenteerden.

soms last van te hebben. Een enkeling had de klachten vaak of altijd.

Resultaten Nulmeting

De eerste groep leerlingen van VIA bestond uit vierentwintig jongeren tussen 12 en 14 jaar. Naar eigen zeggen brengen deze leerlingen op een schooldag gemiddeld 5,5 uur achter een computer door. Deels is dat op school. Ook thuis gebruikt menig leerlingen een computer om enkele uren te chatten, te surfen op het net en muziek te downloaden. Zeventig procent van de leerlingen zit (vrijwel) altijd langer dan een uur achtereen achter de computer zonder onderbreking. Een kwart van de leerlingen zit (vrijwel) altijd langer dan twee uur achtereen te computeren zonder onderbreking en een vijfde van de leerlingen zelf langer dan drie uur achtereen zonder onderbreking.

Gezien het gebruik van een kale notebook op school is het niet verbazend dat het merendeel van de leerlingen de bovenkant van het scherm niet op ooghoogte had staan (75%) en (vrijwel) geen losse muis gebruikt (63%). Andere aandachtspunten van de werkplek en werkhouding waren de werkhouding: niet recht achter het beeldscherm zitten, niet rechtop zitten, armen en schouders in een gespannen houding en geen ondersteuning van de voeten. Deze aandachtspunten worden door ongeveer de helft van de leerlingen genoemd.

Bijna de helft van de leerlingen had in het voorafgaande jaar geen klachten aan armen, nek en schouders (48%). Van de andere leerlingen gaf het merendeel aan hier

Evaluatie maatregelen

Het project 'Gezond computeren' introduceerde 3 maatregelen om de 'hardware' van de werkplek te verbeteren, namelijk de notebookstandaard, het losse mini toetsenbord en de losse muis. Aan de leerlingen werd gevraagd hoeveel tijd het kostte om hieraan te wennen, hoe ze het gebruik ervoeren ten opzichte van het werken met een kale laptop en in welke mate ze het hulpmiddel wilden blijven gebruiken. Verder werd gevraagd een rapportcijfer tussen 1 en 10 aan het hulpmiddel te geven. De resultaten van de evaluatie van de hulpmiddelen staat in tabel 2.

De losse muis bleek een succes te zijn. Het merendeel van de leerlingen was er erg enthousiast over en blijft deze vaak tot altijd gebruiken. De notebookstandaard en het losse toetsenbord werden minder gewaardeerd. Reden? Voornamelijk doordat 'het zo'n gedoe is om het allemaal te pakken' en omdat de totale opstelling meer ruimte in beslag neemt. Hierdoor is het aan de meeste tafels niet goed mogelijk om met meerdere leerlingen bij elkaar te zitten. Om niet opgesplitst te worden, verkozen de leerlingen het werken zonder standaard en toetsenbord.

Het installeren van pauzesoftware (zonder en met oefeningen), werken met sneltoetsen en de trilmuis richtte zich op het gedrag van de leerlingen. Het oordeel van de

Tabel 2: Evaluatie maatregelen om de notebookwerkplek te verbeteren

Maatregel hardware	Leertijd	In vergelijking met kale laptop	Toekomstig gebruik?				Rapportcijfer			
			Overall	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	Gemiddeld	Laagste cijfer	Hoogste cijfer
Notebookhouder	+/-	+/-	-	6%	28%	44%	22%	7	3	10
Los toetsenbord	+/-	+/-	-	11%	28%	33%	28%	6	2	8
Losse muis	++	++	+	56%	22%	22%	0%	9	5	10

leerlingen over deze maatregelen staat in tabel 3. Met uitzondering van het gebruik van sneltoetsen, waren de leerlingen weinig enthousiast over de maatregelen. De trilmuis werd door de leerlingen met een magere 6 gewaardeerd. Het doel van de trilmuis is het passief muizen tegen te gaan. De muis geeft een trilsignaal wanneer deze gedurende 10 seconden wordt vastgehouden zonder deze te gebruiken.

Bij de evaluatie van de trilmuis is gevraagd naar de reactie op het trilsignaal en het leereffect. De trilmuis bleek het passief muizen inderdaad te beperken. De helft van de leerlingen gaf aan de hand van de muis te halen wanneer de muis begon te trillen. Sterker nog, na een maand werken met de trilmuis, haalde een derde van de leerlingen de hand al vaak van de muis vóór het trilsignaal. Zij waren inmiddels alert geworden op het vasthouden van de muis zonder deze te gebruiken en pasten hun gedrag daarop aan.

De leerlingen oordeelden zeer negatief over de pauze-software (shareware programma Workrave). Deels was dit te wijten aan ICT-problemen waardoor de instellin-

Tabel 3: Evaluatie gedragsmaatregelen

Maatregel gedrag	Leertijd	In vergelijking met zonder ...	Toekomstig gebruik?				Rapportcijfer			
			Overall	Ja	Waarschijnlijk wel	Waarschijnlijk niet	Nee	Gemiddeld	Laagste cijfer	Hoogste cijfer
Pauze software (Workrave)	+/-	+/-	+/-	19%	33%	14%	33%	5	1	9
Oefeningen	+/-	+/-	-	5%	5%	19%	71%	4	1	8
Sneltoetsen	+	+/-	+	63%	17%		21%	7	1	10
Trilfunctie muis (Hoverstop)	+/-	+/-		Niet gevraagd!				6	1	9

! Er is niet gevraagd in welke mate de leerlingen de trilmuis wilden blijven gebruiken aangezien de trilmuis een definitieve maatregel op de werkplek was.

gen van het programma steeds terugsprongen en zeer frequent een melding volgde voor het houden van een micropauze. Maar grotendeels was dit te wijten aan het feit dat de leerlinge de meldingen als storend ervoeren en het programma al snel van hun computer hadden gehaald. Slechts weinig leerlingen hadden daadwerkelijk een langere periode met de pauze-software gewerkt.

Kennis over gezond gedrag

Het kennisniveau werd getoetst in de kennistoets. Hierin werd onder meer gevraagd of men de richtlijnen voor de werkhouding en werkplek kende, welk regiem voor restbreaks en microbreaks bij computerwerk wordt aangeraden en wat de beweegnorm voor jongeren is. Met uitzondering van de vraag naar het pauzeregime zijn deze vragen zowel aan het begin als aan het eind van het project afgenomen. Het percentage leerlingen dat positief scoorde op deze vragen staat in figuur 1. Duidelijk is dat de leerlingen door het project veel meer te weten zijn gekomen over de werkhouding en de werkplek. In de kennistoets werd concreet gevraagd naar de ideale

hoogte van het beeldscherm. Aan het begin van het traject gaf de helft van de leerlingen aan dat het scherm hoog moet staan (52%). Drieëndertig en veertien procent was van mening dat het bovenkant van het scherm op ooghoogte respectievelijk laag moest staan. In het project is de instructie gegeven de bovenkant van het scherm niet boven ooghoogte te plaatsen. Geadviseerd is de bovenkant van het scherm op ooghoogte of lager (tot circa 10 cm onder ooghoogte) te plaatsen. In de eindtoets gaf een kwart van de leerlingen aan dat het scherm hoog geplaatst moest worden, 64% respectievelijk 14% koos voor op ooghoogte of beneden ooghoogte.

Aan het eind van het project blijkt dat de leerlingen iets beter weten wat de beweegnorm inhoudt, maar het is nog steeds een minderheid die weet wat de beweegnorm en het pauzeregime inhoudt. In het project is duidelijk gemaakt dat jongeren één uur per dag moeten bewegen gedurende zeven dagen per week. Als pauzeregime was aangegeven na ieder uur computeren 10 minuten iets anders doen (restbreak) en elke 10 minuten

computeren gedurende 15 à 20 seconden onderbreken (microbreak).



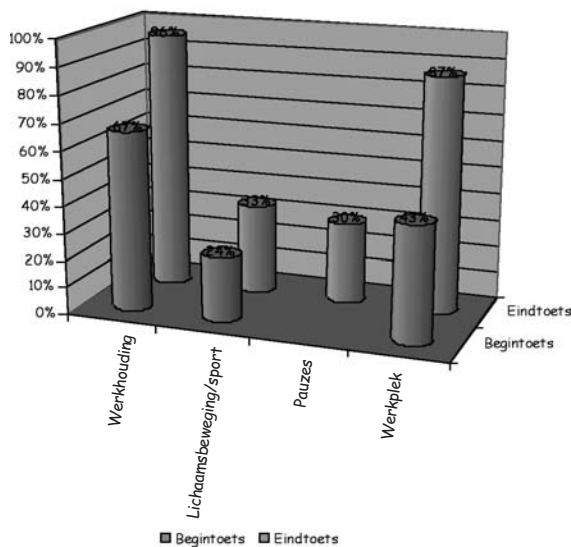
Kennis over gezond gedrag toepassen

Onderdeel van de eindtoets was aan te geven in welke mate de geïntroduceerde maatregelen nog steeds gebruikt werden. De losse (tril)muis en sneltoetsen en het zitten in een goede werkhouding wordt door de meerderheid van de leerlingen vaak tot altijd toegepast. De overige maatregelen worden door een kwart van de leerlingen of minder gebruikt. Het percentage dat aangeeft een maatregel vaak of altijd toe te passen staat in figuur 2.

Evaluatie project

Uit de evaluatie van het project 'Gezond computeren' door de projectgroep en schoolleider kwamen de vol-

Weten: Ken je de richtlijnen/normen t.a.v. ...

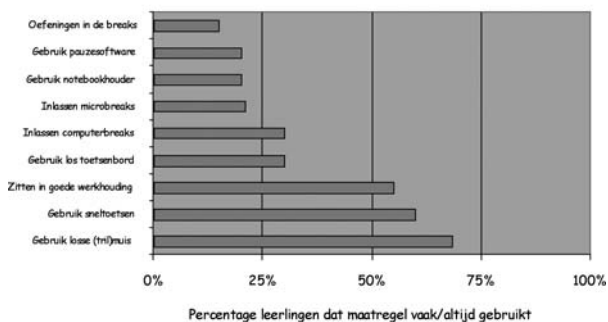


Figuur 1 - Resultaten kennistoets begin/eind project

gende aandachtspunten en leermomenten naar voren: Het bleek moeilijk om de aandacht van de leerlingen te krijgen en vast te houden bij de workshops. Ondanks elementen zoals introductiefilmpjes en een wedstrijd sneltoets versus computermuis. Hierbij moesten de leerlingen vaak de notebooks gebruiken. De aanwezigheid van de notebooks bleek zeer afleidend te werken; menig scholier vond het lastig de klep dicht te houden en de aandacht te richten op het plenaire deel van de workshop.

Het project stond teveel los van de rest van de school. De thema's werden in de projectgroep besproken en

Altijd/vaak toepassen van de maatregelen



toegelicht aan het team. Desondanks schonken de andere tutoren weinig aandacht aan het project. Bovendien werken de tutoren zelf in hun kantoor op kale laptops in het volle zicht van de leerlingen...

De maatregelen werden aan de leerlingen uitgelegd met de opdracht om deze gedurende een maand uit te proberen. Dit was te vrijblijvend. De maatregelen werden zeer snel van tafel geveegd. Zo hebben slechts 4 leerlingen (18%) ook de tweede maand met Workrave gewerkt zoals was afgesproken. Vijf leerlingen (23%) hielden het na één maand voor gezien en bijna 60% (13 leerlingen) heeft Workrave niet of hooguit één week gebruikt.

De presentaties van de leerlingen aan het eind van het traject waren interessant en werden door de leerlingen zelf goed gewaardeerd.

Conclusies en aanbevelingen

Het project 'Gezond computeren' had als doel de kennis

Beeldschermbeleid VIA

1. Verstrekken van hulpmiddelen (notebookstandaard, toetsenbord en trilmuis).
2. In de kennismakingsperiode krijgen (nieuwe) leerlingen instructies over gezond computeren. Hierbij verzorgen de tweedejaars de instructies aan de eerstejaars leerlingen.
3. In workshops wordt de kennis over gezond computeren opnieuw onder de aandacht gebracht. In het tweede jaar worden deze workshops door een deskundige verzorgd. In latere jaren worden deze workshops mogelijk door leerlingen verzorgd. Onderdeel van de workshops is het invullen van een kennistoets. De onderwerpen van de workshops zijn:
 - a. de werkplek en werkhouding (kaal notebook vs. notebook met hulpmiddelen),
 - b. breaks (computerbreak, microbreak & give your mouse a break - sneltoetsen en trilmuis),
 - c. ontspanning (beweging in breaks en na een periode van computeren, beweegnorm).
4. Hulpmiddelen voor de notebook moeten worden gebruikt, ongeacht de duur dat met de notebook wordt gewerkt.
5. Pauzesoftware moet worden gebruikt.
6. Goed voorbeeld doet goed volgen; de regels gelden ook voor de tutoren.
7. Het onderwerp 'Gezond computeren' wordt gedurende het school jaar onder de aandacht gehouden. In ieder geval in de periode rondom de herfstvakantie zal aandacht aan het onderwerp worden gegeven, bijvoorbeeld in de vorm van een quiz. Aan het eind van het schooljaar zal de kennistoets worden herhaald en volgt terugkoppeling van de resultaten.

over gezond computeren te verhogen en gezond computeren door de leerlingen. Als voorwaarde was gesteld dat een ergonomische opstelling van de notebooks mogelijk moest zijn. De school heeft de hulpmiddelen om de computerwerkplek te verbeteren aangeschaft. Deze worden regelmatig gebruikt, vooral wanneer gedurende langere periode met een notebook wordt gewerkt.

