

aan materieel en verbindingen. Hoofdinspecteur J.A. Jol vindt dat NS tot nu toe te weinig concrete maatregelen heeft genomen en zal het veiligheidsplan binnenkort afkeuren.

Bron: Trouw 2 juni 1995

Tweede Kamer wil asbest-fonds

Volgens de Tweede Kamer moet er een fonds voor asbestslachtoffers komen. Sinds 1993 is asbest verboden; het fonds zou mensen die door hun werk in aanraking zijn gekomen met asbest een schadevergoeding moeten betalen.

Staatssecretaris Linschoten reageert terughoudend. Hij is bang dat bedrijven en verzekeraars zich dan minder zullen inzetten voor degenen die door hun werk schade hebben opgelopen. Linschoten heeft het Comité asbestslachtoffers aangeraden zelf met verzekeraars en bedrijven te gaan praten.

Bron: Trouw 15 juni 1995

Inspectiedienst controleert wegenasfaltbouw

De Inspectiedienst van het ministerie van SZW voert vanaf 1 juni tot december 1995 inspecties uit in de wegenasfaltbouw. Net zoals in 1993, toen er ook inspecties werden gehouden, zullen de verkeersafzettingen weer veel aandacht krijgen.

De aangescherpte richtlijnen voor (met name) wegwerkers zullen aan de praktijk worden getoetst. Ook zal het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen worden

EU-richtlijn voor bescherming van machines wordt aangepast

Europese werknemers die machines en instrumenten gebruiken worden voortaan beter beschermd. De ministers van de Europese Unie hebben op 29 juni besloten de bestaande richtlijn, die dateert van 1989, aan te passen.

De voorschriften in de vernieuwde richtlijn worden aangepast voor wat betreft het gebruik van heftrucks, mobiele machines en hefwerktuigen. Italië en Groot-Brittannië zijn om uiteenlopende redenen tegen de richtlijn. De Britten boycotten elke vorm van 'sociale inmenging' vanuit Brussel; de Italianen vinden dat er ook voorschriften voor het werken op steigers opgenomen moeten worden.

Bron: Staatscourant 30 juni 1995

bekeken. Er wordt verder gelet op werk- en rusttijden en het verzuimbeleid wordt onder de loep gehouden.

Bron: persbericht ministerie van SZW

Gelijke behandeling deeltijdwerkers bij wet geregeld

Werkgevers mogen geen onderscheid meer maken tussen werknemers op grond van verschil in arbeidsduur. De gelijke behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers wordt dan ook bij wet geregeld.

In het wetsvoorstel met die strekking, dat eind juni voor advies naar de Raad van State is gestuurd, staat dat een werkgever van het verbod mag afwijken als er een 'objectieve rechtvaardiging' voor is. De Commissie Gelijke Behandeling krijgt de taak erop toe te zien of het verbod van onderscheid naar arbeidsduur ook nageleefd wordt.

Bron: persbericht ministerie van SZW

Convenant arbeidsomstandigheden grafische industrie getekend

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de grafische industrie hebben onlangs een convenant getekend met staatssecretaris Linschoten (SZW) met als doel de werkomstandigheden in de bedrijfstak te verbeteren.

Partijen hebben afgesproken in de komende jaren vooral aandacht te schenken aan mensen die door ziekte hun oorspronkelijke werk hebben moeten opgeven. Ook is er aandacht voor factoren als ergonomie, lawaai en de veiligheid van machines.

Bron: persbericht ministerie van SZW

ARBO PUBLIKATIES



WEBA-methode

A. Vethman (eindredactie)
Samsom
Bedrijfsinformatie, 1995
ISBN 90-14-05214-6
Ook in de boekhandel verkrijgbaar

MOOI IN DE KAST, ZWAAR IN DE HAND

De tweede druk van de WEBA-methode is een imposant dik, prachtig vormgegeven, in een doos verpakte uitgave. De nieuwe methode bevat veel informatie, gevat in vier boekdelen en een bijgeleverde floppy.

De WEBA-methode (WEIzijn Bij Arbeid), voor het eerst uitgegeven in 1989, is volgens inleider staatssecretaris Linschoten sindsdien met succes toegepast in veel bedrijven en sectoren. Vaak werd een belangrijke vermindering van het ziekteverzuim gerapporteerd. Door te constateren dat beiden gelijktijdig optreden claimt Linschoten impliciet dat er een oorzakelijk verband is, zonder het bewijs te geven.

