



Thema:
Certificering

Nieuwsbrief

NVvA - Jaargang 20 (2009) Nr. 3



DEADLINE NIEUWSBRIEF 2009-04: 28 OKTOBER 2009

NIEUWE LEDEN

De NVvA heet de volgende leden van harte welkom:

M.C. Hoogendoorn (Martin)
Mw. V. Decorte (Veerle)
Mw. H. Bussink (Hilde)

Rienks Arbodienst
CESI
Arbo Unie



VERENIGINGSAGENDA

Bestuursvergaderingen

maandag 28 september
maandag 2 november (*beleidsdag*)
dinsdag 8 december

Algemene Ledenvergadering
dinsdag 6 oktober

Landelijke Contactbijeenkomsten

donderdag 12 november samen met de CGC

Contactgroep Gezondheid en Chemie

12 november 2009 in samenwerking met de NVvA
21 januari 2010 in samenwerking met de NVVK

Colofon

De Nieuwsbrief is een uitgave van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne.

De Nieuwsbrief bundelt mededelingen van het bestuur, nieuws uit de vereniging, verslagen van bijeenkomsten en aankondigingen van bijeenkomsten, cursussen en symposia. Daarnaast wordt aandacht besteed aan nationale en internationale ontwikkelingen in en om het vakgebied van de arbeidshygiëne. De Nieuwsbrief wordt viermaal per jaar gratis toegezonden aan alle leden van de NVvA.

Redactie Nieuwsbrief en Website

Jodokus Diemel, hoofdredacteur
Yvonne Gerritsen
Yvonne Jansma
Wendel Post
Vivianne Raedts
Karel Witters

Kopij aanleveren

Kopij voor de Nieuwsbrief dient per e-mail aangeleverd te worden. Teksten in MS-Word format, bij voorkeur met zo weinig mogelijk formattering van lettertypen (vet, onderstreept, cursief enz.). Illustraties dienen in voldoende resolutie (300 dpi), bij voorkeur in JPG of in GIF-format te worden aangeleverd. Bij gebruik van illustraties wordt u verzocht een voorbeeld (print of pdf-bestand) van uw bijdrage mee te leveren.

Vormgeving en druk

Ontwerp en lay-out: Jodokus Diemel
Productie en druk: Van Stiphout Drukkerij Plus, Helmond.

Redactie-adres /secretariaat NVvA

Postbus 1762
5602 BT Eindhoven
Tel.: 040 – 292 6575
Fax: 040 – 248 0711
E-mail: nvva@arbeidshygiene.nl

Advertenties

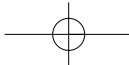
De Nieuwsbrief biedt de mogelijkheid tot plaatsing van advertenties voor vacatures, producten of diensten die relevant zijn voor het vakgebied en tot doel hebben de arbeidshygiënist te informeren over te leveren diensten, speciale arbeidshygiënische aspecten of onderzoekapparatuur.

Tarieven voor plaatsing (excl. BTW):

A4 formaat: € 450,=
A5 formaat: € 300,=
A6 formaat: € 200,=

Advertenties kunnen naar het redactie-adres worden verzonden. Voor informatie over andere mogelijkheden, zoals het verzenden van mailings aan leden, adverteren op de website, sponsoring of adverteren tijdens het jaarlijks symposium, kunt u contact opnemen met het secretariaat van de NVvA.

Website: www.arbeidshygiene.nl



REDACTIONEEL

We hadden ons voorgenomen om de hele Nieuwsbrief dit keer aan 'Adviesvaardigheden' te besteden. Dat onderwerp wordt verschoven naar volgend jaar, in verband met de urgente discussie over het certificeringssysteem.

Koud (of liever gezegd, nog warm) terug van vakantie, doet het bestuur al een oproep aan de leden om een extra ALV bij te komen wonen. De huidige certificeringseisen waren al eerder onderwerp van interne discussie in de NVvA, nu wordt er van de kant van het ministerie SZW gevraagd om aanpassing van de methodiek. Er moet dus echt een en ander veranderen, daarover waren we het intern al min of meer eens, maar het proces is in een stroomversnelling geraakt. Met deze Nieuwsbrief willen we u zo goed en kwaad als dat gaat, op de hoogte brengen van de laatste ontwikkelingen en van enkele standpunten van betrokkenen.

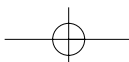
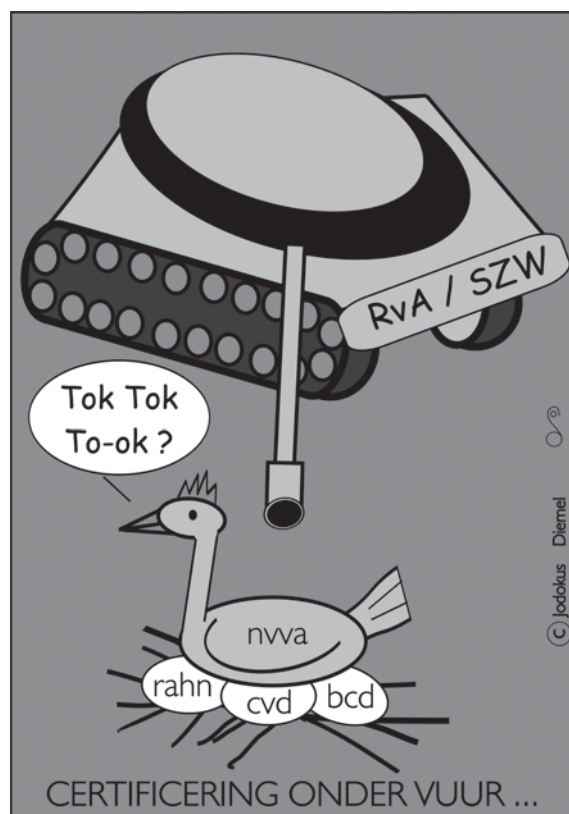
Eén bijdrage die nog wel raakt aan adviesvaardigheden, verleden en toekomst, hebben we nu toch alvast opgenomen: het ABC van het AdviesBureauConsultancy.

Als u dit leest is vermoedelijk het door de BOHS in samenwerking met de NVvA georganiseerde congres over REACH al achter de rug. Was u daar ook? Volgende keer meer over REACH, met name over Exposure Scenario's of, zo u wilt, blootstellingsscenario's.

*Namens de redactie,
Jodokus Diemel*

INHOUD

Bericht van het bestuur	4
<i>Thema: Certificering</i>	
Certificering: perikelen	5
Workshop Certificering: waar gaat dat heen?	9
Visie op certificeringseisen	18
RAH, APK en de gevaren op de weg	26
ABC van het AdviesBureauConsultancy	31
<i>Uit de vereniging:</i>	
Call for Abstracts Symposium 2010	35
<i>En verder:</i>	
Arbo Foto	30
Cursussen en Symposia	38





BERICHT VAN HET BESTUUR

Zoals dat hoort bij een actieve vereniging: de vakantie nog maar net uit het zicht verdwenen of er staan al weer een hoop interessante onderwerpen op de agenda.

Hoezo “zomerdip”?

Deze Nieuwsbrief is daar een mooi voorbeeld van, een themanummer dat een prima opmaat is naar de ledenvergadering op 6 oktober. Een ingelaste ledenvergadering over de toekomst van onze certificering. Een voornemen dat we als bestuur al langer “in de planning” hadden staan. Maar nu, mede door de ontwikkelingen van net voor de zomer, gaat die discussie er dan ook echt komen!

Het is belangrijk dat er zoveel mogelijk leden aanwezig zijn. Om je te laten bijpraten over de actuele ontwikkelingen en om gezamenlijk te bepalen welke zaken wij bij de certificering belangrijk vinden. De ledenenquête gaf al in grote lijnen aan hoe we hier als vereniging over denken. Maar over de precieze invulling hebben we het nog niet gehad. Dus, bij deze wil ik jullie allemaal van harte uitnodigen om 6 oktober naar Utrecht te komen.

Verder is de afgelopen periode hard gewerkt aan het versterken van de samenwerking tussen onze Europese zusterverenigingen. Meer concreet: eind september is er in Brussel een symposium over REACH dat we samen met de BOHS hebben georganiseerd. Een symposium met een interessant programma en deelnemers afkomstig uit heel Europa. Dus niet alleen een prima gelegenheid om je op de hoogte te stellen van de laatste ontwikkelingen ten aanzien van REACH, maar ook een mooie gelegenheid om de contacten met onze Europese collega's aan te halen. Welke van deze twee je dan ook het belangrijkste vindt, volg mijn tip, kom naar Brussel op 30 september en 1 oktober!

En alsof we met z'n allen al niet actief genoeg zijn is het najaar voor ons als bestuur altijd het moment om even serieus stil te staan bij ons jaarplan. Vandaar een beleidsdag begin november. Een dag van evalueren en vooruitkijken. Hoe staat het met de uitvoering van ons jaarplan, wat zijn de actuele ontwikkelingen binnen de arbeidshygiëne en welke plannen maken we voor de toekomst.

Bestuursbezetting vanaf mei 2009

[E-mail adres en telefoon: zie de website]

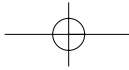
• Voorzitter:	Erik Kateman
• Secretaris:	Vacature
• Penningmeester:	Wouter de Haan
• Ledencontacten:	Hans Hoogesteegeer
• Externe contacten (inc. PKB-fonds):	Huib Arts
• Internationale contacten:	Erik Tielemans
• Toxische Stoffen:	Leo van der Biessen
• Certificering:	Wim van Alphen
• Deskundigheidsbevordering:	Vacature

Dit jaar hebben we de beleidsdag wat later in het jaar gepland dan in voorgaande jaren. Dat maakt het het mogelijk om de uitkomsten van het sleutelfigurenoverleg mee te nemen tijdens de beleidsdag. Beetje een raar woord ‘sleutelfigurenoverleg’. Toch is het een belangrijk overleg omdat daar de voorzitters en/of vertegenwoordigers van alle werkgroepen en commissies bij elkaar komen. Voor ons als bestuur een moment om, naast de ALV in het voorjaar, met een aantal leden wat uitgebreider van gedachten te wisselen over de koers van de vereniging. Want ondanks alle elektronische hulpmiddelen: direct contact is toch vaak met prettigste.

En mochten jullie zo door het jaar heen ideeën, opmerkingen of suggesties hebben: neem gerust contact met ons op. Volledigheidshalve geven we de nieuwe portefeuillevverdeling (zie kader), want het hoeft natuurlijk niet allemaal via de voorzitter te lopen!

Hopelijk tot ziens tijdens op één van de komende bijeenkomsten.

Vriendelijke groet,
Erik Kateman [erik.kateman@arboundie.nl]



CERTIFICERING: PERIKELEN

Jodokus Diemel, redactie Nieuwsbrief

Zoals de opletende lezer misschien nog weet, is er al eerder op de pagina's van de Nieuwsbrief een discussie gevoerd over ons certificeringssysteem. Vanuit de beroepsgroep van arbeidshygiënisten klonk van verschillende kanten de roep om herziening van het certificeringssysteem op inhoudelijk gebied. Om die reden is er op het afgelopen NVvA-symposium (22 en 23 april, Zeist) een 'workshop' geweest waar een aantal betrokkenen zelf geformuleerde stellingen met betrekking tot de certificering heeft toegelicht om er vervolgens gezamenlijk over te stemmen. (Zie het verslag op de volgende pagina's).

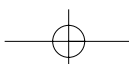
De leden van de beroepsverenigingen voor veiligheidkundigen (NVVK), arbeidshygiënisten (NVvA) en arbeids- en organisatiedeskundigen (BA&O) werden half mei opgeschrikt doordat bekend werd dat het ministerie van Sociale Zaken strengere eisen wil gaan stellen aan de systematiek van certificering voor de 'kerndeskundigen' die in de Arbwet genoemd worden. Kernpunt is dat SZW wil, dat de certificering van kerndeskundigen geaccrediteerd moet zijn (door de Raad van Accreditatie, de uitvoerende instantie in dezen). Een belangrijke uitvloeisel van deze eis is, dat de certificerende instantie met elke te certificeren kerndeskundige in persoon moet hebben gesproken. Dus niet meer certificeren alleen op basis van een schriftelijk overzicht van activiteiten, scholing enz. Dit voornemen van SZW was voor de besturen van de betrokken verenigingen aanleiding om nog in juni een digitale ledenraadpleging uit te voeren, waarvan de uitslag inmiddels bekend is. Op 8 juli is er vervolgens een bijeenkomst geweest waarop diverse betrokkenen en geïnteresseerden hebben gediscussieerd over wat de eisen van SZW betekenen voor de arbeidshygiënisten en deels over hoe die zich verhouden tot de op de workshop van april geformuleerde wensen ten aanzien van de inhoudelijke vernieuwing van het certificeringssysteem.

Er zijn dus zowel inhoudelijke als procesmatige wijzigingen noodzakelijk zijn om het systeem van certificering van de arbeidshygiënisten aan te laten sluiten bij enerzijds de gegroeide variatie in huidige beroepspraktijken én anderzijds bij de eisen die SZW stelt aan de systematiek. Om die reden heeft het NVvA-bestuur een extra ALV bijeengeroepen (6 oktober 2009, Utrecht) om daar het standpunt van de NVvA te bepalen. Deze Nieuwsbrief is aan de certificering gewijd, om de NVvA-leden in staat te stellen zich te informeren over de ontwikkelingen en over de visie van een aantal betrokkenen, zodat men zich een mening kan vormen ten aanzien van wat men zelf wenselijk acht voor de toekomst van de certificering.

In een notedop

De in voorgaande jaren gerealiseerde harmonisatie van de certificeringssystemen van de veiligheidkundigen en de arbeidshygiënisten, welke beide worden uitgevoerd door SKO Hobéon, heeft ertoe geleid dat de inhoudelijke eisen die tegenwoordig aan certificerende arbeidshygiënisten worden gesteld, zijn gewijzigd. Niet elke gecertificeerde arbeidshygiënist was daar blij mee. (Nieuwsbrief 2008 nr. 1 en 2; 2009 nr. 1 – eventueel na te zoeken op de NVvA-website: www.arbeidshygiene.nl). Daarnaast is ook de beroepspraktijk van veel arbeidshygiënisten tegenwoordig heel anders dan 10, en zelfs al anders dan 5 jaar geleden. De indruk bestaat dat er door AH's minder blootstellingsmetingen (schadelijk geluid, schadelijke stoffen, biologische agentia) wor-

den uitgevoerd en dat men vaker betrokken is in beleidsadviesing en implementatietrajecten van beleid en maatregelen. Daardoor is het minder dan voorheen gebruikelijk om rapportages te schrijven over het geleverde werk. In discussies binnen de vereniging, deels gevoerd in de Nieuwsbrief, deels in de workshop "Certificering: waar gaat dat heen?" op het NVvA-symposium 2009 en verder op de bijeenkomst van 8 juli 2009, is gepleit voor meer aandacht voor deze veranderingen bij de certificering en is gesproken over manieren om dergelijk werk te beoordelen. Daarbij is eveneens voorgesteld om bij de (her)certificering niet alleen schriftelijke 'bewijzen' te verzamelen, maar ook gesprekken te voeren met de kandidaat. Daarbij zou de te certificeren arbeidshygiënist mondeling uitleg geven



over de werkzaamheden. In verband met de grote hoeveelheid werk (en dus ook resulterend toenemende kosten van het certificaat) die dat voor de certificerende instelling zou meebrengen, is geopperd om een vorm van peer-to-peer beoordeling te hanteren. Arbeidshygiënisten (gecertificeerden) nemen dan elkaar interviews af om vast te stellen of de collega's hun certificaat verdienen. Dit idee zou natuurlijk nader moeten worden uitgewerkt om te borgen dat in deze interviews de juiste vragen worden gesteld en met voldoende diepgang.

Voorgeschiedenis

Aanleiding voor de inventariserende ledenraadpleging van juni 2009, is het voornemen van het Ministerie van Sociale Zaken, om aangescherpte eisen te formuleren rondom de persoonscertificatie van arbodeskundigen. Het systeem dat de beroepsverenigingen nu hanteren, voldoet niet aan de eisen die het ministerie op termijn daaraan zal stellen. Medio mei 2009 is er een overleg geweest van de BCD met SZW, Hobéon SKO en de Raad van Accreditatie (RvA). De BCD is de 'Stichting Beheer Certificering Deskundigen', waarin vertegenwoordigers van de verenigingen van kerndeskundigen zitting hebben (Huib Arts namens de NVvA). De BCD is in 2007 ingesteld op verzoek van SZW, om als aanspreekpunt te dienen in verband met de harmonisatie van de persoonscertificatie arbodeskundigen (NVvA, NVVK, BA&O, NVS). Dit paste in het al langer bestaande voornemen van SZW om de certificeringssystemen van de NVvA, NVVK, BA&O en de NVS te harmoniseren tot één systeem van persoonscertificatie. Om een dergelijk, grotendeels nieuw systeem op te gaan stellen heeft de stichting BCD inmiddels de eerste gesprekken gevoerd met SZW.

Kern van de zaak is, dat ons huidige systeem van certificering niet voldoet aan de eisen die hieraan gesteld worden door de RvA. Tijdens het overleg op 13 mei bleek dat SZW op het standpunt staat dat voor de harmonisatie van de persoonscertificering een door de RvA geaccrediteerd certificatieschema noodzakelijk is. Voor de praktijk zal het betekenen dat er een zwaardere procedure moet komen voor de toetsing van de kandidaten die zich willen laten certificeren en hercertificeren. Althans als we de persoonscertificatie belangrijk vinden. Voorheen werd de certificering zoals aanvankelijk door de SCA, later door SKO (nu: Hobéon SKO) werd uitgevoerd, door SZW erkend.

De geconstateerde tekortkoming gaat met name om de wijze waarop getoetst wordt of

de kandidaat zich de aangeboden kennis ook daadwerkelijk heeft eigen gemaakt. De RvA heeft aangegeven dat met *alle* kandidaten hierover een persoonlijk gesprek gevoerd moet worden. Een uitgangspunt dat op 13 mei onderschreven is door SZW en aan de BCD kenbaar is gemaakt. In de praktijk betekent de eis van SZW dus dat iedereen die ge(her)certificeerd wordt, door de certificerende instelling of een vertegenwoordiger daarvan, *in persoon gezien en gehoord moet zijn* en dat daarbij het niveau waarop de persoon werkt, beoordeeld wordt. Deze beoordeling kan op verschillende manieren gestalte krijgen, bijvoorbeeld door visitatie, door het bespreken van rapportages of door het afleggen van examens. Hoe het systeem er precies uit gaat zien of waar SZW (waar de uiteindelijke beslissing wordt genomen) precies op aanstuurt, is nog niet duidelijk.

Non-conformity

De door de RvA vastgestelde tekortkoming is een zogenoemde 'non-conformity' die al langer speelt, maar die slechts in beperkte kring aan de orde is geweest. Hobéon SKO heeft het NVvA-bestuur niet eerder gewezen op de ernst en zwaarte van deze discussie met de RvA. Binnen het NVvA-bestuur is deze non-conformity tot voor kort dan ook nooit een onderwerp van gesprek geweest. In eerste instantie werd het NVvA-bestuur hierover indirect geïnformeerd via onze vertegenwoordiging in de BCD. Onlangs werd de druk van de RvA zo hoog dat Hobéon SKO besloten heeft om, per 8 april jl., het certificeringsschema vrijwillig te schorsen. Een schorsing die loopt tot 8 juli 2009. Pas begin juni heeft het bestuur vanuit Hobéon SKO een formeel bericht ontvangen over de non-conformity en deze vrijwillige schorsing.

