Opleiding en scholing voor het invoeren van (milieu)zorgsystemen? De keuze is aan u!

Milieuzorg in de bedrijfstak: wat is de stand van zaken en wat is het belang van opleidingen daarbij? Welke eisen stelt een (milieu)zorgsysteem aan opleidingen? Welke opleidingen zijn zinvol en wat is de feitelijke opleidingsbehoefte van de bedrijfstak? Is een opleiding wel altijd het juiste instrument om dergelijke veranderingsprocessen te ondersteunen? Deze en andere kwesties kwamen aan de orde tijdens het congres 'De rol van opleiding bij de implementatie van milieuzorg in waterleidingbedrijven', dat op 7 september jl. werd georganiseerd door Wateropleidingen ter afsluiting van het VEWIN-project 'Opleiding en scholing Milieuzorg'. Een eenduidig antwoord op bovenstaande vragen is niet te geven, gezien de gevarieerdheid in aanpak en tempo van de individuele bedrijven. Wateropleidingen heeft een cursusaanbod 'Milieuzorg' ontwikkeld, maar of en wanneer er gebruik van wordt gemaakt: de keuze is aan u!

Tijdens een korte inleiding schetste drs. M. Mentink van Wateropleidingen haar toehoorders, met name kwaliteits- en milieuzorgfunctionarissen (KMZ) en personeelsfunctionarissen uit de bedrijfstak, de resultaten van het VEWIN-project 'Opleiding en scholing Milieuzorg', dat onderdeel is van het VEWIN Milieuplan (VMP). In de afgelopen twee jaar zijn zes cursussen ontwikkeld, uiteenlopend van Implementeren van milieuzorgsystemen tot Milieuwetgeving en Waterleidingbedrijven en Interne Milieu-auditing. Al heel wat KMZ-ers hebben van de cursussen gebruik gemaakt ter ondersteuning van hun werk. Voor andere doelgroepen, zoals voorlichters en juristen, zijn workshops georganiseerd. Daarnaast heeft KPMG-Milieu, in opdracht van Wateropleidingen, twee maal een onderzoek gedaan naar de opleidingsbehoefte van de bedrijfstak.

Sterrewacht

Ir. W. G. Beeftink (NV Waterleidingmaatschappij 'Drenthe') gaf als voorzitter van de VEWIN-projectgroep 'Kwaliteits- en Milieuzorg' het kader, belang en doel van het opleidingsproject weer.
Hij gebruikte veelvuldig de term 'sterrewacht', waarmee ir. Th. G. Martijn in de inleiding van het VEWIN-jaarverslag de vereniging vergelijkte. Beeftink trok de vergelijking door naar het veld van de milieuzorg. Ook daar is het van belang: het scherp waarnemen wat er in de omgeving gebeurt, het analyseren en bewerken van de signalen om daar vervolgens het nodige en mogelijke mee te doen.

Integrale aanpak

Na een korte uiteenzetting van de stand van zaken, constateerde Beeftink al terugkijkend op de ontwikkeling van het VMP dat het accent is verschoven van beleidsvorming naar beleidsuitvoering. Na het formuleren van beleid en plannen gaat het nu steeds meer om concrete (voorbeeld)-projecten, deels in VEWIN-verband, deels door de individuele waterleidingbedrijven zelf. Het milieu wordt in toenemende mate opgepakt in samenhang met de andere thema's, hetgeen volgens Beeftink ook precies het doel is waarnaar de bedrijfstak moet streven. Milieu en waterwinning zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. Voor het oplossen van de milieuproblemen wordt een integrale aanpak nagestreeft.

Risico's

Die integrale aanpak moet volgens Beeftink ook binnen de bedrijven plaatsvinden. Op dat front constateert Beeftink een aantal risico's. Met name omdat in de meeste bedrijven de milieuzorgsystemen nog niet klaar zijn. Zo kan het zijn dat er onvoldoende koppeling wordt gerealiseerd tussen het milieuzorgsysteem en het oplossen van de milieuproblemen, terwijl het milieuzorgsysteem juist ondersteunend en faciliterend moet zijn voor het bereiken van bepaalde milieudoelen.