Daar in het algemeen onvrede bestond over de eerste versie, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een volledig vernieuwde versie, gebaseerd op de praktijkervaringen, laten opstellen. Een groot aantal auteurs, vooral werkzaam bij TNO Preventie en Gezondheid en het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA), heeft aan de uitgave meegewerkt.

De van verschillende kanten geventileerde kritiek op de WEBA-methode was meestal bedoeld als positieve bijdrage aan de verdere ontwikkeling van een met gemeenschapsgeld ontwikkelde methode, die algemeen bruikbaar zou moeten zijn. Onmiddellijk valt op dat die eerdere kritiek niet wordt vermeld, laat staan weerlegd. Het zou op zijn minst handig zijn geweest als er voor de ervaren gebruikers een overzicht was gegeven van de wijzigingen.

Ik zal de hoofdlijnen van de uitgave voor de geïnteresseerde lezer beschrijven. Dat is tenslotte het primaire doel van een bespreking, die echter pas compleet is met een kritisch oordeel en een discussiebijdrage. Uit reacties op mijn eerder gepubliceerde recensies bleek dat niet iedereen in arboland dit onmiddellijk begrepen heeft.

Deel I: Handleiding

De handleiding WEBA-analysemethodiek maakt het mogelijk functies te analyseren op de aanwezigheid van welzijnsrisico's. Door te benadrukken dat WEBA vooral bedoeld is om risico's op te sporen, wordt

aangesloten bij een algemenere trend om arbobeleid te verenigen tot de bestrijding van ziekteverzuim en het terugdringen van risico's.

Deel I richt zich op alle betrokkenen in de arbopraktijk. Hoewel de methode niet specifiek voor experts is geschreven, is voor gebruik een inhoudelijke oriëntatie en enige oefening wel gewenst.

In de inhoudelijke hoofdstukken wordt de methodiek verantwoord en worden aanwijzingen gegeven voor de voorbereiding van de analyse en de te nemen stappen bij het beschrijven en het beoordelen van de functies.

Het zeer inzichtelijke basismodel is aangevuld en gedifferentieerd. Ik heb in de dagelijkse praktijk ervaren dat het model ook voor leken de essenties van het begrip welzijn helder maakt.

Omdat de Arboret geen rekening houdt met subjectieve belevingen, wordt niet ingegaan op de risico's die samenhangen met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Twee risico's (kans op psychische overbelasting en het ontbreken van individuele ontwikkelingsmogelijkheden) en twee uitgangspunten (volledige functies met een logisch samenhang van voorbereidende, ondersteunende en uitvoerende taken en een balans tussen regelmogelijkheden en regelproblemen) staan centraal.

Een voorbeeld maakt de methode stapsgewijs toegankelijk. De WEBE-analyse is inderdaad gebruikersvriendelijker geworden en vereenvoudigd vergeleken met de vorige uitgave. Maar zij presenteert aan het einde nog steeds een grafisch weergegeven uitslag die een niet bestaande en onwenselijke exactheid suggereert.

Floppy

Met een bijgeleverde floppy is de WEBE-methode toe te passen. Anders dan bij veel software waarmee uitgeverij abonnees op handwerken verrassen, voegt deze floppy functionaliteit toe. Als de programmatuur het beloofde zou waarmaken. En dat is niet het geval. Ik ben een ervaren computergebruiker maar na enige uren had ik het wel gezien. Het programma starten vanuit een WP-shell lukte niet. Op de harde schijf geïnstalleerd lukte de start alleen met de systeemflop in de drive. Het bewegen door de velden gaat niet consequent en levert fouten op. Al ingebrachte teksten zijn alleen te veranderen door ze helemaal opnieuw in te voeren. Het veranderen van gegevens, het per ongeluk indrukken van een verkeerde toets en het volgen van schermopdrachten leiden tot even zo vele systeemfouten. Ondertussen is het programma geheel verlaten en de ingebrachte informatie verloren.

Autonomie bij de uitvoering van taken wordt de gebruiker niet gelaten, het aantal regelproblemen is groot, het aantal regelmogelijkheden nihil, de uit te voeren handelingen zijn geheel voorgeschreven. De basisveronderstellingen van het WEBE-model zijn niet doeltreffender te bewijzen: de enig overblijvende keuze om stress te ontlopen is stoppen.