De schorsing van Hobeon SKO is inmiddels verlengd tot 15 oktober. Door SZW is aangegeven dat deze schorsing, vanuit het perspectief van de Arbowet, geen gevolgen heeft voor de erkenning van onze certificaten. Althans voor zolang Hobéon SKO voor ons certificeringssysteem geaccrediteerd is.

De huidige certificaten blijven hun rechtsgeldigheid houden, ook als ze worden uitgegeven tijdens de schorsing van SKO. In afwachting van een nieuw systeem is en blijft het systeem van certificering zoals we dat nu hebben de erkenning houden die noodzakelijk is voor het uitvoeren van de wettelijke taken zoals die genoemd worden in de Arbowet. Concreet betekent bovenstaande dat er vóór 15 oktober (was: 8 juli, vandaar de digitale ledenraadpleging in juni) een plan van aanpak moet liggen bij de RvA over de manier waarop de non-conformity wordt opgeheven.

Ledenraadpleging

Nadat de 'non-conformity' en de eis tot accreditatie van SZW bekend werden, is in juni hals-over-kop een digitale ledenraadpleging uitgeschreven onder de betrokken verenigingen van kerndeskundigen. Deze haast werd ingegeven door de schorsing van Hobéon SKO die op dat moment tot 8 juli zou duren; later is dat aangepast tot 15 oktober.

Ondanks de tijdsdruk waaronder hebben er 757 personen gereageerd; 151 daarvan waren lid van de NVvA. De uitkomsten van onze leden wijken niet wezenlijk af van de uitkomsten van de groep als totaal. Op de vraag waar men voor zou kiezen als er een keuze gemaakt zou moeten worden tussen geen systeem of een zwaarder systeem gaf 68% van onze leden aan dat ze in dat geval kiezen voor een zwaarder systeem. Van de NVvA leden die gereageerd hebben geeft 62% aan dat ze ook daadwerkelijk dat zwaardere certificaat willen gaan behalen.

Op grond van de uitslag van deze enquête heeft het bestuur geconcludeerd dat het van belang is om, ondanks de onduidelijkheden en vragen die er nog zijn, te gaan werken aan een certificeringssysteem dat voldoet aan de eisen voor een wettelijk erkend systeem van persoonscertificering. Concreet betekent dat dus een zwaarder systeem met een vorm van individuele en persoonlijke beoordeling. Op dit moment is nog onduidelijk hoe dat gestalte gaat krijgen, behalve dan dat alle kandidaten persoonlijk gezien moeten worden. Voor het NVvA-bestuur is het uitgangspunt dat het bij een andere vorm van certificering inhoudelijk wel moet gaan over zaken waarvan wij als NVvA vinden dat die ertoe doen. Het mag geen exercitie "voor de bühne" worden. Maar hoe dan ook zal het een forse wijziging betekenen van ons huidige systeem.

Wat als we niet meedoen?

De NVvA, zou bij monde van de vertegenwoordiging in de BCD, kunnen overwegen om de certificering van de arbeidshygiënist en veiligheidskundigen niet langer voor accreditatie bij de RvA voor te dragen. Met andere woorden, wanneer we ons terugtrekken uit de accreditatie systematiek, kan SKO weer gewoon verder gaan met het certificeren, zoals voorheen. Zij het dat de inhoud van de certificering (welke activiteiten tellen mee, wat levert punten op?) ook nog ter discussie staat, maar dat is een discussie van binnen de NVvA.

Wanneer de NVvA de SKO-certificering behoudt, maar deze onttrekt aan accreditatie, komt de vraag aan de orde, welke gevolgen dat op termijn zou kunnen hebben voor de

status van 'de arbeidshygiënist'.

Mogelijk kan een dergelijke stap gevolgen hebben voor de beroepsgroep als geheel, omdat in de huidige Arbowet de arbeidshygiënist wordt genoemd als één van de kerndeskundigen die betrokken behoren te zijn bij de RI&E. En hoewel sommigen dat liever uitgebreid zouden zien met een expliciete benoeming van de AH als degene die blootstellingsonderzoeken (chemische, fysische en biologische factoren) doet, is deze benoeming tot kerndeskundige voor de RI&E op dit moment toch een belangrijk fundament onder de bestaanszekerheid (lees: werkgelegenheid) van arbeidshygiënist. Wat kan er gebeuren er als wij ons zouden onttrekken aan de eisen die SZW en RvA stellen aan het certificeringssysteem?

NVvA Extra algemene ledenvergadering

inzake

Certificering

6 oktober 2009
14:00 uur

Locatie:

Zalencentrum
De Poort van Kleef
in café-restaurant
Carré

Mariaplaats 7
Utrecht

Wordt dan de arbeidshygiënist als kerndeskundige uit de wet geschrapt? Vooralsnog lijkt het er niet op dat de arbeidshygiënist uit de wet zou worden geschrapt. Een wetswijziging op dat gebied hoeven we niet te verwachten. En als dat op termijn toch gebeurt, vervalt daarmee onze bestaansgrond dan helemaal, of hebben we de afgelopen 25 jaar bewezen een onmisbare en waardevolle beroepsgroep te zijn? Zodanig dat het niet uitmaakt of we al of niet in de Arbowet met name genoemd worden? Als onze bestaansgrond zou vervallen, dan hebben we als arbeidshygiënist en als NVvA iets niet goed gedaan. Maar het is nog niet te laat om daar verandering in te brengen.

En hoe komt onze positie internationaal gezien er uit te zien als de RvA accreditatie vervalt? Ons certificaat is internationaal erkend door de IOHA en biedt dus de moge-

lijkheid om als arbeidshygiënist internationaal te werken. De IOHA heeft het certificaat erkend zoals het momenteel door SKO Hobéon wordt toegekend op basis van eisen aan vooropleiding, werkzaamheden, bijscholing, activiteiten op gebied van deskundigheidsbevordering enz. In andere bij IOHA aangesloten landen worden de eisen (ISO 17024) aan de certificering niet zo strikt gesteld als de RvA nu doet. Door aan de RvA-eisen te voldoen zou het certificaat eerder nog wat 'zwaarder' wegen, maar voor de internationale erkenning maakt het niets uit, en het hoeft voor de IOHA dus niet, het certificaat is erkend zoals het nu is.

Dus, er kunnen zich misschien vervelende consequenties voordoen wanneer RvA en BCD het niet eens worden over de invulling van de certificeringssystematiek. Maar of die consequenties verder gaan dan verstoorte verhoudingen tussen vertegenwoordigers van SZW, RvA, BCD en NVvA onderling, is niet helemaal duidelijk.

Extra ALV

Het zal duidelijk zijn dat door de schorsing van onze certificering, het plan om binnen de vereniging in alle rust en met oog voor de nuances een discussie te voeren, doorkruist is. Het bestuur is daar bepaald niet blij mee, maar het is zaak om snel te reageren. Dat is de enige manier om te zorgen dat ons huidige certificeringsschema via Hobéon SKO op zijn minst voorlopig nog kan blijven functioneren. En om ervoor te zorgen dat de schorsing van onze certificering zo snel mogelijk kan worden opgeheven. Dat betekent dat de komende periode de focus even ligt op de procedurele kant van de certificering en op het opheffen van de (vrijwillige) schorsing van Hobéon SKO.

Maar de inhoudelijke discussie over het certificeringssysteem gaat ook verder. De NVvA is een kennisvereniging, die zich bij voorkeur meer op de inhoud richt dan op de procedures. Vandaar dat we voor 6 oktober een bijeenkomst hebben voorbereid over het thema "Certificering: hoe verder". Dit heeft de vorm gekregen van een extra ALV.

Voor de NVvA is het van belang om onze invloed te maximaliseren en die invloed aan te wenden binnen onder andere de BCD. Belangrijk daarbij is vooral dat we weten wat we willen. Vooruitlopend op de bijeenkomst op 6 oktober wordt er door verschillende NVvA-leden en door de commissies RAHN en Onderwijs al druk nagedacht en gediscussieerd over de mogelijkheden voor een andere

opzet van ons systeem. Omdat het zal gaan om een systeem dat gezamenlijk met andere partijen zal worden opgezet zijn de contacten van het NVvA-bestuur met onze zusterverenigingen in binnen- en buitenland en natuurlijk met de BCD, maar ook met SZW en met Hobéon SKO geïntensiveerd. Dit alles met als doel om te komen tot een realistisch, werkbaar, maar ook onderscheidend systeem waar we met z'n allen wat aan hebben.

Jodokus Diemel, redactie NVvA Nieuwsbrief en website

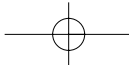
(met dankbaar gebruik van teksten van Erik Kateman, voorzitter NVvA)

Rectificatie

In de vorige Nieuwsbrief is abusievelijk Wouter de Haan vermeld als auteur van het verslag van het NVvA symposium 2009.

Dit was een vergissing, de feitelijke auteur is Wouter van Hoof.

Sorry, Wouter.



AH CERTIFICERING: WAAR GAAT DAT HEEN?

*Workshop Certificering, NVvA-symposium 2009
Ineke Thierauf, Jodokus Diemel*

De certificering van arbeidshygiënisten is in het leven geroepen (1993) om de beroepsuitoefening door arbeidshygiënisten te verbeteren en de kwaliteit daarvan te borgen. Overwegingen die een rol speelden, waren onder andere de wens vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, om eisen te stellen aan arbodiensten, waarin de aanwezigheid van kerndeskundigen een rol speelde. Zowel arbodiensten als kerndeskundigen zouden aan zekere kwaliteitseisen moeten gaan voldoen. Certificering moet dus een waarborg zijn, kwaliteitsverhogend werken en in de markt een herkenbare betekenis hebben. Van een gecertificeerde arbeidshygiënist mag de afnemer een gegarandeerd kwaliteitsniveau verwachten.

Elke gecertificeerde arbeidshygiënist weet ongeveer langs welke meetlat hij of zij is gelegd, de afgelopen ongeveer 15 jaar. Aan deze meetlat is de laatste jaren in SKO verband geschaafd en getrokken. Een jaar geleden heeft de Commissie Onderwijs van de NVvA nieuwe competentie- en kennis profielen voor de certificering aan het bestuur van de NVvA aangeboden. Binnen het NVvA-bestuur worden nieuwe ideeën gelanceerd rond het thema certificering, zie ook de recente NVvA Nieuwsbrieven. Maar ook bij SKO en met name in het College van Deskundigen (CvD), zijn er regelmatig discussies over de wijze van certificeren.

Recent heeft ook het ministerie van SZW zich in de discussie gemengd en extra eisen gesteld aan het certificeringsproces. Op 18 mei is daarover door de gezamenlijke besturen van NVvA, NVVK en BA&O een ledenraadpleging uitgevoerd.

Behalve nationaal, is er ook internationaal een en ander gaande rond de certificering van arbeidshygiënisten en andere kerndeskundigen. Al deze ontwikkelingen bepalen ook in uw toekomst uw positie als gecertificeerd arbeidshygiënist.

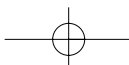
De workshop 'Certificering arbeidshygiëne' is georganiseerd om ook de leden te betrekken bij de discussie over ons certificeringssysteem. Er was gekozen voor een opzet waarbij een zevental inleiders (6 NVvA-leden en een vertegenwoordiger van SKO) elk een korte presentatie gaven rond enkele stellingen, waarover vervolgens gestemd werd door de aanwezigen. De stellingen*, vooraf door de inleiders ingediend waren gehergroepeerd rondom thema's, zodat niet elke inleider het eens hoeft te zijn met de stellingen in de eigen presentatie. De thema's waren: het doel van certificeren; de situatie nu; het toetsen van vakbekwaamheid; wat is een gecertificeerd arbeidshygiënist; als je het doet, doe het dan goed (of doe het niet), wie besluit er eigenlijk en de gevaren van het systeem. De toeloop was niet overweldigend, naast de zeven inleiders en de voorzitter, waren er zeven belangstellenden gekomen. De kwaliteit van de discussie heeft er vermoedelijk niet onder geleden, integendeel. Doordat de groep niet groot was, kon iedere aanwezige zich vrij voelen om inbreng te hebben. In de workshop zorgden de presentaties van feiten,

meningen en mythen dan ook voor de nodige onderlinge opschudding.

Het doel van certificeren

Kees Hommes, werkzaam bij Lyondell, namens RAHN contactpersoon in de NAR (National Accreditation Committee) van IOHA sprak over "Internationale vereisten". De IOHA (International Occupational Health Association) is opgericht om via de aangesloten landelijke organisaties, de arbeidshygiëne wereldwijd te verbeteren, te promoten en verder te ontwikkelen en om een veilige en gezonde werkomgeving voor iedereen te bewerkstelligen en te handhaven. Vanaf de oprichting in 1987 is IOHA is gegroeid tot 26 lidorganisaties en vertegenwoordigt nu meer dan 20.000 arbeidshygiënisten wereldwijd; IOHA is als NGO (non governmental organization) erkend door ILO (International Labour Organization) en door de WHO (World Health Organization). IOHA organiseert Internationale Conferenties, verzorgt belangenbehartiging van leden (Advocacy), geeft een 'Newsletter' uit en heeft de NAR opge-

*) De tijdens de workshop gepresenteerde stellingen zijn een selectie uit een veelvoud aan stellingen die vooraf waren geformuleerd door de inleiders. Wie geïnteresseerd is in het totaal kan deze per mail opvragen bij Ineke Thierauf (ithierauf.health@klm.com.)



richt (National Accreditation Committee). (Mission Statement: "To promote global respect for and recognition of Occupational Hygiene Certification Programmes which meet or exceed the "IOHA Model Certification Programme"). Kees verdedigde het belang voor de Nederlandse arbeidshygiënist om te voldoen aan de internationale deskundigheidseisen, vanwege:

- a. Status en internationale erkenning van deskundigheid van Nederlandse arbeidshygiënist
- b. Internationaal regionale samenwerking met buitenlandse AH (training, deskundigheidsbevordering etc)
- c. Inbreng van Nederlandse vertegenwoordiging in de IOHA en via IOHA in diverse internationale fora.

Certificering nu

Wim van Alphen, voorheen werkzaam bij de arbodienst van de VU te Amsterdam, inmiddels zelfstandig AH en werkzaam voor PHOV (Post Hoger Onderwijs Veiligheidskunde), tevens bestuurslid van de NVvA met portefeuille certificering en lid van de Certificatiecommissie SKO. Vanuit zijn positie in de certificeringscommissie behandelde hij de vraag 'waar lopen we tegen aan bij het huidige (her)certificeringsproces' en ging kort in op een aantal punten waarop bij de certificering wordt gelet.

De bij –en nascholing bijvoorbeeld, mogen arbobreed worden ingevuld, uit de werkervaring moeten arbeidshygiënische kennis en vaardigheden blijken. Als die uit het ingediende overzicht van activiteiten niet voldoende blijken, worden aanvullende rapporten opgevraagd en zo nodig een verificatiebezoek afgelegd waarbij een en ander met de 'kandidaat' wordt doorgesproken.

Verificatiebezoeken worden ook steekproefsgewijs afgelegd, bij circa 5 % van de certificeringsaanvragen.

Verder komt het ook nu wel voor, dat mensen niet voor hercertificering in aanmerking komen en worden afgewezen. Bijvoorbeeld arbeidshygiënist die zijn doorgegroeid naar een managementfunctie en die daar onvoldoende betrokken zijn in uitvoerend arbeidshygiënisch werk. Maar ook de leden van de certificeringscommissie worstelen wel eens met de beoordeling: zij doen dat werk op basis van eigen vakmanschap en vakliteratuur. De stelling dat 'Bij certificering algemene RI&E-rapporten niet meer mee zouden moeten tellen, tenzij daaruit duidelijke AH-capaciteiten blijken' riep nogal discussie op (de uitslag was dan ook sterk verdeeld). Het nadeel van het niet meetellen van algemene RI&E is, dat daarmee het fundament onder de

arbeidshygiëne, zoals dat nu in de wet verankerd ligt, ondergraven wordt. In de wet wordt de arbeidshygiënist als kerndeskundige genoemd met een rol bij de uitvoering /toetsing van de RI&E, maar NIET bij de beoordeling van blootstelling (geluid, gevaarlijke stoffen, biologische agentia enz.). Dat werk mag bijvoorbeeld ook door een HVK of een chemicus worden uitgevoerd. Als RI&E-rapportages bij de certificering niet meer automatisch als AH-werk worden gehonoreerd, wat blijft er dan wettelijk gezien over om te certificeren? We begeven ons op glad ijs, als beroepsgroep, wanneer we hieraan beginnen.

Toetsen op vakbekwaamheid

Paul Scheepers, werkt bij de opleiding Biomedische Wetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen en is als lid van de Commissie Onderwijs betrokken bij het opstellen van nieuwe profielen voor competentie en kennis van de arbeidshygiënist.

Vakbekwaamheid is een combinatie van kennis, vaardigheden en attitude. Daarom is het nodig om bij de hercertificering niet alleen te kijken naar kennis, maar ook naar vaardigheden en attitude. Nu wordt juist te veel waarde toegekend aan kennisverwerving en kennisontwikkeling (congresbezoek, voordrachten, artikelen).

Kennisontwikkeling en samenwerking met aanverwante disciplines vormen de kern van de vakbekwaamheid. Attitude, zoals de kwaliteit van de interactie met de vragende partij, is helemaal niet goed te meten en moet je dus ook niet willen toetsen. Er moet juist meer aandacht komen voor beoordeling van de geleverde producten. Een toetsing, formeel gebaseerd op de beoordeling van rapportages is echter niet nuttig want arbeidshygiënist schrijven tegenwoordig steeds minder rapporten, maar treden steeds vaker op als begeleiders in implementatieprocessen.

Er moet dus juist veel meer competentiegericht getoetst worden!

Niet het "Wat" maar het "Hoe" moet getoetst worden:

- Hoe heb je vastgesteld welk probleem het bedrijf heeft (de vraag achter de vraag)?
- Hoe heb je de risico's in kaart gebracht?
- Hoe ben je tot je advies gekomen?
- Hoe heb je dit advies onder de aandacht gebracht?

Wat is een arbeidshygiënist?

Mart van der Steeg, werkzaam bij de arbodienst van de VU te Amsterdam, lid van RAHN en heeft namens de NVvA zitting in het College van Deskundigen (CVD) van SKO.

Wat is een gecertificeerde arbeidshygiënist: specialist, multidisciplinair of interdisciplinair samenwerker? De arbeidshygiënist moet goed opgeleid zijn, minimaal op HBO niveau, met natuurwetenschappelijke kennis op HBO niveau, aangevuld met een gerichte arbeidshygiënische opleiding.

Maar er is meer in de wereld, waaronder interessante aanpalende vakgebieden, zoals veiligheid, ergonomie en milieu. Reden om zich verder te ontwikkelen en aanvullende opleidingen te volgen. 'Education permanente'. Aanvullende beroepscertificeringen worden aangevraagd. Dwarsverbanden tussen de vakgebieden worden nu steeds duidelijker. Het eigen functioneren wordt zo op een hoger plan gebracht. Kennislacunes worden verder opgevuld, zoals op gebied van gedragsbeïnvloeding. Terugkijkend na zo'n jaar of 10 beseft de 'arbeidshygiënist van toen' dat hij is getransformeerd naar 'HSE-consultant 2.0'. Met nog steeds de actuele arbeidshygiënische kennis, maar geplaatst in een breder perspectief. Wat een verrijking, niet alleen voor hemzelf maar ook voor de klant!!