Het doel 'verhogen van de kennis' is bereikt. De leerlingen weten meer over hoe zij gezond kunnen computeren. Echter, het project lijkt niet of nauwelijks tot gedragsveranderingen te hebben geleid waar het de onderbrekingen van beeldschermwerk betreft. Aangezien de aaneengesloten duur dat met een computer wordt gewerkt als belangrijkste risicofactor is aangewezen, zijn aanvullende maatregelen nodig om dit doel wel te bereiken. De projectgroep 'Gezond computeren' heeft in overleg met de schoolleiding besloten tot een minder vrijblijvend beeldschermbeleid binnen de school. Daarbij geldt dat indien men zich niet aan de afspraken houdt, dit kan betekenen dat de notebook wordt ingenomen.

De tekeningen in dit artikel zijn afkomstig van ICT op school (<http://www.ictopschool.net/snel/gezondcomputeren>)

Wendel Post, arbeidshygiënist
(ervaring deskundige kinderen/jongeren en computers)

DE INVLOED VAN CHEMISCHE STOFFEN OP DE VOORTPLANTING: PREVENTIEVE AANPAK NIET ALLEEN TIJDENS DE ZWANGERSCHAP, MAAR AL BIJ KINDERWENSVAN BELANG.

T. Brand en T.M. Pal

Stoornissen in het voortplantingsproces (reproductiestoornissen) door beroepsmatige belasting omvatten een breed gebied, zowel wat betreft oorzaken als soorten afwijkingen. Het kan gaan om problemen voor de bevruchting (zoals verminderde fertiliteit), problemen tijdens de zwangerschap (verhoogde kans op een miskraam of groeivertraging in de baarmoeder), problemen na de geboorte (bijvoorbeeld een laag geboortegewicht of aangeboren afwijkingen) of zelfs om problemen op latere leeftijd (bijvoorbeeld door ontwikkelingsstoornissen). De beroepsmatige blootstellingen die in verband worden gebracht met één of meer van bovengenoemde problemen zijn globaal in te delen in vier categorieën, namelijk een meer algemene categorie (fysieke belasting, stress en ploegendienst), met als tweede: fysische factoren (warmte, koude, ioniserende straling, lawaai en trillingen), vervolgens infecties en als vierde categorie chemische factoren. Deze laatste komen in dit artikel aan de orde, waarbij een aantal relevante studies zal worden besproken. Tevens zal kort aandacht worden besteed aan de manier waarop de arbeidshygiënist kan bijdragen aan een vermindering van de risico's op nadelige effecten van chemische stoffen op de voortplanting.

Oplosmiddelen

Het is al langere tijd bekend dat blootstelling van zwangere vrouwen aan oplosmiddelen (solvents) tijdens de zwangerschap een negatief effect kan hebben op de uitkomst van de zwangerschap. Recent is ook een meta-analyse verschenen van de effecten van blootstelling van de vader aan oplosmiddelen vóór de conceptie op de uitkomst van de zwangerschap. De publicaties worden hieronder besproken.

Blootstelling van de moeder

In een overzichtsartikel beschrijft Lindbohm (1995) een suggestief positieve associatie tussen de blootstelling aan oplosmiddelen (vooral toluëen) en een verhoogde kans op een miskraam, en op aangeboren afwijkingen. Bij de aangeboren afwijkingen gaat het vooral om sluitingsdefecten, zoals een gespleten verhemelte, anencephalie (aangeboren afwijking waarbij delen van de hersenen ontbreken) of spina bifida (een open ruggetje). McMartin et al. (1998) verrichtten een systematische studie naar de effecten van oplosmiddelen in de vorm van een meta-analyse. Hiervoor doorzochten zij de database van Medline, Toxline en dissertation Abstracts voor de jaren 1966-1994. Zij includeerden case control of cohort studies waarbij de zwangere vrouwen werden blootgesteld aan oplosmiddelen gedurende het eerste trimester van de zwangerschap. Er werden gecombineerde odds ratio's berekend met 95% betrouwbaarheidsintervallen. De Odds ratio voor aangeboren afwijkingen (5 studies; 7036 patiënten) was 1,64 (95% CI 1,16-2,30) en voor miskramen (5 studies, n=2899 patiënten) 1,25 (95% CI 0,99-1,58).

Vanwege de verdenking op een relatie tussen blootstel-

ling aan oplosmiddelen en het krijgen van een gespleten lip en/of gehemelte voerden Laumon et al. (1996) een case control studie uit onder 200 kinderen met een gespleten lip en/of gehemelte en 400 controles. Zij vonden een verhoogd risico op het voorkomen van deze afwijkingen wanneer de moeder tijdens de zwangerschap was blootgesteld aan oplosmiddelen. Bij een nadere analyse werd een verhoogd risico gevonden voor gechloroerde alifatische oplosmiddelen (bijvoorbeeld tetrachlorethyleen: OR 4,40 (95% CI 1,41-16,15).

Richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en arbeid, NVAB

Eind 2005 is de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) begonnen met het opstellen van een (Evidence Based) richtlijn voor het handelen van bedrijfsartsen bij werknemers tijdens de zwangerschap en de postpartum periode. Deze richtlijn geeft handvatten en instrumenten aan de bedrijfsarts bij de begeleiding van de vrouw tijdens de zwangerschap en postpartum wat betreft arbeid en gezondheid. De richtlijn zal enerzijds de bedrijfsarts moeten ondersteunen bij het vertalen van de risicofactoren naar een preventief beleid ten aanzien van zwangeren en werknemers postpartum. Anderzijds zal het een begeleidingsrichtlijn zijn die gericht is op het bedrijfsgeneeskundig handelen in de spreekkamer op de individuele zwangere en haar leidinggevende. De richtlijn beperkt zich tot de zwangerschap en postpartum en gaat niet over de fase voor de conceptie. De projectgroep die deze richtlijn ontwikkelt bestaat uit verschillende deskundigen. Naast bedrijfsartsen nemen ook vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen van Verzekeringsgeneeskundigen (NVVG), Gynaecologen (NVOG) en Verloskundigen (KNOV) deel aan deze projectgroep. Ook voor deze verenigingen zal de richtlijn een basis vormen voor het handelen van hun leden als het gaat om zwangerschap en werk.

Voor meer informatie: www.nvab-online.nl

Monique van Beukering (projecteider van deze richtlijn en bedrijfsarts KEMA Arbo b.v.)

Blootstelling van de vader

Logman en collega's (2005) selecteerden vanuit 47 gepubliceerde onderzoeken naar het effect van blootstelling van de vader aan oplosmiddelen op de zwangerschapsuitkomst, de studies met een goede kwaliteit. De volgende zaken moesten duidelijk beschreven zijn in de studie: volwassen mannelijke populatie, adequate blootstelling aan oplosmiddelen voor of rond de conceptie, een niet blootgestelde controlegroep, en duidelijk omschreven negatieve zwangerschapsuitkomsten. De 14 studies, die aan deze eisen voldeden, werden systematisch onderzocht en geanalyseerd, waarna de resultaten werden samengevoegd. De weerslag van hun analyse is samengevat in tabel 1. De onderzoekers vonden een verhoogde kans op het krijgen van een kind met een aangeboren afwijking, een vorm van neuraalbuïdefect en wel specifiek een anencephalie of een kind met spina bifida.

Tabel 1. Overzicht blootstelling vader aan organische oplosmiddelen en negatieve zwangerschapsuitkomsten. Weergegeven zijn het aantal zwangerschappen, de Odds ratio's en het 95% betrouwbaarheidsinterval (95%CI); Logman et al., 2005

Negatieve zwangerschap-uitkomst	Odds ratio	95% CI	Aantal zwangerschappen
Spontane abortus	1,30	0,81-2,11	N=1248
Aangeboren afwijkingen	1,47	1,18-1,83	N=384.762
Elke vorm van neuraalbuïdefect	1,86	1,40-2,46	N=180.242
Anencephalie	2,18	1,52-3,11	N=107.761
Spina bifida	1,59	0,99-2,56	N=96.517

Samenvattend zijn er duidelijke aanwijzingen dat blootstelling van de aanstaande moeder aan oplosmiddelen (zoals bijvoorbeeld toluen) tijdens de zwangerschap de kans verhoogt op een miskraam en op het krijgen van een kind met een aangeboren afwijking, meest waarschijnlijk in de vorm van een sluitingsdefect, zoals bijvoorbeeld een open ruggetje. Soortgelijke effecten worden gevonden wanneer de vader rond de conceptie van het kind een relevante blootstelling heeft aan oplosmiddelen, wat de auteurs brengt tot de aanbeveling dat niet alleen vrouwen, maar ook mannen met kinderwens hun blootstelling aan organische oplosmiddelen minimaal drie maanden voor de gewenste conceptiedatum zouden moeten minimaliseren. Verondersteld wordt dat teratogene werking van oplosmiddelen mogelijk gelegen is in hun eigenschap om hormoonsystemen te verstoren (zogenaamde endocrine disruptors, Wennborg et al, 2005). Zolang dit niet precies bekend is vormt dit een extra reden om blootstelling rond de conceptie en tijdens de zwangerschap te minimaliseren.

Chemotherapeutica

Enige tijd geleden verscheen een NIOSH Alert met de titel: Preventing Occupational Exposures to Antineoplastic and Other Hazardous Drugs in Health Care Settings (NIOSH, 2004). Doel van deze Alert is om meer bekendheid te geven aan de nadelige effecten van cytostatica en chemotherapeutica voor werkers in de gezondheidszorg en daarmee een bijdrage te leveren aan de preventie daarvan.

De auteurs stellen dat voor patiënten de therapeutische effecten van deze medicijnen groter zijn dan de bijwerkingen, maar dat het bij werkers in de gezondheidszorg natuurlijk alleen gaat om de risico's op de bijwerkingen. Alleen al in Amerika lopen meer dan 5,5 miljoen werkers in de gezondheidszorg gevaar om aan een of meerdere van deze stoffen te worden blootgesteld tijdens hun werk, te meer omdat gebleken is dat procedures niet altijd trouw worden opgevolgd. Er wordt in de Alert een lange lijst gegeven van mogelijke werkzaamheden waarbij blootstelling kan plaatsvinden. Enkele daarvan zijn: toedienen van deze medicijnen via intramusculaire, subcutane of intraveneuze route, lucht verwijderen uit een spuit of een infuus. Maar ook het verwijderen van gecontamineerde kleding of verpleegkundige hulpmiddelen kunnen leiden tot blootstelling. De gevolgen van blootstelling aan deze stoffen kunnen

acuut zijn zoals het krijgen van huiduitslag. Er is ook evidence voor chronische effecten onder andere op de voortplanting. Daarvan is een aantal te noemen, te weten een verhoogde kans op foetale sterfte, aangeboren afwijkingen, laag geboortegewicht en infertiliteit. Er bestaat tevens een verhoogd risico op het krijgen van kanker zoals leukemie wat mogelijk verband houdt met het feit dat sommige van deze stoffen mutageen (in staat het erfelijk materiaal blijvend te veranderen) zijn of waarvan mutageniteit wordt vermoed. De sectie aanbevelingen van deze Alert is voor de dagelijkse praktijk het meest van belang. De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- 1) inventarisatie en -evaluatie van de specifieke risico's van deze stoffen op de werkplek,
- 2) veilig omgaan met deze medicijnen en
- 3) correct gebruiken en onderhouden van benodigde apparatuur om medicatie toe te dienen.

Vervolgens worden deze drie punten zeer gedetailleerd uitgewerkt en ook weergegeven op een apart uitklapvel. Op drie pagina's worden de aanbevelingen en te volgen procedures nog eens puntsgewijs aangegeven, wat zeer bruikbaar is voor de dagelijkse praktijk. In Nederland is enkele jaren geleden een Arbo-convenant verschenen met beheersmaatregelen voor de blootstelling aan cytostatica in ziekenhuizen (Hilhorst, 2001). Dit Arbo-convenant bevat aanbevelingen, maar is minder gedetailleerd dan de Alert. Toch lijkt het erop dat de dagelijkse praktijk ook in Nederland kan worden verbeterd. Zo vonden Fransman et al. (2005) huidblootstelling bij oncologie-verpleegkundigen die patiënten verzorgen die met cyclofosfamide worden behandeld. Ook schoonmaakpersoneel loopt het risico aan deze stoffen te worden blootgesteld. Wanneer deze genoemde Alert en het Arbo-convenant samen worden gebruikt zullen werkers in de gezondheidszorg in Nederland naar alle waarschijnlijkheid minder worden blootgesteld aan cytostatica en chemotherapeutica dan nu het geval is.

Casus I

In januari ontving ik de volgende vraag: Werkneemster mevrouw K. (36 jaar) is 8 weken zwanger, zij werkt als verkoopster bij een lijstenmakerij. Er zijn twee ruimtes: één ruimte is onverwarmd en er zit een gat in de muur. Daar worden lijsten van een vernislaag voorzien door de vernis er op te spuiten. Er komen dus gassen of dampen vrij en zij wil daarover graag advies. Is dit schadelijk voor haar zwangerschap? Zij wil graag dat haar werkgever hier buiten wordt gehouden, bang dat er heel veel ellende van komt. "Mevrouw is thuis bereikbaar op telefoonnummer x. Niet op het werk bellen!"

