Welke eisen stelt het milieuzorgsysteem aan de opleiding van medewerkers?

1. Inleiding

Dat een milieuzorgsysteem eisen stelt aan de opleiding van medewerkers staat voor velen als een paal boven water. Lastiger wordt het wanneer men daaraan concreet invulling probeert te geven. Dan rijzen al snel de volgende vragen:
- hoe stel je de opleidingsbehoeften en opleidingseisen voor milieuzorg vast, en
- aan welke opleidingen moet je eigenlijk denken bij milieuzorg?

Aan welke opleiding zou bijvoorbeeld het hoofd van een pompstation van Waterleidingbedrijf 'De Ecolanden' moeten deelnemen? En het hoofd distributie?

In dit artikel zullen we een aantal van deze vragen beantwoorden. We laten zien welke opleidingseisen gesteld worden in de Britse norm voor milieuzorgsystemen (British Standard 7750)[1]. We beschrijven bovendien een stappenplan om daaraan invulling te geven. Dit stappenplan kan tevens de basis vormen voor de desbetreffende procedure die u voor uw milieuzorgsysteem moet ontwikkelen. We werken daarbij als voorbeeld een opleidingsplan uit voor het hoofd distributie en het hoofd van een pompstation. Beiden werkzaam bij 'De Ecolanden'.

Dit artikel is een voorpublikatie uit hoofdstuk 5 van het boekje 'De rol van opleiding bij de implementatie van milieuzorg in waterleidingbedrijven', dat op 7 september 1995 tijdens een congres zal worden gepresenteerd aan de bedrijfstak. In dit boekje geven we onder andere een overzicht van opleidingen die gewenst zijn bij de invoering van milieuzorg.

Het boekje 'De rol van opleiding bij de implementatie van milieuzorg in waterleidingbedrijven' bevat de ervaringen en inzichten die Wateropleidingen in samenwerking met KPMG Milieu opdeden bij de uitvoering van het deelproject 'Opleiding en scholing milieuzorg'. Dit deelproject maakt onderdeel uit van het VEWIN Milieuplan.

2. Welke eisen stelt de BS 7750 aan opleiding van medewerkers?

In afbeelding 1 is een overzicht gegeven van de elementen die volgens de BS 7750 onderdeel moeten uitmaken van een milieuzorgsysteem. Hierna gaan we nader in op het element 'Organisatie en personeel' (clausule 4.3), waarin onder andere eisen worden gesteld aan de opleiding van medewerkers. We baseren ons op de BS 7750, omdat het op dit moment de enige norm voor milieuzorgsystemen is, waarop bedrijven kunnen worden gecertificeerd. De norm is daarmee een bron van inspiratie bij de invoering van milieuzorg. Ook voor bedrijven die niet specifiek kiezen voor de BS.

In het element 'Organisatie en personeel' vinden we de eisen die BS 7750 stelt aan communicatie en opleiding. In het kader vindt u de tekst die daarover in de BS is opgenomen. Daaruit blijkt dat de norm een aantal inhoudelijke én procedurele eisen stelt. De procedurele eisen (gericht op het vaststellen van opleidingsbehoeften en het uitvoeren en administreren van opleidingen) zullen in het algemeen niet afwijken van de eisen die in een kwaliteitszorgsysteem worden gesteld.

Het verschil zit vooral in de onderwerpen waarop de opleiding moet zijn gericht. In het kwaliteitssysteem kan het bijvoorbeeld belangrijk zijn dat veel personeelsleden een opleiding 'klantgericht werken' hebben gevolgd.
Bij milieuzorg is een opleidingseis voor een aantal medewerkers, bijvoorbeeld gericht op het leren kennen van de procedures voor de aanvraag van een nieuwe milieuvergunning, of op de wijze waarop afval opgeslagen en afgevoerd moet worden. Bij de inhoudelijke eisen valt op dat het algemene eisen betreft, die per bedrijf nog inhoudelijk uitgewerkt moeten worden (zoals bijvoorbeeld: het kennen van eigen rol en verantwoordelijkheid, of de vakbekwaamheidseis voor specifieke taken).

BS 7750, clausule 4.3: Organisatie en personeel

Clausule 4.3 behandelt:
1. verantwoordelijkheden, bevoegdheden en middelen;
2. verificatiemiddelen en personeel;
3. directievertegenwoordiger;
4. personeel, communicatie en opleiding.