Er zijn echter zorgelijke ontwikkelingen zichtbaar: de AH instroom is drastisch gedaald, er zijn opleidingen opgeheven. Bij reorganisaties vliegen de arbeidshygiënisten er vaak als eerste uit, speciale bureaus nemen de metingen over. Er is een breed palet aan arbo-'deskundigen', het AH-profiel brokkelt af (straks 'mag' je al geen RI&E meer doen) en de marketing van het beroep is dramatisch. Want wat is het profiel zoals in de afgelopen 25 jaar neergezet? Is de AH een rapportjesschrijver, 'met literatuurlijst', zoals gewenst door de Stichting BCD (Beheer Certificatie Deskundigen), of een meetpaal tot 6 cijfers achter de komma? Verder worden we ook wel gezien als kwaliteitscontroleur schoonmaak of (zelfs bij SZW!) als arbeidsdeskundige. En op de werkvloer als iemand van de arbo-inspectie of zo...

Certificering is geen 'ultieme' garantie, er is ook een 'markt'werking. Pas op voor het creëren van eenheidsworsten, je moet niet alles willen regelen, de flexibiliteit die in ons vakgebied zit, moet behouden blijven. Certificering moet geen hindernissen opwerpen. De valkuil die waar voor moeten oppassen is, het ontstaan van bureaucratie, door tot 6 cijfers achter komma alles willen regelen; dit getuigt van wantrouwen en is geen goede basis voor certificering.

Het gevaar daarbij is ook dat we blijven 'hangen' op een bepaald niveau (de eeuwige rapportjes, jaar in, jaar uit).

Er zijn mogelijkheden voor een beter profiel van de arbeidshygiënist: enerzijds een brede

scope, anderzijds specialisatie met een hoog kennisniveau, waarbij meegewerkt wordt aan processen (dus niet in geïsoleerdheid rapportjes schrijven). Dit is te zien als ontwikkeling naar een "T-professional" (zie referentie M. Weggeman bij het artikel Visie op Certificeringseisen), een professional die zijn deskundigheid niet alleen verdiept maar ook uitbreidt naar aangrenzende vakgebieden. De markt bepaalt het profiel van de arbeidshygiënist en daarmee de certificeringseisen. De markt bepaalt, maar heeft niet het laatste woord; bescherming van de kern van het vakgebied is nodig, het standpunt van de NVvA en de certificeringseisen zijn daarom cruciaal. Het profiel verandert, enerzijds breder met meer aandacht voor gezondheid in de breedte en voor andere dan de traditionele AH-factoren die de gezondheid en productiviteit beïnvloeden. Anderzijds is er ook blijvend plaats voor een smal(er) profiel: specialisten die duidelijk toegevoegde waarde hebben voor het vakgebied in zijn totaliteit. In het algemeen komt er meer nadruk op adviseur-schap, dus op competenties die verder gaan dan inhoudelijke deskundigheid.

Wat is het certificaat waard?

Jodokus Diemel, werkzaam bij Arbode consultancy, uitgenodigd voor de workshop als redacteur van de NVvA Nieuwsbrief, vanwege een kritisch stuk over de certificering in een vorige Nieuwsbrief. Kern van zijn betoog was: "Certificering: als je het doet, doe het dan goed! En doe het anders helemaal niet."

In het huidige systeem van (her-)certificering van arbeidshygiënisten wordt eigenlijk alleen de tijdsbesteding geturfd: RI&E, gespecialiseerd werk, commissiewerk, bijgewoonde NVvA-bijeenkomsten, opleidingen, trainingen, workshops enz. De vakinhoudelijke werkwijze en de mate waarin een advies aansluit bij de klantvraag moeten bepalend zijn voor (behoud van) het certificaat. Bij de harmonisatie van certificering van AH en VK is (ten onrechte) voor de AH geen differentiatie naar niveaus doorgevoerd.

Eén van de overwegingen om de certificering van arbeidshygiënisten vanaf 2002 bij SKO onder te brengen was de wens om de voor veiligheidskundigen en arbeidshygiënisten gehanteerde systematiek te harmoniseren. Een aantal onderlinge verschillen tussen de systemen voor (her)certificering zijn sindsdien weggewerkt, zoals het verschil in geldigheidsduur van het certificaat, het aantal jaarlijks te behalen punten en de verschillen in aantal certificeringspunten, die aan het bijwonen van eenzelfde workshop kon worden toegekend.

	Stellingen Workshop AH-Certificering	Eens	Oneens	Onthouding
1	Het blijft belangrijk voor Nederlandse arbeidshygiënisten te voldoen aan internationale deskundigheidseisen	15	-	-
2	Het nieuwe systeem van certificering en hercertificering moet leiden tot een internationaal erkende vakbekwaamheid voor de Nederlandse arbeidshygiënist. Dit betekent dat wij (minimaal) voldoen aan de IOHA eisen.	15	-	-
3	Kwaliteit vraagt om certificatie: - Een hoogwaardig bedrijf / maatschappij vraagt om professioneel handelen. Met een certificaat behoeft de professionaliteit niet meer te worden aangetoond. - Certificering is een welkom keurmerk - Een certificaat kan het kaf van het koren scheiden	15	-	-
4	Certificaat houdt AH bij de les: gecertificeerde collega-arbeidshygiënist en opdrachtgevers moeten bij de raad of stichting kunnen aankloppen als een gecertificeerde arbeidshygiënist zich niet aan de professionele gedragscode heeft gehouden. Hierop moeten sancties staan, waaronder intrekking van het certificaat.	15	-	-
5	Bij certificering RI&E-rapporten niet mee laten tellen, tenzij daaruit AH-capaciteiten blijken.	5	5	5
6	Per AH-thema criteria qua inhoudelijke diepgang opstellen. (Echter een goed vakman/vrouw zou deze zelf al moeten hebben. Referentiekader is het handboek Arbeidshygiëne.	5	4	6
7	Bij de hercertificering niet alleen kijken naar kennis, maar ook naar vaardigheden en attitude.	13	-	2
8	Attitude is helemaal niet goed te meten en moet je dus ook niet willen toetsen.	9	6	-
9	Er moet meer aandacht komen voor beoordeling van de geleverde producten.	-	15	-
10	We moeten competentie gericht toetsen, meer gericht op het toetsen van 'hoe' (in tegenstelling tot vakinhoudelijke toetsen dat gericht is op het 'wat').	9	?	?
11	De gecertificeerde arbeidshygiënist is een breed ontwikkelde HSE consultant met arbeidshygiëne als (één van zijn of haar) kennisspecialisaties.	11	-	4

Ook is er gelijkheid gekomen in de wijze van tellen van 'ervaringsjaren'. Voor 2008 werden de drie (voor het intiële certificaat vereiste) ervaringsjaren voor de arbeidshygiënist pas geteld vanaf het voltooien van een arbeidshygiënische opleiding. Sinds de harmonisatie mogen de ervaringsjaren al meetellen vanaf de start van de opleiding, omdat dat bij de veiligheidskundigen ook gebruik was. Eén duidelijk verschil is echter blijven bestaan. Terwijl voor veiligheidskundigen certificering in principe mogelijk is op niveau 2 (MBO) of op niveau 3 (HBO/academisch), is voor arbeidshygiënisten nog steeds alleen certificering mogelijk op HBO/academisch niveau (niveau 3). Dat heeft te maken met het ontbreken van een arbeidshygiënische opleiding op MBO-niveau.

Er was in 2006 ook een wijziging doorgevoerd in de toetsing op de vooropleiding. Tot begin

2006 was minimaal een HTO-opleiding (cq natuurwetenschappelijke HBO-opleiding) vereist als vooropleiding, maar die eis is toen losgelaten. Merkwaardig dat dit gebeurde in het kader van de harmonisatie met de veiligheidskundigen, toch een tamelijk technisch beroep. Deze wijziging is op de website van SKO in 2008 weer teruggedraaid, inmiddels geldt dus weer wel een eis van een 'natuurwetenschappelijke vooropleiding op HBO-niveau'. Het resultaat van alle wijzigingen die recent zijn doorgevoerd is, dat er intussen enkele mensen gecertificeerd zijn, die daarvoorheen (en inmiddels weer) absoluut niet voor in aanmerking zouden komen. Het niveau van kennis en ervaring (zowel in de breedte als in de diepte) van gecertificeerde arbeidshygiënisten kan daardoor dus behoorlijk verschillend zijn.

Een adviseur bij een arbodienst (veel RI&E's,

	Stellingen Workshop AH-Certificering	Eens	Oneens	Onthouding
12	De markt bepaalt het profiel van de arbeidshygiënist en daarmee de certificeringseisen. Bescherming van de kern van het vakgebied is nodig, de certificeringseisen zijn daarom cruciaal. Het profiel verandert: meer nadruk op adviseurschap, competenties die verder gaan dan inhoudelijke deskundigheid.	12	-	3
13	De vakinhoudelijke werkwijze en de mate waarin een advies aansluit bij de klantvraag moeten bepalend zijn voor (behoud van) het certificaat.	10	1	4
14	Analoog aan de VK-certificering is het wenselijk om naast niveau 3 (HBO/academisch) een AH-certificaat op niveau 2 (MBO) in te voeren.	7	6	2
15	Het is zinvol verschillende AH-certificaten te creëren, zowel rekening houdend met verschillen in opleidingsniveau als met verschillen in deskundigheidsgebied.	1	14	-
16	Als het niet duidelijk ergens voor staat, dan maar beter geen certificaat!	15	-	-
17	Certificeren is gildesysteem: eisen voor leerlingen worden bepaald door de meesters.	10	3	2
18	Er is een transparant intern NVVA besluitvormingsproces nodig voor veranderingen in het "gildesysteem". Voorstel: de meerderheid van gecertificeerden beslist. (Opmerking: de NVvA is niet hetzelfde als 'de gecertificeerden'.)	6	1	8
19	Er is een onafhankelijke stichting nodig, zonder invloed van enig (gecertificeerd) lid van de NVvA, die het certificeringssysteem beheert.	1	14	-
20	Doe het goed of helemaal niet. Daarom niet toetsen via het Angelsaksisch model (diploma opleiding, met checklist -te gedetailleerd- én handtekening), maar via het Rijnlandse model (aangetoond kennisniveau HBO+; én tenminste 3 jaar werkzaam op dat niveau, én aangetoond resultaat en gedrag met rapporten en referenten).	15	-	-
21	Certificaat is meesterschap, dus alleen het hoogste niveau telt in kennis, kunde, vaardigheden, attitude en gedrag. Meerdere niveaus haalt het certificaat onderuit.	0	10	5
22	Vermarkt het certificaat. Kwaliteit loont. Een AH met certificaat is meer waard dan de collega zonder, deze mag ook duurder zijn. Voor kwaliteit mag je betalen. Kwaliteit moet je naar buiten presenteren.	11	4	-

klimaat-onderzoek, advies bij nieuwbouw en (her)inrichting van werkplekken) doet heel ander werk dan de bedrijfsspecialisten (beoordeling blootstelling aan chemische, fysische of biologische agentia, implementatie van beheersmaatregelen, geven van training, voorlichting, instructie). Er bestaan in de praktijk zodanige verschillen in niveau (opleiding, ervaring, feitelijk werk) en in werkveld tussen gecertificeerde arbeidshygiënisten, dat één certificaat daar onmogelijk een label voor kan zijn. Harmonisatie is een mooi streven, maar het is ten koste gegaan van de kwaliteitsborg die het certificaat had moeten zijn. Door arbo-diensten wordt er intussen (nog steeds) veel-er geconcurrerd op de prijs dan op de kwaliteit van de dienstverlening. En daarom heeft

het certificeringssysteem, dat inmiddels al 15 jaar of langer bestaat, niet bewezen enig bestaansrecht te hebben. Kortom, we kunnen het certificaat beter afschaffen. Het geeft namelijk geen beeld van wat iemand feitelijk kan of doet, maar het is wel van invloed op iemands kansen op de arbeidsmarkt.

Wie besluit er over ons certificatiesysteem?

Ineke Thierauf, KLM Health Services en voorzitter Commissie Onderwijs (CO) van de NVvA.

Bij besluiten over ons certificatiesysteem zijn de volgende personen en organisaties betrokken, zoals weergegeven in bijgaand schema

(van Mart van der Steeg). Het Ministerie SZW erkent de certificatiesystemen op basis van de Arboret. De RVA (Raad van Accreditatie) is de erkende instantie, belast met het toezicht op de werkwijze van SKO bij de certificering. IOHA geeft erkenning voor de internationale geldigheid. In het SKO systeem is opgenomen een College van Deskundigen (CvD) dat de certificatie-eisen bepaalt, de criteria beoordeelt, de ontwikkelingen en veranderende eisen bespreekt en besluiten neemt over veranderingen. Maar het CvD doet dit niet alleen voor de arbeidshygiënist, maar ook voor de veiligheidskundigen, de springmeesters en de gasdeskundigen op tankschepen. In het CvD zitten vertegenwoordigers van de diverse werkgevers en de werknemers en een waarnemer van SZW. Ook bestaat er een commissie van Beroep, waar de arbeidshygiënist kunnen aankloppen als, naar hun gevoel ten onrechte, een certificaat is geweigerd. Waar staat de arbeidshygiënist zelf? Wie is erbij betrokken vanuit de NVVA? Onze voorzitter lobbyt bij SZW, in commissie samen met de voorzitters van andere beroepsverenigingen. Een lid van de RAHN (Mart van der Steeg) is één van de minstens 13 leden van het CvD. Paul Scheepers (gezondheidswetenschappen Nijmegen) zit in het CvD namens de arbeidshygiënische opleidingen. Wim van Alphen neemt namens de certificatiecommissie deel aan het CvD. In de certificatiecommissie zitten in totaal vier arbeidshygiënist. Het NVvA-bestuur denkt erover om een AH-certificaat (niveau 2) bereikbaar te maken voor MBO'ers. CvD en SZW streven naar uniformering van de certificering van beroepsgroepen. CvD gaat over opleidings- en ervaringseisen en geeft de toetsingskaders aan voor de certificatiecommissie. SZW wil de laatste tijd vooral de procedures in detail voorschrijven.

Ergo: heel veel andere partijen dan de NVvA en de RAHN besluiten mee over ons certificeringssysteem. Sneeuwen we niet onder? En hoe beslissen we zelf over hoe we het willen?

Gevaren rond certificering

Paul Settels, werkzaam bij ING Nederland, Health & Safety; naast RAH ook Eur. Erg en RHVK; tevens bestuurslid Stichting Registratie Ergonomen (SRE).

Paul Settels trok de vergelijking tussen het certificeringssysteem en de vroegere 'gilden-systematiek' met meesters en gezellen. De meesters beoordelen het werk van de gezellen en verlenen al dan niet het meesterschap. Een certificaat betekent het bereiken van het 'meestersniveau'. Een product op meestersni-

veau garandeert een hoge mate van goed ontwerp, goede functionaliteit, goed en veilig te gebruiken. Dus geen discomfort, geen onveiligheid en geen onnodig energie verbruik; kortom goede duurzaamheid. Een 'meestersvereniging' is dus veeleer een 'beroepsvereniging' en overstijgt derhalve een vereniging van 'belangstellenden voor het betreffende vak'. Kwaliteit moet je naar buiten presenteren. Onbekend maakt onbemind. Er wordt momenteel niet voldoende aangegeven dat de gecertificeerde AH het koren is, dat van het kaf gescheiden is!

Kwaliteit vraagt om certificatie; dat impliceert dat er mag worden uitgegaan van kwaliteit bij de levering van een product of dienst. Bij dienstverlening gaat het om het leveren van kennis, kunde en vaardigheid op meestersniveau. Een juiste attitude waarmee met de vakkennis en vakkunde wordt omgegaan en vaardigheid in het geëffectueerd krijgen van de dienstverlening. Hier schuilt een eerste gevaar in, namelijk het niveau van kennis, kunde, vaardigheid en attitude. Een certificaat op 'gezelniveau' behoort niet te worden uitgegeven, want hiermee wordt de waarde van het certificaat verlaagd. Een certificaat moet op één niveau uitgereikt worden, dat moet het meestersniveau zijn.

Kwaliteit loont. Kwaliteit is: in één keer goed. Voor kwaliteit mag je betalen. Werk leveren op 'meestersniveau' betekent, dat ook de rekening op meestersniveau wordt gestuurd. Alle waar voor z'n geld! Een AH met certificaat is meer waard dan de collega zonder en mag dan ook duurder zijn. Een registeraccountant rekent ook meer dan een boekhouder. Mag een meester dan geen eenvoudig werk doen? Het antwoord hierop mag de meester zelf geven. Rembrandt maakte ook heel eenvoudige pentekeningen. Het gevaar hierbij zou kunnen zijn, dat er veelvuldig werk onder het meestersniveau wordt uitgevoerd. Dan bestaat er kans op uitholling van het niveau van het meesterschap en dus van het meesterschap zelf.

Een volgend gevaar schuilt in de wijze van toekennen van het certificaat. De Angelsaksische benadering is vooral een 'checklist'-benadering. Als men beschikt over de juiste papieren en de kruisjes staan goed ingevuld, dan krijgt men het certificaat. Het Angelsaksisch model werkt snel en eenvoudig, maar is én fraudegevoelig én geeft een schijnzekerheid met betrekking tot het meestersniveau. De collega-meesters hebben het immers niet feitelijk 'geproefd'. De Rijnlandse of West-Europese benadering is een meer

praktijkgerichte wetenschappelijke benadering: een juiste basisopleiding op HBO++ / bachelorsniveau (= buitenlandse universiteit), aangevuld met aantoonbaar verworven specifieke kennis. Aantoonbare kennis op 'meestersniveau', tezamen met de praktijkgeschriften vormen de aanvraag voor het certificaat. De 'praktijkgeschriften' moeten uiting geven van een juiste attitude én het gedurende minimaal 3 jaar voldoen aan het meestersniveau van kennis, kunde en vaardigheden. Vervolgens is het aan de 'meesters' (tenminste 2 of meer) om aan de hand van de overhandigde praktijkgeschriften, al dan niet met benadering van referenten, het meestersniveau van de certificant te toetsen.

Het Rijnlandse model is grondig, maar vraagt én meer doorlooptijd én is arbeidsintensiever, zowel voor de aanvrager als voor de beoordelaars. Het resultaat leidt echter wel tot een 'echt meesterschap'. Kwaliteit vraagt om een regelmatige 'check' van de 'collega-meesters'. De tijdsperiode is hierbij niet zozeer een gevaar, behalve wanneer de herhaling te frequent wordt. Dan wordt afgehaakt omdat een onbalans ontstaat vanwege de arbeidsintensiviteit van de procedure. Maar een herhalingsperiode van 5 jaar geeft doorgaans geen probleem. Een bijkomend gevaar is dat beoordelende meesters zelf niet de vereiste attitude hebben; de objectiviteit van de meesters onderling kan in het geding zijn. Immers, men kent de collega-meesters en het 'oude-jon-

gens-krentenbrood-gevoel' kan dan een rol gaan spelen. Hierbij geldt echter: 'eerlijk duurt het langst' en vals spelen past niet in de ethiek van de meesters.