Dit illustreert het ene uiterste: een volkomen terechte vraag (ook zonder zwangerschap) naar de mogelijke schadelijkheid van oplosmiddeldampen kan kennelijk niet hardop aan de werkgever gesteld worden. Niet zonder bang te moeten zijn voor nare represailles, in plaats van dat de werkgever behoorlijke maatregelen neemt om de gezondheid van deze werkneemster (en haar baby en het overige personeel) te beschermen.

Uit de praktijk van Jodokus Diemel.

Narcosegassen

Enkele jaren geleden publiceerden Boivin et al. (1997) een studie in de vorm van een meta-analyse naar de effecten van beroepsmatige blootstelling aan narcosegassen in het algemeen op de uitkomst van de zwanger-

Casus 2

In juni kwam deze vraag binnen: Mevrouw F. (43 jaar) werkt in het atelier van een kunsthandel als restauratrice. Ze werkt met diverse lijmen en oplosmiddelen. Een lijst met giftige stoffen waarmee ze in aanraking kan komen heeft ze aan de bedrijfsarts overhandigd. Met deze stoffen worden schilderijen schoongemaakt, of er worden schilderijen bedoeft met lijmsorten waar een aantal van deze stoffen in voorkomen en er wordt retoucheerwerk gedaan met middelen waar deze stoffen in voorkomen. Zij is met zwangerschapsverlof en geeft nu borstvoeding.

In de opgegeven lijst zitten inderdaad schadelijke stoffen, zelfs twee die 'de vruchtbaarheid kunnen schaden' (R60) en/of die 'het ongeboren kind kunnen schaden' (R61, R63). Maar geen stof met R64: kan schadelijk zijn via de borstvoeding.

Uit informatie van werkgeefster en van de werkgever blijkt, dat de blootstelling aan schadelijke stoffen niet dagelijks optreedt, sommige stoffen eenmaal per week, andere eenmaal per maand. Daarbij heeft de werkgever gezorgd voor afzuigkappen dicht boven het werk om de dampen af te zuigen en hij heeft persoonlijke bescherming beschikbaar gesteld in de vorm van handschoenen en gelaatmaskers met koolstoffilter.

Dit is een illustratie van de andere kant van het spectrum: er zijn maatregelen getroffen door de werkgever, zo te horen voldoende. Als de afzuiging en PBM op juiste wijze worden gebruikt lijkt de kans op schade voor haarzelf, laat staan voor haar kind, miniem.

Maar de medewerkster is er nog niet gerust op als ze hoort dat haar kind via de borstvoeding geen schadelijke stoffen zal binnenkrijgen. Zij oppert de mogelijkheid dat zij de dampen in het haar mee naar huis zou kunnen nemen (zij gaat zelfs per fiets!) en aldus haar kind toch met de damp in aanraking zou kunnen brengen.

Terechte zorg over de gezondheid van het kind lijkt hier te leiden tot overbezorgdheid.

Uit de praktijk van Jodokus Diemel

schap. Zij gebruikten daarvoor 19 epidemiologische studies en vonden een verhoogd risico op een miskraam (OR 1,48; 95% CI 1,4-1,58) dat zelfs nog hoger werd na correctie voor confounders (OR 1,9; 95% CI 1,72-2,09). Ook beroepsmatige blootstelling aan lachgas wordt verder in verband gebracht met een hogere kans op het krijgen van kind met een laag geboortegewicht of een kind met een laag geboortegewicht voor de zwangerschapsduur (een Small-for-gestational-age baby; NIOSH, 2004) en ook met een verminderde fertiliteit (Peelen et al., 1999).

Wat betreft de blootstelling aan narcosegassen blijkt uit hetzelfde onderzoek van Peelen en collega's (1999) in Nederlandse ziekenhuizen, dat er in 5% van de gevallen een overschrijding was van de lachgasconcentratie boven de grenswaarde (TGG-8uur) van 80 ppm, waarbij overigens opgemerkt dat de NIOSH al jaren pleit voor een lagere MAC waarde van 25 ppm (NIOSH, 2004). En tot slot willen we wijzen op het Arbo convenant Inhalatieanesthetica (Raalte et al, 2001), bedoeld als leidraad om de genoemde effecten van blootstelling aan narcosegassen op de voortplanting te verminderen.

Bestrijdingsmiddelen

Blootstelling aan pesticiden wordt in verband gebracht met een verminderde zaadkwaliteit van mannen, meer kans op een negatieve zwangerschapuitkomst en mogelijk een verminderde vruchtbaarheid van vrouwen vruchtbaarheid van mannen. Zo vonden Pierik et al (2005) een verhoogde kans bestaat op cryptorchisme (dat wil zeggen dat de testes niet zijn ingedaald in de

balzak) na blootstelling van de vader aan pesticiden (Pierik et al, 2005). In een andere studie werd gevonden dat werk van vader in de landbouwsector in gebieden waar pesticiden in overvloed worden gebruikt, de kans op foetale sterfte van het kind door aangeboren afwijkingen vergroot. Dit risico is ook verhoogd voor kinderen die zijn verwekt tijdens deze periode van veelvuldig pesticiden gebruik (Regidor et al., 2004).

Wat betreft het werkingsmechanisme wordt verondersteld dat de hormoonversturende werking van pesticiden de oorzaak is van hun schadelijkheid (Bretveld, 2006).

Metalen

In de publicaties over studies naar de invloed van vaderlijke blootstelling op de zwangerschapuitkomsten ligt de nadruk in de publicaties op lood, kwik en chroom-VI. In een aantal studies over lood wordt een negatief effect op het geboortegewicht gevonden (Min et al, 1996), dan wel verondersteld voor een laag geboortegewicht of vroeggeboorte (Lin et al, 1998). Wat betreft de effecten van chroom-VI bij het lassen van roestvrij is de literatuur tot op heden niet eenduidig (Hjollund et al, 2005). Toch wordt geadviseerd blootstelling van de vader aan lasdampen van roestvrij staal tijdens de zwangerschap te minimaliseren om extra risico op een miskraam te voorkomen.

Preventieve maatregelen

Uit bovenstaand literatuuroverzicht blijkt dat blootstelling aan chemische stoffen tijdens de zwangerschap en in een aantal gevallen ook vóór de geboorte risico's met zich meebrengt voor de (toekomstige) baby, waarvan de gevolgen zelfs levenslang kunnen blijven bestaan, zoals een verhoogd risico op een gespleten gehemelte na blootstelling aan oplosmiddelen. Vanuit een arbeidshygiënisch standpunt is het daarom van belang dat de risico's worden geïnventariseerd, geëvalueerd en vervolgens zoveel mogelijk beperkt. Voor wat betreft de risico-inventarisatie en -evaluatie is deze verplichting in de Arbo-wet is verankerd. Helaas blijkt uit de Arbo-monitor van 2005, dat slechts 12% van de werkgevers de zwangere vrouwen voorlicht over de werkgebonden risico's (Houtman et al, 2005).

Bovendien blijken veel RI&E's alleen de standaard onderwerpen te bevatten en ontbreekt vaak de noodzakelijke verdieping met een taak-risicoanalyse van de effecten van chemische stoffen op de zwangerschap.

Voor arbeidshygiënist is hier een belangrijke rol weggelegd. Zij kunnen aan de hand van lijsten voor carcinogene, mutagene en reproductietoxische stoffen nagaan of deze op de werkplek aanwezig zijn (De meest actuele versie van deze lijsten is terug te vinden op de website van SZW: www.szw.nl). Geadviseerd wordt dat zwangere vrouwen geen blootstelling hebben aan stoffen die op deze lijsten voorkomen. Bij andere stoffen die niet op deze lijsten voorkomen, maar waarvan wel een MAC-waarde bestaat, wordt in veel landen een maximale blootstelling van 10% van de MAC aangehouden (Lindbohm, 1995). Een Richtlijn voor professional is in ontwikkeling (zie apart kader).

Voorlichting kan wel eens de belangrijkste tool zijn voor preventie. Als namelijk de risico's bekend zijn, is het van belang dat de werkgever en de werknemers op de hoogte worden gebracht van de potentiële risico's. En in geval van stoffen die mogelijk al voor de conceptie van belang zijn, dient een werknemer daarvan geruime tijd

SZW-Voorlichtings project Reproductietoxische stoffen

De komende maanden besteedt het ministerie van SZW extra aandacht aan voorlichting over het werken met 'reproductietoxische stoffen'. De kernboodschap is hoe werknemers in de vruchtbare leeftijd veilig kunnen werken en met welke maatregelen werkgevers een vruchtbaar werkklimaat kunnen scheppen.

Voor werknemers en werkgevers is informatiemateriaal ontwikkeld gericht op de eigen mogelijkheden van de doelgroep om de vruchtbaarheid te beschermen. Er zijn twee informatiebladen beschikbaar van het ministerie van SZW, één voor werkgevers en één voor werknemers. In de bladen wordt doorverwezen naar relevante instanties, websites en brochures voor aanvullende informatie.

Door middel van advertenties in consumentenbladen en artikelen in huis- aan huisbladen zal de aandacht van het publiek gericht worden op deze campagne van SZW. Er zijn een FNV folder en brochure "Werk en Zwangerschap" te downloaden van de website www.arbo-bondgenoten.nl

Van de website van SZW is een TNO-brochure te downloaden "Kinderwens, zwanger en stoffen op het werk": www.szw.nl

van tevoren op de hoogte te zijn, in ieder geval bij kinderwens en mogelijk zelfs al bij indiensttreding. Alleen op deze manier kunnen de schadelijke effecten van werkgebonden blootstelling aan chemische stoffen zoveel mogelijk worden voorkomen.

Literatuur

Boivin JF. Risk of spontaneous abortion in women occupationally exposed to anaesthetic gases: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 1997; 54: 541-8.

Bretveld RW. Fertility among greenhouse workers. Nijmegen, Radboud Universiteit Academisch proefschrift, 2006

Fransman W, Vermeluen R, Kromhout H. Dermal exposure to cyclophosphamide in hospitals during preparation, nursing and cleaning activities. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2005; 78(5): 403-12.

Hilhorst SKM, Blootstelling aan cytostatica in ziekenhuizen: stand der techniek op het gebied van beheersmaatregelen. [Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid]; Doetinchem: Elseviers bedrijfsinformatie, 2001.

Hjollund NH, Bonde JP, Ernst E, Lindenberg S, Andersen AN, Olsen J. Spontaneous abortion among IVF-couples – a role of male welding exposure. *Human Reproduction* 2005; 20(7): 1793-7.

Houtman I, Smulders P, Bossche S van den, Arbolans 2005: Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland. Hoofddorp: TNO; 2006, p.96.

Laumon B, Martin JL, Bertucat IB, Verney MP, Robert E. Exposure to organic solvents during pregnancy and oral clefts: a case-control study. *Reproductive Toxicology* 1996; 10(1): 15-19.

Lin S, Hwang S-A, Marshall EG, Marison D. Does patern-

al occupational lead exposure increase the risks of low birth weight and prematurity. *American Journal of Epidemiology* 1998; 148(2): 173-81.

Lindbohm ML. Effects of parental exposure to solvents on pregnancy outcome. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 1995; 37:908-14.

Logman JFS, Vries LE de, Hemels MEH, Khattak S, Einarson TR. Paternal organic solvent exposure and adverse pregnancy outcomes: A meta-analysis. *American Journal of Industrial Medicine* 2005; 47: 37-44.

McMartin KI, Chu M, Kopecky E, Einarson TR, Koren G. Pregnancy outcome following maternal organic solvent exposure: A meta-analysis of epidemiological studies. *American Journal of Industrial Medicine* 1998; 34: 288-92.

Min YI, Correa-Villasenor A, Stewart PA. Parental occupational lead exposure and low birth weight. *American Journal of Industrial Medicine* 1996; 30: 569-78

NIOSH Alert. Controlling exposures to nitrous oxide during anesthetic administration. NIOSH Publication 94-100. Cincinnati: Department of Health and Human Service; 1994. <http://www.cdc.gov/niosh/pdfs/94-100sum.pdf>

NIOSH Alert. Preventing Occupational Exposures to Antineoplastic and Other Hazardous Drugs in Health Care Settings. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-165>

Peelen S, Roeleveld N, Heederik D, Kromhout H, Kort W de. Reproductietoxische effecten bij ziekenhuispersoneel. Den Haag: Ministerie van SZW; 1999.

Pierik FH, Burdorf A, Deddens JA, Juttman RE, Weber RFA. Maternal and paternal risk factors for cryptorchidism and hypospadias: A case-control study in newborn boys. *Environmental Health Perspectives* 2004; 112(15): 1570-6.

Raalte AT van, Broekhuizen JC van, Schuyt HC, Porcelijn T. Inhalatieanesthetica: stand der techniek met betrekking tot beheersmaatregelen. Den Haag: Ministerie van SZW; 2001.

Regidor E, Ronda E, Garcia AM, Dominguez V. Paternal exposure to agricultural pesticides and cause specific fetal death. *Occupational and Environmental Medicine* 2004; 61:334-9.

Wennborg H, Magnusson LL, Bonde JP, Olsen J. Congenital malformations related to maternal exposure to specific agents in biomedical research laboratories. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2005; 47(1): 11-19.