Een tweede risico is dat bepaalde knelpunten en vraagstukken onvoldoende worden herkend als een milieu-onderwerp, waardoor de oplossing mogelijk sub-optimaal wordt. Beeftink noemde het bijvoorbeeld verstandig bij de onderhandeling over eisen in de Wet Milieubeheervergunning je af te vragen of het milieuzorgsysteem ondersteuning zou kunnen bieden.

Een laatste risico wordt volgens Beeftink vooral gevoeld door sommige milieucoördinatoren. Aan de ene kant zien zij binnen hun bedrijf veel initiatieven gericht op het oplossen van milieuproblemen, terwijl ze aan de andere kant zelf onvoldoende voet aan de grond krijgen bij het invoeren van het milieuzorgsysteem. Soms dreigt hun werkterrein beperkt te blijven tot het oplossen van kleinere milieuproblemen zoals het kantoorafval en het beschrijven van het zorgsysteem. Ook al is dit belangrijk, de invoering van het milieuzorgsysteem wordt er wel mee gestimuleerd als het wordt gekoppeld aan doelen waarvan *iedereen* het belang onderkent. Bij onvoldoende integratie ontstaan de moeilijk uit te leggen situatie dat het bedrijf weliswaar veel heeft bereikt op het gebied van milieu, maar dat er nog veel moet gebeuren voordat het milieuzorgsysteem gereed is.

Samenwerking

Als laatste constateerde Beeftink dat samenwerking noodzakelijk blijkt te zijn om milieuproblemen te kunnen oplossen. Op bedrijfstakniveau wordt dit in toenemende mate gedaan, zoals blijkt uit het gebiedsgericht waterbeheer voor de bescherming van de bronnen en de aanpak van verdroging. Veelvuldig wordt samengewerkt met natuurorganisaties, landbouw en overheid. De vraag rijst echter of er *binnen* de bedrijven wel voldoende wordt samengewerkt om de milieudoelen te bereiken. Vinden de milieucoördinator, het management, de geohydroloog en de zuiveringstechnoloog elkaar bijvoorbeeld wel voldoende? En de milieucoördinator, de arbofunctionaris en de kwaliteitszorgcoördinator? Volgens Beeftink kan winst geboekt worden: aan de ene kant meer medewerkers betrekken bij de milieuzorg, aan de andere kant de milieucoördinator meer betrekken bij lopende milieuprojecten en andere ontwikkelingen, zoals arbo- en kwaliteitszorg.

Het belang van opleidingen

Om goed te kunnen samenwerken bij de milieuproblematiek is het van groot belang dat de betrokkenen goed geïnformeerd zijn over de in's en out's van de materie. De VEWIN heeft de bedrijfstak hierin indertijd willen ondersteunen. Eén van de VMP-projecten is het laten ontwikkelen en uitvoeren van cursussen. Eind 1993 heeft Wateropleidingen een eerste cursus ontwikkeld waaraan vele, kersvers aangestelde, milieucoördinatoren inmiddels hebben deelgenomen. Op basis van een eerste inventarisatie van de opleidingsbehoefte zijn vervolgens nog vijf korte cursussen ontwikkeld. Deze inventarisatie is onlangs geactualiseerd.

Opleidingseisen

Voordat op de huidige opleidingsbehoefte werd ingegaan, besprak ing. A. Kap (Kiwa Management Consultants) de gestelde opleidingseisen bij het invoeren van zorgsystemen.
Volgens Kap is het doel van een zorgsysteem drieledig: beheersing, borging en management. Het zorgsysteem als beheerssysteem betekent inzicht in de werkprocessen. Dit betekent volgens Kap niet zozeer het vastleggen maar de verankering van die processen. Het vraagt ook een actieve opstelling in plaats van een reactieve. Dit stelt eisen aan het personeel waarbij opleiding ondersteuning kan bieden.
Als laatste heeft het zorgsysteem als