Een goede gedragscode is opgesteld door de meesters onderling en geeft aan hoe de meesters zich vooral ethisch dienen te gedragen en hoe zij 'gezellen' die meester willen worden, dienen bij te staan. Een goede meester is ook dienstbaar. Een gedragscode is dus niet een 'beleidsstuk' van welke vakonderdelen wel en welke niet mogen worden uitgevoerd. Een gevaar zou kunnen zijn dat meesters de gedragscode gaan gebruiken om bepaalde werkzaamheden niet uit te hoeven voeren en dan voorbij gaan aan de ethiek van het meesterschap. Belangrijk is dat de meesters verenigd zijn om enerzijds elkaar 'scherp te houden', het kennis-, kunde- en vaardigheidsniveau op peil te houden, de attitude en de ethiek van de uitoefening van het vak te bewaken en de belangen niet alleen te verdedigen, maar vooral ook uit te dragen. Het ontbreken van een goede 'meestersvereniging' is een gevaar voor het voortbestaan van de meesters.

Resumerend

Er zijn na de workshop alweer bewegingen waargenomen in het politieke veld: de Raad van Accreditatie (RvA) die de certificerende instellingen onder meer toetst op het juist uitvoeren van de normen voor persoonscertificering, wil dat voortaan bij de hercertificeringsprocedure, met elke kandidaat een gesprek wordt gevoerd. Zij worden hierin gesteund door het ministerie SZW. Momenteel wordt er met met 5% van de kandidaten gesproken, dit is een steekproefis, waarover nooit eerder opmerkingen zijn gemaakt. Nog in december 2006, is door SZW het certificeringssysteem van de AH goedgekeurd. Onduidelijk is, waarom SZW dan nu ertoe is gekomen (op voorpraak van de RvA?) om de voorgestelde wijzigingen in de certificeringsprocedure te eisen. Over die wijzigingen heeft het NVvA-bestuur (met NVVK en BA&O) in mei een ledenraadpleging uitgevoerd. De RvA wil in juni 2009 hierover gesprekken voeren met de beroepsverenigingen.

Tijdens de workshop zijn geen eindconclusies getrokken uit de sessie, maar we willen op basis van de stemmingen toch een beeld geven van waarover consensus bestond en op welke punten de deelnemers verdeeld waren. De uitslag van de stemmingen is weergegeven in bijgaande tabel. Het is overigens ook denkbaar, dat er binnen de vereniging als geheel, of onder de groep gecertificeerde leden van de NVvA, er anders wordt



gedacht over de in de workshop besproken zaken. Er is een groot aantal stellingen waarover op de workshop een redelijke mate van consensus bestond. Op basis daarvan kunnen we stellen dat:

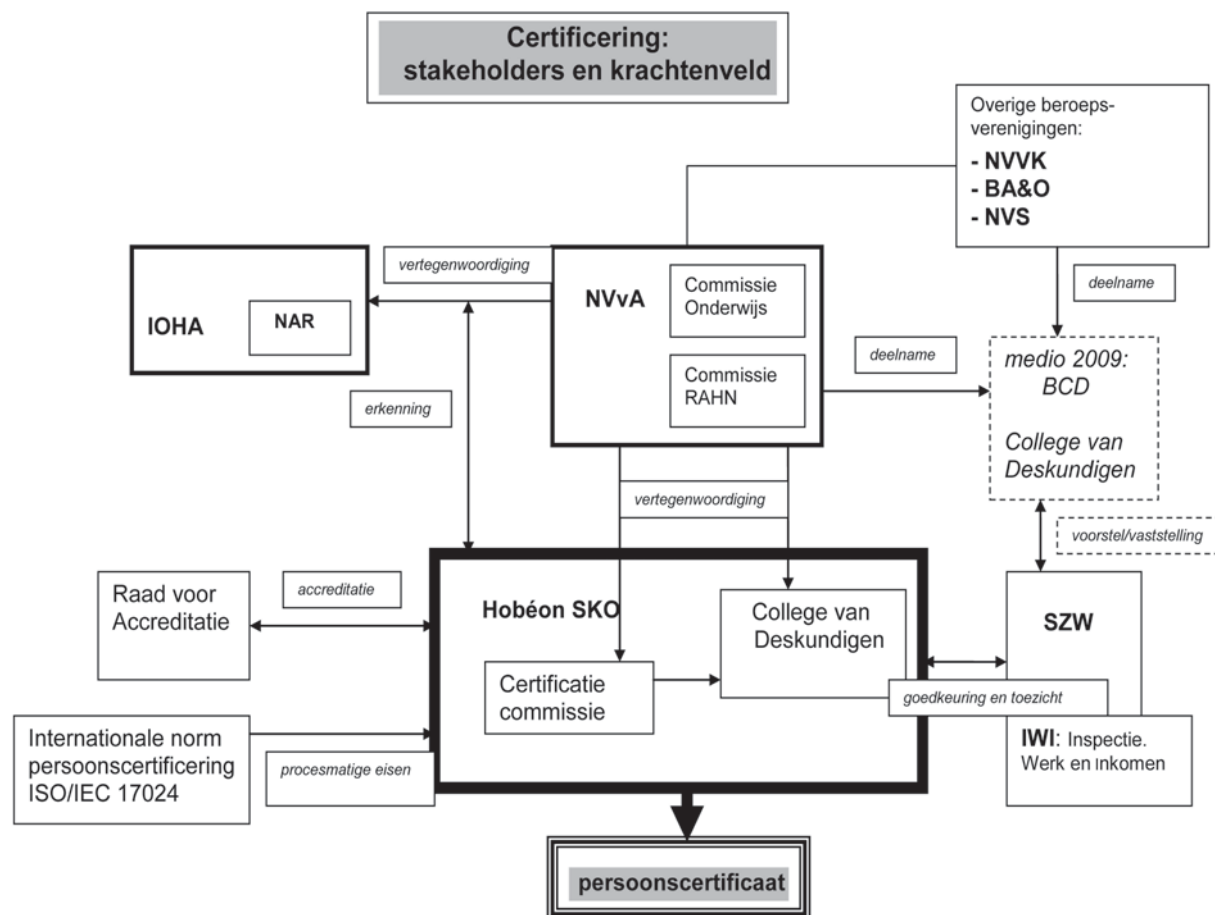
- een gecertificeerd arbeidshygiënist is een breed ontwikkelde HSE-consultant, met AH als één van zijn/haar specialisaties; het profiel van de arbeidshygiënist verandert, evolueert
- een certificeringssysteem wordt gezien als een goede zaak, om te voldoen aan nationaal en internationaal gestelde deskundigheidseisen; het moet wel duidelijk zijn waar het certificaat voor staat
- bij (her)certificering moet niet getoetst worden aan de hand van een al te gedetailleerde checklist (tijdsbesteding, opleiding, training, workshops enz.) maar aan de hand van aantoonbaar werk op voldoende niveau, conform beroepsethiek, met aantoonbaar resultaat. Aantoonbaar aan de hand van rapportages en referenten.
- vakinhoudelijke werkwijze en aansluiting op de klantvraag zijn bepalend bij de certificering; behalve kennis, moeten ook vaardigheden getoetst worden; competentiegericht toetsen moet zich richten op processen, dus meer op 'hoe' resultaat bereikt wordt dan op welk resultaat
- het is niet wenselijk om deelcertificaten te ontwikkelen voor verschillende aandachtsgebieden in de arbeidshygiëne (schadelijke stoffen, geluid, klimaat, trillingen, biologische agentia enz.).

Er waren ook enkele stellingen waarbij de meningen nogal verdeeld waren. Het betreft onderstaande onderwerpen:

- Het bij de (her)certificering al dan niet meentellen van algemene RI&E-rapporten als proeve van 'arbeidshygiënische werkzaamheden'
- De wenselijkheid van criteria voor inhoudelijke diepgang, per AH-thema
- De wenselijkheid om 'attitude', zoals de kwaliteit van de interactie met de vragende partij, te toetsen (en zo ja HOE?)
- De wenselijkheid, analoog aan de VK-certificering, om naast niveau 3 (HBO/academisch) een AH-certificaat op niveau 2 (MBO) in te voeren
- Het vaststellen van een transparant intern besluitvormingsproces bij de NVvA, voor veranderingen in het certificeringssysteem, waarbij de meerderheid van gecertificeerde leden uiteindelijk beslist.

Dit betekent, dat naast de discussie met SZW en de RvA over de uitvoering van het certificeringsproces (verplichte gesprekken met alle kandidaten), naar onze mening ook bovenstaande zaken in elk geval in aanmerking komen om nader te bediscussiëren binnen de NVvA (of ten minste met de gecertificeerde leden).

*Ineke Thierauf, NVvA Commissie Onderwijs
Jodokus Diemel, redactie NVvA Nieuwsbrief
en website*



Toelichting bij het schema

Certificerende instellingen worden aangewezen door de overheid, indien het gaat om wettelijke certificatie-eisen. Deze veelal commerciële (private instellingen) bedrijven mogen na goedkeuring van de overheid certificaten verstrekken. Zij beoordelen of u aan de gestelde eisen voldoet en kunnen een certificaat eventueel ook weigeren (indien u niet aan die eisen voldoet).

Een certificatieschema geeft aan hoe u aan de eisen voor een product, persoon of systeem kunt voldoen. Dit certificatieschema wordt opgesteld door een Centrale College van Deskundigen uit de branche/sector. Het College adviseert hierover de overheid. Die stelt uiteindelijk de eisen vast. De Centrale Colleges van Deskundigen zijn ondergebracht in zogeheten beheersstichtingen.

De certificerende instellingen staan op hun beurt onder toezicht van de Raad voor Accreditatie.

Stichting BCD: Beheer Certificatie van Deskundigen

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft naar aanleiding van een door Berenschot uitgevoerd onderzoek besloten de structuur en verhoudingen met de certificerende instellingen op het gebied van 'arbo' te veranderen. Hiervoor zijn beheersstichtingen in het leven geroepen. In deze stichtingen wordt een CCvD (Centraal College van Deskundigen) aangesteld om de door de overheid vastgestelde eisen en de door de sector voorgestelde eisen in een certificatieregeling te beheren. De Stichting BCD is opgericht door BA&O, NVvA, NVVK samen met de NVS (Nederlandse Vereniging van stralingshygiëne) om deze functie te vervullen voor de beroepsgroepen.



VISIE OP CERTIFICERINGSEISEN VAN ARBEIDSHYGIËNISTEN (EN OVERIGE KERNDKUNDIGEN)

Mart van der Steeg, Paul Settels, Kees Hommes

'De Rijnlandse principes moeten weer onderdeel worden van het certificeringssysteem'

Dit visiestuk beschrijft hoe ons certificering systeem aangepast kan worden om weer aan te sluiten aan de huidige beroepspraktijk. Dat is nodig omdat ons beroep als arbeidshygiënist permanent in beweging is, nationaal en internationaal. Het huidige certificeringssysteem dreigt echter de aansluiting met de beroepspraktijk te verliezen.

*Directe aanleiding is de wens van het ministerie van SZW om het certificeringssysteem aan te passen aan hun interpretatie van de norm voor persoonscertificering ISO. De Raad voor Accreditatie (RvA) hanteert een vrij strakke interpretatie van de norm. Eén van de eisen is dat invulling gegeven moet worden aan het normelement 'to examine' *). Dat kan op uiteenlopende manieren worden gedaan, bijvoorbeeld door een echt 'examen'. Kern van de eis is dat er sprake moet zijn van persoonlijke aanwezigheid bij de (her)certificering. Op zich zijn we daar op z'n 'zachtst gezegd' niet heel gelukkig mee, tenzij deze wijziging van het certificeringssysteem daadwerkelijk meerwaarde heeft. De internationale zusterverenigingen zijn dan ook verbaasd over de Nederlandse ontwikkelingen.*

In een recente enquête hebben de leden van de beroepsverenigingen in meerderheid wel aangegeven voorstander te zijn van een 'onderscheidend' of 'verzwaard' certificeringssysteem. De respondenten waren echter niet op de hoogte van alle details aangaande de certificeringseisen van SZW en RvA. De exacte invulling van het nieuwe systeem moet nog tot stand komen. Dit visiestuk beoogt aan de discussie daarover een bijdrage te leveren.

*) Het Nederlandse woord "examen" is een zelfstandig naamwoord en het Engelse woord "to examine" een werkwoord, dat volgens het woordenboek zoiets betekent als "onderzoeken, ondervragen, verhoren, examineren, nauwkeurig bekijken en visiteren". Het Nederlandse woord examen betekent eigenlijk niet meer dan "een onderzoek naar vaardigheden".

Gevaar van kokerdenken

Binnen de NVvA is een discussie gaande omtrent de certificeringseisen van de arbeidshygiënist. Diverse uitspraken zijn daarover gedaan vanuit het NVvA bestuur en er is een concept stuk over certificering opgesteld door de BCD (Stichting Beheer Certificatie van Deskundigen). De RvA stelt strenge (Angelsaksische) criteria aan de wijze waarop (her)certificering plaatsvindt, zoals persoonlijke aanwezigheid en lijkt aan te sturen op een echt 'examen'. Naar aanleiding van de houding van de RvA in dezen kunnen we overwegen om de certificeringssystemen van AH (en VK, die ook door SKO Hobéon wordt uitgevoerd) niet meer te laten accrediteren door de RvA. De certificaten blijven dan bestaan, maar zullen een wat andere status hebben dan voorheen.

In het algemeen bestaat de indruk dat het vakgebied sterk wordt ingekaderd. Te zeer wordt gehecht aan het vasthouden aan een nauwe taakopvatting van het vakgebied. De indruk ontstaat dat dit binnen bepaalde gre-

mia een kokervisie op de beroepsuitoefening van de AH lijkt te ontstaan. Een aantal feiten zijn:

- De deskundigheid van een arbeidshygiënist wordt beoordeeld aan de hand van een aantal onderzoeksrapporten, waarbij er vanuit wordt gegaan dat de kwaliteit van een arbeidshygiënist nog steeds in hoge mate wordt bepaald door de (academische) diepgang van een rapport. Hierbij wordt niet in rekening gebracht dat onderzoeksrapporten slechts één van de mogelijke instrumenten zijn die gebruikt worden bij professioneel adviseurschap. Bovendien zitten de opdrachtgevers van de arbeidshygiënist niet te wachten op een diepgaand wetenschappelijk rapport, maar op een praktisch advies van het liefst één A-4tje.
- Interventie en advies op strategisch niveau wordt nauwelijks gewaardeerd; beleidsstukken tellen volgens de certificatiecommissie niet mee voor de hercertificering. Naar buiten toe is hier nooit over gecommuniceerd. Er is geen info over verspreid, er is geen info geplaatst op de SKO website.

- Het NVvA bestuur is van mening dat 'inventariseren van gevaren' niet behoort bij de activiteiten van een gecertificeerde AH op het hoogste niveau en RI&E rapporten tellen niet zo maar mee voor de hercertificering volgens de certificatiecommissie. Onduidelijk is waar de grens ligt. Er is ook daarover geen info te vinden op de SKO website. De 'praktijk-arbeidshygiënist' wordt voortdurend geconfronteerd met gevaren en weegt hierbij de risico's.
- Volgens een concept stuk van de BCD (medio 2008) over certificering (AH, VK en A&O), wat ook ter toetsing aan het ministerie van SZW is voorgelegd, moeten rapporten van gecertificeerde deskundigen aan strikte gedetailleerde eisen voldoen (voorbeeld: elk rapport moet een literatuurlijst hebben). Ervaring, professional judgement en intuïtie gebaseerd op vele jaren praktijkervaring lijken niet mee te tellen enz.). Het is nog sterk de vraag of de markt of opdrachtgever op een dergelijk rapport zitten te wachten (ter vergelijking: levert een arts bij een advies ook een compleet overzicht van verwijzingen naar artikelen uit The Lancet?). Er is een sterke neiging om eisen op te nemen in 'afvinklijstjes', eisen die tevens losstaan van de werkelijkheid van alledag.
- De in te dienen stukken moeten vrijwel geheel als 'solist' AH opgesteld zijn en niet vanuit teamwork of een interdisciplinaire invalshoek. Juist bij deze gewenste teamaanpak staan het probleem en een goede procesgang centraal en niet zo zeer de herkenbare bijdrage van één deskundige. In essentie werkt hier het certificeringmechanisme dus contraproductief.

Internationale ontwikkelingen

Internationaal gezien lijkt de arbeidshygiëne ook een bredere kant op te gaan. De certificeringscommissie van de IOHA, de National Accreditation Review committee heeft onlangs aangegeven dat het vakgebied arbeidshygiëne zich aan het verbreden is voorbij de traditionele opvatting van het vakgebied. Opkomende onderwerpen die daarbij genoemd worden zijn bijvoorbeeld:

- Mentale belasting (sociale factoren)
- Lifestyle factoren (werkdruk, stress, inzetbaarheid en productiviteit)
- Emergency Response (inzet van arbeidshygiënische kennis bij –voorkomen van- (chemische) rampen en ongevallen *)
- Milieu en gezondheid (invloed van verontreinigingen op gezondheid)
- gezondheidkundig onderzoek en aangrenzende milieukundige aspecten.

*) Ter vergelijking: arbeidshygiënisten kunnen zich in Nederland laten bijscholen om Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS), te worden. Dat is een relatief nieuwe functie in het kader van de rampenbestrijding. De GAGS dient bij incidenten met gevaarlijke stoffen de gezondheidsrisico's voor de bevolking en hulpverleners te beoordelen.

De NAR geeft de IOHA Board ter overweging om de definitie en taakopvatting van arbeidshygiëne af te stemmen op gesignaleerde veranderingen. De zustervereniging in de VS heeft vorig jaar op het symposium nadrukkelijk aandacht gevraagd voor de toegevoegde (economische) waarde van Industrial Hygiene (kosten én baten). Bedrijven onderscheiden zich op basis van kwaliteit en kosteneffectiviteit van het productieproces en kwaliteit van het geleverde product. Daaraan een bijdrage leveren (o.a. door aandacht voor AH- /arboaspecten in het ontwikkelingsstadium) is vele malen effectiever dan slechts te voldoen aan wettelijke verplichtingen (zie ook ref 2: kennis is belangrijker dan praktijk en wetgeving). Moeilijk, maar zeker gewaardeerd wanneer het lukt. In het verlengde hiervan ligt de advisering met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemen (en geleverde producten). Ook hier zien we signalen van een veranderende rol van de AH: meer partnership-expert, minder solitaire specialist.

Ontwikkelingen die gaande zijn in Nederland, zoals wellicht het door de RvA en SZW verplicht willen stellen van een 'examen' bij hercertificering, wordt internationaal door alle NAR leden niet gesteund tot zelfs massaal afgewezen! (National Accreditation Review committee van de IOHA: Noorwegen, VS, Canada, Australië, UK, Zwitserland en Italië). Examinering is internationaal gezien ook geen vereiste van IOHA/NAR.

Het gaat hierbij om de interpretatie van de internationale richtlijn waarin sprake is van 'to examine'. Alle verenigingen kennen uitsluitend examinering bij de initiële certificering of bij het afstuderen. Geen van de verenigingen vereist een 'examen' (c.q. persoonlijke aanwezigheid) bij hercertificering, alle hebben een puntensysteem vergelijkbaar met het onze. Opmerkelijk genoeg zijn over de methode van certificering internationaal gezien ook veel minder discussies gaande (dat geldt eveneens voor diverse andere beroepsgroepen in Nederland waarin breed getoetst wordt op de aanwezige actuele stand van kennis, kunde en vaardigheid). De ISO norm 17024 wordt vooral als leidraad gehanteerd en niet als dwangbuis.