Correspondentie:

Teus Brand

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid

Academisch Medisch Centrum

Gebouw Hogeschool van Amsterdam

Tafelbergweg 51, 1105 BD Amsterdam

Tel: 020-5665387 Email: t.brand@amc.uva.nl

ETNICITEIT, ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

A. Burdorf

Inleiding

De afgelopen jaren is er toenemende aandacht voor verschillen in arbeidsongeschiktheid tussen autochtonen en allochtonen. Ruim 2 jaar geleden veroorzaakte een bericht van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) nog wat opschudding. Het CBS constateerde dat in 1999 40% van de Turkse mannen in de leeftijdsgroep van 40 tot 64 jaar arbeidsongeschikt was tegen 17% van de autochtonen in dezelfde leeftijdsgroep. Het gaat om 11.000 Turkse WAO-ers ten opzichte van 359.000 autochtone WAO-ers. Bij autochtonen zijn er op iedere 100 werkenden zo'n 9 WAO-ers, bij Turken zijn dat er 20 en bij Marokkanen bijna 16. Deze oververtegenwoordiging in de WAO van Turken en Marokkanen blijkt zich overigens niet te beperken tot de oudere werknemers van de eerste generatie migranten.

Er is echter weinig inzicht in de achtergronden van deze verschillen. Oorzaken kunnen zijn: allochtonen verrichten vaker risicovolle arbeid, er is een groot verschil in opleidingsniveau, en de sociaal-medische begeleiding van allochtonen verschilt van autochtonen. In deze bijdrage worden twee eigen onderzoeken besproken naar verschillen in ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid tussen Nederlandse en Turkse werknemers. De resultaten van deze onderzoeken worden afgezet tegen recente kwalitatieve studies naar sociaal-medische begeleiding.

Ziekteverzuim en etniciteit

In een 4-jarig cohortonderzoek onder 314 steigerbouwers en 86 leidinggevenden was het doel om prognostische factoren voor langdurig ziekteverzuim (> 30 dagen) als gevolg van bewegingsapparaatklachten te identificeren (1). De onderzoekspopulatie bestond uit alle mannelijke werknemers van een Nederlands steigerbouwbedrijf. Om de aard en de ernst van de klachten vast te stellen moesten de werknemers in de eerste dagen van het verzuim een eigen verklaring invullen.

De bijdrage van bewegingsapparaatklachten aan het verzuim was hoog bij steigerbouwers, namelijk 54,5%. Aard en ernst van de klachten waren belangrijke prognostische factoren voor langduriger verzuim, maar ook de Turkse nationaliteit (OR=1,95). Uit verdere analyses bleken er aanzienlijke verschillen in ziekteverzuim tussen Turkse steigerbouwers en Nederlandse steigerbouwers. Allereerst lag het verzuimpercentage voor Turken significant hoger, namelijk 14,9% ten opzichte van 12,4% voor de overige steigerbouwers. Onder de Turkse steigerbouwers kwamen significant meer verzuimperioden door bewegingsapparaatklachten voor en was het gemid-

delde verzuim als gevolg van bewegingsapparaatklachten significant langer. Daarnaast bezochten Turken vaker de huisarts, zowel voor bewegingsapparaatklachten als voor andere aandoeningen. Voor een bezoek aan de specialist werd echter geen verschil in frequentie tussen de nationaliteiten gevonden. Een van de verklaringen voor de verhoogde kans op langdurig verzuim kan zijn dat Turken hun klachten als ernstiger beoordelen hebben dan de overige steigerbouwers, hetgeen enigszins wordt ondersteund door de hogere pijnscore in het begin van het verzuim en het feit dat meer Turken de huisarts bezochten. Een andere belangrijke mogelijkheid is dat Nederlandse werknemers met veel bewegingsapparaatklachten sneller een andere baan zoeken zodat er meer gezonde Nederlandse werknemers overblijven, waardoor het lijkt dat Turken vaker verzuimen. Voor Turken is het moeilijker om ander werk te vinden omdat ze de taal niet machtig zijn, maar wellicht ook omdat werkgevers eerder Nederlandse werknemers aannemen.

Arbeitsongeschiktheid en etniciteit

Om de verklaring uit het eerste onderzoek te toetsen, is in hetzelfde steigerbouwbedrijf een retrospectief dossieronderzoek verricht naar de verschillen in WAO-toetreding tussen Turkse en Nederlandse steigerbouwers in de afgelopen 20 jaar (2). De categorie steigerbouwers omvat de functiegroepen sjouwers, steigerbouwers 2 en steigerbouwers 1. Het onderscheid in deze functiegroepen wordt met name bepaald door de verantwoordelijkheden van de werknemer tijdens de steigerbouw, maar de fysieke belasting is voor alle steigerbouwers binnen deze functiegroep zeer goed vergelijkbaar.

In de periode 1981-2000 werden in het totaal 256 werknemers, 131 Turken en 125 Nederlanders, afgekeurd. In de medische dossiers ontbrak bij 54 arbeidsongeschikten een medische diagnose van afkeuring, gelijkelijk verdeeld over beide groepen. Van de 202 personen met bekende diagnose bleek 48% (n=97) omwille van een aandoening van het bewegingsapparaat een WAO-uitkering te hebben gekregen, waarvan 26% door rugaandoeningen en 22% door overige aandoeningen van het bewegingsapparaat. Ongevallen waren met 15% de tweede oorzaak van WAO-toetreding en psychische oorzaken stonden op de derde plaats met 10%. Turkse steigerbouwers werden vaker slachtoffer van een bedrijfsongeval dan Nederlandse steigerbouwers (onvoldoende bekendheid en inzicht in veiligheidsvoorschriften?), die op hun beurt vaker slachtoffer werden van een verkeersongeval. Er bleek een signifi-

cant verschil bij hart- en vaataandoeningen (hoger bij Turken). Voor alle andere diagnoses bleken geen verschillen aanwezig tussen Turken en Nederlanders.

De WAO-toetreding in de gehele groep steigerbouwers over de periode van 20 jaar bedroeg 3,5% per 100 persoonsjaren en varieerde jaarlijks van 1,8% tot 5,4%. Een duidelijke cesuur was aanwezig in 1994, het jaar waarin de hervorming van de Ziektewet zijn intrede deed. Voor 1994 bedroeg de jaarlijkse WAO-toetreding 4,0% en daarna 2,7%. De gemiddelde WAO-toetreding over de periode 1981-2000 was voor Turkse steigerbouwers significant hoger dan voor Nederlandse steigerbouwers, respectievelijk 6,4% en 2,5%. In 18 van de 20 jaar was de WAO-toetreding onder Turken hoger dan onder Nederlanders. Het relatieve risico voor WAO-toetreding van Turken versus Nederlanders bedroeg 2,48, gecorrigeerd voor leeftijd. Wat betreft de reïntegratie van Turkse ten opzichte van Nederlandse steigerbouwers bleek uit de beschikbare gegevens dat in de afgelopen zeven jaar 12 Nederlandse steigerbouwers zijn gereïntegreerd tegen geen enkele Turkse steigerbouwer.

De belangrijkste oorzaak voor het geconstateerde verschil moet worden gezocht in de slechtere reïntegratieperspectieven. Uit de gedetailleerdere dossierbeoordelingen van de afgelopen 7 jaar zijn de volgende factoren naar voren gekomen:

- ziektebeleving en herstelgedrag
Er zijn aanwijzingen dat autochtonen zelf actiever werken aan genezing van de klachten, terwijl de Turkse bouwvakkers een meer afwachtende houding aannemen en er een groter vertrouwen is in het handelen van de arts.
- beperkte toegang tot medische en sociale voorzieningen
Problemen in de communicatie maken duiding van complexe klachtenpatronen ingewikkeld en dit kan resulteren in niet tijdige doorverwijzing. De "witte" gezondheidszorg in Nederland is meer op autochtonen dan op allochtonen afgestemd. Daarnaast lijkt er een matige toegang tot specifieke voorzieningen ten behoeve van reïntegratie.
- onduidelijkheden in de sociaal-medische begeleiding
Werkgevers, bedrijfs- en verzekeringsartsen en de curatieve sector zijn niet altijd in staat om de begeleiding op elkaar af te stemmen. Dit speelt vaker onder allochtonen.
- onvoldoende kennis van het sociale netwerk
De WAO is een complexe regeling waarvan het essentiële karakter vaak niet goed wordt begrepen dit geldt zeker voor personen met een gebrekkige lees- en schrijfvaardigheid. Andere ideeën over zorg en een andere perceptie van arbeidscapaciteit staan soms een geslaagde reïntegratie in de weg.
- lage arbeidsmobiliteit
het lage opleidingsniveau en de beperkte taalvaardigheid zijn beperkende factoren in het vinden van ander passend werk. De hechting aan de eigen groep en het onvoldoende kennis hebben van netwerken buiten deze groep werken eveneens belem-

merend bij werkhervatting onder allochtonen.

Sociaal-medische begeleiding en etniciteit

De bevindingen van besproken onderzoeken komen redelijk goed overeen met de resultaten van enkele kwalitatieve studies naar arbeidsongeschiktheid onder allochtonen en autochtonen. Op basis van diepte-interviews onder Turkse en Marokkaanse WAO-ers wijzen Snel c.s. op de volgende verklaringen voor de oververtegenwoordiging van allochtonen in de WAO (3):

- algemene factoren
Er kan sprake zijn van etnische gezondheidsverschillen maar empirische gegevens over de invloed hiervan op WAO ontbreken volledig. Het lagere opleidingsniveau van Turken en Marokkanen kan voor een derde tot maximaal 50 procent de verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid verklaren.
- kenmerken van allochtone werknemers
Het relatief hoge aandeel psychische arbeidsongeschikten onder Turken en Marokkanen hangen deels samen met onvrede en conflicten op het werk, maar deels ook met zorgen en problemen in de privé-sfeer. In zulke gevallen wordt vaak weinig werk gemaakt van reïntegratie. Speciaal bij (jongere) vrouwen spelen daarbij nog culturele conflicten over tegengestelde verwachtingen een rol. Het migrantenbestaan op zich wordt ook als mogelijke oorzaak aangeduid. Veel allochtonen hebben een familielid met een WAO-uitkering, waardoor het leven van een WAO-uitkering, hoewel ongewenst, toch als enige mogelijkheid wordt gezien.
- de rol van werkgevers
Werkgevers lijken zich weinig te bekommeren om de zorg en reïntegratie van zieke allochtone werknemers. Een bijkomend probleem is dat allochtonen vaker werken met flexibele arbeidscontracten, waardoor de binding met de werkgever minimaal is.
- de rol van uitvoeringsinstellingen
Cliënten met grotere kansen op werkhervatting worden meer gestimuleerd tot reïntegratie, hetgeen bij passieve groepen als laaggeschoolden negatief uitwerkt. Ook communicatieproblemen tussen allochtone WAO-ers en de (doorgaans autochtone) functionarissen spelen een storende rol in de uitvoeringspraktijk.

De grote invloed van etniciteit in de sociaal-medische begeleiding komt ook naar voren uit een knelpuntenanalyse onder verzekeringsgeneeskundigen (4). De meest genoemde knelpunten door verzekeringsartsen in gesprekken met allochtonen zijn: gebrekkige taalbeheersing van het Nederlands, moeizame communicatie, en een andere klachtenbeleving. Mede hierdoor vraagt een verzekeringsarts vaker aanvullende informatie op bij de curatieve sector en wordt vaker een expertise verricht.

Aanknopingspunten voor verbetering

Ondanks het feit dat het beeld noodgedwongen nogal caleidoscopisch blijft, is er toch een aantal duidelijke suggesties te doen voor verbetering van de arbozorg

en sociaal-medische begeleiding van allochtone werknemers. De belangrijkste aanbevelingen zijn:

1. Een zorgvuldige afstemming tussen curatieve sector en bedrijfs- en verzekeringsarts zodat de diagnose van de onderliggende medische en sociale problematiek snel helder
2. Inzet van voorlichters in eigen taal en cultuur bij arbodiensten en uitvoerings-instellingen opdat de allochtone medewerker doel, proces en inhoud van de arbozorg en sociaal-medische begeleiding kent en miscommunicatie wordt voorkomen. Veel aandacht besteden aan enerzijds interculturele communicatie en anderzijds aan maatwerk om deze zeer kwetsbare groep in de samenleving een nieuwe kans te bieden.
3. Het initiëren van onderzoek naar de achtergronden van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van allochtonen. Arbodiensten, UWV's en universiteiten dienen hier een gezamenlijk belang dat uiteindelijk het inzicht vergroot en een mogelijk antwoord biedt op de kennislacunes in de sociale geneeskunde. Het is opvallend te constateren dat er zeer veel

activiteiten worden opgezet naar allerlei risicogroepen, maar dat onderzoek en beleid met als insteek etniciteit op dit moment niet mogelijk is.

Referenties

1. Heijens MRM, Elders LAM, Burdorf A. Prognostische factoren voor langdurig ziekteverzuim door klachten van het bewegingsapparaat onder verzuimers. TSG/T Gezondheidsw 2003;81:142-7.
2. Elders LAM, Burdorf A, Öry F. Verschillen in WAO-toetreding tussen Turkse en Nederlandse steigerbouwers. TSG/T Gezondheidsw 2002;80:305-10.
3. Snel E, Stavenuiter M, Duyvendak J. In de fuik. Turken en Marokkanen in de WAO. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut, 2002.
4. Harmsen-Alkema J, Groenesteijn M van. Verzekeringsgeneeskundige beoordeling van allochtone cliënten. TBV 2003;11:326-30.

Lex Burdorf, afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg, Erasmus MC, Rotterdam.