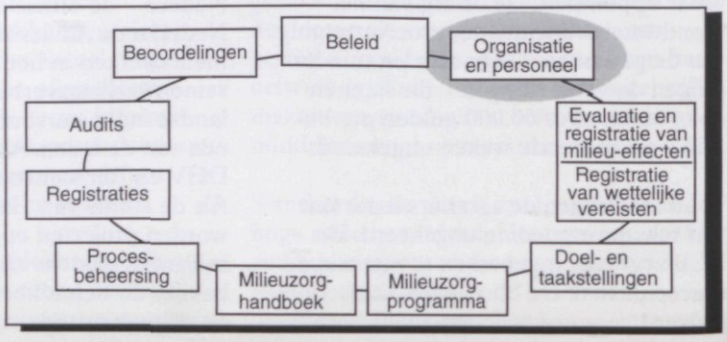
Over het vierde onderwerp (personeel, communicatie en opleiding) vermeldt de BS 7750:

De organisatie moet procedures vaststellen en onderhouden om te waarborgen dat haar medewerkers of leden, op alle niveaus, zich bewust zijn van:
a) het belang van de naleving van het milieubeleid en de milieudoelstellingen en van de vereisten van deze norm;
b) de feitelijke of potentiële belangrijke milieu-effecten van hun werkzaamheden en de waarde van betere prestaties voor het milieu;
c) hun eigen rol in en verantwoordelijkheid voor de naleving van het milieubeleid en de milieudoelstellingen, alsook van de vereisten van deze norm;
d) de mogelijke consequenties als wordt afgeweken van vastgestelde procedures.

De organisatie moet procedures vaststellen en onderhouden om de opleidingsbehoeften te identificeren en te zorgen dat alle medewerkers wier werkzaamheden tot belangrijke milieu-effecten kunnen leiden, passende cursussen kunnen volgen. Hiervan dient een administratie te worden gevoerd.
Personeel dat met specifieke taken is belast, moet vakbekwaam zijn door passende opleiding, cursussen en/of ervaring, zoals vereist ingevolge wet- en regelgeving en door de organisatie zelf.

In de bijlage van de BS 7750 worden de volgende voorbeelden genoemd van noodzakelijke opleidingen.

Het kan nodig zijn om te voorzien in de opleiding van:
1) het leidinggevende en management personeel ten einde te waarborgen dat zij het milieuzorgsysteem begrijpen, beschikken over de benodigde kennis om hun rol erin te spelen, en de criteria begrijpen waarop de doeltreffendheid ervan zal worden beoordeeld;
2) het overige personeel, ten einde te waarborgen dat ze een passende bijdrage kunnen leveren aan het milieuzorgsysteem;
3) de nieuwkomers en werknemers die nieuwe taken, uitrusting en procedures toebedeeld hebben gekregen.



Afb. 1 - Elementen van een milieuzorgsysteem.

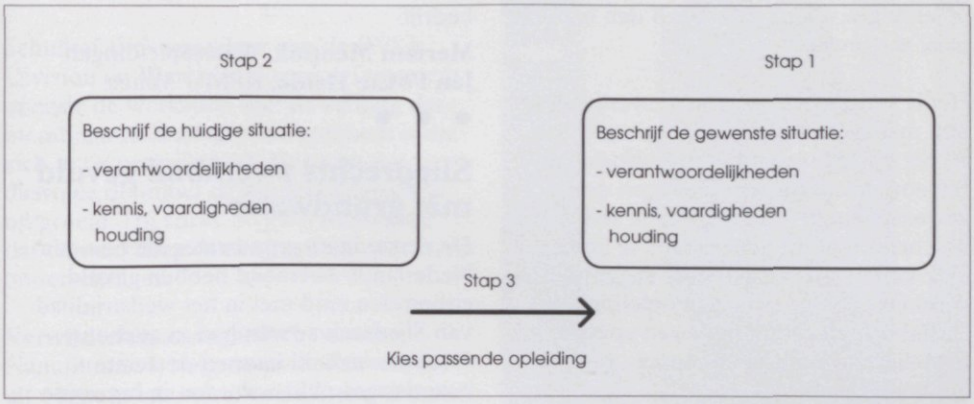
[1] BS 7750, Norm voor Milieuzorgsystemen, NNI, februari 1995.

U zult geen opsomming vinden van noodzakelijke cursussen.

