

Voor een gezonde en veilige werkomgeving

VBNE gaat de veelheid aan waardevolle informatie praktisch ontsluiten via een 'Wegwijzer'

'Arbo' heeft voor veel mensen merkwaardig genoeg vaak een wat negatieve klank. Dat is jammer vinden Annika van Dijk van de VBNE en veiligheidsadviseur Jan Polman. De regels en handvatten rondom veiligheid moeten immers zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. En daar kan toch niemand tegen zijn?

— Geert van Duinhoven (journalist)

> Hoe zorg je ervoor dat Arbo-regels en -voorschriften een positieve uitdaging worden in plaats van een onderwerp dat eigenlijk alleen maar lastig en ingewikkeld is? Jan Polman, zelfstandig adviseur veiligheid buitenruimte en Annika van Dijk van de Vereniging voor Bos- en Natuurterreineigenaren, VBNE zetten zich in voor een veilige en gezonde werkplek voor werknemers in de bos- en natuursector. Hebben mensen die alles wat met Arbo te maken heeft maar lastig en vervelend vinden niet een beetje gelijk? Polman: "Waar het om gaat is dat we in een veranderende maatschappij leven. De overheid treedt terug en legt de verantwoordelijkheid bij de sectoren neer. Vroeger had je veel meer wettelijke verplichtingen en legde de overheid precies op waar je aan moest voldoen. In de jaren negentig is de Arbowetgeving veranderd en sinds die tijd ligt er meer verantwoordelijkheid bij de werkgever. De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek voor de werknemers. Het is een doelwetgeving geworden: het gaat er steeds minder om welke regels er allemaal zijn en welke je moet naleven. Het gaat er om dat er een gezonde werkplek."

Hoog verzuim

De VBNE verzorgt, samen met Stigas, de kennisuitwisseling over veiligheid en gezondheid op het werk in de bos- en natuursector. Dus eerst de vraag: is er momenteel een probleem? Hoe doet de sector het eigenlijk? Van Dijk: "Er is inderdaad nog steeds een hoog verzuim als je het vergelijkt met andere beroepen in de agro-sector. Er is



relatief veel langdurig verzuim en er zijn relatief veel psychische klachten. Daarbij komt nog eens dat er een hoge leeftijdsopbouw is en dat juist ook in die oudere groep veel verzuim is. De jonge mensen die vanuit de opleidingen de bedrijven en organisaties binnenkomen, hebben vaak nog niet veel ervaring in het praktische werk opgedaan in hun opleiding. Dat zouden ze in hun werkomgeving moeten leren, maar vaak is daar niet zo veel tijd of aandacht voor. Jongeren vormen een doelgroep die ook in veiligheid opgeleid moet worden. Het is een extra aandachtspunt binnen een bedrijf. Zeker nu men dit niet of minder in de opleidingen verzorgt. Tot slot komen er de laatste jaren steeds meer taken naar de boa's. Er vinden meer incidenten plaats, het publiek wordt steeds mondiger en dat maakt het werk van een boa zwaarder, met alle klachten van dien. Kortom, er is wel degelijk nog heel wat te verbeteren in de sector op het gebied van veilig en gezond werken."

Raadplegen bij een probleem

Een belangrijk hulpmiddel daarvoor zijn de brochures, instructiebladen, infobladen, filmpjes en boekjes die voorheen het Boschap en tegenwoordig de VBNE uitgeeft. De informatie over hoe het beter kan, is er dus. Polman: "Het komt er vervolgens natuurlijk op aan dat mensen de informatie ook daadwerkelijk gebruiken. En het is heel verschillend hoe dat in de praktijk gebeurt. Je hebt natuurlijk bij de grotere organisaties en bedrijven mensen die Arbo onder hun hoede hebben. Soms doen ze dat er bij, soms is het een hoofdtak. Over het algemeen hebben deze mensen ook al meegedacht met de producten die de VBNE heeft gemaakt. Ze weten dus al veel over Arbo.

Wegwijzer

Maar in kleinere bedrijven en organisaties is er lang niet altijd iemand die gespecialiseerd is in Arbo. De parate kennis is vaak niet zo groot en Arbo gaat pas spelen als er een probleem is. Veel liever zou je zien dat de kennis in de hoofden van mensen zit of dat ze van te voren de beschikbare informatie opzoeken. Om het gebruik vooraf te vergemakkelijken, heeft de VBNE de Wegwijzer opgezet. Vanaf januari is deze online tool op de website van de VBNE beschikbaar en is de veelheid aan informatie gemakkelijker toegankelijk. De informatie wordt gerangschikt in elf veelvoorkomende werkzaamheden. Per categorie vind je dan een aantal beoordelingsvragen over veiligheid. Van daaruit kun je weer doorlinken naar bijvoorbeeld brochures en de Arbocatalogus. Van Dijk: "We zien namelijk zelf ook wel in dat de lange lijst aan brochures niet erg uitnodigend is om eens door te gaan lezen. Door ze anders te structureren en gebruiksvriendelijker te maken, hopen we dat meer mensen er kennis van nemen en gaan gebruiken."