VITALITEIT EN PRODUCTIVITEIT: KWALITEIT OF QUASITEIT?

Jodokus Diemel

Van bedrijfsgeneeskunde naar preventie-management

Wat ooit in bedrijven begon met het behandelen en begeleiden van slachtoffers van bedrijfsongevallen en zieken, evolueerde via verzuimbegeleiding naar arboverzuim- en reïntegratiebeleid en is inmiddels in naam alweer omgevormd tot preventiebeleid. Door voortschrijdend inzicht, mede gedreven door de hoge kosten die verzuimende werknemers voor werkgevers meebrengen, is de focus van het preventief beleid zich ook gaan richten op de bezigheden die de werkende mens in privétijd uitoefent. Sportblessures zijn een nagel aan de doodskist van het MKB, maar ook RSI-klachten die mede veroorzaakt kunnen zijn door overmatig computergebruik in ongemakkelijke houdingen op het zolderkamertje, scoren hoog op de lijst van doorns in werkgeversogen.

Arbodiensten moeten zich onder druk van de verander(en)de wetgeving omvormen van instellingen die jarenlang profiteerden van door de wet afgedwongen winkelnering, tot marktpartijen die waar voor hun geld bieden. Ze zullen moeten bewijzen dat hun dienstverlening meer inhoudt dan het registreren van verzuim en het 'zien' van zieke werknemers. Daarbij is een vreemde koerswijziging ingezet: juist de adviseurs die het meest betrokken zijn in de preventie van (ziekte)verzuim, namelijk de ergonomen, arbeidshygiënisten, veiligheidskundigen en veel arboverpleegkundigen, worden als eersten de deur uitge-

werkt. Wat overblijft is een organisatie waarin bedrijfsartsen en arbeid & organisatiedeskundigen de klanten bedienen, met daar omheen behalve de secretariële en administratieve ondersteuning, case-managers en vooral heel veel account- en salesmanagers en verder procesmanagers, IT-managers, financial managers, management-managers, personal coaches en een HRM-afdeling. Het product dat de grote arbodiensten nu in de markt proberen te zetten, wordt zelfs niet verkocht als preventiebeleid, maar wordt onversneden gebracht als middel om de productiviteit van de werknemers (lees: de winstgevendheid van het bedrijf) te verhogen.

Big Brother

Met deze transformatie hebben de arbodiensten eindelijk hun vermomming afgeworpen en laten ze zien waar het eigenlijk al jarenlang om draait: het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Het heet nu dat door de vitaliteit van het personeel te verhogen, de gehele levenslust toeneemt en als die toeneemt werkt de mens harder zonder mopperen. Hoe willen de arbodiensten dit bereiken? Als de krantenberichten allemaal kloppen, desnoods door gedwongen deelname aan fitnessprogramma's en door boetes op te leggen voor het eten van patat frites.

Dat mensen ziek kunnen worden, was vroeger alleen

maar lastig voor de werkgever, maar met al die nieuwe wetgeving wordt het steeds maar erger. Het kost de werkgever geld (loondoorbetaling plus vervangingskosten) als een werknemer niet op het werk verschijnt. En niet alleen een werknemer die ziek of geblesseerd thuis zit kost geld, maar ook eentje die wel op het werk komt en daar een beetje vadsig zit te wezen achter de computer. Dat gaat namelijk ten koste van de productiviteit.

Enige jaren geleden klonken protesten vanuit het werkgeversorganisaties tegen het moeten doorbetalen van het loon aan werknemers die op het wekelijkse avondje zaalvoetbal geblesseerd waren geraakt en zodoende een dag of wat niet naar het werk konden komen.

Nu gaat het daar niet meer over wel of niet doorbetalen of aanvullen van loon bij sportblessures, het is nog erger geworden. De mensen móeten zelfs gaan sporten om hun conditie op peil te houden, zodat ze een hogere productie kunnen leveren. En de werkgever zal gaan bepalen dat niet elke sport hiervoor in aanmerking komt. Sporten als zaal- en veldvoetbal, basketbal en hockey die bekend staan als blessuregevoelige sporten, zullen worden afgeraden, op straffe van het niet aanvullen van het loon wanneer de werknemer zich blesseert en langere tijd uit de running is. Recent heeft het gerechtshof in Arnhem namelijk bepaald dat een werkgever maximaal zeventig procent van het laatstverdiende loon moet doorbetalen. De in de CAO afgesproken aanvulling tot honderd procent mag achterwege blijven, omdat er volgens het hof sprake was van eigen schuld door de werknemer. Dit betrof een chauffeur die (ondanks een eerder verzoek cq dreigement van de werkgever) bleef zaalvoetballen, maar een ernstige blessure opliep die hem het rijden in de vrachtwagen onmogelijk maakte. Eigen schuld? Dikke bult!

Of een ziekte of blessure (dan wel: verzuim) werkgerelateerde oorzaken heeft of niet is in deze opvatting dus helemaal niet meer zo belangrijk. Erger nog: het is voor de werkgever interessanter als het verzuim door een sportblessure wordt veroorzaakt, dat scheelt geld. Verzuim is al nauwelijks interessant meer, een gepasseerd station (voor de moderne werknemer dan). Het gaat er de grote arbodiensten voortaan om, bij te dragen aan productiviteitsverhoging van de als klant aangesloten ondernemingen. Om dat te bereiken gaan de arbodiensten zich aan de werkgevers opdringen om zich niet alleen met de organisatie van het werk, maar ook met de vrijetijdsbesteding van het personeel te bemoeien. Bingoavondjes, klaverjassen, voetbal kijken? Niks daarvan, op zijn minst bowlen en liever nog een avond of twee per week het krachthonk in om je af te peigeren.

De moderne werknemer

De vraag is of deze ontwikkeling zo geweldig is, in de zin van: is dit een wenselijke ontwikkeling vanuit het oogpunt van de werknemers die nu nog altijd werken in belastende arbeidsomstandigheden? Over

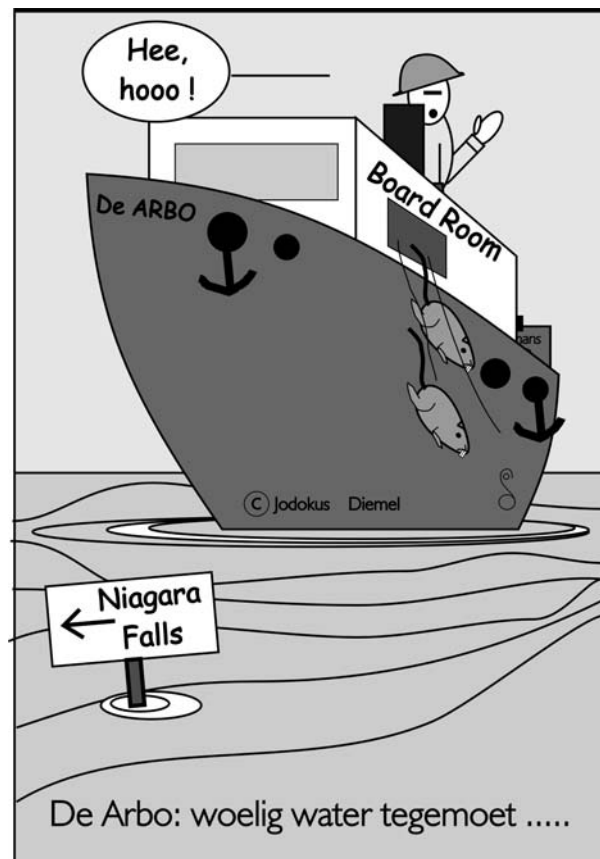
zulke mensen gaat het echter zelden: neem bijvoorbeeld ook het regeringsbeleid om mensen te stimuleren om tot na hun 65e jaar door te blijven werken. Voor de 'moderne' werknemer is dat misschien de normaalste zaak van de wereld, maar voor de huidige 50-plussers in de bouw, het wegvervoer en in industriële beroepen (en ik ken ook een paar collega's ...) betekent dit een klap in het gezicht.

Maar over die mensen gaat het kennelijk nooit: het gaat alleen nog over de moderne mens, wie dat ook zijn mag. En daarom klinkt in de ons omringende organisaties (met name in een aantal arbodiensten en verzekeringsmaatschappijen) de ene champagnekurk na de andere, zo lijkt het.

In het rapport "Modernisering van de kwaliteit van arbeid", een verslag van de marktverkenning die in opdracht van de beroepsverenigingen is uitgevoerd door van Overmars Organisatie Adviseurs (18-4-2006, versie 1.0) staat het zo, in een stukje over ArboNed:

"Er is een nieuwe groeimarkt rond vitaliteit en gezondheid. (...) Daarin bieden we een diversiteit aan keuringen en gezondheidschecks aan. En een derde traject noemen we vitaliteitsprogramma's. Daarin pakken we zaken integraal aan en doen onderzoek naar psyche, fysieke conditie en de verhouding tussen werk en privé. We kunnen inschattingen maken over de kans op burn-out, maar ook de mate van bevolegenheid. Het verzuim zelf wordt zo een bijzaak. De moderne werknemer vindt dat ook normaal."

Over de deskundige wordt in dit rapport opge-



merkt, dat die ‘in principe dezelfde professional blijft (zij het met een uitgebreider competentieprofiel)’ die zijn werk doet in een ‘sterk veranderende context van partijen die een wisselende invloed hebben op de realiteit van de gezondheid op de werkvloer’. In deze rapportage komt een beschrijving van “de werknemer” voor:

“De andere centrale partij, namelijk die waarnaar de zorg uitgaat, is de werknemer. Bekend is dat deze gemiddeld steeds beter opgeleid is en steeds meer geëmancipeerd raakt. In een krappere wordende arbeidsmarkt heeft hij bovendien meer mogelijkheden onwenselijke arbeidssituaties te vermijden door gewoon elders te solliciteren of op een andere wijze zijn diensten aan te bieden. In een tijd van toenemende individuele verantwoordelijkheid, rust er ook een verplichting op hem om zichzelf gezond en arbeidsproductief te houden, daartoe gestimuleerd door veranderende wetgeving op het gebied van zorg en inkomensgarantie. Aan de andere kant zorgt die werknemer soms verrassend slecht voor zichzelf. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de explosieve stijging van het probleem van zwaarlijvigheid en de vasthoudendheid bij het nemen van onnodige risico’s. Dat laatste geldt vooral in relatie tot de zogenoemde nieuwe risico’s, zoals stress en burnout, en nieuwe aandachtsgebieden als ‘sociale veiligheid’.”

Er wordt niet bij vermeld of de hier genoemde werknemer ook valt onder de definitie van de eerder benoemde ‘moderne werknemer’. Mij lijkt van niet. Bovendien denk ik dat de ouderwetse werknemer nog verreweg in de meerderheid is ten opzichte van die ‘moderne werknemer’. En verkeren al die beeldschermwerkers in onze diensteneconomie (al dan niet op de thuiswerkplek) wel in een zo veel andere situatie ten opzichte van hun werkgever, en hebben ze wel allemaal zo veel groeimogelijkheden en loopbaanperspectieven? Volgens mij gaan al die mooie verhalen bijna alleen op voor de hoger opgeleiden onder hen. En zelfs dan! Laten we ook onze eigen positie als deskundige op de arbomarkt hier eens naast leggen. Heeft u ook al een eigen bedrijfje opgericht? En ... omzet gedraaid?

Waar de grote arbodiensten zich richten op verhoging van vitaliteit en productiviteit, lijkt men bij de beschrijving van werknemers van de klanten eerder de eigen (wenselijke) positie van de managers van de arbodienst zelf te beschrijven, dan een in de markt aanwezige reële doelgroep van werknemers.

De moderne deskundige

De volgende tekst komt uit een folder om belangstellenden te wijzen op een thema-avond van de opleiding Post Hoger Onderwijs Veiligheidskunde (PHOV):

“(...) Hoe kan de arbo-arts, de veiligheids-

kundige, de arbeids- en organisatiedeskundige en de ergonoom nu inspelen op de toenemende behoefte van managers om de productiviteit te verhogen? Hoe draagt uw discipline bij aan productiviteit?”

En: “Nieuwe benaderingen geven richting aan het management om controle mechanismen los te laten en in een snel veranderende wereld de juiste beslissingen voor de klant, afzetmarkt en het product te nemen”

In deze tekst komt de arbeidshygiënist gelukkig niet expliciet voor (oef!), maar wat kwalijk is, is dat de (zieke dan wel verzuimende) werknemer er ook niet in voorkomt. Is dat wat beoogd wordt met de omvorming van de ouderwetse kerndeskundigen van de arbodienst tot preventie managers?

Dat je als arbeidshygiënist, veiligheidskundige, ergonoom of A&O-er nog altijd gewoon een bedrijfsbezoek kunt afleggen, de situatie observeren, onderzoeken en analyseren en een passend en praktisch toepasbaar advies kunt geven om de situatie te verbeteren (teneinde ziekteverzuim in een later stadium te voorkomen), komt in al deze discussies niet aan de orde. Adviesvaardigheden en veranderkunde vormen een nog steeds groeiend aandeel in de opleiding tot ‘arboconsultant’. Maar deze vaardig- en kundigheden worden losgekoppeld van de inhoud van deskundigheid van de adviseur. De hele discussie wordt zodanig abstract gevoerd, dat de modale arbeidshygiënist zich niet herkent in de beschreven taken.