Hierna beschrijven we hoe u voor uw bedrijf, op basis van de eisen van BS 7750, het opleidingsplan milieuzorg kunt uitwerken. Het hoofd van een pompstation en het hoofd distributie van Waterleidingbedrijf 'De Ecolanden' staan hierbij centraal.

3. Vaststellen van het opleidingsplan voor milieuzorg

Voor het vaststellen van de opleidingsbehoeften en het opleidingsplan, helpt het volgende globale stappenplan.



Afb. 2 - Stappenplan voor het opstellen van een opleidingsplan.

Stap 1

De eerste stap bestaat goed beschouwd eigenlijk uit twee stappen.

Ten eerste maakt u op basis van de milieudoelstellingen en het milieuzorgsysteem een beschrijving van de gewenste situatie, waarin u de milieuverantwoordelijkheden aangeeft van de diverse functionarissen. De verdeling van verantwoordelijkheden over de medewerkers vormt het uitgangspunt voor de identificatie van opleidingsbehoeften. Deze gegevens kunnen onderdeel gaan uitmaken van de functiebeschrijving voor de desbetreffende functies.

Daarna geeft u bij de verantwoordelijkheden aan welke kennis, vaardigheden en houding nodig zijn om de verantwoordelijkheid te kunnen waarmaken. In feite zijn hiermee de opleidingseisen vastgesteld.

De algemene opleidingseisen kunt u afleiden uit de BS. Deze moeten per functie nader uitgewerkt worden op basis van de vastgestelde verantwoordelijkheden. We hebben dat voor de twee functionarissen van 'De Ecolanden' gedaan.

Voorbeeld 1
Het hoofd distributie wordt als directievertegenwoordiger verantwoordelijk voor het invoeren en in stand houden van het milieuzorgsysteem (verantwoordelijkheden). Daarvoor is het nodig dat hij bekend is met de milieu-aspecten van het bedrijf. Ook dient hij de kenmerken te kennen van een milieuzorgsysteem en de eisen die daaraan in de BS 7750 worden gesteld. Tenslotte is kennis nodig over de wijze waarop een zorgsysteem ingevoerd en onderhouden kan worden (opleidingseisen).

Voorbeeld 2
Het hoofd pompstation is verantwoordelijk voor de milieuzorg op het pompstation. In dat kader is hij onder andere verantwoordelijk voor het naleven van de milieuvergunning voor zijn pompstation (verantwoordelijkheden).
Hij is daarom bekend met het milieubeleid van het bedrijf en het milieuzorgsysteem en hij kent de milieu-aspecten van het pompstation.
Tevens kent hij de vergunningsvoorschriften en weet hij hoe hij daaraan kan voldoen. In voorkomende gevallen kan hij met de overheid overleg plegen over de vergunning (opleidingseisen).

Zoals u ziet zijn in de voorbeelden nog geen titels van cursussen genoemd. Het is namelijk belangrijk eerst te bezien of het wel nodig is een opleiding te volgen om aan de beschreven functie-eisen te voldoen. De keuze voor een eventueel noodzakelijke cursus als middel om in de opleidingsbehoefte te voorzien, volgt dan ook pas in stap 3. Als de opleidingsbehoefte te snel wordt geformuleerd in de vorm van cursustitels, bestaat het risico dat een aantal medewerkers onnodig aan een cursus deelneemt. Bij stap 3 zullen we laten zien dat andere oplossingen soms even effectief zijn.

Stap 2

Stap 2 is er op gericht vast te stellen hoe de huidige situatie er uitziet. Het gaat net als bij de eerste stap weer om de (huidige) verantwoordelijkheden en de (huidige), kennis, vaardigheden en houding. Bij 'De Ecolanden' bleek de huidige situatie er als volgt uit te zien.

Voorbeeld 1
Het hoofd distributie onderkent het belang van milieuzorg, maar hij is nog onvoldoende bekend met de milieu-aspecten van het bedrijf. Ook kent hij de kenmerken van een milieuzorgsysteem nog onvoldoende. Hij heeft geen ervaring met het invoeren en onderhouden van een zorgsysteem.

Voorbeeld 2
Het hoofd pompstation is nog niet verantwoordelijk voor het naleven van de vergunning, die hij bovendien niet kent. Hij voelt zich er ook niet zelf voor verantwoordelijk dat de vergunning wordt nageleefd. Wel is hij op de hoogte van de milieu-aspecten van het pompstation.