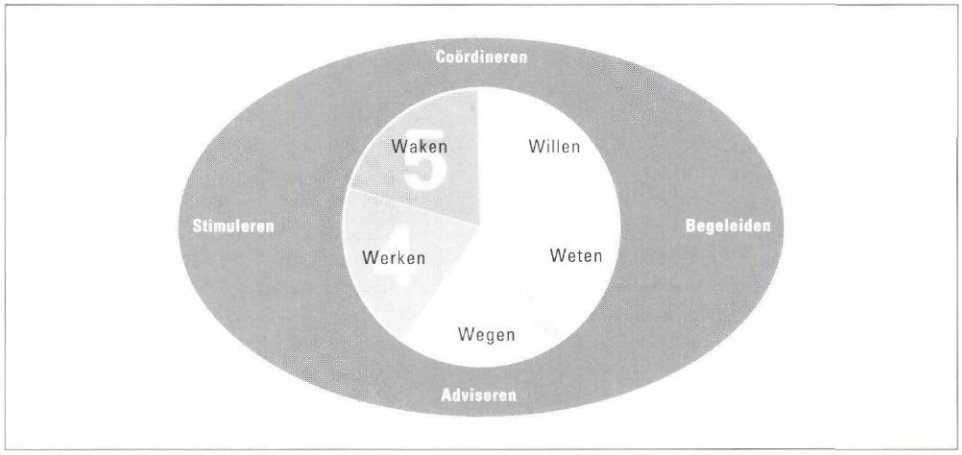
managementsysteem tot doel het efficiënt en effectief realiseren van bedrijfsdoelen.

Benodigde vaardigheden
Bij het benoemen van de basiselementen van milieuzorg benoemde Kap een aantal hiervoor benodigde vaardigheden. Eerst ging hij daarbij in op interne auditing. Met interne auditing kan niet alleen worden achterhaald of het bedrijf over voldoende instructies en procedures beschikt om het (milieu)beleid te kunnen uitvoeren, ook de naleving daarvan kan worden vastgesteld.

Hierbij gaat het er niet om iemand op zijn fouten of nalatigheden te wijzen. De interne auditing moet vooral duidelijk maken of instructies onduidelijk of onrealistisch zijn. Dit maakt namelijk verbetering van het systeem mogelijk, alhoewel dat in de praktijk best moeilijk te realiseren blijkt. Een goede training van interne auditors is daarom nodig om audits zo goed mogelijk te kunnen aanwenden voor de verdere verbetering van het systeem.

Creativiteit binnen grenzen
Het vinden van mogelijkheden tot verbetering vraagt volgens Kap vooral creativiteit en juist daaraan zou opleiden moeten bijdragen. Op een vraag uit het publiek of er binnen op papier vastgelegde procedures überhaupt wel ruimte is voor creativiteit, gaf Kap aan dat het gaat om de speelruimte binnen de grenzen. Als het systeem teveel papier bevat ontstaat er angst om iets fout te doen en dat leidt tot verlamming. Creativiteit zonder spelregels draagt echter ook niet bij aan een goed zorgsysteem. Kap ziet de functie van de (kwaliteits- en) milieuzorgfunctionaris dan ook als een spelcoördinator die de regels van het spel, dat anderen (vaak lijnfunctionarissen) spelen, in de gaten houdt en waar nodig stimulerend dan wel afremmend optreedt.

De juiste vragen
Kap gaf een overzicht van de vaardigheden en kennis die nodig zijn bij het invoeren van zorgsystemen. Het vraagt onder andere systeem-, proces- en wetskennis en kennis van vergunningen. De coördinator hoeft niet zozeer alles zelf te weten, maar moet wel weten hoe de juiste vragen te stellen om het proces goed op gang te krijgen. Het beschikken over goede interviewtechnieken noemde Kap dan ook als een belangrijke eis, mede met het oog op de interne audits. Naast de al eerder genoemde creativiteit besloot Kap het 'lijstje' met de vaardigheid van risicobeoordeling.



Afb. 1 - De 5 W's voor de implementatie van milieuzorg; een kapstok voor de beschrijving van verantwoordelijkheden. In afb. 2 is dit verder uitgewerkt (zie pagina 687).

Geen papieren tijger
Kap besloot zijn lezing met de waarschuwing het systeem niet tot een papieren tijger te laten verworden. Het is van groot belang het zorgsysteem werkend te krijgen. Het leidt anders alleen maar tot bureaucratie, waardoor het grootste deel van het zorgsysteem onbenut blijft. De medewerkers moeten dan ook volgens hem vooral opgeleid worden in het *werken* met zorgsystemen. Opleidingen kunnen daardoor een belangrijke bijdrage leveren aan het levend houden van het systeem.