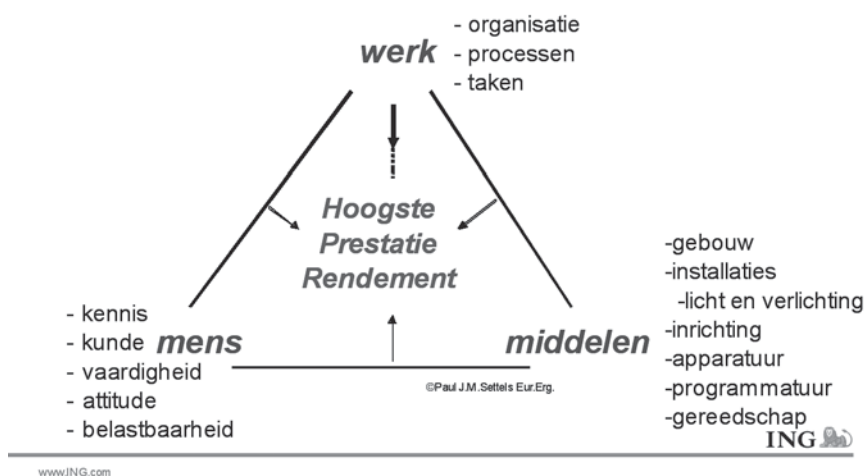
Samenwerking tussen arboprofessionals

Het doel van arbeidshygiëne is een bijdrage te leveren aan het voorkomen van ongezonde en daarmee onveilige werkcondities die gezondheid schaadt van werknemers, door preventief gericht met name risico's op het gebied van biologische, chemische en fysieke agentia te willen herkennen, evalueren en beheersen. Van oudsher lag de aandacht vooral op het uitvoeren van metingen en het trekken van conclusies daaruit. Inmiddels heeft de gecertificeerde AH zich ontwikkeld tot een 'Health Consultant', die samen met andere professionals, de werkgever ondersteunt bij de doelstellingen omtrent veiligheid en gezondheid en daarmee een duurzaam

heel dicht bij elkaar. In veel gevallen gaan ze naadloos in elkaar over, of overlappen elkaars gebied (zie ref. 2). Het is dan ook niet eenvoudig een exact onderscheid te maken: bij multi- of interdisciplinariteit is het verschil tussen de pijlers van de beroepsdisciplines niet altijd meer even duidelijk. Maar wat is daar erg aan? In de praktijk levert de samenwerking juist voor de werkgever meerwaarde op. De vraag naar professionals die niet alleen thuis zijn in het eigen vakgebied, maar ook in staat zijn om over de grenzen van hun eigen discipline heen te kijken (out of the box) neemt toe (ref. 1 en 2). En in deze samenwerking moet de AH/deskundige dus niet belemmerd worden door nauwe certificerings-

De gezonde mens

Prestatie-rendement model



Figuur 1, Prestatie-rendement model, Paul Settels, ING

prestatierendement bereikt. In een helder model (zie fig. 1) staat aangegeven welke factoren daar aan bijdragen.

Om het beste werkresultaat te krijgen spelen in hoofdlijnen drie aspecten een rol: het werk dat moet worden uitgevoerd, de middelen die nodig zijn om het werk te kunnen uitvoeren en de mensen die dat werk uitvoeren en die middelen gebruiken. Juist vanuit het veld van 'middelen' en 'werk' wordt nauw samengewerkt door de arbeidshygiënist, de veiligheidskundige en de ergonoom, alsmede de arbeids- & organisatiekundige. Arbeidshygiëne en veiligheidskunde zitten

eisen die zich alleen richten op de 'pure arbeidshygiëne' en daardoor juist de verbreding belemmeren. Ook in het rapport 'Preventiedeskundigen', (ref. 2) staat dat de professional moet aansluiten bij de realiteit van het bedrijf en moet inspelen op de wensen van de markt. Niet in de laatste plaats om het bestaande imagoprobleem van 'de arbo' en de deskundigen aan te pakken.

Verder kijken dan vakgebied is essentieel.

Het is belangrijk dat een werkgever erkent dat veiligheid *en gezondheid* van haar medewerkers belangrijke voorwaarden zijn voor gezonde bedrijfsvoering. Deze erkenning is niet een statisch gegeven maar veelal een dynamisch

proces waarbij diverse belangen een rol spelen. Legitieme korte termijn belangen (opereren onder hoge economische druk) lijken dan te conflicteren met het bevorderen van welzijn en gezondheid van werknemers. Intrinsieke motivatie, bedrijfscultuur en normen en waarden komen er juist dan op aan. Om in staat te zijn op dit niveau effectief te adviseren moet een arbeidshygiënist verder kunnen kijken dan het eigen vakgebied; effectiviteit van advies is een combinatie van kwaliteit en acceptatie. Aansluiten bij en begrijpen van de primaire processen, het beleid, de financiën en de bedrijfscultuur van de opdrachtgever is essentieel.

Arbeidshygiënisten blijken in staat om vanuit hun kennis en ervaring een brede bijdrage te leveren, zoals milieuaspecten, veiligheidsonderwerpen, projectmatig werken, beïnvloeding van beleid, processen en organisatie. Daarbij behoren ook zaken als vakinhoudelijk management en aansturing van andere arbo-deskundigen (junior arbeidshygiënisten), beoordelen van en opstellen van wetgeving, beïnvloeden van bedrijfs-beleid, implementeren van adviezen en opzetten en borgen van de effectiviteit van management- en zorgsystemen alsook het opstellen van professionele richtlijnen, bedrijfstak-specifieke procedures en instructies. Dit alles vanuit een hoog kennisniveau.

Deze aspecten zijn ook meegenomen in de door de NVvA Commissie Onderwijs opgestelde competentieprofielen. Vanuit het perspectief van benutten van mogelijkheden, inspelen op de klantvraag, interdisciplinair samenwerken is het te veel inkaderen van de beroepsuitoefening niet goed. Het is aan de professional om op basis van zijn deskundigheden daarmee om te gaan. Dat sluit aan bij het Rijnlands denkmodel (zie kader). Het is dan logisch dat het certificeringssysteem rekening houdt met deze ontwikkelingen. Het moet recht doen aan een brede beroepsopvatting als het gaat om verbetering van gezondheid en veiligheid passend bij de organisatie of bedrijfstak waarin de arbeidshygiënist werkt. Daarnaast zijn er in het werkveld aanvullende correctiemechanismen, zoals personeelsbeoordelingen en -selectie, certificatiesysteem van de arbodienst/werkgever, correctie door collega's of klanten. Een certificeringssysteem beoogt géén ultieme garantie of ultieme kwaliteit. Wel is het onderscheidend als het gaat om opleiding, beroepservaring en beroepsuitoefening (kennis, kunde en praktijkervaring).

Rijnlands vs. Angelsaksisch model

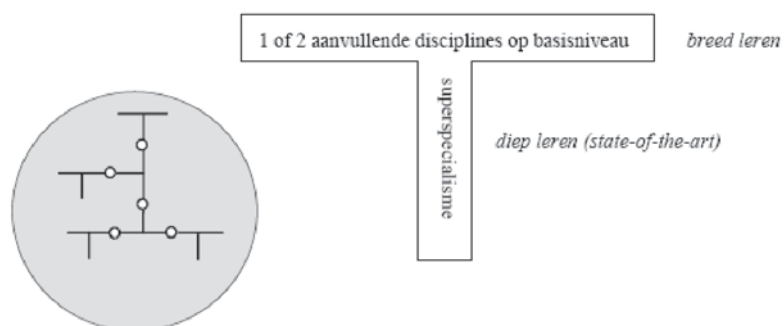
Uitgangspunt bij de Angelsaksische benadering is dat het management verantwoordelijk is voor verloop en afloop van de verandering. Managers zetten veranderingen in gang, organiseren draagvlak, en proberen risico's buiten te sluiten. Daarnaast geldt in dit Angelsaksische model dat de ander niet te vertrouwen is. Daarom moet de ander aantonen te beschikken over de juiste informatie en ervoor te tekenen dat geen valsheid is gepleegd (dat dit geen garantie is, blijkt wel hieruit, dat het Madoff-imperium en de banken zijn ingestort ondank alle handtekeningen).

In het Rijnlandse model is er veel oog voor de mens en het vertrouwen in hem, voor de vakman c.q. vakvrouw in een bedrijf of organisatie. Hierbij komen managers vaak op de werkvloer. De organisatie is vaak tamelijk plat. Ook is er sprake van een sterk gemeenschapsgevoel met veel trouwe en loyale medewerkers. Gedeelde waarden zijn belangrijker dan vuistdikke boeken met regels en 'prestatie-indicatoren'. De werknemers en de afdeling zijn tamelijk vrij om in onverwachte situaties zelf oplossingen te bedenken. Het gezamenlijk werken aan het prestatie-rendement van het bedrijf staat hoog in het vaandel.

Volgens prof. Weggeman (Zie figuur 2, ref. 6) is professioneel werk juist gebaat bij vage en pluriforme structuren met veel grensoverschrijdende samenwerking. Professionals moeten voortdurend leergelegenheden hebben, zodat ze op de hoogte blijven van de laatste stand van zaken in hun vakgebied. Gebeurt dit niet, dan dreigt de zogenaamde 'halfwaardetijd' van de kenniswerker een rol te gaan spelen. De kenniswerker levert verouderde kennis en dat kost geld. Het gevaar bestaat dat de oudere kenniswerker - die geen zin meer heeft om iets nieuws te leren - tot zijn pensioen uitdieselt. Faciliteer de kenniswerkers in plaats van hun werkprocessen alsmaar te plannen en te controleren. Dat betekent: zorg er voor dat ze niet te veel lastig gevallen worden met formulieren, rapportenschrijverij, regels en procedures dan komt de productiviteit en kwaliteit vanzelf. Waarom? Omdat echte professionals liever iets goed dan iets fout doen. Dit gegeven stelt de vaak Angelsaksische benadering van certificering dus in een ander daglicht.

T-PROFIEL

ter voorkoming van persoonlijke verkokering a.g.v. superspecialisering



SKF Engineering & Research Centre

- Eerste 4-5 jaar: 100% in eigen (super)specialisme
- Daarna (maximale variant):
 - * 40% met eigen (super)specialisme in monodisciplinaire afdeling, (*efficiency*)
 - * 30% met eigen (super)specialisme in 'vreemde' afdeling, (*innovatie*)
 - * 30% ontwikkeling van een nieuwe, aanvullende discipline in een daarin gespecialiseerde afdeling, (*leren*)

Figuur 2: Uit: Leidinggeven aan professionals? Niet doen! Over kenniswerkers, vakmanschap en innovatie. Mathieu Weggeman, 2008

Workshop Certificering, NVvA Symposium 2009

De workshop 'Certificering arbeidshygiëne' is georganiseerd om ook de leden te betrekken bij de discussie over ons certificeringssysteem (ref. 5). Er was gekozen voor een opzet waarbij een zevental inleiders elk een korte presentatie gaven rond enkele stellingen, waarover vervolgens gestemd werd door de aanwezigen.

Tijdens de workshop zijn geen eindconclusies getrokken uit de sessie, maar er is op basis van de stemmingen toch een beeld gegeven waarover consensus bestond en op welke punten de deelnemers verdeeld waren. (Zie ook het verslag in deze Nieuwsbrief).

Er is een aantal stellingen waarover op de workshop een redelijke mate van consensus bestond:

- Een gecertificeerd arbeidshygiënist is een breed ontwikkelde HSE-consultant, met AH als één van zijn/haar specialisaties; het profiel van de arbeidshygiënist verandert, evolueert.
- Een certificeringssysteem wordt gezien als een goede zaak, om te voldoen aan nationaal en internationaal gestelde deskundigheidseisen; het moet wel duidelijk zijn waar het certificaat voor staat.
- Bij (her)certificering moet niet getoetst worden aan de hand van een al te gedetailleer-

de checklist (tijdsbesteding, opleiding, training, workshops enz.) maar aan de hand van aantoonbaar werk op hoog niveau, conform beroepsethiek, met aantoonbaar resultaat. Aantoonbaar aan de hand van rapportages en referenten.

- Vakinhoudelijke werkwijze en aansluiting op de klantvraag zijn bepalend bij de certificering; behalve kennis, moeten ook vaardigheden getoetst worden; competentiegericht toetsen moet zich richten op processen, dus meer op 'hoe' resultaat bereikt wordt dan op welk resultaat.
- Het lijkt niet wenselijk om deelcertificaten te ontwikkelen voor verschillende aandachtsgebieden in de arbeidshygiëne (schadelijke stoffen, geluid, klimaat, trillingen, biologische agentia enz.).

Het is overigens ook denkbaar, dat er binnen de vereniging als geheel, of onder de groep gecertificeerde leden van de NVvA, anders wordt gedacht over de in de workshop besproken zaken. Vandaar de opname van deze conclusies in dit visiestuk.

Keuze in filosofie voor certificatie: fritessnijder of dialoog

Arbeidshygiëne moet een interessant en uitdagend beroep blijven. Anders (en dat is nu al het geval) komt er weinig aanwas en lopen ervaren mensen weg naar andere uitdagende banen. Gezien deze mogelijke ontwikkeling is het noodzakelijk dat het certificeringssysteem niet te knellend is met als gevolg dat het beroep inboet aan aantrekkingskracht. Het meten van kwaliteit kan in theorie met een 'analytisch proces' worden uitgevoerd in een strak keurslijf van een certificeringmethode of een 'examen'. Prestatiemetingen met een beperkt aantal indicatoren dekken lang niet altijd de werkelijke prestatie. Bepaalde aspecten zijn ook niet te meten. Bijvoorbeeld de kwaliteit in de zorg heeft te maken met het vertrouwen van de patiënt in de zorgverlener (ref. 7). De auteurs van het artikel 'Rijnlands

model als inspiratiebron' vragen zich dan ook af of het circus van handboeken, certificeerders, visitaties en auditors wel werkelijk kwaliteitsverhogend werkt (ref. 7).

Dit visiedocument heeft juist onderbouwd dat er niet één soort kwaliteit is waarop een arbeidshygiënist te toetsen valt. Daarvoor lopen de ontwikkeling van individuele arbeidshygiënisten en de context waarin zij werken te veel uiteen. Door een starre certificeringmethode toe te passen worden de arbeidshygiënisten als het ware door een *fritessnijder* gehaald. Dat levert dan min of meer eenvormige AH's op. Voor specifieke individuele omstandigheden is geen aandacht en aan alles wat buiten het model valt, wordt voorbijgegaan, met name dat wat moeilijk meetbaar is of langs rationele weg te analyseren is. Het is verleidelijk om in allerlei regels en protocollen te vervallen. Nederland wordt om die reden het Noord-Korea van de certificeringwereld genoemd (ref. 8, De Limes).

Voorbeeld ontwikkelingsmodel arbeidshygiënist

De arbeidshygiënist moet goed opgeleid zijn, met een goed kennisniveau minimaal op Bachelors/ HBO niveau en kennis van exacte vakken op HBO niveau. Vanuit het kennisniveau volgt de ontwikkeling van het kunde- en vaardigheidsniveau. Dit leer je niet op school, maar in de praktijk. Mentoring en intercollegiaal deskundigenoverleg vormen hiervoor de opmaat. Het is dan ook een onderdeel in de gedragscode van de gecertificeerde AH om bereid te zijn de 'gezellen' te begeleiden naar hun meesterscertificaat.

Maar er is meer in de wereld, zo ontdekt de arbeidshygiënist als deze na de opleiding aan het werk gaat. Hij (of zij) ontdekt dat er interessante aanpalende vakgebieden zijn, zoals veiligheid, ergonomie en ook milieu. Reden om zich verder te ontwikkelen en aanvullende opleidingen te volgen. 'Education permanente'. Aanvullende certificaten worden aangevraagd.

Dwarsverbanden tussen de vakgebieden worden nu steeds duidelijker. Het eigen functioneren wordt zo op een hoger plan gebracht. Kennislacunes worden verder opgevuld, zoals beïnvloeding van gedrag. Terugkijkend na zo'n jaar of 10 beseft de 'arbeidshygiënist van toen' dat hij is getransformeerd naar HSE-consultant 2.0. Met nog steeds de actuele arbeidshygiënische kennis, maar geplaatst in een breder perspectief. Wat een verrijking, niet alleen voor zichzelf maar ook voor de klant!!

Een meer dialogische benadering (zoals een individuele peer review) richt zich op het begrijpen van de arbeidshygiënist en helpt om verschillende gezichtspunten te leren kennen. Tevens is de betrokkenheid veel groter, en komen zaken als context, verbanden, emoties en drijfveren naar voren. Veelal komt de essentie waarom het draait naar boven. Dit sluit ook het beste aan bij het Rijnlandse model, waarbij visie, ontwikkeling en vakmanschap centraal staan. Of de huidige 'verplichte' aanpassingen (verplichte aanwezigheid en een invulling van de term 'examen') ook daadwerkelijk bijdragen aan kwaliteitsverbetering zal de ervaring moeten uitwijzen. Wel is het zo dat 'arbo' in het algemeen en 'arbeidshygiënist' in het bijzonder, geen echt 'sterke merken' zijn. De aanpassingen in het certificeringssysteem zullen dat imago echt niet snel verbeteren, daar is meer voor nodig.

Wat willen we per sé niet bij de beroeps-certificering

- Niet strikt kijken naar 4 dagdelen werk als AH of VK, maar breder. Het werk dient zich nu eenmaal niet aan als een strikt AH of VK onderwerp, onderwerpen zijn samenhangend.
- De interpretatie van de RvA van het woord 'to examine' kwam vrijwel neer op het afleggen van een 'echt examen'. Dat komt niet overeen met de internationale geldende praktijk bij hercertificering. Een 'echt examen' kan eenvoudigweg niet aansluiten bij een brede beroepsontwikkeling.
- Géén onderzoeksrapporten als belangrijk-

ste criterium voor certificering. In het werkveld als adviseur gaat het niet alleen om producten zoals rapporten.

- Er mogen geen zinloze barrières zijn zoals het niet mee laten tellen van beleidswerk e.d. Beroepsontwikkeling in de loopbaan, richting beleid en inhoudelijk management is ook van belang.
- Het systeem mag geen eenheids-arbeidshygiënisten voortbrengen. De sector waarin iemand werkt bepaalt ook deels het profiel van het werk (dienstverlening vs. zorg; kantooromgeving vs. industriële omgeving etc.).