Stap 3

In stap 3 gaat het er om vast te stellen op welke wijze het geconstateerde 'verschil' tussen de gewenste en huidige situatie kan worden overbrugd. Het gaat hier om het vinden van een geschikte oplossing voor het geconstateerde tekort aan kennis, vaardigheden of bereidheid om de milieuzorg uit te voeren.

Soms is een cursus uit een bestaand aanbod van een cursusinstituut een goede oplossing, of een in-company cursus. Een formele opleiding of cursus hoeft echter niet altijd de beste oplossing te zijn. Ook het op de werkplek trainen en begeleiden van een medewerker kan soms goed werken. Daarnaast kan ook worden gedacht aan informatie- of opfrisbijeenkomsten, een toelichting op het werkoverleg, of eventueel zelfs aan checklists of een werkinstructie. Veelal zal voor een combinatie van opleidingsvormen gekozen worden.

De keuze uit de bovengenoemde opleidingsvormen hangt onder andere af van het antwoord op de volgende vragen:
- hoeveel medewerkers hebben dezelfde opleidingsbehoefte?
- hoeveel medewerkers kunnen tegelijkertijd deelnemen aan een cursus?
- gaat het om algemene kennis en vaardigheden, of vooral om bedrijfsspecifieke kennis?
- zijn er reeds bestaande cursussen of workshops over het betreffende onderwerp?
- is in het bedrijf de kennis en capaciteit aanwezig om andere medewerkers zelf op te leiden?

- is de medewerker in staat zich de kennis en vaardigheden eigen te maken door zelfstudie of overleg met collega's?
- is er de behoefte of noodzaak dat de kennis en vaardigheden formeel getoetst worden (diploma of certificaat)?

In de twee voorbeelden zult u zien dat we op grond van bovenstaande overwegingen kozen voor een mix van verschillende opleidingsvormen.

Voorbeeld 1
Het hoofd distributie bestudeert het handboek milieuzorg van de VEWIN en neemt deel aan een ééndaagse cursus over normalisatie en certificatie van milieuzorg. De milieucoördinator presenteert hem de resultaten uit de nuldoorlichting en hij belegt twee besprekingen met het hoofd distributie om te bespreken hoe het milieuzorgsysteem ingevoerd en onderhouden kan worden. Samen bereiden ze een bedrijfsconferentie voor.

Voorbeeld 2
Het hoofd pompstation neemt net als alle leidinggevenden deel aan de twee uur durende bedrijfsconferentie, waarin ze door de directie en de milieucoördinator worden geïnformeerd over het milieubeleid, het in te voeren milieuzorgsysteem en de belangrijkste milieu-aspecten van het bedrijf. Tevens volgt hij (samen met twee collega's en de milieucoördinator) de cursus 'Milieuwetgeving en waterleidingbedrijven' van Wateropleidingen. Daarnaast krijgt hij een samenvatting van de vergunning, plus een checklist waarin alle vergunningsvoorschriften zijn opgenomen. De milieucoördinator besteedt een middag om met het hoofd pompstation te bespreken hoe hij de naleving van de vergunning kan borgen.

Evenals bij de twee voorbeelden, kunt u met behulp van het stappenplan ook voor andere sleutelfunctionarissen op het gebied van milieuzorg, de opleidingsbehoefte vaststellen. Wanneer u op deze wijze heeft vastgesteld welke opleidingen noodzakelijk zijn, kan dit in het opleidingsplan van uw bedrijf worden vastgelegd. In het boekje 'De rol van opleiding bij de implementatie van milieuzorg in waterleidingbedrijven' zullen we nog enige andere voorbeelden van mogelijke opleidingsbehoeften beschrijven.

U kunt desgewenst in de functiebeschrijving van de sleutelfunctionarissen, de geselecteerde opleiding als eis vastleggen, zodat helder is aan welke eisen nieuwe medewerkers moeten voldoen. Bedenkt u zich echter wel dat u hiermee wellicht een onbedoeld risico loopt. U legt namelijk niet alleen de opleidingseis, maar ook de gekozen *oplossing* vast in uw systeem. Als u daar later, wellicht om goede redenen, van afwijkt, zult u dat nadrukkelijk moeten verantwoorden. Anders zou u bij een audit wellicht 'door het ijs zakken' omdat u zich niet aan de eisen van uw eigen milieuzorgsysteem heeft gehouden.

4. **Een aantal tips**
We sluiten het artikel af met enige tips en suggesties.