Adviseren om te adviseren, veranderen om te veranderen zonder visie op de noodzaak ervan vanuit praktijkonderzoek. De moderne werknemer, en zeker de adviseur werkt niet in een praktijk, die werkt op een computer en communiceert digitaal of via GSM.

Het direct contact met mensen (en bedrijven) wordt een steeds minder belangrijk onderdeel van het werk. Marginaal toetsen van een RI&E (wel door een kerndeskundige maar zonder bedrijfsbezoek) is voor veel bedrijven nog altijd verplicht, maar waarom eigenlijk?

Als er één overbodige arboverplichting is, dan is het deze.

Newspeak

Wat mij bij het lezen van deze teksten opvalt, is de overeenstemming die ogenschijnlijk bestaat tussen deskundigen van allerlei slag over moderne bedrijfs-cultuur, met modern management en moderne werknemers. Oftewel: ze werden allemaal zo vitaal als maar kan, produceerden maximaal gedurende hun arbeidsleven en leefden niet lang, maar gelukkig. Nog twee citaten van één geïnterviewde uit het rapport “Modernisering van de kwaliteit van arbeid”:

“Maak dwarsverbanden. Bedrijven zitten niet te wachten op een specialist op arbeidsveiligheid.”

En: “Deskundigheid wordt steeds belangrijker, in alle geledingen in het veld. Het is een combinatie van een adequate en gedegen basis –

en dan heb ik het toch over iets bêta-achtigs – met daarop een aantal stevige applicaties – risicomangement, systeemaanpakken – en een aantal competenties en vaardigheden – adviesvaardigheden, organisatorisch vermogen. En ervaring. In toenemende mate met je poten in de modder hebben gestaan.”

Ervaring in bedrijfssituaties is naar mijn idee inderdaad cruciaal, maar het klinkt wat overdreven om dat te benoemen als ‘met je poten in de modder staan’? Het maskeert de feitelijke ontwikkeling waarin adviseurs steeds meer voornamelijk aan hun bureau en aan overlegtafels werken. Ervaring in het beoordelen van bedrijven en instellingen is nodig, naast wel degelijk een goede opleiding die vooral over substantiële zaken gaat zoals veiligheidkunde, ergonomie, arbeidshygiëne, arbeid- en organisatiekunde. Zaken als adviesvaardigheden, beleidsadvisering en veranderekunde leer je gemakkelijker in de praktijk dan uit een boek. Dit in tegenstelling tot basiskennis over gevaarlijke stoffen, veilig en ergonomisch ontwerpen, het interpreteren van werknemersenquêtez enz.

Wat in alle boven geciteerde (en vele andere) teksten zo ontzettend doorklinkt is dat het de gedachten zijn van mensen die vooral veel management-opleidingen en –trainingen hebben doorlopen (al dan niet met succes). Men verstaat elkaars jargon, men heeft een bepaald beeld van ‘de moderne werknemer’ (zonder zo iemand ooit ontmoet te hebben) en denkt voornamelijk in termen van productiviteit, targets, arbeidsatisfactie (of zelfs dat al niet meer), case management en natuurlijk in profits en sales, weak or strong points, opportuniteiten and threats. Veel SWOT en gezwets, maar van zwoegen en zweten in bedrijven, daar weet men eigenlijk niet veel van. Men heeft onvoldoende inzicht in hoe binnen de eigen organisatie de samenwerking tussen klantbedrijven en de artsen en adviseurs verloopt. Dat is een ‘black box’: dat is het product dat men verkoopt, daar heb je marketingtechnieken voor, daarvoor leg je niet je oor te luisteren bij de betrokkenen.

Het eigen personeelsbeleid van de arbodiensten staat soms in schril contrast met de verkooppraatjes waarmee men de vitaliteitsmarkt probeert te veroveren. We hoeven slechts de grote arbodiensten zelf te beschouwen om te zien dat wisselende directies en managers de afgelopen jaren de ene na de andere reorganisatie zijn gaan doorvoeren. Na twee jaar stapten men over naar een andere arbodienst en komt de volgende met zijn nieuwe business-plan. Men vormt samen eerder een kenniseconomie dan een kenniseconomie.

Steeds weer een ander organisatie- of aansturingmodel, naargelang de laatste training van de nieuwe interim-manager het voorschreef. Kostenbeheersing, automatisering van registratieprocessen, productieverhoging van de arbodienst zelf stonden centraal, zonder daarbij te werken aan (laat staan vanuit) de vitaliteit en motivatie van het eigen personeel. Echte visie op ‘de arbomarkt’, de rol van de arbodiensten

TELETEKST

Zoals u zult merken, ben ik behoorlijk interactief. Zo zit ik vaak voor de TV met het geluid uit, in de koptelefoon een CD erbij en dan kijk ik naar Teletekst met het beeld er doorheen. Tijdens het wachten op een tekstpagina lees ik nog de krant, zo hoef ik niks te missen.

Had u dat ook gelezen, van die 20.000 leerlingen en 2000 leerkrachten die dagelijks ziek zijn door de slechte luchtkwaliteit van scholen? Twee tot drie keer zo slecht als in gevangenissen en kantoren. En wat stond er in het redactioneel van dit blad? “Geen jongere wil nog wegen of huizen bouwen, laat staan in een fabriek werken: voor je gezondheid ga je naar een kantoor of naar de gevangenis.” Alsof dat de keuze is. Daar gaat het toch helemaal niet om. Het gaat er juist om dat dit slecht is voor de kenniseconomie, die kan toch niet tot ontwikkeling komen als de leerlingen vanaf een uur of elf al suf in de banken hangen door zuurstofgebrek? Maar de NVvA hoor je niet over wat dit betekent voor de arbeidshygiëne op scholen. De preventiemanager uithangen, dat kan elke gek die de krant goed leest tegenwoordig, maar wat doet zo iemand aan deze problemen? Daarom zeg ik: arbeidshygiënisten der lage landen, verenigt u!

Pardon, dat heeft u al gedaan, u bent immers NVvA-lid. Ook goed: NVvA, doe iets aan deze misstand, die een gat in de markt vormt voor al uw aangesloten leden. Start een lobby samen met de installateursbranche, dat is geen belangenverstrengeling maar marktwerking!

Zo vernam ik ook dat half juli er bij FNV Bondgenoten in vier dagen tijd, 350 meldingen waren binnengekomen over het warme weer. Daar schrok de bond van. Volgens de bondgenoten doen werkgevers vaak weinig tegen de hitte, daarom moet de Arbeidsinspectie in zulke gevallen strenger optreden! Tsjja, moet DGA dan boetes gaan uitdelen of juist ijsjes? Gelukkig zijn er, behalve bondgenoten, ook verstandige mensen in ons land. Want, ook op Teletekst las ik over het “Frisse School Project”. De eerste ‘Frisse School Doos’ ging naar de onderwijsminister en binnenkort gaan er tweehonderd naar scholen die willen gaan verbouwen. Een doos vol met tips om het binnenklimaat goed te regelen. Daar word ik nu helemaal warm van.

Uw toegenege

Ir. O.J. de Zemel.

Thema bijzondere groepen

TeleTekst

en die van de adviseurs daarin is in alle plannen zelden te ontdekken. Het gaat over producten, sales, accounts, profits, professionals, maar voornamelijk over de eigen portemonnee en die van de aandeelhouders, pardon stake-holders.

Practical joke?

Maar als er zich dan onverhoopt toch een praktijk situatie zou aandienen waar je als preventist of als preventiecoach je licht over moet laten schijnen, wat dan?

Er zou (.....) 'onderscheid gemaakt moeten kunnen worden tussen technisch specialisten en de mensen die je naar de bedrijven stuurt. (...) Rollen die worden genoemd zijn die van de preventist (nog steeds behoorlijk technisch-inhoudelijk), de preventie coach (waarbij al meer nadruk ligt op de make-larsfunctie) en de case manager (die feitelijk vanuit de probleemstelling rechtstreeks doorkoppelt naar het hoogste expertisniveau). Pas echter op voor administratieve loket-functies. Daar zit de markt niet op te wachten.'

(Uit 'Modernisering van de kwaliteit van de arbeid').

De technisch specialisten komen dus al niet meer in de bedrijven begrijp ik uit bovenstaande. Voor die technisch specialisten lonkt mijns inziens geen loket-functie, dat lijkt me meer de valkuil voor de mogelijke rol van de arbodienst of van de preventie coach. De arbodiensten hebben zich jarenlang, onder het gemak van de aan bedrijven opgelegde gedwongen winkelnering, veel te weinig geprofileerd als instituten die door de kennis die ze bij bedrijven opdoen, op unieke wijze adviezen omtrent goede, gezonde, veilige, efficiënte bedrijfsvoering hadden kunnen geven. In plaats daarvan wierpen ze zich inderdaad op als verzuimloket en incasseerden daar ook de kosten voor de verplichte (en vaak plichtmatige) RI&E. Zonder daar behoorlijk inhoudelijk werk van te maken.

En nu de wet gewijzigd is, ziet men nog steeds niet in, wat een enorm potentieel een multidisciplinair samengestelde adviseursgroep kan vormen. Verzuimadministratie voor grote bedrijven brengt immers veel meer geld in het laatje. Wat zou je nog meer kunnen willen, als de aandeelhouders daarmee al tevreden zijn? Maar, wie het zich te gemakkelijk wil maken wordt uit de markt gedrukt, daar zit de markt niet op te wachten.

Maar waar wacht die markt dan eigenlijk wel op?

De moderne markt

"Baas houdt van trouw personeel" stond er op 20 juni in een landelijk ochtendblad (Trouw); liever blijvers dan jobhoppers die snel van baan veranderen. Maar dat is toch juist die moderne werknemer waar al die theorie van vitaliteit en productiviteit over gaat?

Enerzijds wil de werkgever flexibiliteit, maar niet op een manier dat de werknemer van baan wisselt als het hem of haar niet bevalt. Uit het aangehaalde onderzoek blijkt ook weer, dat juist in het lagere segment van de arbeidsmarkt, bij productiewerk,

waar veel routinetaken worden uitgevoerd, de werkgever zelf gemakkelijk mensen ontslaat wanneer het tij even tegen zit. Voor dit soort werk zijn de kosten van het inwerken van nieuw personeel namelijk relatief laag.

Verder meent MKB Nederland, op grond van eigen onderzoek onder de leden, dat het herplaatsen van arbeidsongeschikt personeel bij middelgrote en kleinere ondernemers vrijwel onmogelijk is. Daarbij speelt naar zeggen van het MKB het financiële risico een rol, maar ook de niet soepel verlopende samenwerking met het UWV. De vakbonden houden het op onwil van de zijde van de werkgevers.

Van de MKB-organisaties horen we echter wel vaker geklaag, bijvoorbeeld over de arbowet die ze ernstig tot last is. Uit eigen ervaring weet ik echter dat juist in het MKB de onwil om in gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te investeren, nog behoorlijk groot is. Dat ligt echt niet aan de arbowet of aan het UWV.

Het MKB vormt een groot deel van de markt in Nederland. Dat grote arbodiensten zich liever op de grote bedrijven (500 of meer werknemers) richten is even kortzichtig als begrijpelijk, maar daarmee is niet gezegd dat dat 'de markt' is voor alle arbeidshygiënisten (HVKs, A&Oers, ergonomen enz.) Juist niet dus.

Win-win situatie of One wantoestand?

Vitaliteit en productiviteit, dat is waar de moderne arbodienst op inzet. In het rapport 'Modernisering van de kwaliteit van de arbeid' van Overmars Organisatie Adviseurs, wordt enerzijds gesignaleerd dat 'het weinig zin heeft (voor de huidige kerndeskundigen van de arbodiensten) zich terug te trekken binnen de eigen vakdiscipline. Er is wel behoefte aan verdieping, maar verdiepte kennis is van weinig waarde wanneer die niet in relatie wordt gebracht met de complexe praktijk, die nu juist een multidisciplinaire benadering vergt.' Helaas is dit inzicht niet doorgebroken in de directies van grote arbodiensten, die juist de veiligheidskundigen, arbeidshygiënisten en ergonomen aan het uitstoten zijn. Er wordt nog wel mee samengewerkt, via outsourcing, detachering en andere constructies. Maar van de mogelijkheid om te komen tot een multidisciplinaire samenwerking tussen de verschillende deskundigen is zo geen sprake meer.

In het rapport van Overmars Organisatie Adviseurs wordt een mogelijke win-win-win (situatie) geschetst bij het doorzetten van de in het rapport beschreven ontwikkelingen.

Het gaat dan om het creëren van een maatschappij met vitale en bezielde mensen, met een hoge arbeidsproductiviteit in een gezond sociaal-economisch klimaat.

Ook in het Financiële Dagblad is daar al eens gewag van gemaakt (19-9-2005); daar waren "Inspiratie, betrokkenheid, productiviteit, fitheid, passie en plezier" de sleutelwoorden.

Hiermee zouden bedrijven zich positief kunnen onderscheiden. Daar wordt echter bij gezegd dat de beweging van onderaf moet komen: werkgevers en

werknemers moeten zelf werk maken van gezonder en plezieriger werken. Bevorderen van vitaliteit moet niet procesmatig, met van bovenaf opgelegde doelen worden ingezet. Er wordt daarbij gewezen op succesvolle programma's in de Finse sectoren onderwijs en zorg. 'Daar moet men drie uur per week iets aan gezondheid doen, hebben werknemers een persoonlijke coach, is de kinderopvang goed geregeld en is er sprake van permanente opleiding.'