Drs. J. F. Heida (KPMG Milieu) schetste vervolgens de rol van opleiding en training bij het invoeren van milieuzorg en gaf de resultaten weer van de inventarisatie van opleidingsbehoefte binnen de bedrijfstak.
Hij opende met de uitspraak dat er allerlei middelen tot 'leren' voorhanden zijn, waarvan opleiding er slechts één is. Hij verwees daarbij naar de opmerking van Kap dat ook het aanboren van creativiteit een weg is om tot nieuwe ontdekkingen en ervaringen te komen.

Veranderingsproces
Het implementeren van een milieuzorgsysteem is niet alleen een kwestie van het opschrijven van procedures. Er vloeit nogal wat uit voort. Het vraagt op vele fronten gedragsveranderingen van de (mensen in de) organisatie. Verantwoordelijkheden worden vastgelegd en men gaat elkaar daar ook op aanspreken. Men moet gaan werken volgens vaste procedures. Door interne audits gaat men in elkaars 'keuken' kijken, wat als bedreigend ervaren kan worden. Allemaal aspecten die in min of meerdere mate nieuw zijn binnen de organisaties. Het is aan de milieucoördinator om dit proces te begeleiden, te coördineren, te stimuleren en er in te adviseren (zie afb. 1).

Handreiking
Zowel voor de coördinatoren als voor de andere medewerkers kan opleiding ondersteunend werken bij het veranderingsproces. Wateropleidingen heeft in het boekje 'de rol van opleidingen bij de implementatie van milieuzorg in waterleidingbedrijven' uitgebreid omschreven welke kennis en vaardigheden nodig zijn om de taken en verantwoordelijkheden binnen het proces te kunnen waarmaken, gekoppeld aan mogelijke opleidingsvormen. Dit overzicht biedt de bedrijven een handreiking voor het opstellen van een eigen opleidingsplan. In afbeelding 2 is een deel van een schema weergegeven dat hiertoe een aanzet kan geven. Het schema kan gebruikt worden voor de implementatiefase. In het boekje wordt daarnaast ingegaan op opleiden tijdens de consolidatie en verbetering van de milieuzorg.

Cursusaanbod
Wateropleidingen heeft een cursusaanbod ontwikkeld op basis van bovengenoemde analyse:
- implementeren van milieuzorg;
- milieuwetgeving en waterleidingbedrijven;
- beleidsvorming en planning milieuzorg: de voorbereiding en uitvoering van bijeenkomsten met management en/of stuurgroep;
- integratie van milieu-, kwaliteits- en arbozorg;
- implementatie van milieuzorg: de rol van het lijnmanagement;
- milieu-auditing.

Opleidingsbehoefte verschillend
Deelname aan de cursussen is heel verschillend. Uit het opleidingsbehoefteonderzoek lijkt dit vooral te maken te hebben met de verschillende fasen waarin de invoering van het milieuzorgsysteem

Stap 1 *gewenste situatie*			Stap 2 *huidige situatie*	Stap 3 *keuze van passende opleiding*
Invoeren van milieuzorg: verantwoordelijkheden en taken	**Functionaris**	**Noodzakelijke kennis en vaardigheden, o.a.:**	**Kennis en vaardigheden reeds aanwezig?**	**Mogelijke opleidingsvorm**
Coördineren, begeleiden, adviseren en stimuleren	■ Milieucoördinator	■ milieu-aspecten/effecten van waterleidingbedrijven ■ VMP ■ milieuzorg(systematiek) ■ normen, certificatie ■ integratie van zorgsystemen ■ milieuwetgeving ■ invoeren van milieuzorgsysteem ■ intern adviseren ■ verandermanagement (zie paragraaf 4.3) ■ projectmanagement		■ cursussen en trainingen (bv. de cursus 'Implementeren van milieuzorg') ■ VEWIN-workshops ■ zelfstudie (o.a. handboek Milieuzorg Waterleidingbedrijven) ■ deelname aan netwerken (stimuleringsgroep) ■ bezoeken van collega-bedrijven
Willen ■ vaststellen van het bedrijfs-milieubeleid	■ Management	■ milieu-aspecten/effecten van het bedrijf ■ VMP ■ resultaten milieuverkenning ■ milieuzorgsystematiek ■ normen en certificatie ■ relevante ontwikkelingen op gebied van milieubeleid en -wetgeving		■ managementvergadering of -workshop ■ VEWIN-workshops ■ documentatie ■ advisering door coördinator of externe adviseur
Weten ■ nuldoorlichting	■ Milieucoördinator	■ auditvaardigheden		■ handboek Milieuzorg Waterleidingbedrijven ■ uitbesteding ■ externe begeleiding ■ vaardigheidstraining