Voor een grotere organisatie of bedrijf met een afdeling HR en een Arbo-verantwoordelijke wordt het daarmee waarschijnlijk allemaal nog beter te behappen. Maar als je nu een klein, doorsnee

bosbouwbedrijf hebt met vijf man personeel? Dan kun je de Arbo er toch niet zo maar even bij doen? Wat zouden Polman en Van Dijk een klein bedrijf adviseren? Polman: "Ten eerste zou zo'n werkgever met 'zichzelf moeten afspreken' dat hij een goede werkgever wil zijn. Dus dat hij een gezonde en veilige werkplek wil bieden aan zijn werknemers. Om het daar niet bij te laten, zou zo'n werkgever vervolgens een beleid moeten opstellen waarin staat hoe hij die veilige en gezonde werkplekken gaat bieden. Eerste stap is het inzichtelijk maken van de risico's die werknemers mogelijk lopen. Welke risico's zijn er en hoe kun je die beheersen? De Wegwijzer is daarvoor een heel handig hulpmiddel. Door op die manier de werkprocessen na te lopen te omschrijven en mogelijk in de praktijk aan te passen, ben je als klein bedrijf al een heel eind."

Plan van aanpak

Naast de Wegwijzer kan ook de Arbocatalogus een bruikbaar hulpmiddel zijn. Eigenlijk is het zelfs meer dan alleen een hulpmiddel omdat de catalogus de afspraken bevat die de werkgevers en werknemers samen hebben gemaakt over alles wat met veilig en gezond werk te maken heeft. Polman: "Al die hulpmiddelen moeten samenkomen in een plan van aanpak voor je bedrijf. In dat plan staat de risico-analyse, maar ook dus hoe je als bedrijf aan je zorgplicht voldoet. Als je je houdt aan de afspraken uit de catalogus, mag je er van uitgaan dat je als werkgever aan je zorgplicht voldoet. Voor ons is vooral belangrijk dat Arbo meer is dan een set aan regels waar je aan moet voldoen. De Arbo en alle producten

die we beschikbaar stellen zoals de brochures moeten stimuleren om met een Arbo-bril op te kijken naar het werk. Eigenlijk moet het werkgevers vooral stimuleren om goed voor het eigen personeel te zorgen."

Redelijkerwijs

Maar wat als er dan toch nog een keer een ongeval gebeurt? Na elke maatregel om een risico te beheersen blijft er een 'restrisico': er kan altijd iets gebeuren. Pas als het 'restrisico' voldoende acceptabel is, kunnen verdere maatregelen achterwege blijven. Bij deze afwegingen speelt ook het 'redelijkerwijsprincipe' een rol, menen Polman en Van Dijk. Dat betekent dat niet het onmogelijke van een werkgever wordt gevraagd. Kan een werkgever een bepaald risico beheersen door de aanschaf van een hele dure machine, maar gaat dit de financiële draagkracht van de werkgever te boven of betekent dit dat hij andere belangrijke investeringen niet meer kan doen, dan kan de werkgever het redelijkerwijsprincipe aanvoeren om de investering (nog) niet te doen. Dan moet de werkgever wel voldoende andere maatregelen nemen om de werksituatie zo veilig of gezond mogelijk te krijgen. Want dat is en blijft het belangrijkste uitgangspunt: zorgen voor een veilige en gezonde werkplek!<

Meer info: Annika van Dijk, VBNE, a.vandijk@vbne.nl

Ook voor kleine bedrijven?

De Arbowedgeving geldt in alle situaties waar sprake is van een zogenaamde 'gezagsverhouding'. Of er voor het werk wordt betaald, is niet van belang. De Arbowedgeving geldt dus voor medewerkers in vaste dienst, maar ook voor bijvoorbeeld uitzendkrachten en stagiaires, en zelfs voor de vrijwilligers die bij bos- en natuurwerk worden ingeschakeld. De Arbowedgeving geldt bovendien voor alle werkplekken. Of medewerkers op bedrijfslocaties zelf werkzaam zijn, buiten het bedrijf op vaste locaties, of telkens op een andere plek: is er sprake van een gezagsverhouding dan geldt de Arbowedgeving.

De Arbowed en doelvoorschriften

De Arbowed in Nederland is een raamwet: de wet geeft aan dat een werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek voor zijn medewerkers en – in grote lijnen – hoe. Het woord 'raamwet' betekent dat de wet algemene principes en uitgangspunten vastlegt, en geen gedetailleerde invulling geeft van het 'hoe'. In de wet staat preventie centraal. Elke werkgever moet in de eerste plaats voorkomen dat zijn medewerkers ziek worden of letsel oplopen als gevolg van het werk en werkomstandigheden. Dit uitgangspunt van preventie is de ruggengraat van de Arbowedgeving.

De Wet bevat vooral doelvoorschriften: deze geven aan wat het doel moet zijn van de maatregelen die een bedrijf moet nemen om te zorgen voor veilig en gezond werk. Hoe dat wordt gedaan is een verantwoordelijkheid voor de werkgever zelf. Een goed voorbeeld van een doelvoorschrift staat in artikel 3 van de Arbowed: 'doeltreffende maatregelen worden door de werkgever getroffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen'. Dit artikel geeft heel algemeen aan waar een werkgever voor moet zorgen. Hoe de werkgever dit 'doeltreffend' moet doen, staat niet omschreven. Wel kan hij dit uitwerken met behulp van de concrete voorschriften en tips die op sectorniveau gemaakt zijn. En nu dus nog beter toegankelijk zijn via de vernieuwde website van het VBNE