Dwingend door de vragenlijsten gestuurd is de ondersteuning via helpschermen onvoldoende om vragen te beantwoorden. Om het een en ander te testen heb ik de functie vaardigheidstrainer uit mijn bureau gehaald en toegepast. Bij deze toetsing bleef ik zitten met vragen als wat doen we met ingeplande niet-productieve uren, het verschil tussen middelen en materiaal, en of onverwachte reacties van cursisten verstoringen zijn. Ook het collegiaal contact van een docent, in de cursus afwezig maar daarbuiten zeer groot, kon niet getoetst worden.

Het resultaat, na gevoelsmatige keuzes, was een welzijnsprofiel dat laag scoorde op moeilijkheidsgraad, autonomie en contactmogelijkheden. Dat komt allerminst overeen met het eigen beeld van een uitdagerende, zelfstandige en zeer verantwoordelijke professionele functie...

Deel 2: Herontwerp

In het tweede deel worden drie doelen besproken: het ondersteunen van toepassers bij het terugdringen van welzijnsrisico's, het leggen van verbanden tussen ergonomie en organisatie van de arbeid, en een programmatisch pleidooi voor integraal ontwerpen. Dit deel is geschreven voor drie doelgroepen: de echte 'ontwerp-professionals', indirect betrokken functionarissen en andere belanghebbenden.

De kritiek dat WEBE zich uitsluitend richt op bestaande functies en geen instrumenten geeft voor het ontwerpen van nieuwe functies, wordt niet ondervangen.

De werkwijze is gebaseerd op drie ontwerpprincipes: integraal in plaats van partieel, structurele boven operationele arbeidsverdeling en minimale in plaats van maximale arbeidsverdeling. Daarmee zijn regels gegeven voor het herontwerpen op de niveaus organisatie, afdeling en functie. Ook het ontwerpproces zelf komt aan bod.

Opvallend is een zekere ideologische beladenheid. Er wordt een basisbeeld opgeroepen van de welzijnsdeskundige die tegen allerlei anderen moet strijden om aandacht voor het welzijnsaspect te krijgen.

In mijn eigen advies- en opleidingspraktijk word ik regelmatig geconfronteerd met functiebeschrijvingsprocessen. Dat zijn voor de betrokken cursisten (medezeggenschappers) technisch, strategisch en emotioneel ingewikkelde processen. Het kost moeite hen ook nog te interesseren voor de welzijnsvraagstukken. Nadat dat gelukt is, zijn er vervolgens weinig instrumenten aan te bieden. Ik heb zelfs geen relatie gevonden tussen de aanbevolen aanpak en het nogal voor de hand liggende proces van functiebeschrijving en -waardering. Een van de belangrijkste dilemma's, het 'verrijken' van de ene functie houdt het 'verarmen' van een andere in (zowel naar inhoud als financieel), wordt niet als probleem gezien. Het argument dat dit dilemma ontlopen kan worden door alle functies gelijktijdig te verrijken, geeft weinig blijk van een sociale en economische praktijkzin. Een toegankelijke en heldere uitleg laat zo toch een gevoel van teleurstelling achter.

Deel 3: Aanpak van verbetering van organisatie en arbeid

Dit deel is bedoeld voor iedereen die professioneel betrokken is bij veranderingen in organisaties. Voor dit brede publiek is het een toegankelijke theoretische basisinstructie op organisatieveranderingsprocessen. Als aangrijpingspunten voor een aanpak wordt ingegaan op strategisch ondernemingsbeleid, 'goed werkgeverschap', preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid, en technische en organisatorische veranderingen. Ook wordt, praktisch en instructief, een overzicht van middelen en instrumenten gegeven. Dit alles rijk geïllustreerd met praktijkvoorbeelden. De directe relatie tussen veranderingsprocessen en de arboproblematiek rechtvaardigt de opname van deze algemene inleiding, maar gezien het bestaan van andere introducerende handboeken is het geen onmisbaar onderdeel.