Het vaststellen van opleidingsbehoeften en het opleidingsplan kan het beste door milieucoördinator en PZ-functionaris gezamenlijk uitgevoerd worden. De beschikbare expertise op het gebied van milieuzorg enerzijds en personeel en opleidingen anderzijds wordt dan optimaal aangewend.

Het is van groot belang medewerkers en hun managers nadrukkelijk te betrekken bij het opstellen van het opleidingsplan. Bijvoorbeeld door hen te vragen de gewenste en de huidige situatie zelf te beschrijven of dit gezamenlijk te doen. Ook kunt u hen vragen naar suggesties en voorkeuren voor te volgen opleidingen. Veelal is men vanuit het eigen specialisme namelijk vrij goed op de hoogte van het opleidingsaanbod.

Als het milieuzorgsysteem eenmaal is ingevoerd, zal geborgd moeten zijn dat periodiek wordt vastgesteld of zich nieuwe opleidingsbehoeften hebben aangediend. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als:
- nieuwe medewerkers zijn aangetrokken die nog niet aan alle opleidingseisen voldoen;
- er zich knelpunten voordoen in de uitvoering van de milieuzorg, waardoor het nodig is dat medewerkers aanvullend opgeleid worden;
- veranderingen plaatsvinden in milieuwetgeving of het bedrijfsmilieubeleid;
- er veranderingen zijn in de organisatie of de produktietechnieken, die consequenties hebben voor de werkzaamheden.

In het milieuzorgsysteem moet daarom een procedure opgenomen worden, voor het periodiek (bijvoorbeeld eens per jaar):
- identificeren van de opleidingsbehoeften;
- vaststellen en uitvoeren van het opleidingsplan;
- evalueren en registreren van de uitgevoerde opleidingen.

Deze procedure kan heel goed gecombineerd worden met een soortgelijke procedure uit het arbo- of kwaliteitszorgsysteem, als maar geborgd is dat dan gelet wordt op de opleidingsbehoeften op milieu- én arbo- én kwaliteitsgebied.

5. **Tenslotte**
In dit artikel hebben we de eisen beschreven die een milieuzorgsysteem stelt aan de opleiding van medewerkers. Ook hebben we een stappenplan behandeld om (periodiek) het opleidingsplan voor uw bedrijf op te stellen. Voor twee functionarissen hebben we dit stappenplan bij wijze van voorbeeld uitgewerkt. De feitelijke invulling van het opleidingsplan zal echter per bedrijf verschillen. Dat hangt namelijk, zoals we in dit artikel zagen, af van de mate waarin benodigde kennis en vaardigheden reeds aanwezig zijn bij de medewerkers van het bedrijf, maar ook van het bedrijfsmilieubeleid en de bijbehorende doelstellingen van het bedrijf.

Meriam Mentink, Wateropleidingen
Jan Fokke Heida, KPMG Milieu

• • •

Sliedrechts zwembad gevuld met grondwater

De eerste liters grondwater die ooit een Nederlands zwembad hebben gevuld, stroomden eind mei in het wedstrijdbad van Sliedrechts zwembad in aanbouw. Over een maand kunnen de eerste baantjes getrokken worden in het zoute – en bijna chloorvrije – water, dat van een diepte van honderdtien meter is opgepompt.
De redenen om het zwembad met grondwater te vullen, zijn in eerste aanleg milieutechnisch en financieel van aard. Grondwater is goedkoper dan leidingwater en er hoeft minder aan verwarming te worden uitgegeven, omdat water van die diepte minder koud is dan oppervlaktewater. Bovendien hoeven er minder chemicaliën aan het water te worden toegevoegd omdat het zoute grondwater een desinfecterende werking heeft. Daarnaast biedt grondwater ook voordelen voor de gezondheid. Mensen die gevoelig zijn voor chloor en last krijgen van irritatie aan ogen en slijmvliezen, hebben baat bij grondwater. Volgens R. den Breejen, hoofd afdeling bouwkunde van de gemeente Sliedrecht, bevat dit water slechts 0,5% chloor tegen 3 à 3,5% in doorsnee zwembaden. Ook voor de huid is de geringe hoeveelheid chloor beter.
Het grondwater is niet zo zout als zeewater; wie bij het zwemmen water binnenkrijgt, zal het nauwelijks proeven. Het zoutgehalte bedraagt volgens Den Breejen 283 mg per liter, terwijl dat van zeewater om de 1.000 mg schommelt. Het vullen van de drie baden neemt enkele weken in beslag. In totaal moet er 1,7 miljoen liter water worden opgepompt. (ANP)