Voorstel voor randvoorwaarden aan een certificeringssysteem:

- Vakmanschap en collectieve ambitie centraal stellen (Rijnlands model) in plaats van controle of benadering met checklist en 'afvinkeisen' (Angelsaksisch model).
- Moet flexibel in kunnen spelen op de ontwikkelingen in het beroep.
- Moet de professional stimuleren om zich verder te ontwikkelen.
- Mag interdisciplinaire samenwerking niet belemmeren, in de zin dat ook producten die gezamenlijk zijn opgesteld, moeten meetellen voor de certificering.
- Moet rekening houden met de context en de werkomgeving van de arbeidshygiënist.
- Moet geschikt zijn voor zowel 'brede' arbeidshygiënist als meer diepgaande specialisten.
- Moet activiteiten zoals vakinhoudelijk management, aansturing van arbodeskundigen (junior arbeidshygiënist), beoordelen van en opstellen van wetgeving, beïnvloeden van bedrijfs-beleid, implementeren van adviezen, aspecten rondom management- en zorgsystemen alsmede het opstellen van professionele richtlijnen, procedures en instructies meetellen voor de certificering. Het systeem moet flexibel mee kunnen veren met loopbaanontwikkelingen in het 'HSE' vakgebied zowel nationaal als internationaal.
- Moet rekening houden met bestaande context waarin AH's werken, zoals in een gecertificeerde arbodienst, waarin al sprake is van klantevaluaties. Dan hoeft men daar bij de persoonscertificering niet meer naar te vragen.
- Moet open staan voor 'nieuwe' activiteiten die aanpalen aan de kern van arbeidshygiëne zoals Mentale belasting, Lifestyle factoren, Emergency Response, Milieu en gezondheid.
- Moet praktisch uitvoerbaar zijn, de kosten en tijdsbesteding mogen niet substantieel

hoger worden dan nu het geval is.

- Neemt elementen mee van het competentiemodel zoals opgesteld door de Onderwijscommissie.
- Sluit aan bij de eisen van de internationaal geldende praktijk.

Invulling certificatiesysteem:

Er zijn bij de certificering een aantal elementen van belang:

- Opleiding en werkervaring
- Bijblijven in het vakgebied
- Verdere beroepsontwikkeling .

Opleiding en werkervaring

Kan blijven zoals het nu geregeld is. Mogelijk op termijn meer aandacht voor bredere 'HSE' opleiding, bij voorkeur op mastersniveau.

Bijblijven in het vakgebied

Kan deels zo blijven, puntensysteem heroverwegen. Nu is er teveel differentiatie. Bij voorkeur jaarlijks 'state of the art' cursus/bijtscholing vanuit wetenschap of onderzoek. Relatie verbeteren tussen wetenschappelijk onderzoek en beroepspraktijk. Kijk naar de ergonomen, die meer uitgaan van de wens van de deskundige zelf om zich in een bepaalde richting verder te ontwikkelen. Na de certificatieperiode wordt bekeken hoe dat is verlopen. Dat is dus een andere insteek dan een boekhouding van punten bijhouden.

Verdere beroepsontwikkeling

De markt bepaalt het profiel van de arbeidshygiënist en heeft daarmee invloed op de certificeringseisen. Het profiel verandert:

- breder; meer aandacht voor gezondheid in de breedte; andere dan de traditionele AH factoren met een impact op gezondheid en productiviteit op het werk
- smal(ler), blijvend plaats voor specialisten die duidelijk toegevoegde waarde hebben voor het vakgebied in zijn totaliteit
- meer nadruk op adviseerschap, competenties die verder gaan dan inhoudelijke deskundigheid.

Verdere ontwikkelingen en variatie in het beroep moeten mogelijk zijn, via T-profiel of door (sub)specialisatie. Het uiteindelijke doel 'bijdragen aan veiligheid en gezondheid' moet voorop blijven staan. De manier waarop dat bereikt wordt is veelal afhankelijk van de context waarin de AH/deskundige werkt en valt lang niet altijd door de arbeidshygiënist zelf te beïnvloeden. Beoordeling is mogelijk door middel van geformaliseerde (en gedocumenteerde) peer reviews cq. visitatie door beroepsgenoten, als onderdeel van de certifi-

catie. Samen met een collega 'met de benen op tafel' en dan een paar projecten of onderwerpen positief kritisch onder de loep nemen, zowel op de inhoud als op de wijze van advisering en het behaalde resultaat. De beroepsgenoten zijn immers in de regel op de hoogte van de manier van werken. Op deze wijze is er een borging van de kwaliteit op het niveau van de werkwijze van de AH/deskundige als professional. Dat is leerzaam voor alle partijen en het voegt iets toe aan het vakmanschap. En dat is Rijnlands!

Tot slot: wij hopen met dit stuk een openbare bijdrage te leveren aan de discussie omtrent de beroepscertificering. Deze discussie is wat moeizaam geweest vanwege de eis van SZW dat certificeringsdocumenten die aan de BCD werden gestuurd, 'onder embargo' werden verstrekt. Het zal duidelijk zijn dat wij de gang van zaken, zoals die is ingezet door SZW in een geheimzinnige sfeer, betreuren. Wij hopen dat de besturen van de NVvA en de BCD een open discussie gaan faciliteren.

Mart van der Steeg, (RHVK, RAH), College van Deskundigen SKO

*Paul Settels (RHVK, RAH, Eur Erg.),
Kees Hommes (RAH), lid IOHA - NAR*

Referenties:

1. Onder druk wordt alles vloeibaar, rapportage van een web-enquete gehouden onder de leden van BA&O, NVvA en NVVK, Stichting Preventie Project Management (PPM), 2006.
2. Preventiedeskundigen - heden en toekomst, Stichting Preventie Project Management (PPM), Bemmelen, 08-01-2008.
3. Competentieprofielen Arbeidshygiëne, NVvA commissie onderwijs, 2006.
4. Certificatieschema A&O, AK en VK, Stichting BCD, concept versie 3.2, september 2008.
5. AH certificering waar gaat dat heen? Verslag workshop Certificering, NVvA-symposium 2009, Ineke Thierauf, Jodokus Diemel (opgenomen in deze Nieuwsbrief).
6. Leidinggeven aan professionals? Niet doen! Over kenniswerkers, vakmanschap en innovatie. Mathieu Weggeman, Managementboek van het jaar 2008.
7. Het Rijnlands model als inspiratiebron, Paul Bakker e.a, Holland Management Review, 103, 2005.
8. <http://www.delimes.nl/site/> : DeLimes is gespecialiseerd in organisatieontwikkeling. Daarbij maken we gebruik van de in de organisatie aanwezige organiseerkracht, we mobiliseren als het ware planmatig het gezond verstand. Dat blijkt onveranderlijk gebaseerd te zijn op Rijnlandse waarden en principes.

Voorbeeld: Certificering volgens DeLimes gaat over het borgen van principes van waaruit mensen in de organisatie handelen. ISO is daarvoor een prima platform. Op voorwaarde dat dit op de juiste wijze wordt gehanteerd. Want het is zo verleidelijk om in allerlei regels en protocollen te vervallen. Het typisch Nederlandse HKZ-label (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorg) is helaas een voorbeeld daarvan (terwijl rule based organiseren nu juist zo typisch Angelsaksisch is). De ervaring leert echter dat de gangbare kwaliteitssystemen als HKZ gemakkelijk voorbij gaan aan de visie en het vakmanschap van management en professionals en dikwijls leiden tot een onstuitbare bureaucratisering. Hierdoor lost kwaliteit als het ware op in rationaliteit en komt de beoogde kwaliteitsverbetering vaak niet tot stand. Om die reden wordt ons land wel het Noord-Korea van de certificeringwereld genoemd.



RAH, APK EN DE GEVAREN OP DE WEG

Jodokus Diemel

Ergens in de jaren '80 van de vorige eeuw werd de verplichting ingevoerd om auto's van drie jaar of ouder, jaarlijks een APK-keuring te laten ondergaan. Remmen, verlichting, chassis en nog zo wat zaken worden daarbij aan een keuring onderworpen. Deze keuring mag alleen worden uitgevoerd door daartoe gekwalificeerde garagebedrijven. Een paar jaar geleden is er een kleine wijziging geweest, waardoor de verplichting tot APK-keuring pas na vier jaar ingaat. Zonder geldig APK-keurmerk mag een auto van vier jaar of ouder niet meer aan het verkeer deelnemen. Dit om te voorkomen dat weggebruikers te lang zouden blijven rijden met auto's die door onvoldoende of slecht onderhoud gebreken vertoonden. Gebreken die tot fatale ongevallen zouden kunnen leiden voor de inzittenden van die auto's en voor medeweggebruikers. Wanneer gebreken geconstateerd worden bij de keuring, dienen deze eerst hersteld te worden en alvorens de APK goedkeuring wordt afgegeven. Een mooi systeem, dat erop gericht is om te garanderen dat auto's op de Nederlandse wegen voldoen aan een minimum niveau van veiligheid.

Van APK naar RI&E

In dezelfde periode, in elk geval niet heel veel later, werd de Arboret van kracht. Er werd een langere tijdsfasering gehanteerd, maar na 2000 was ongeveer elk bedrijf verplicht een RI&E te hebben met een bijbehorend Plan van Aanpak. De RI&E moest zijn uitgevoerd of minstens zijn getoetst door gecertificeerde deskundigen werkzaam bij een gecertificeerde arbodienst. In tegenstelling tot de wetgeving met betrekking tot de APK-keuring, is de wetgeving met betrekking tot de RI&E enkele malen gewijzigd. De afgelopen jaren is bijvoorbeeld de verplichting afgeschaft om voor de RI&E een gecertificeerde arbodienst (die beschikt over alle vier in de Arboret genoemde kerndeskundigen) in te schakelen. Daarnaast hoeven tegenwoordig kleinere bedrijven (eerst van 10 werknemers of minder, later 25 of minder) geen gecertificeerde deskundige meer in te schakelen om hun RI&E te toetsen, mits men de RI&E uitvoert met behulp van een gecertificeerd 'RI&E-instrument'.

Nu is het zo, dat een RI&E een globaal overzicht geeft van gezondheidsrisico's in een bedrijf of instelling. Ongeveer vergelijkbaar met de APK-keuring, die aangeeft op welke onderdelen een auto reparatie behoeft, alvorens deze weer als veilig beschouwd kan worden om op de weg te worden toegelaten. In de Arboret staan verder wel de kerndeskundigen vermeld die, mits gecertificeerd, gerechtigd zijn om een RI&E uit te voeren of te toetsen. Er staat daarbij echter niet vermeld, welke deskundige(n) eventueel ingeschakeld moeten worden om verdiepend

onderzoek te doen, indien dat volgens de RI&E noodzakelijk is.

Zo ver, zo goed, dat is analoog aan de APK-regeling, die evenmin voorschrijft welke beroepsgroepen de remmen of het chassis van de auto mogen repareren alvorens het APK-sticker zal worden uitgereikt.

Garantie

De auto mag dus ook gerepareerd worden door die Hongaar die vorig jaar de badkamer van mijn buurvrouw heeft vernieuwd. Die doet dat veel goedkoper dan een erkende BOVAG of FOCWA-garage, zelfs ook goedkoper dan de autosloperij die goedkope onderdelen levert.

De badkamer van de buurvrouw ziet er tegenwoordig prachtig uit, maar zij moet tegenwoordig het bad legen door met emmers en pannen het water eruit te schepen, want de afvoer is niet aangesloten en de Hongaar houdt zich verder onbereikbaar. Dus er zijn plausibele overwegingen om de auto toch maar door een erkend garagebedrijf te laten repareren, ook al hoeft dat niet persé dezelfde garage te zijn die de APK-keuring uitvoerde.

Bij de RI&E ligt het al niet veel anders. Wanneer wordt geconstateerd dat er werknemers worden blootgesteld aan schadelijk lawaai of schadelijke stoffen, dient er een nadere beoordeling van de blootstelling te worden uitgevoerd. Doorgaans dient het blootstellingsniveau gemeten te worden. In de Arboret is niet vastgelegd dat het een arbeidshygiënist moet zijn die de blootstellingsbeoordeling uitvoert (of toetst), laat

staan een gecertificeerd arbeidshygiënist. Dus ook een veiligheidskundige mag blootstellingsmetingen uitvoeren, maar ook een zelfbenoemde arbo-adviseur, of zelfs die Hongaar die de badkamer van de buurvrouw heeft opgeknapt.

Anders dan bij de APK-keuring, waar na de reparatie (indien niet door de keuringsgarage uitgevoerd) de auto weer naar een APK-keuringsstation moet worden gebracht om gekeurd te worden. Pas dan mag de auto weer deelnemen aan het verkeer. En na een jaar wordt de keuring weer herhaald, want dat is bij wet verplicht. Zo is min of meer gegarandeerd dat auto's met gebreken tijdig worden gerepareerd of voorgoed van de (Nederlandse) weg worden gehaald.

Deskundigen

Hoe anders is dat bij de RI&E. Wanneer er een blootstellingsonderzoek moet worden uitgevoerd, komt dat in het Plan van Aanpak te staan. Nu kan het verder nogal verschil maken of de werkgever daarvoor een gecertificeerd arbeidshygiënist inschakelt of niet. De Arboret geeft geen clou over wie of wat voor persoon die beoordeling zou moeten uitvoeren, aan welke kwalificaties die moet voldoen. De Arboret zegt dienaangaande immers alleen iets over de deskundigen die gekwalificeerd zijn om een RI&E te mogen toetsen of uitvoeren. Wel is in NEN-EN 689 een en ander vastgelegd met betrekking tot de meetstrategie en in NEN-EN 481 en 482 ten aanzien van de uitvoering van de metingen.

Ook is er sinds de invoering van het nieuwe stelsel van grenswaarden niets vastgelegd over de kwalificaties van de deskundigen die een bedrijfsgrenswaarde zouden kunnen of mogen vaststellen. Met andere woorden: datgene wat de kern van het vakgebied van de arbeidshygiënist uitmaakt, die werkzaamheden waarop de beoordeling zich richt bij de persoonscertificering van arbeidshygiënisten, dat is niet wettelijk beschermd. Iedere zelfbenoemde deskundige mag blootstellingsmetingen uitvoeren en toetsen aan grenswaarden.

Certificering en de markt

Maar waarvoor dient het certificaat arbeidshygiënist dan? Het is een brevet dat nodig is om bij uitvoering en toetsing van de RI&E betrokken te blijven. Maar de RI&E is niet de kern van de opleiding of van het vakgebied arbeidshygiëne. Dus waarvoor stelt SZW nu hogere eisen aan de methode van certificering? Wat maakt dat eigenlijk uit voor de kwaliteit van de RI&E? Worden de arbeidsomstandigheden in Nederland er beter van? Naar mijn mening niet.

Vermoedelijk is het een puur administratieve maatregel, gericht op het uniformeren of harmoniseren van de certificering van de kerndeskundigen die in de Arboret worden genoemd. Het zal leiden tot een toename van de hoeveelheid eenheidsworst in arboland.

De door SZW voorgenomen maatregel is er echter één met vergaande consequenties voor individuele arbeidshygiënisten en voor de beroepsgroep. Een positief effect is daarvan evenwel niet te verwachten op de kwaliteit van in de praktijk uitgevoerde blootstellingsmetingen en daarop gebaseerde adviezen en maatregelen. En wel hierom: de gecertificeerde arbeidshygiënist is gehouden om te werken volgens een doordachte en beargumenteerde meetstrategie. Maar tegelijkertijd zijn in de huidige situatie ook niet gecertificeerde AH's en zelfs niet-arbeidshygiënisten gerechtigd om blootstellingsbeoordelingen uit te voeren. Het is verder ook niet verplicht te laten toetsen of blootstellingsmetingen voldoen aan NEN-EN 689, laat staan aan modernere wetenschappelijke inzichten op dit gebied? (Zie daarvoor www.arbokenisnet.nl, dossier "Algemeen stoffenbeleid" dat hierover veel lezenswaardigs te bieden heeft.)

De niet-gecertificeerden hebben daarom op de niet-gereguleerde arbomarkt een concurrentievoordeel ten opzichte van gecertificeerde arbeidshygiënisten.

De offerte van de gecertificeerde AH voor een blootstellingsbeoordeling zal doorgaans duurder uitpakken dan de offerte van een 'arbo-adviseur', die niet hoeft te voldoen aan certificeringseisen en die dus de eisen van een goede meetstrategie kan laten voor wat ze zijn (als men er al kennis van heeft). Een niet gecertificeerde AH of een 'non-descript deskundige' kan zich bijvoorbeeld in eerste instantie beperken tot het uitvoeren van één meting (en niet in de offerte aangeven dat er wel eens vervolgmetingen noodzakelijk kunnen zijn). We mogen al blij zijn als die ene meting dan weldoordacht en op een juiste manier wordt uitgevoerd. Maar het is in principe onvoldoende om de situatie op te beoordelen.

Hungarian RAHpsody

Volgens de richtlijnen van de Arbeidsinspectie is een initële beoordeling bestaande uit één meting toegestaan. Weliswaar geeft DGA in de richtlijnen voor beoordeling van de blootstelling een heel schema waarin wordt uitgewerkt of en hoe vaak er vervolgmetingen noodzakelijk kunnen zijn. Het schema is zo ingewikkeld dat het

ook voor inspecteurs moeilijk te interpreteren is en wordt dan ook niet strikt (in de praktijk: niet of nauwelijks en zeker niet consequent) gehandhaafd.

Niet gehinderd door enige kennis van meetstrategie, of van de geringe statistische betekenis van één enkele meting, laat staan van mogelijke gezondheidsrisico's op lange termijn van de gemeten stoffen, kan dus ook de Hongaarse loodgieter annex automonteur een offerte uitbrengen voor het uitvoeren van een blootstellingsbeoordeling. Je huurt een PID-meter of andere apparatuur en je hoeft ten slotte alleen maar even te kijken of de meting hoger of lager dan de grenswaarde uitvalt. Welke grenswaarde, hoe stel je een bedrijfsgrenswaarde vast? Ach, laten we toch niet zo moeilijk doen, neem gewoon het oude Chemiekaartenboek, daar staan er genoeg in. Met andere woorden, door te kiezen voor certificering, zich te houden aan de beroepscode en aan de wetenschappelijke inzichten over meetstrategieën, loopt de arbeidshygiënist een gereede kans om zichzelf uit de markt te prijzen.

En de werkgever, die het verschil in kwaliteit tussen beide offertes niet kan beoordelen, zal in veel gevallen de opdracht gunnen aan de goedkoopste aanbieder. Pas als na een jaar of vier of vijf er misschien weer een arbeidshygiënist wordt ingeschakeld voor een update van de RI&E, zal die mogelijk tot de conclusie komen dat de beoordeling van de blootstelling niet helemaal juist of onvolledig is uitgevoerd. Of onvoldoende basis biedt voor de conclusies die eruit zijn getrokken. Misschien, mogelijk, eventueel, mits ... Maar dan is de Hongaarse arbo-adviseur alweer met een andere klus bezig en niet meer bereikbaar. En de blootgestelde werknemers vertonen inmiddels de eerste symptomen van een nare ziekte.

Wat is het nut van een arbeidshygiënische opleiding en een AH-certificaat, wanneer ieder zelfbenoemde arbo-adviseur in principe blootstellingsmetingen mag uitvoeren? Het vreemde van de huidige discussie over de systematiek van de certificering is, dat de overheid (bij monde van SZW) enerzijds strenge eisen stelt aan de methode van certificeren van arbeidshygiënist(en) en andere kerndeskundigen) maar anderzijds niet in de Arbowet aangeeft in hoeverre (gecertificeerde) beroepsbeoefenaren betrokken behoren te worden in het arbeidshygiënische (en overig arbo-) onderzoek- en advieswerk.

Hoe zou het zijn als ...

Hoe zou het op de Nederlandse wegen worden, als de verplichting tot APK-keuring de komende jaren wordt afgeschaft? Al die regels, die het MKB maar dwarszitten in hun dadendrang en het vrij ondernemerschap belemmeren...