Afb. 2 - Een deel van het schema waarmee een opleidingsplan opgesteld kan worden.

bij de bedrijven zich bevindt. Op dit moment is er de meeste behoefte (bij 40-60% van de bedrijven) aan de cursussen Interne milieu-auditing en Implementatie van milieuzorg/de rol van het lijnmanagement. Daarna komen de cursussen Integratie en Milieuwetgeving (25-45%), gevolgd door Beleidsvorming en planning en de vijfdaagse cursus Implementeren van milieuzorg (15-35%). Aan het ontwikkelen van nieuwe cursussen bleek vooralsnog geen behoefte te zijn. Wel zouden sommige onderwerpen (zoals bijv. Milieuverslaglegging) bijvoorbeeld via het landelijk overleg op een andere manier uitgewerkt kunnen worden.

Hoe verder?

Aan het publiek werd de vraag voorgelegd: hoe verder? Uit de reacties bleek, dat het voor de bedrijven tot nu toe moeilijk was om de behoefte aan opleidingen intern te lokaliseren. Ook het moment van opleiden bleek moeilijk te bepalen. Men verwacht met de gegevens uit het boekje hiertoe beter in staat te kunnen zijn. Gezien de variatie van aanpak en tempo bij de verschillende bedrijven lijkt het de voorkeur te hebben de opleidingen niet tijdelijk maar continu aan te blijven bieden.
Geconstateerd werd overigens ook, dat de prioriteit binnen de bedrijven vaak nog ligt bij de kwaliteit en kwantiteit van het drinkwater.

Hoe kun je effectief opleiden?

De laatste spreker van het congres, dr. P. Keursten (Profound opleidingsadviseurs) plaatste enkele kritische kanttekeningen bij de verwachtingen omtrent het effect van opleidingen.
Onderzoek wijst uit dat opleiden in de praktijk vaak helaas niet effectief is: slechts 10-20% (!) van de mensen blijkt daadwerkelijk iets met het geleerde te hebben gedaan. Dit vindt zijn oorzaak in de gangbare opvattingen en verwachtingen die in de praktijk niet houdbaar zijn gebleken ('mythes'). Vaak worden deze 'mythes' als uitgangspunt genomen voor actie en dat leidt dan tot tegenvallende resultaten. Inzicht in deze mythes kan het rendement van opleidingen aanzienlijk vergroten.

De 'mythes'

Een belangrijke mythe is: *opleidingen leiden tot het gewenste resultaat.* Volgens Keursten hebben de opleidingsactiviteiten zelf slechts een beperkte invloed op het uiteindelijke resultaat. Pas in combinatie met zaken die aanvullend vooraf, tijdens en na de opleiding plaatsvinden, heeft opleiden effect.

Het doel van opleiden is het bereiken van leerdoelen is een tweede mythe. Vaak bereikt men met de gestelde leerdoelen niet het gewenste effect. De vertaalslag van opleiding (leerdoelen) naar praktijk is moeilijk. Volgens Keursten leert men voor 80% in de omgeving en slechts voor 20% in de opleiding.

Nog zo'n mythe noemde Keursten *opleiden is de taak van opleiders.* Opleiden wordt vaak gezien als exclusieve taak van een opleidingsafdeling, waardoor een kunstmatige scheiding ontstaat van 'werken doe je op de werkplek, leren in cursussen'. Dit is geheel in strijd met bovenstaand gegeven dat men voor zo'n 80% op de werkplek leert wat nodig is. Afstemming en samenwerking met anderen in het bedrijf (bijv. lijnmanagers) kan dit voorkomen.