Deel 4: Werksoorten

Deel 4, het omvangrijkste deel, geeft veertien voorbeeldtoepassingen: procesoperating, gezinsverzorging, handmatige montage-arbeid, keukenwerk, inpakwerk, afdelingschef, machine-arbeid aan een lijn, penitentiair inrichtingswerk, produktiewerk in de vleesindustrie, schoonmaakwerk, tekstverwerking, bouw-timmerwerk en verpleegwerk in algemeen ziekenhuis en kassawerk. Beschrijving en beoordeling van elke functie worden gevolgd door een inventarisatie van verbeterende welzijnsmaatregelen. Het ziet er degelijk en arbeidsintensief uit.

Mogelijk is het een idee een algemeen toegankelijke databank te openen waaruit tegen een geringe vergoeding eerder gemaakte WEBA-analyses opgevraagd kunnen worden.

Algemene kritiek en discussie

De WEBA-methode zou, omdat het geen expert-systeem is, voor iedereen na enige studie toepasbaar moeten zijn. Dat uitgangspunt is niet realiseerbaar, omdat niet alleen behoorlijk hoge eisen worden gesteld aan de kennis van werksoort en WEBA-methode, maar vooral omdat van de gebruiker verwacht wordt de participatie van direct betrokkenen te bevorderen.

Eerder geuite kritiek was dat WEBA vooral gebaseerd is op productie-achtige werkzaamheden. Hoewel dat ontkend wordt, en ook van andere functies voorbeelden worden gegeven, moet die kritiek herhaald worden. Met name professionele zelfstandige functies met veel menselijke contacten laten zich moeilijk vangen.

Hoe krijg je geïnteresseerden zo ver de WEBA-methode te gebruiken, ondanks de afschrikkende hoeveelheid werk die dat oplevert. Communicatief gezien schiet deze nogal abstract van toon zijnde uitgave tekort. De vele praktijkvoorbeelden overtuigen nog onvoldoende. Het zijn er zoveel dat ze vaker afleiden en ergeren dan ondersteunen. Ze lijken eerder bedoeld als bewijsvoering dan ter illustratie.

De auteurs zitten blijkbaar mentaal vast aan een zelf opgeroepen dilemma. Zij gaan er vanuit dat betrokkenen in arbeidsorganisaties moeten worden overtuigd van het belang van welzijn. Daardoor ontstaat een zendelingendrift met een soms moralistisch getinte afwijzende toon. Maar iemand met enige 'veranderingskundige' ervaring moet toch weten dat het meestal beter is 'mee' in plaats van 'tegen' te bewegen.

De auteurs geven in het derde deel aan dat mensen niet alleen op basis van een rationele afweging van informatie zullen besluiten tot ander gedrag, maar dat altijd normen en waarden een rol spelen. Helaas wordt dat niet op de eigen aanpak toegepast.

Mijn vraag is waarom de auteurs er niet vanuit gaan dat managers niet aan arbobeleid willen. Als die managers dat niet willen, wat voor zin heeft het dan nog hen met argumenten te overtuigen. Ik heb het gevoel dat de auteurs te snel uitgaan van onwil en tegenstellingen. Het is hoog tijd dat arbodeskundigen zich bezinnen op de eigen normen en waarden voordat zij uitspraken doen over die van anderen.

De WEBA-methode is niet geschikt voor een breed, algemeen onderzoek van arbeidsomstandigheden. Een meer gelaagde opbouw zou de methode toegankelijker en beter toepasbaar maken. Met andere woorden: een methode die, uitgaande van een algemeen onderzoek, helpt op die punten te verdiepen waar dat nodig is. Dat lijkt in strijd met de eis van integraal ontwerp, maar die eis hoeft op het diepste niveau niet worden losgelaten om op andere niveaus toch wat te bereiken voor het welzijn van medewerkers.

Eindoordeel

De WEBA-methode is een geschikt instrument om situaties te beschrijven en te beoordelen en daarbij medewerkers te betrekken. Door die participatiemogelijkheden biedt de methode materiaal om zaken te verbeteren.

De lezer die zich afvraagt of de WEBA-methoden een antwoord geeft op de eigen actuele vragen, doet er verstandig aan hoofdstuk zes uit deel drie het eerste te lezen, en dan pas te kiezen voor een instrument.

Jaap de Jong

Reacties op bovenstaande recensies zijn welkom. De redactie van Arboscoop behoudt zich het recht voor artikelen in te korten of te weigeren. (red.)