Maar ja, kom daar in Nederland eens om

Het Nederlands bedrijfsleven, zeker het MKB, staat er niet om bekend een dergelijke procesmatige aanpak integraal over te nemen: bij voorkeur worden de krenten voor de werkgever er uit gevist. Drie uur per week verplicht aan gezondheid werken? Ja, graag, maar niet in de baas zijn tijd. En geen blessures oplopen! Kinderopvang? Daar hebben we geen geld voor, houd de vrouwen maar thuis. Persoonlijke coach, permanente opleiding? Daar zijn we te klein voor. Eerst maar eens zien wat het wordt met dat werken aan de gezondheid, dan praten we verder.

Kortom, het MKB zit niet te wachten op vitaliteitsprogramma's en het is de vraag of grote ondernemingen daar de arbodienst voor willen inschakelen. Dus wat er moge komen van de recente en nog

komende wetswijzigingen, een win-win situatie voor werknemers, zeker die van de oude stempel, zie ik er niet in. En voor arbeidshygiënist al evenmin. Vooralsnog zie ik op de arbomarkt dat er voornamelijk chaos is ontstaan: stuurloze arbodiensten die niet goed weten waarop ze zich moeten richten, waar de managers in- en uitvliegen als een duiventil terwijl de adviseurs daar de dupe van worden. Niks geen win-win-win, wel een wan-wan-wan: wanorde en wan-kele arbodiensten en voor mezelf 'one' hoop. Waarop die gebaseerd is kan ik eigenlijk niet goed uitleggen.

*Jodokus Diemel,
arbeidshygiënist voor Maetis arbo, na outsourcing in dienst van Arbode Consultancy BV;
redacteur van de NVvA Nieuwsbrief en website*



OPROEP THEMA NIEUWSBRIEF 2007-01, 'EXOTEN'

Onderzoek naar huidklachten in een kantoor wat gerelateerd bleek te zijn aan de processierups in de bomen

Klachten van een chauffeur mogelijk gerelateerd aan het hydraulische systeem van de heftruck

Luchtwegklachten administratief medewerker veroorzaakt door kruisallergie latex en ficusplant

Versleten overhemden en jasjes door te ruw bureaublad

Bovenstaande onderwerpen zijn voorbeelden van onderzoeken die niet alledaags zijn.

En zeker de moeite waard om eens onder de aandacht van collega's te brengen.

De Redactie Website/ Nieuwsbrief wil graag een nieuwsbrief vullen met dergelijke 'exoten'.

Heb jij (ooit) een onderzoek gedaan wat het predikaat exoot verdient, dan roepen wij jou op om hierover een stukje te schrijven voor de Nieuwsbrief. De lengte van

de bijdrage mag variëren tussen 1 A4'tje en enkele A4'tjes. De vorm is vrij, wel zien we graag een duidelijke vraag-/probleemstelling, methode, conclusie en oplossing.

De deadline voor dit Nieuwsbrief themanummer ligt nog redelijk ver voor ons (eind december 2006).

Maar als je een bijdrage wilt leveren, willen we je vragen nu al kenbaar te maken over welk onderwerp we een stukje kunnen verwachten. We zullen in november per e-mail terugberichten of er voldoende materiaal voor een nieuwsbrief aangemeld is en wat de uiteindelijke deadline voor het inleveren van de bijdragen zal zijn.

Mail je reactie naar
Of naar

wendel.post@arbounie.nl
jodokus.diemel@arbode.nl

Bij voorbaat hartelijk dank, de redactie Nieuwsbrief en Website.

DOEK VALT VOOR POST HBO OPLEIDING ARBEIDSHYGIËNE IN BRED A

Jan Twisk

Het laatste diploma van de post-HBO opleiding Arbeidshygiëne Breda werd op 22 juni j.l. uitgereikt aan de heer Paul Molenberg. Het onderwerp waarop hij afstudeerde, "Advies ter vermindering van de blootstelling bij spuitwerkzaamheden", was een typisch voorbeeld van de problemen die arbeidshygiënisten helpen oplossen.

Met deze diploma-uitreiking kwam een einde aan een van de meest succesvolle opleidingen op het gebied van de arbeidshygiëne in Nederland.

In de afgelopen 24 jaar heeft deze cursus meer dan 300 studenten afgeleverd. Daardoor heeft deze opleiding een belangrijke bijdrage geleverd aan het huidige bestand van praktiserende arbeidshygiënisten.

Van het bericht dat er een einde gekomen is aan deze opleiding zal dan ook door velen met teleurstelling zijn kennis genomen.

De opleiding heeft altijd gestreefd naar een hoog kwaliteitsniveau, waarbij het doel was om arbeidshygiënisten op te leiden, die een praktische instelling hadden met een goed oog voor de behoeften van de opdrachtgever. Het werd als zeer belangrijk beschouwd dat de arbeidshygiënist niet alleen in staat is om problemen te onderkennen en te kwantificeren, maar dat deze ook oplossingen kan aandragen, waar de opdrachtgever mee uit de voeten kan. Deze praktische invalshoek kwam naar voren in het curriculum, met theorielessen, practica en excursies en vond zijn grondslag in de keuze van de docenten. Er werd zoveel mogelijk gebruik gemaakt van docenten uit de beroepspraktijk.

De post-HBO opleiding Bedrijfshygiëne werd in 1982 aan het Instituut voor Hoger Beroeps Onderwijs, IHBO West-Brabant in Breda gestart. De heer P.J. Teunissen, directeur van Shell Moerdijk, en de heer P.A.H.

Jenniskens, directeur van de Stichting Bedrijfsgezondheidszorg West-Brabant in Breda, waren in die tijd de initiatiefnemers voor de opleiding. De heer Teunissen werd de eerste voorzitter van de Commissie van Advies. In navolging van de beroepspraktijk werd na enkele jaren de naam omgezet in Arbeidshygiëne.

De heer M.C.H van Doorn werd vanaf de start cursusleider, welke rol hij tot zijn pensionering in 1998 bleef vervullen. De heer van Doorn is al die jaren een van de drijvende krachten achter de opleiding geweest en heeft altijd met volle overgave gewerkt aan "zijn" opleiding Arbeidshygiëne. Daarbij bleef hij steeds weer op zoek naar mogelijkheden om de opleiding te verbeteren en uit te bouwen. Ook na zijn pensionering bleef Mar zich inzetten voor de opleiding door zitting te nemen in de Commissie van Advies.

Na een wat aarzelend begin, begon de opleiding midden jaren 80 op volle kracht te draaien met soms leergangen

van meer dan 25 leerlingen. In oktober 1990 werd de 100ste cursist feestelijk gediplomeerd, ter gelegenheid waarvan er een minisymposium werd gehouden met als titel "De toekomst van de Arbeidshygiëne". In december 1997 werd het 250ste diploma uitgereikt. Reden om een reünie te organiseren, in combinatie met een minisymposium dat als titel had: "Arbeidshygiëne en Ethiek". Eind jaren negentig werd er een kentering waarneembaar in het aantal aanmeldingen. Door de opleiding in Breda werden pogingen in het werk gesteld andere doelgroepen te bereiken. Zo werd de Basis Cursus Arbeidshygiëne opgezet, gericht op de doelgroep die niet kon voldoen aan de voor-opleidingseisen zoals die gesteld werden aan het volgen van de post-HBO cursus "Arbeidshygiëne". Deze Basis cursus heeft slechts 2 jaargangen gedraaid waarna zij bij gebrek aan belangstelling weer is gestopt. Meer succesvol was het idee om de opleiding Arbeidshygiëne ook modulair aan te bieden ten behoeve van bij- en nascholing. Op deze wijze was het mogelijk om het aantal cursisten een aantal jaren redelijk op peil te houden.



Uitreiking van het laatste diploma van de opleiding arbeidshygiëne op 22 juni 2006: van links naar rechts: Paul Molenberg, Martin Bode, Monique van Bekkum, Ton Bunicich, Mar van Doorn, Jan Twisk, Mieke Lumens en John Peters

De laatste jaren was er toch weer sprake van een afnemende interesse. Daarnaast begonnen de commerciële aspecten ten aanzien van de continuïteit van de opleiding een belangrijkere plaats in te nemen, omdat de opleiding niet langer viel onder de Hogeschool Brabant, thans AVANS Hogeschool, maar ondergebracht werd bij de commerciële tak: AVANS+. Hoewel de Commissie van Advies tot het laatst gezocht heeft naar oplossingen om de cursus te continueren, bleek AVANS+ niet langer bereid de cursus te steunen. Ook zag men geen heil in de mogelijkheden om de cursus om te vormen tot een opleiding voor preventiemedewerkers of om op een andere wijze (eventueel in samenwerking met andere opleidingen) een bredere cursus te starten ten behoeve van de preventiemanager.

Met het heengaan van de opleiding in Breda komt er een einde aan een tijdperk, dat gekenmerkt werd door groei en ontwikkeling van de arbeidshygiëne als toegepaste wetenschap in Nederland. Nu de discipline meer geves-

tigd is en de uitvoering goed is vastgelegd in vorm van normen en voorschriften is er blijkbaar minder behoefte aan een specifieke op de praktijk gerichte arbeidshygiënist.

Verdere vormgeving van een opleiding arbeidshygiëne zal ingegeven kunnen worden door de behoefte aan deskundigheid op het gebied van risico management. Het valt te verwachten dat er ook vanuit deze invalshoek weer kan-

sen geboden worden aan opleidingsinstituten om hier hun bijdrage aan te leveren en de fakkel van de post-HBO opleiding Arbeidshygiëne over te nemen.

Jan Twisk, voorzitter van de Commissie van Advies van de post HBO opleiding Arbeidshygiëne september 2006



VERSLAG 2E LANDELIJKE CONTACTBIJENKOMST 2006, CONTACTGROEP KANTOREN

Wendel Post

Op donderdag 7 september jl. verzorgde de contactgroep kantoren de tweede landelijke contactbijeenkomst. Onder de noemer 'Horen, zien en ... zweten' werden drie aspecten van de arbeidsomstandigheden in het kantoor besproken. De presentaties staan (binnenkort) op de website van de NVvA (ledendeel, contactgroep Kantoren). Hieronder mijn verslag van de presentaties aan de hand van mijn aantekeningen.

Licht of donker?

Paul Settels en Ineke Thierauf belichtten het onderwerp verlichting op kantoor. Dat het belang van goede verlichting niet onderschat moet worden werd met enkele illustratieve voorbeelden aangegeven. Zo blijken bejaarden in het verzorgingstehuis vaak heen en weer te zwalken op de gang. Oorzaak? De lampen aan de gangwand. Door het afgenomen gezichtsvermogen van de bejaarde verplaatst deze zich veelal van lamp naar lamp. Of wat te denken van het harde licht bij textielsuper Zeeman? Zou Zeeman voor een zachtere lichtkleur kiezen dan zou een groot deel van de doelgroep de winkel voorbij lopen in de veronderstelling dat die winkel toch te duur voor hen zal zijn.

Piekluminanties

Voor verlichting binnen geldt de Europese norm NEN-EN 12464-1 "Light and lighting-Lighting of work places-Part 1: Indoor work places". Deze norm is sinds mei 2003 van kracht en vervangt de Nederlandse Norm NEN 1890 en verschillende paragrafen van NEN 3087. In de norm worden onder meer eisen gesteld aan de United Glare Rating om directe verblinding tegen te gaan. In kantoren en vooral in onderwijsinstellingen kan directe verblinding een belangrijk probleem zijn. Deze verblinding wordt veroorzaakt door piekluminanties. Bijvoorbeeld leerlingen die in de TI-buis kijken wanneer ze het bord willen lezen. Of een werkvlak op kantoor dat helder verlicht is, terwijl het algemene verlichtingsniveau laag is. Doordat volgens de norm de piekluminanties in het gemiddelde wegvallen, blijkt de United Glare Rating niet zaligmakend. En, waarschuwde Paul, het strak afstellen van de armaturen kan directe verblinding tegen gaan, maar hoe strakker de armatuur is afgesteld, hoe donkerder het plafond. Tips van Ineke om het de lichttechnici niet te gemakkelijk te maken, is de volgende vragen te stellen bij het lichtplan:

* Helderheid:

Wat is de gemiddelde waarde voor de helderheid en wat is de piekwaarde?

* Lichtprofiel:

Wat is de hoeveelheid licht op het werkvlak en in de omgeving en wat is die in horizontale of verticale richting?

* Randzone:

Is er voldoende licht voor het plaatsen van een bureau aan de muur?

* Algemene verlichting:

Is de algemene verlichting voldoende of zijn bureaulampen verplicht?

Lampje erbij?

Het tweede deel van de presentatie ging over de niet-visuele receptoren in het oog (ganglion type III). Deze receptoren zijn gevoelig voor blauw licht en regelen het bioritme door beïnvloeding van de productie van melanine en cortisol. Dit biedt mogelijkheden om het slaap/waak bioritme te verschuiven met behulp van licht. Dit kan gebruikt worden bij bijvoorbeeld ploegendiensten of bij 24-uurs controlekamers.

Ook voor kantoorpersoneel kan het spelen met licht gunstige effecten hebben; kantoorwerkers zijn minder moe en hebben een betere slaap (uh ... niet op het werk uiteraard) bij verlichtingsniveaus van minimaal 1.000 lux bij het opstaan en na de lunch en, in de winter, aan het eind van de middag.