Als laatste noemde Keursten de mythe: *opleiden moet leuk zijn voor de deelnemers.* Daar is op zich niets op tegen. Maar de nadruk ligt vaak te sterk op de tevredenheid en positieve reacties van de deelnemers, terwijl uit onderzoek blijkt dat die tevredenheid nog niets zegt over de eigenlijke effecten. Men ziet de deelnemer als primaire klant van de opleiding, terwijl in feite het *management* de klant is. Het gaat uiteindelijk om de effecten.

Afstand te groot

Volgens Keursten hangen deze mythes onderling met elkaar samen en hebben één centraal thema: de afstand tussen opleidingen en de rest van de organisatie is te groot. Daaraan liggen allerlei mechanismen ten grondslag.

Misleidend model voor kostenberekening

Men is meestal sterk gericht op de kosten per deelnemer: hoe meer deelnemers, des te minder kosten. Een grotere groep betekent echter vaak minder effect door een overladen programma, vaak te algemeen van aard omdat iedereen iets van zijn gading moet kunnen vinden, terwijl de meestal niet berekende kosten aan mensuren torenhoog worden. Het zou moeten gaan om 'kosten per resultaat'.

Geringe ondersteuning chefs

Door de vaak voorkomende scheiding tussen opleidingsafdelingen en lijn is de link met organisatiedoelen nogal eens

zoek. De link is dan niet expliciet gemaakt en blijft hangen op abstract niveau.
Als laatste noemde Keursten nog de soms geringe ondersteuning/betrokkenheid van de chefs. Chefs zeggen nogal eens 'Vergeet de training, wij doen het hier op onze manier', terwijl de opleiders de werknemers wel iets willen leren maar de toepassing niet als hun verantwoordelijkheid zien. Hierdoor wordt de scheiding werken-leren gepolariseerd.

Wanneer is opleiden effectief?
Gelukkig gaf Keursten ook aan hoe opleiden dan wel effectief kan zijn. Volgens hem is het belangrijk:
- een concrete en expliciete link tussen opleidingsactiviteiten en -resultaten enerzijds en de ondernemingsdoelen anderzijds te formuleren en deze ook zichtbaar te maken aan alle betrokkenen zodat deze de noodzaak van de opleiding inzien. Het blijft gedurende het gehele traject cruciaal deze link in beeld te houden zodat het nut en de toepassing van het geleerde voor de deelnemers duidelijk is;
- opleiden als een systeem te benaderen, waarin de onderlinge samenhang van beloningssysteem, middelen, de houding van leiding/collega's en de procedures worden meegenomen;
- het opleidingsproces continu te meten, zodat door evaluatie en bijsturing de kwaliteit en het effect van de opleidingen op peil blijven.

Ter ondersteuning kregen alle toehoorders een invulschema voor het opstellen van een strategisch opleidingsplan.

Als afronding concludeerde Keursten dat men beter in termen van *leren en toepassen* kan denken dan in termen van *opleiden.* Opleidingen kun je inhuren, leren kan ook op andere manieren. Het is reëler je af te vragen 'Wat gebeurt er als we niet opleiden' dan te zeggen 'Goh, dat is leuk, dat wil ik wel doen'.

Geen algemeen model
Na het beluisteren van de vier sprekers kon het publiek als conclusie trekken dat de rol, de aard en het moment van opleiden gericht op de implementatie van milieuzorg niet volgens een algemeen model te bepalen is. De keuzes zullen afhangen van de bedrijfsspecifieke situatie. De stand van zaken in de milieuzorg, de milieudoelen en de reeds beschikbare kennis spelen daarbij een belangrijke rol. Om de opleidingsbehoefte in het bedrijf te bepalen, kan men gebruik maken van de handreikingen uit het boekje 'De rol van opleiding bij de implementatie van milieuzorg in waterleidingbedrijven'. Dit boekje is te bestellen bij Wateropleidingen, telefoon 030 - 298 47 82.