Eerst bijvoorbeeld vervalt de verplichting voor personenauto's en bedrijfswagens die minder dan 10 personen vervoeren. Na twee jaar vervalt de APK-verplichting voor alle voertuigen die minder dan 25 personen vervoeren. Uiteindelijk blijft de verplichting alleen bestaan voor bussen die zich op de snelwegen begeven én meer dan 25 personen vervoeren. Ieder die dat wil, kan zijn auto natuurlijk nog altijd op vrijwillige basis een APK-keuring laten ondergaan. Garages moeten zelf maar aantonen dat hun APK-keuring nuttig en het geld ten volle waard is.

Vervolgens gaat het ministerie van Verkeer en Waterstaat strengere eisen stellen aan de uitvoering van de APK-keuring. De keuring zou voor de meeste weggebruikers niet meer verplicht zijn, maar als je een APK-keuring laat uitvoeren moet die aan strenge criteria voldoen en zou door de nieuwe eisen natuurlijk ook meer gaan kosten.

Het verkeer zou er echt niet veiliger van worden. Alleen automobilisten en bedrijven die helemaal overtuigd zijn van het nut van een APK-keuring en ook het geld ervoor over hebben, laten die dan nog uitvoeren. Maar op de weg zou de overgrote meerderheid van de auto's dan snel geen APK-keurmerk meer hebben.

Dat dergelijke maatregelen met betrekking tot de APK-keuring er zullen komen lijkt ondenkbaar. Maar met betrekking tot de arbo-wetgeving, de wettelijk vastgestelde vereiste deskundigheid van deskundigen die onderzoek doen en advies uitbrengen op gebied van arbeidsomstandigheden, is de realiteit. Arboland heet voortaan Arbohygarije ...

Wat kan de NVvA doen?

Het is weliswaar niet te verwachten dat SZW nu ineens in de arbowet gaat vastleggen dat alleen AH-gecertificeerden blootstellingsmetingen mogen uitvoeren; maar we kunnen er op zijn minst op aandringen, dat minimaal de toetsing van meetstrategie en van de conclusies uit de metingen dienen te worden uitgevoerd door een gecertificeerd arbeidshygiënist.

Het lijkt mij zonder meer belangrijk dat de NVvA meer gaat tamboereren op de specifieke

ke waarde en deskundigheid van arbeidshygiënisch onderzoek.

Het belang van een goede meetstrategie bij blootstellingsonderzoek, een strategie en methodiek die is uitgedacht en uitgevoerd door of minstens onder verantwoordelijkheid van, een gecertificeerd arbeidshygiënist. De vaststelling van bedrijfsgrenswaarden, toetsing van metingen aan grenswaarden, de interpretatie van de risico's die de blootstelling oplevert voor de gezondheid van betrokkenen op lange termijn. Allemaal zaken die de Hongaarse klusser niet kan aflezen op een Draegerbuisje of een PID-meter.

Als we de waarde daarvan en dus van de specifieke rol van de arbeidshygiënist, niet kunnen aantonen, heeft het ook niet veel zin om de certificering overeind te houden. Die geeft in de huidige situatie immers alleen aanspraak op het uitvoeren en toetsen van RI&E's.

De NVvA heeft vertegenwoordigers in diverse commissies instellingen die betrokken zijn in de besluitvorming rondom de inhoud en de systematiek van certificering. NVvA-leden in de Commissie Onderwijs, Commissie RAHN, de Certificeringscommissie van SKO Hobéon, de NAR (committee van IOHA) en in de Stichting Beheer Certificering van Deskundigen. Het is belangrijk dat die vertegenwoordigers gezamenlijk één standpunt overbrengen in het overleg met SZW en met SKO Hobeon. Onderlinge afstemming van standpunten is dan noodzakelijk en daarvoor is meer structureel onderling overleg nodig dan tot nu toe gebruikelijk was.

Maar bovenal is het noodzakelijk dat Nederlandse werkgevers inzicht krijgen in het nut van 'de arbeidshygiëne' en dat men inziet dat dat iets anders is dan 'de Arbo'.

*Jodokus Diemel^{RAH}, Arbode Consultancy
Redacteur NVvA Nieuwsbrief en website*

NEWSPEAK EN KWAAITAAL

TELETEKST

Transparantie: doorzichtig smoesje

In de virtuele wereld is niets wat het lijkt, zeggen ze. Maar ook in de echte wereld is dat al langer zo, naar mijn ervaring. Zich transparant noemende organisaties zochten de afgelopen jaren naar nieuw personeel (nee, inmiddels niet meer, ... crisis hè!). Ofwel met rookgordijnen trachtte menig koe een haas te vangen. Recruitment. Young executives wanted, division risk assessment. Neem de volgende tekst uit een vacature:

'Degene die wij zoeken is flexibel inzetbaar, geen 9-tot-5 mentaliteit, hands-on type, staat stevig in de schoenen, niet bang om met de poten in de modder te staan en heeft bovenal een helicopter-view.'

Herkent u zich al een beetje in dit profiel? Voor mij klinkt dit meer naar een rijstplukker op de hellingen van de Himalaya dan een HSEQ-manager.

Een integrale benadering van klantvragen is typerend voor jouw aanpak, als teamplayer heb je een hands-up mentaliteit, je bent plantgericht, transpirant, pro-actief, innovatief, communicatief, conspiratief, creatief en nog wablief.

Flexibel én hard-on, pro-actief en contraproductief, maar toch attractief, communicatief, apocrief en liefst ook contemplatief. Profylactief, invocatief, compilatief, manipulatief, apocrief, hypocriet, regressief en depressief. Transparant maar ondoorgrondelijk. Analytisch sterk maar ook speculatief want een optieregeling maakt deel uit van het beloningspakket. Wie hieraan moet voldoen, ligt continu in één of meer spagaten.

Los daarvan, is de zogeheten transparantie van organisaties zoveel als een wassen neus (of moeten we in dit verband spreken van een glazen oog?). De term is een cosmetische kunstgreep om zich als overzichtelijk opererende organisatie in de markt te zetten, terwijl doorgaans niet duidelijk is waarom de top daar zichzelf verrijkt tot in het absurde (bonussen en optieregelingen bij goed resultaat, gouden handdruk bij slecht resultaat) terwijl tegelijkertijd van het lager personeel gevraagd wordt genoeg te nemen met één procent loonsverhoging. Of nog minder. Waarom hoeven die managers en directeurs eigenlijk niet gecertificeerd te zijn en geen ethische code te ondertekenen?

Transparantie? Het zijn de nieuwe kleren van de keizer ... men staat te kijk, onmetelijk rijk, maar wel in zijn blote retro-kostuum.

Ir. O.J. de Zemel



ARBOFOTO

Ach, de zomer...!

Een gloednieuw gebouw, met deze gevel op het zuiden. Veel glas, natuurlijk: Transparantie! Van de architect mocht er hier en daar een klein zonwerinkje aan de buitenkant.

Maar niet te veel natuurlijk, dat zou het ontwerp niet ten goede komen!



En binnen, waar gewerkt moet worden, houdt het ook niet over.

Hier een luchtroostertje boven de ramen, daar een luikje dat af en toe open mag.

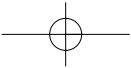
En die buitenzonwering? Die helpt alleen bij het bovenste raampje.

Binnen mocht er alleen wat luxaflex bij de onderste ramen. Dus, die verhuisdoos stond er nog en paste precies, verder hebben we nog wat A4-tjes tegen de ruiten geplakt.

Om te stikken ...

De redactie roept alle lezers op, om foto's aan ons te mailen, bij voorkeur voorzien van een kort commentaar, wat is er te zien en waarom wilt u dit delen met de lezers van de Nieuwsbrief.

U kunt uw foto's mailen aan het secretariaat (nvva@arbeidshygiene.nl) of aan één der redactieleden.



ABC VAN DE ADVIESBUREAU-CONSULTANCY

Jodokus Diemel

Heeft u dat ook, dat uw leidinggevende bij de arbodienst, of een klant tijdens een overleg ineens komt met een term waarvan u de portee niet helemaal kunt vatten? Of dat u van de ene dag op de andere uw werkzaamheden, die sinds jaar en dag toch niet zo heel erg veranderd zijn, moet omschrijven in marketing-terminologie die uw manager vorige week op de cursus voor het eerst heeft geleerd?

Wij helpen u een handje op weg met dit ABC. Hiermee kunt u uw manager misschien niet begrijpen, maar dan toch een koekje van eigen deeg geven.

Assessment: Het vaststellen van uw 'ass'-gehalte. Bent u 'high class' of 'working class', een jack-ass of een smart-ass (zie ook: SMART)? Wat zijn uw strong points, waar zitten de weaknesses? Bent u een opportunist of een threat to the company? Door een assessment verkrijgt uw werkgever een beeld, waarin u zich mogelijk geheel niet herkent. Maar daar is het dan ook niet voor bedoeld. Als men u maar in een hokje kan stoppen met een label erop. De rest van uw werkzaam leven zult u er niet meer van loskomen.

Asset management: Wanneer vastgesteld is wat uw ass-gehalte is, zal de company u een loopbaan-traject voorschotelen. Zie er maar eens uit te komen. Als professional (jack-ass) kunt u het schudden (Shake it), als vrouw (nice ass) helemaal. Een glass ceiling voorkomt dat u hogerop komt. Alleen mannen van de business-school gaan er elk jaar op vooruit.

Businessplan: Om de anderhalf tot twee jaar komt er weer een nieuwe directeur op uw standplaats. Met steeds een nieuwe titel. Dan weer heet het regiodirecteur, dan locatie-manager, dan zonedirecteur, dan unitmanager. Maar altijd komen ze binnen 6 maanden met een nieuw 'business-plan' op de proppen. Daarmee bewijst hij aan de hoofddirectie dat hij ambities heeft en aan u dat hij er de ballen van begrijpt wat uw werk inhoudt. Trekt u zich er niets van aan, mind your own business.

Benchmarking: de maat nemen. Maatwerk is vereist. In een C&A'tje komt u niet hogerop.

Checks and balances: Zorg dat de boel niet uit evenwicht raakt. De directie spreekt liever van cheques and vacancies. Zodra de directeur elders een baan ruikt, is hij namelijk alweer vertrokken met een zelf toegekende gouden handdruk. U mag hopen dat deze uitgekeerd wordt in de vorm van ongedekte cheques, die niet op de balans worden vermeld.

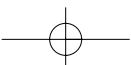
Core-business: hardcore punk, hardcore lounge-metal, hardware, software, soft focus, any old term will do. Als je maar af en toe een engelse term erdoorheen gooit lijkt het al gauw alsof je iets te melden hebt.

Corporate code, Complete bull-shit: Be competitive, grow competencies, show commitment: Work! Buy! Consume! Die!

Designed Learning: Kretologie van de bovenste plank, leren volgens een ontwerp! Compleet van de pot gerukt, weet men niet dat Het Nieuwe Leren het helemaal is tegenwoordig, waarbij de leerling zelf wel uitmaakt wat hij of zij wil leren en hoe en wanneer en van wie? Tjonge.

Employability: Waar ze met u heen moeten als u de 40 gepasseerd bent. Via designed learning gaat u een out-sourcing tegemoet. Head hunters zien u over het hoofd, u bent immers professional, daar is geen eer (lees: geld) mee te verdienen.

E-learning: Leren zich niet te ontplooiën maar 'employment focused'. Als *trainee* leert u de juiste *tools* te hanteren. *Elbow development:* Met ellebogenwerk komt u het verst. Wie het achter de ellebogen heeft maakt meer kans dan *straight forward dudes*.



Eye-opener: Blikopener. Om die helicopter open te breken.

Facturabiliteit: Die van uw leidinggevende wordt gemeten aan de omzet die u en uw collega's genereren, die van u wordt gemeten in declarabele uren. Voelt u het verschil?

Flexibiliteit: Dit gaat alleen over uw bereidheid om op ongewone uren beschikbaar te zijn voor het werk. De werkgever eist en de werkgever dient daaraan gehoor te geven. Thuis en onderweg waarheen dan ook dient u telefonisch bereikbaar te zijn. Als u voor een onderzoekje aan de andere kant van het land om 04.00 uur op moet om er bij aanvang van de werkzaamheden te zijn, mag u niet mopperen. Financieel staat daar geen genoegdoening tegenover, u mag blij zijn als het lukt deze extra tijd te compenseren.

G-man: Tegenstander van female development. Alles is geoorloofd in de strijd tussen de sexen. *Glass ceiling, girls, guns, guts, you name it, we've got it!*

Hands-on mentaliteit: Graaien en zelfverrijking is de mores bij leidinggevend en directie. Vandaar, leg uw handen op alles dat u te pakken kunt krijgen. Steek de handen uit de mouwen, laat ze wapperen, doe iets! Niet verwarren met een hard-on!

Helicopterview: Wordt gevraagd in vacatureadvertenties. De leidinggevende zou zich graag in een helicopter verplaatsen, maar een instapmodel Jaguar als leasewagen is het hoogst bereikbare. Vandaar omringt men zich graag met mensen die wel eens in een helicopter hebben gezeten en daarover leuk kunnen vertellen. Beschikt u over een *fish-eye perspective*, dan kunt u dat beter niet op uw CV vermelden.

High potentials: Potentiële hoogvliegers. Met die helicopter natuurlijk.

Incompetenties: Vroeger moest je op school dingen leren zoals lezen, schrijven, grammatica, rekenen, en meer van die ouderwetse vaardigheden. Tegenwoordig hoef je alleen nog een beetje te kunnen lezen en verder op een computer op de juiste toetsen kunnen drukken. En, niet onbelangrijk, daarbij hoog van de toren blazen en een grote bek geven om hoger op te komen.

Jagged edge: Een kartelmes, om brood op de plank mee te snijden? Tegenwoordig koopt toch iedereen gesneden brood. Stamt vermoedelijk uit de tijd van de Jabberwocky.

KPI, Kritische Prestatie Indicatoren:

Control freaks beheersen de afdeling HRM. Van gekkigheid weten zij van geen ophouden bij het verzinnen van prestaties die u als uitvoerend adviseur zou moeten leveren. *Key Performance Indicators*. Steeds meer tijdsbesteding moet tot op de minuut geadministreerd worden. Controlitis. Hoe lang zit u dagelijks op het toilet? Doe dat voortaan thuis.

Learning moment: Als u iets niet helemaal goed doet, geldt dat als een blunder. Dat levert direct een negatieve aantekening op uw conduite-staat. Als uw manager iets niet goed doet, heeft hij een leermoment. In de toekomst wacht hem salarisverhoging.

Mobiliteit: Dit gaat niet over woon-werkverkeer, maar over carrièremogelijkheden. Bent u nog vooruit te branden of zit u vastgeroest in uw functie, of zelfs aan uw bureau? Voor uw werkgever is de belangrijkste vraag of hij u op een goedkope manier kan lozen bij de eerstvolgende reorganisatie of dat er een hoge afkoopsom aan te pas moet komen.

Missie: uw werkgever wil een missie uitdragen. Stuur hem alle zilverpapier dat u kunt vinden.

Mind-set: Mentale instelling die vereist is om dit werk vol te houden, week in week uit. Zie ook assessment. Mind you, this is the real world. Heeft u niet de juiste mind-set en/of kunt u zich niet verenigen met de *corporate mission*, dan wordt u door uw collega's buitengesloten, u wordt slachtoffer van pesterij of erger. Maar dat noemen we *micro-aggressiveness*, anders klinkt het zo naar, net of de organisatie niet zou deugen.

Nine-to-five mentaliteit: Merkwaardig genoeg een ongewenste eigenschap. Liever pocht men erover al om zes uur 's morgens in de file te zijn gaan staan om er 's avonds negen uur pas weer uit te komen. Geweldig. En de hele dag op kantoor maar daarover zwetsen. Wie liever thuis werkt, van negen tot vijf, nee dat is niet de juiste instelling. Men wil werknemers die zoveel mogelijk overwerken, zonder daarvoor betaald te worden. Zet ze in schaal 10, maar wel onderaan, dan moeten ze wel.

Old boys network: Daar komt u niet tussen en dat moet u ook niet willen.

Organigram: Jaarlijks wisselend, met elk nieuw businessplan en ook tussendoor nogal eens. Als origami: veel spaghetti, weinig wol.

Ownership: Heeft u eens een goed idee, gaat uw leidinggevende ermee naar het MT om het *ownership* te claimen en de bijbehorende *credits* op te strijken.

People issues: Dingen die met het leven buiten uw werk te maken hebben. Dat iemand wel eens niet met het werk bezig wil zijn, er niet aan wil hoeven te denken. Dat kan men zich daarboven in de board-room niet voorstellen. *Inconceivable! Impossible!*

Poten in de modder: Professionals (dus geen amateurtjes), die het echte werk uitvoeren en de centen bij de klanten moeten verdienen, staan tegenwoordig zogenaamd 'met de poten in de modder'. Eigenlijk gaat het meer om de modder die het management voortdurend uitstort waar u zich doorheen moet waden om bij de klant geen modderfiguur te slaan.

Primair proces: Eigenlijk datgene wat u doet met die poten in de modder. Omdat daaromheen diverse schillen zijn gebouwd van support, sales, marketing, management, facility, IT, business control and the likes, dreigen directie en leidinggevendenden regelmatig door de bomen het bos niet meer te zien. Iemand moet ze dan weer eens wijzen op wat de hoofdzaak van de organisatie is. Dat duidt men dan aan met core-business, het primaire proces, whatever, dat deel van de organisatie waar het meest op bezuinigd wordt omdat daar het echte geld verdiend moet worden.

Pro-actief: Gewoon actief zijn telt niet meer. Weloverwogen te werk gaan is iets uit de vorige eeuw. Voordat u 's morgens wakker wordt, dient u al uit bed te stappen. In de auto eerst gas geven en dan pas schakelen. Wanneer u van uw manager een slecht omschreven opdracht krijgt en op het telefoonnummer van de klant blijkt de fax te staan aangesloten, lukt het niet altijd om de klant tevreden te stellen. Dat ligt dan niet aan de manager, het komt doordat u niet voldoende pro-actief bent geweest. Weest pro-actief, in tegenstelling tot contractief of transactief: het is niet de bedoeling dat u contracten of transacties afsluit. Als u dat wel zou willen, is het zaak om dit in uw PAP, PEP, PIP, POP en PUP* vast te leggen, anders komt er nooit wat van. (*Persoonlijk Actie Plan, Personal Education Plan, Personal Improvement Plan, Persoonlijk Ontwikkelings Plan, Personal Upgrading Plan).

Quality Assessment: Zo iets als met een Quick-Scan vaststellen of de Q-koorts bij u al

heeft toegeslagen. Quasi interessant doenerij, poeha en quatsch.

Registered: voor gecertificeerden. Niet dat het verder iets zegt maar het levert extra geld op. Certificering en registratie daarvan vindt uw werkgever zeer wenselijk, mits u de vereiste training en opleiding op eigen kosten en in de eigen tijd volgt.

Resources: Personeel wordt niet meer (zo ooit) gezien als menselijke factor, maar als bron van arbeid. Met mensen heb je altijd last, resources kun je aanboren of aanspreken zonder dat ze gaan klagen. En zo toch, dan ga je over op *strategic sourcing* om de lastpakken kwijt te raken.

Return on investment: Uw salarisverhoging gaat bij nader inzien niet door, gezien de veranderingen in de markt.