Ingegaan werd op de verschillende mogelijkheden om een verlichtingsniveau van 1.000 lux aan te bieden. Bijvoorbeeld diffuse panelen, indirecte verlichting, extra armaturen naast de gewone verlichting en dynamic lighting (lichtkleur variëren van 3.000 tot 5.000 K en helderheid variëren van 500 tot 1.000 lux). Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn om de kantine en de kofiehoek van het kantoor van (blauw) licht met een verlichtingsniveau van 1.000 lux te voorzien zodat de medewerkers bij de koffie, de lunch en de 4 uur cup-a-soup de extra boost krijgen om zo de werkdag goed door te komen.

Meer weten?

Op de website van de NVvA staat op het ledendeel Contactgroep Kantoren het concept lichtschema en de presentatie van Paul en Ineke.

Om meer te weten te komen over de norm NEN-EN 12464-1 wordt verwezen naar de toelichting op deze norm door de Nederlandse Stichting voor Verlichtingskundigen. Deze toelichting is te bestellen via hun site (www.nsvv.nl).

Kan het wat zachter?

Met een filmpje van OSHA (Stop that Noise) werd Ep

Marinus geïntroduceerd door Jan Hendrix.. Ep gaf als definitie van geluidhinder: geluid dat vervelend is (irritatie). Op kantoor is geluidhinder nog steeds een issue en sterker nog, het neemt toe. Onder andere door

een andere kantoorinrichting,, andere werkwijzen en grotere prestatiedruk. In 1995 verscheen de Nederlandse Voornorm over geluidhinder op de arbeidsplaats (NVN 3438). Hierin werden streefwaarden voor het geluidniveau gegeven afhankelijk van de mate van communicatie en concentratie. De NVN 3438 is in januari 2006 ingetrokken. De opvolger is in de maak. In oktober 2006 zal, naar verwachting, de concept Nederlandse Praktijk Richtlijn over geluidhinder verschijnen. In deze NPR 3438 wordt inzicht gegeven in akoestische waarden voor communicatie en concentratie.

Geluidhinder en mate van communicatie: spraakverstaanbaarheid

Spraakverstaanbaarheid is afhankelijk van veel factoren. Dit zijn onder andere het spraakniveau en de akoestiek. In de NPR 3438 wordt voor een spraakniveau op 1 meter afstand, 60 dB(A) gehanteerd. Verdubbeling van de afstand geeft een afname van 6 dB(A) en halvering van de afstand een toename van 6 dB(A). Praten met stemverheffing geeft eveneens een toename van 6 dB(A).

De spraakverstaanbaarheid is vast te stellen met objectieve metingen en rekenmethoden. In de NPR 3438 is gekozen voor de speech transmission index (STI). Hierbij geldt een STI van 0 als slecht en een STI van 1 als uitstekend..Om vast te stellen welke STI nodig is voor een functie worden de urgentie, complexiteit en het belang van de taak bepaald (laag, middel en hoog) en evenzo de frequentie van de taak (laag, middel en hoog). De combinatie van beide geeft de benodigde STI voor een taak. In de presentatie van Ep Marinus zit een tabel met de benodigde STI voor verschillende functies (zie website NVvA).

0	0,30	0,45	0,60	0,75	1
Slecht	Matig	Redelijk	Goed	Uitstekend	

De STI is te meten (volgens ISO 9221) of te benaderen. Voor de benaderingsmethode zijn de signaal/ruis verhouding en de nagalmtijden nodig. Om de signaal/ruis verhouding te bepalen is het nodig het achtergrondniveau te meten (in dB(A)) en het spraakniveau van de sprekende persoon op representatieve afstand. Ook is het van belang vast te stellen welk type achtergrond geluid er is; geroezemoes, rail verkeer (roze ruis) of toetsenbordengeratel (witte ruis). De nagalmtijd wordt gemeten of geschat. Vervolgens kan per type achtergrondruis in een grafiek worden afgelezen wat de waarde van STI is.

Geluidhinder en mate van concentratie

Ook bij de concentratie speelt een groot aantal factoren een rol, bijvoorbeeld voorspelbaarheid en vertrouwdheid van het geluid. Zo zal een interne verhuizing van een groep medewerkers naar een kantoorruimte waar geluiden van de naastgelegen fabriek

	Mate van concentratie	Streefwaarde	
		Ondergrens	Bovengrens
Lopende band	Zeer laag	75	80
	Laag	65	75
	Matig	55	65
Beeldschermwerk, lesgeven	Redelijk	45	55
	Hoog	35	45

te horen zijn, veel klachten over geluidhinder (kunnen) geven, terwijl de vorige kantoorbewoners hier (nauwelijks) over klaagden. Een andere factor is de noodzakelijkheid van het geluid, bijvoorbeeld een vallende pen. Het geluidniveau wordt beoordeeld en zonodig gemeten. Daarvoor moeten eerste de (verschillende) bedrijfsomstandigheden worden gemeten. Per locatie wordt dan op twee tijdstippen het geluidniveau op oorhoogte gemeten. Voor het geluidniveau in de ruimte en de benodigde mate van de concentratie geeft de NPR 3438 streefwaarden.

Meer weten?

Over ongeveer een maand verschijnt de NPR 3438 (NEN)

Op de website van de NVAB staat de concept richtlijn Preventie van Beroepslethorendheid van de werkgroep geluid en gehoor van de gezamenlijke beroepsverenigingen.

Stikken of slikken? De ATG-methode

Atze Broerstra ging in zijn presentatie in op de ATG-methode voor het vaststellen van de richtlijnen voor de temperatuur op kantoor. Hij startte zijn betoog met aan te geven dat de ‘oude’ norm NEN-EN-ISO 7730 veronderstelt dat voor de mens de temperatuur alleen behaaglijk kan zijn als deze binnen bepaalde strakke grenzen is. 's Winters tussen 20 en 24 °C en 's zomers tussen 23 en 26 °C. Terwijl de mens zich juist kan aanpassen aan de temperatuur. Door andere kleren, door in de schaduw te gaan zitten enzovoorts. Ook op kantoor zal de mens zich daar waar mogelijk aanpassen. Door een raam te openen of het jasje uit te doen. En daar waar een dresscode geldt, zal het pak in de zomer dunner zijn dan in de winter. In NEN-EN-ISO 7730; 2005 wordt in een paragraaf kort gewezen op de ATG methode. 'In warm or cold environments there may often be an influence of adaptation.'

De ATG-methode is gebaseerd op het aanpassen van het gedrag op de temperatuur. In de ATG deze methode is de maximaal toelaatbare temperatuur afhankelijk van de buitentemperatuur en het type gebouw. In PR EN 15251 is de ATG methode opgenomen. Hierin worden de temperatuurgrenzen voor de winter in een tabel aangegeven. Voor de zomersituatie wordt de bovengrens uit een grafiek bepaald.

Grofweg is die bovengrens in een gebouw zonder mechanische koeling en met te openen ramen opengezet: 18 plus 0,33 x (gemiddelde van de maximale buitentemperatuur en de nachttemperatuur).

Meer weten?

Zie het Arbo-Informatieblad 24: Binnenmilieu (opvolger van Arbothemacahier 7); uitgave: Sdu uitgevers.

Wendel Post, lid redactie Website/Nieuwsbrief en contactgroep Kantoren



CURSUSSEN EN SYMPOSIA

2, 9 en 30 oktober, 6 en 13 november 2006

Beleidsadvisering, Amsterdam

Info: NSPOH, tel. 020 – 5664949, info@nspoh.nl of website: www.nspoh.nl/progres

2 en 30 oktober 2006

RI&E-toets, Nijmegen

Info: tel. 020-5664949 of website: www.nspoh.nl/progres

9 oktober, 13 november en een opdrachtdag 2006

Naar een activerende benadering in reïntegratie, Utrecht

Info: tel. 020- 664949 of website: www.nspoh.nl/progres

10 oktober 2006

6de Nationale Cleanroomdag in combinatie met een informatiemarkt, Spant, Bussum

Info: VCCN, Sandra van Ewijk, 033-4345759, www.vccn.nl

10 oktober, 7, 8 en donderdag 9 november 2006 en 1 dag in februari 2007

Trainers-training: Gezondheid- en stressmanagement, Nunspeet

Info: tel. 020-5664949 of website: www.nspoh.nl/progres

12 oktober 2006

Landelijk Arbo Congres 2006, Utrecht

Info: tel. 070-4415000, website: www.or-net.com/congres

26 oktober en 9 november 2006

Basiscursus RSI Consulent, Den Haag

Info: Ellen Roos, tel. 070-3892010 of ellenroos@vhp-ergonomie.nl of website: www.vhp-ergonomie.nl/opleidingen

31 oktober 2006

Workshop: “Het expert systeem EASE - Hèt hulpmiddel voor de arbeidshygiënische beoordeling van blootstelling aan stoffen op de werkplek zonder te meten”, Nijmegen

Info: IndusTox Consult, tel. 024-3528842, e-mail: info@industox.nl, website: www.industox.nl

2 november 2006

Workshop: “Biologische monitoring - Training in inzet van urine- of bloedmetingen bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkplek”, Nijmegen

Info: IndusTox Consult, tel. 024-3528842, e-mail: info@industox.nl, website: www.industox.nl

3, 10 en 24 november, 1 en 15 december, 12 januari 2007

Juridische aspecten van arbeid en gezondheid

Locatie: Amsterdam

Info: www.nspoh.nl, tel: 020-5664949

7 november 2006

Workshop: “COSHH essentials - Tool voor het selecteren van beheersmaatregelen bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen”, Nijmegen

Info: IndusTox Consult, tel. 024-3528842, e-mail: info@industox.nl, website: www.industox.nl

13, 20 en 27 november 2006

Sociaal-medische begeleiding van allochtonen

Locatie: Amsterdam

Info: www.nspoh.nl, tel: 020-5664949

9 maandagen van 27 november 2006 t/m 19 maart 2007

Veranderkunde

Locatie: Amsterdam

Info: www.nspoh.nl/oac, tel: 020-5664949

30 november en 14 december 2006

Meetmethoden Fysieke belasting inclusief software-methode Fysibel 2.0, Den Haag

Info: VPH, Ellen Roos, tel. 070-3892010 of ellenroos@vhp-ergonomie.nl of website: www.vhp-ergonomie.nl/opleidingen

14 november en 28 november 2006

Succesvol adviseren in de ergonomie, Den Haag

Info: VHP, Ellen Roos, tel. 070-3892010 of ellenroos@vhp-ergonomie.nl of website: www.vhp-ergonomie.nl/opleidingen

15 december 2006

Training adviesvaardigheden, Amsterdam

Info: NSPOH, tel. 020 – 5664949, info@nspoh.nl of website: www.nspoh.nl/progres

9 t/m 13 februari 2007

Suriname: werken en gezondheid in de tropen

Locatie: Paramaribo

Info: www.nspoh.nl, tel: 020-5664949

21 en 22 maart 2007

NVvA-symposium: De maatschappelijke kant van de Arbeidshygiëne

Info: NVvA, tel. 040 – 2926575, website: www.arbeidshygiene.nl

Colofon

De Nieuwsbrief is het officiële orgaan van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA). Het bundelt bestuursmededelingen, verenigingsnieuws, aankondigingen van symposia en cursussen, mededelingen over verschenen publicaties en staat open voor bijdragen van leden. De Nieuwsbrief wordt 4 maal per jaar gratis toegezonden aan leden van de NVvA.

Kopij aanleveren

Kopij voor de Nieuwsbrief dient per e-mail aangeleverd te worden. Tekst liefst in MS-Word en afbeeldingen in JPEG-formaat. Bij aanlevering wordt u verzocht een print van de beoogde tekst en/of afbeelding mee te sturen.

Advertenties

De Nieuwsbrief biedt u de mogelijkheid tot plaatsing van personeels-, producten- en dienstadvertenties die relevant zijn voor het vakgebied en als doel hebben de arbeidshygiënist te informeren over te leveren diensten, arbeidshygiënische apparatuur en/of speciale arbeidshygiënische aspecten.

Tarieven voor plaatsing:
voor A4 formaat € 450,-, voor A5 formaat € 300,- en voor A6 formaat € 200,-. Deze tarieven zijn exclusief BTW.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het secretariaat van de NVvA, tevens redactie-adres. Advertenties kunnen naar het redactie-adres gezonden worden.

Redactie Nieuwsbrief-website

Jodokus Diemel, hoofdredacteur
Karin Heimeriks
John Matulesy
Wendel Post
Vivianne Raedts
Jurriaan van Velden
Karel Witters

Vormgeving en druk

Ontwerp: C.J.M. van de Ven (Almere)
Productie/druk: Van Stiphout drukkerij plus (Helmond)

Secretariaat NVvA/Redactie-adres

Postbus 1762
5602 BT Eindhoven
Tel.: 040 – 292 65 75
Fax: 040 – 248 07 11
E-mail: nvva@arbeidshygiene.nl
www.arbeidshygiene.nl

INHOUD

Bericht van het bestuur

Een herinnering: Math Verboeket

Doek valt voor post HBO opleiding arbeidshygiëne in Breda

Verslag LCB

Cursussen en symposia

BIJZONDERE GROEPEN

Leeftijdbeleid centraal in arbozorg in Nederland

KANS-arme jongeren

De invloed van chemische stoffen op de voortplanting: preventieve aanpak niet alleen tijdens de zwangerschap, maar al bij kinderwens van belang

Etniciteit, arbeidsomstandigheden en arbeidsongeschiktheid

Vitaliteit en productiviteit: kwaliteit of quasiteit?