CT

• • •

Bestuur Waterleidingmuseum stelt Ir. F. N. Sikkes-prijs in

Ir. F. N. Sikkes, de eerste voorzitter van de Stichting Waterleidingmuseum te Utrecht, heeft bij legaat een geldbedrag aan de Stichting geschonken. Gezien de grote verdiensten van de heer Sikkes voor het Waterleidingmuseum besloot het bestuur van de Stichting dit legaat te zijner nagedachtenis te gebruiken voor de instelling van de Ir. F. N. Sikkes-prijs.
Met het instellen van deze prijs wordt beoogd het schrijven en publiceren op het gebied van de geschiedenis van de drinkwatervoorziening in Nederland te bevorderen. In aanmerking komen Nederlandstalige artikelen en boeken die in de periode 1993-1995 zijn gepubliceerd en verband houden met de geschiedenis van de drinkwatervoorziening in Nederland.
De publikaties moeten geschreven zijn voor een zo breed mogelijk geïnteresseerd publiek.
De prijs wordt eenmaal per drie jaar toegekend en bedraagt f 1.500,–. Hij zal voor het eerst worden uitgereikt in 1996.
De inzendingen moeten vóór 1 februari 1996 worden ingeleverd bij drs. J. A. L. de Meyere, directeur van het Waterleidingmuseum en tevens secretaris van de jury van de Ir. F. N. Sikkes-prijs (Postbus 40205, 3504 AA Utrecht).
Tevens kunnen geïnteresseerden bij de heer De Meyere terecht voor nadere inlichtingen.

Maas vervuild met oplosmiddel

Rijkswaterstaat heeft half oktober in de Maas bij Eijsden (Zuid-Limburg) een te hoge concentratie van het oplosmiddel di-isopropylether (DIPE) aangetroffen. Dat heeft een woordvoerder van het Rijksinstituut voor Integraal Zoetwaterbeheer en Afvalwaterbehandeling (Riza) bekendgemaakt.
De DIPE-vervuiling is tien keer zo hoog als toegestaan. De verontreiniging levert waarschijnlijk geen gevaar op voor de drinkwaterwinning. De vervuiling komt pas over circa tien dagen aan in de Biesbosch waar het drinkwaterbedrijf voor Rotterdam zijn water uit betrekt. Tegen die tijd is het oplosmiddel al verdampt of biologisch afgebroken, aldus een Rizawoordvoerder. Door die relatief snelle verdamping en afbraak levert de vervuiling volgens hem ook geen gevaar op voor de vissen en andere waterfauna. Volgens hem is het oplosmiddel, circa 1.000 kilo, geloosd door een bedrijf in de buurt van het Belgische Luik. Hij weet niet welk bedrijf de boosdoener is. (ANP)

Drinkwater in Noordhollands dorp vervuild

Het drinkwater van vijftig gezinnen in het Noordhollandse plaatsje Beets (gemeente Zeevang) is sinds half oktober licht vervuild met colibacteriën. Het water moet voor consumptie worden gekookt. De verontreiniging komt vrijwel zeker voort uit een lek in het waterleidingnet.
Dat heeft een woordvoerder van het Provinciaal Waterleidingbedrijf voor Noord-Holland (PWN) meegedeeld. Het PWN hield eerder de mogelijkheid open dat de verontreiniging afkomstig kon zijn van een veehouderij in Beets. Daar bezweken in een half jaar tijd tachtig stuks vee aan een agressieve vorm van kanker. Volgens het waterleidingbedrijf is na onderzoek vast komen te staan dat dit niet het geval is.
De woordvoerder noemt een lekkende brandkraan vrijwel zeker verantwoordelijk voor de vervuiling. Analyse van monsters moet volledige zekerheid bieden. Het waterleidingbedrijf zal de betrokken gezinnen op de hoogte brengen wanneer het water weer geschikt is voor consumptie. (ANP)

Summaries
• *End of page 665.*

H_2O (28) 1995, nr. 22; 682

D. J. ZOMER and L. M. L. ZONNEVELD:

Nature development in the Hunze-valley
In the Hunze-valley hardly any high quality nature is present. Agriculture aiming for high-production covers almost the entire area.
Computer-simulations show that under the current abiotic conditions very little high quality nature can be developed. Only the small nature reserves have a potental for highly appreciated vegetations. In the rest of the valley nature-development is limited to relatively lowly appreciated vegetation types, caused by the low water-tables and the high nutrient contents in the soil due to the agricultural activities.
A raise of the water-table in the Hunze-valley by 30 cm significantly increases the possibilities for the development of relatively highly appreciated vegetation-types.