Salaris Positie: Door een uitgekiende tactiek van functie-omschrijvingen, gekoppeld aan KPI's (zie aldaar) en onmogelijke targets, is het niet meer vanzelfsprekend dat u salarisverhoging krijgt als u uw werk goed doet. Nee, u zult beter moeten presteren dan al uw collega's anders blijft u pas op de plaats maken in de loonschaal.

Score card (balanced): *Testimonial van uw deplorable employment credentials.* Met behulp van een SWOT-analyse wordt u ingedeeld in één van de twee vooraf reeds vastgestelde categorieën: slome werkezel, onderpresterende trien. Zie ook Assessment.

Shared service centre: Waar u terecht komt nadat ook uw functie via 'strategic sourcing' buiten de dienst is geplaatst. Voortaan geen functionele groei, geen loongebouw en geen loopbaanplanning meer. De tijd uitdienen, niet de *smart-ass* uithangen, wie stilzit moet geschoren worden.

SMART: specific, measurable, achievable, relevant, time-fased? Vroeger (1965-1970) was er een TV-serie over geheim agent nummer 86, Maxwell Smart, werkzaam voor het 'Control' agency in een nimmer aflatende strijd tegen de boeven van KAOS. Smart was een brokkenpiloot ("Missed it by that much!") die er met veel mazzel toch in slaagde zijn missions te volbrengen. Dat zegt het wel zo ongeveer.

Sustainability: Erg modieus, ieder bedrijf wil zich tegenwoordig voordoen als sustainable, groen, duurzaam, maatschappelijk verantwoord en toch ondernemer. Het betekent dat

in de presentatie naar buiten de nadruk wordt gelegd op groene en duurzame producten (wat dat bij een arbodienst ook mogen wezen) en intern wordt benadrukt dat er met zo weinig mogelijk inspanning zoveel mogelijk geld bij de klant moet worden weggehaald.

Target: Van bovenaf, ofwel top-down, door uw directie of leidinggevende vastgesteld doel, veelal onhaalbaar. Opdat u zich uit de naad werkt zonder ooit aanspraak te kunnen maken op salarisverbetering.

Transparantie: Doorzichtige poging van management om werkelijk inzicht in de besluitvorming, verantwoordelijkheden en achterliggende motieven te verhullen. Bij het out-sourcen van *non-core business* aan *obscure contractors* neemt de roep om transparantie toe, terwijl de rookgordijnen zich feitelijk steeds meer verdichten. Vergelijk matglas: is doorzichtig maar verhuult meer dan het laat zien. Mataglap word je ervan.

USP, Unique Selling Points: De kiosk op de hoek, die failliet is gegaan doordat de verkoper daar leed aan USP (underestimated salaris positie).

Vitaliteit: Meer en meer word u niet alleen beoordeeld op uw prestaties op het werk, maar ook thuis en in uw vrije tijd. Het is niet de bedoeling dat u ooit nog iets doet dat uw werkprestatie negatief beïnvloedt. Dat de werkgever uw 'vitaliteit' zegt te willen bevorderen betekent niets anders dan dat hij zich met elke minuut van uw bestaan en met elke activiteit wil kunnen bemoeien.

Would-be: Om te verhullen dat uw directeur niets afweet van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim, huurt hij gewoon een spin-doctor in (communicatie-adviseur).

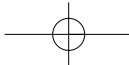
X-factor: De prettige persoonlijkheid van uw leidinggevende maskeert zijn incomepetenties. Helaas laat u zich daardoor steeds weer in het pak naaien. Collegiaal management!

Y-front: Voor vrouwen is de directie nog altijd moeilijk bereikbaar. Glazen plafond? Een jurk heeft nu eenmaal geen Y-front. Old boys recognise each other by the collar.

Zelfsturende teams: Niet uw manager maar u en uw collega's worden verantwoordelijk gesteld voor het behalen van voldoende prestaties. Dus als het bedrijf het niet goed doet door slecht management, krijgt u zelf de schuld. Dat is nou transparantie, credibility, crap!

ZZZ: Het geluid dat uw leidinggevende maakt tijdens de daily nap, het middagdutje dat voorbehouden is aan salarisschaal 12 en hoger. Zou verkwikkend werken en de prestaties verhogen. Dat willen we allemaal wel.

*Jodokus Diemel,
Redacteur NVvA Nieuwsbrief en website*



CALL FOR ABSTRACTS

NVvA-symposium 2010: Moderne tijden voor arbo en communicatie

De afgelopen jaren is er veel nieuwe kennis ontwikkeld op het gebied van arbeidshygiëne. Daarnaast hebben experts de kennis, die alleen aanwezig was in hun eigen hoofd, toegankelijk gemaakt voor een breed publiek door middel van de arbokennis dossiers. Maar wat doen we eigenlijk met al die kennis? Veelal wordt informatie gebundeld en in weer een nieuwe beleidsregel of richtlijn opgeschreven. Maar is dit wel de meest effectieve manier om te bereiken wat we willen: gezond werken voor iedereen? Communicatie speelt een belangrijke rol in het overbrengen van onze kennis op onze klanten en mensen op de werkvloer. Waar je voorheen nog wel aan kon komen met een folder, moet je nu toch minstens een workshop organiseren mét flitsende presentatie!

Tijdens het symposium in 2010 staan allerlei vraagstukken rondom communicatie op het programma. Hoe selecteer je de goede methode om voorlichting te geven in de wirwar van media? Welke rol spelen de ons bekende netwerken zoals de IAVM discussielijst en de arbokennisdossiers? Wat zijn succesvolle manieren van communiceren en wat zijn valkuilen? Hoe zet je moderne communicatie in om medewerkers te trainen? En verandert je rol als arbeidshygiënist door alle nieuwe communicatiemiddelen?

Naast nieuwe communicatiemiddelen staat ook risicocommunicatie centraal. Communicatie over risico's vraagt een specifieke aanpak omdat het vaak gaat over grote groepen mensen en onbekende onderwerpen. Timing, boodschap en vorm zijn hier cruciaal! Wat communiceer je over onderwerpen waar je zelf nog weinig vanaf weet? Hoe breng je een boodschap over op een grote groep mensen? Hoe zorg je ervoor dat er geen paniek uitbreekt? En wat kun je hier winnen of verliezen met moderne communicatiemiddelen? Ter afsluiting van het symposium zal een trendwatcher zijn licht laten schijnen op dit onderwerp. Voor dag 1 hopen we daarnaast natuurlijk op een aantal goede inzendingen voor de Bob

van Beek prijs, zodat we deze in 2010 weer als vanouds uit kunnen reiken!

Over het thema 'communicatie' valt veel te zeggen. Binnen de parallelsessies zijn er volop mogelijkheden om het thema op zeer verschillende manieren uit te werken. Daarnaast willen we natuurlijk de aandacht voor de inhoud van ons vak niet verliezen! Heb je het afgelopen jaar een interessant onderzoek uitgevoerd of een nieuwe communicatievorm succesvol toegepast? Stuur dan voor 31 oktober 2009 je abstract in! De richtlijnen hiervoor vindt u op de volgende pagina.

Suggesties voor thema's binnen het programma:

Nieuwe ontwikkelingen/nieuwe risico's

De afgelopen jaren is er veel aandacht besteed aan nieuwe risico's zoals nanotechnologie en Electro Magnetic Fields. Is de kennisontwikkeling al zo ver dat we deze toe kunnen passen in de praktijk? En zijn er nog nieuwe ontwikkelingen of zelfs nog onbekende risico's die interessant zijn om te presenteren?

Bekende onderzoeksterreinen

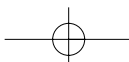
Heb je recent een interessant of vernieuwend onderzoek gedaan op een van de meer bekende thema's? Deel je resultaten dan tijdens het symposium met collega's! Denk hierbij aan blootstellingsonderzoek (via de huid, aan stof of vertaald in biologische monitoring) of de ontwikkeling of validatie van een nieuwe meetmethode.

Communicatie met niet-Nederlandstalige werknemers

Nederland krijgt steeds meer te maken met werknemers uit omliggende landen. Naast de seizoensarbeid op de bollenvelden kun je ook denken aan de bouwvakkers uit Polen. Hoe zorgen we ook voor hen voor veilig en gezond werk? Heb je ervaringen met deze specifieke groepen werknemers, deel ze met je collega's.

Communicatie over arbocatalogus

Per 1 januari 2010 beschikt elke sector over



een sectorspecifieke arbocatalogus. Op welke manier zijn de werknemers geïnformeerd over deze catalogus? En hoe is omgegaan met situaties waarbij hetzelfde werk wordt gedaan maar verschillende catalogi gelden?

Communicatie over grenswaarden

Met het nieuwe grenswaardenstelsel zijn we een weg ingeslagen waarbij bedrijven en branches ook zelf grenzen moeten gaan stellen. Hoe gaat dit in de praktijk?

REACH en communicatie

De registratiefase van REACH is begonnen en de eerste deadline voor hoog-volume stoffen is al in december 2010. Hoe verloopt het registratieproces? Lukt het om informatie te achterhalen bij downstream gebruikers en zijn er al Exposure Scenarios gecommuniceerd?

Communicatie en implementatie van nieuwe beheersmaatregelen

Het is niet altijd gemakkelijk om werknemers te overtuigen van het gebruik van een nieu-

we afzuiging of het dragen van PBM. Hoe zorg jij dat werknemers gezond en veilig aan het werk gaan en hoe overtuig je werknemers over het toepassen van beheersmaatregelen? Vertel ons over de succesfactoren, maar ook de valkuilen!

Communicatie, cultuur en organisatie

Elke organisatie kent zijn eigen (bedrijfs)cultuur. Hoe gaan organisaties om met communicatie over veiligheid en gezondheid? Hoe verhouden die bedrijfsnormen en waarden zich? Is het voor een multinational anders? Maakt het uit waar je bedrijf gevestigd is? Hoe ga je om met communicatie over normen en waarden die heel anders zijn dan onze westerse?

Het NVvA symposium zal plaatsvinden op 24 en 25 maart 2010 in congrescentrum Woudschoten te Zeist.

We zien jullie bijdragen graag tegemoet vóór 31 oktober 2009



RICHTLIJNEN VOOR EEN ABSTRACT VOOR HET NVvA SYMPOSIUM 2010

Om een bijdrage te kunnen leveren aan het programma van het NVvA symposium is het noodzakelijk dat een abstract wordt ingediend. Om te komen tot een kwalitatief goed en boeiend programma zijn richtlijnen opgesteld waaraan de abstracts dienen te voldoen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen

- (1) inhoudelijke presentaties,
- (2) informerende presentaties en
- (3) workshops.

Er zijn mogelijkheden om de plenaire presentaties plenair of in (kleinschaliger) parallele sessies te geven.

Alle abstracts worden beoordeeld. De abstracts voor workshops en plenaire presentaties worden door de symposiumcommissie beoordeeld; de abstracts voor de parallele sessies door een onafhankelijke subcommissie.

Abstracts die niet voldoen aan de richtlijnen

worden niet in behandeling genomen tenzij de afwijking ervan is omkleed met redenen.

Algemene richtlijnen

Het abstract dient inzicht te geven in de inhoud en de vorm van de presentatie. Ten aanzien van de inhoud wordt het abstract beoordeeld op het innovatieve karakter, de actualiteit en de aansluiting van het abstract bij het thema van het symposium. Wat betreft de vorm wordt gelet op de opbouw van het abstract.

Aan de hand van een positief beoordeeld abstract moet een symposiumbezoeker om een keuze kunnen maken voor de te volgen sessies. Hiertoe wordt het volledige abstract opgenomen in een speciale TtA uitgave. Zorg dus voor een begrijpelijke en pakkende tekst. De symposiumcommissie behoudt zich het recht voor om de tekst te reviseren zonder de

inhoud van het abstract daarbij onrecht aan te doen.

Beperk de totale tekst van het abstract, exclusief titel en auteur(s)namen, tot maximaal 400 woorden. In het abstract dienen geen tabellen en grafieken te worden opgenomen.

1. Inhoudelijke presentatie

Dit betreft een presentatie over wetenschappelijke of praktijkgerichte bevindingen die door middel van onderzoek zijn verkregen.

Titel

Het abstract start met een pakkende titel, die in een paar woorden de boodschap van het abstract vangt. Desgewenst is de titel uit te breiden met een subtitel.

Namen

Direct onder de titel staat de naam van de auteur, inclusief titel, initialen, voornaam en achternaam, de functie, het bedrijf of organisatie, contactadres, telefoonnummer overdag en GSM en e-mail adres. Een abstract kan ook door meerdere auteurs worden ondersteund. De naam van de auteur die presenteert wordt onderstreept. Van de andere auteurs hoeft alleen de naam, functie en bedrijf of organisatie vermeld te worden.

Inleiding

Geef in een paar korte alinea's aan wat het onderwerp van je presentatie is, of wat het probleem is dat behandeld wordt, waarom het een probleem is en sluit af met een vraagstelling. De vraagstelling die eventueel onderverdeeld is in meerdere subvragen kan een onderzoeksvraag zijn of een adviesvraag.

Methoden en technieken

Geef hier de methoden en technieken aan die gebruikt zijn om de vraagstelling te beantwoorden. Geef bij de presentatie van meetgegevens de meetstrategie aan: wat is gemeten, hoe is gemeten, de omvang van de blootgestelde en bemeten populatie. Geef bij interviews of vragenlijstonderzoek inzage in de behandelde onderwerpen, de omvang van de onderzochte populatie en het responspercentage.

Resultaten

Presenteer de resultaten, die uit de gebruikte methoden en technieken volgen.

Conclusie

Ga terug naar de vraagstelling en geef antwoord op de vraag en de mogelijke subvragen. In deze paragraaf kunnen in een korte

alinea één of enkele discussiepunten worden vermeld.

2. Informerend onderwerp

Hieronder worden presentaties verstaan die beleidsmatige of opiniërende onderwerpen behandelen, reviews en presentaties betreffende normstelling en wetgeving.

Voor abstracts met een informerend karakter zijn de paragrafen 'methoden en technieken' en 'resultaten' niet van toepassing (zie onder 1). In plaats hiervan dient een paragraaf te worden toegevoegd die kernachtig de inhoud van het betoog weergeeft.

3. Workshop

Voor abstracts aangaande workshops zijn de paragrafen 'methoden en technieken', 'resultaten' en 'conclusie' niet van toepassing (zie onder 1). Wilt u een bijdrage leveren aan het symposium in de vorm van een workshop dan dient duidelijk te worden aangegeven wat het doel is van de workshop, hoe de workshop wordt opgezet en hoe interactie met deelnemers tot stand zal komen (presentaties, discussie, oefeningen), hoeveel tijd deze onderdelen in beslag zullen nemen en welke middelen benodigd zijn (computers, flip-overs). Daarnaast dient te worden aangegeven hoeveel personen maximaal kunnen deelnemen.

Inzending abstracts

Vóór 31 oktober 2009 het abstract (in Word-format) mailen naar nvva@arbeidshygiene.nl.

Voor meer informatie

Secretariaat NVvA
Postbus 1762
5602 BT Eindhoven
Tel. 040 2926575

E-mail: nvva@arbeidshygiene.nl
Website: www.arbeidshygiene.nl



CURSUSSEN EN SYMPOSIA

7, 8, 28 en 29 september en 14 december 2009 (Amsterdam)

Training Adviesvaardigheden

Info: NSPOH, tel. 020 - 409700, website:
<http://www.nspoh.nl/page.ocf?pageid=32&id=214>

11, 18 en 25 september, 2 en 9 oktober, 6 en 13 november 2009 (Amsterdam)

Strategisch adviseren bij beleidsontwikkeling

Info: NSPOH, tel. 020 - 409700, website:
<http://www.nspoh.nl/page.ocf?pageid=32&id=217>

17 en 24 september en 3 december 2009 (Zwolle)

Training Adviserend schrijven

Info: NSPOH, tel. 020 - 409700, website:
<http://www.nspoh.nl/page.ocf?pageid=32&id=204>

30 september-1 oktober 2009 (Brussel)

REACH Registration and Beyond: Exposure Scenarios and safe handling advice

Samenwerking BOHS-NVvA
 Info: e-mail: conferences@bohs.org

30 september 2009

REACH en ketencommunicatie

Info: Stichting PHOV, tel. 030 - 2314508,
www.phov.nl

oktober 2009

De **dagopleiding HVK** speciaal voor MVK'ers i.s.m. met Elsevier
 Zie: http://www.phov.nl/mvk_elsevier_hvk

5 en 12 oktober, 2, 16 en 23 november, 7 december 2009 en 11 januari 2010 (Amsterdam)

Juridische aspecten van arbeid en gezondheid

Info: NSPOH, tel. 020 - 409700, website:
<http://www.nspoh.nl/page.ocf?pageid=32&id=216>

6 oktober 2009

Symposium "De toekomst ligt voor u open"

Info: O&O-fonds, tel. 0182 - 623100, website:
www.detoekomstligtvooruoopen.nl

15 oktober 2009 (Houten)

Masterclass Succesvolle kantoorhuisvesting

Info: vhp ergonomie, tel. 070 - 3892010, website:
www.vhp-ergonomie.nl

21, 28 oktober, 11 en 18 november 2009

Opfriscursus voor HVK-ers

Info: Stichting PHOV, tel. 030 - 2314508,
www.phov.nl

22 en 29 oktober 2009

Ongevalleanalysemethodieken

Info: Stichting PHOV, tel. 030 - 2314508,
www.phov.nl

28 oktober 2009 (Utrecht)

Ergonomie in de kantooromgeving

Info: vhp ergonomie, tel. 070 - 3892010, website:
www.vhp-ergonomie.nl

3 en 11 november 2009 (Utrecht)

Management van gevaarlijke stoffen

Info: Arboplan, tel. 020 - 5186090, website:
<http://www.arboplan.nl/home/gevaarlijke-stoffen/management-van-gevaarlijke-stoffen>

4 en 16 november 2009 en één dag (Amsterdam)

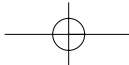
Expertmodule Toepassen van Evidence Based Medicine voor arboprofessionals

Info: NSPOH, tel. 020 - 409700, website:
<http://www.nspoh.nl/page.ocf?pageid=32&id=185>

5 november en 3 december 2009 (Zwolle)

Conflicthantering en omgaan met agressie

Info: NSPOH, tel. 020 - 409700, website:
<http://www.nspoh.nl/page.ocf?pageid=32&id=316>



10 en 24 november 2009 (Utrecht)

Meetmethoden fysieke belasting

Info: vhp ergonomie, tel. 070 - 3892010, website: www.vhp-ergonomie.nl

11 en 25 november 2009 (Utrecht)

Cursus Preventiemedewerker

Info: vhp ergonomie, tel. 070 - 3892010, website: www.vhp-ergonomie.nl

20 en 27 november, 4, 11 en 18 december 2009 (Amsterdam)

Veranderkunde

Info: NSPOH, tel. 020 - 409700, website: <http://www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=215>

26 november 2009

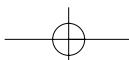
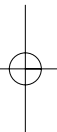
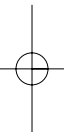
Symposium: Grenzen aan de groei?

Info: Stichting PHOV, tel. 030 - 2314508, www.phov.nl

24 februari, 3, 10, 17 maart 2010

Cursus: Arbozorg in laboratoria

Info: Stichting PHOV, tel. 030 - 2314508, www.phov.nl



THEMA CERTIFICERING

- Certificering: perikelen
- AH certificering
Waar gaat dat heen?
- Visie op certificeringseisen van
arbeidshygiënist
- RAH, APK en de gevaren
op de weg