

Berichten van de werkvloer

*Arbeidsomstandigheden in Nederland
anno 2010*

PvdA

Voorwoord

De PvdA gelooft in werk, werk, werk, en vooral goed werk! Werk geeft je de mogelijkheden om je te ontplooien, om te groeien en om mee te doen. Het biedt je de mogelijkheid om je talenten te benutten en om financieel onafhankelijk te zijn. En, we besteden nu eenmaal een belangrijk deel van ons leven aan werk. Daarom is het ook zo belangrijk dat iedereen op een gezonde en prettige manier kan werken.

In het najaar van 2009 is de PvdA de discussie rondom het verhogen van de AOW leeftijd aangegaan. Daarmee werd het belang van goede arbeidsomstandigheden weer eens nadrukkelijk op de agenda gezet. Want mensen kunnen alleen prettig doorwerken en ook echt van hun pensioen genieten als we werk maken van arbeidsomstandigheden.

We mogen niet accepteren dat mensen opbranden door hun werk. Daarom vindt de PvdA het tijd om nog eens heel kritisch te kijken naar de huidige situatie. Hoe staan we er nu voor? Welke omstandigheden komen mensen in Nederland tegen tijdens hun dagelijks werk? Voldoen de huidige wetten eigenlijk wel en hoe zorgen we ervoor dat de handhaving van cao's en wetten beter wordt? Op het partijcongres deden we daarom de oproep om misstanden op de werkvloer via ons meldpunt te melden. Een deel van de reacties die daarop binnenkwam, vindt u nu terug in dit boekje.

Het is een selectie van openhartige, persoonlijke verhalen. Verhalen ook met een dringende boodschap; zo werkt het niet! Want stel je eens voor dat de je al maanden hard aan het werk bent zonder vrije dagen op te kunnen nemen, dat je - ondanks de regels - met vrieskou de bouwsteiger op wordt gestuurd. Of dat je in je nieuwe baan tegengewerkt wordt door je leidinggevende of rond je zestigste nog altijd nachtdiensten moet draaien in de fabriek. Dat breekt je op. Zie het dan nog maar eens op een gezonde manier vol te houden tot aan je

pensioen.

Een aantal mensen was bereid hun verhalen te delen. Zij deden dit vanuit de onmacht die zij ervaren in hun werk en vanuit de hoop dat de arbeidsomstandigheden waar zij tegenaan lopen verbeterd kunnen worden. Zij deelden ook hun visie over hoe dat zou kunnen. Een deel deed dit liever anoniem. Zij vertellen in dit boekje hun verhaal onder een andere naam. Voor ons des te meer reden om werk te maken van arbeidsomstandigheden. Want als mensen bang zijn voor consequenties en eigenlijk niet vrijuit durven te spreken over hun situatie zit er iets goed mis.

We kregen ook veel reacties van mensen die zich beroepsmatig met arbeidsomstandigheden bezighouden. Zij geven vanuit hun positie en kennis als bijvoorbeeld (voormalig) bedrijfsarts, arbeidsinspecteur of veiligheidsdeskundige hun visie op de situatie zoals die nu is. Ook hebben we de mening gevraagd van arbeidsdeskundigen van de FNV. Opvallend is hun gedeelde twijfel en kritiek bij het huidige systeem en het verschil tussen wat er wettelijk op papier staat en de weerbarstige realiteit op de werkvloer.

We willen iedereen die zijn of haar verhaal met ons heeft willen delen hierbij nog eens van harte bedanken voor de hun openheid. Deze verhalen maken het heel duidelijk; er is werk aan de winkel om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Mariëtte Hamer
Hans Spekman
Anja Timmer

“Iedereen staat erbij en kijkt ernaar”

Het menselijk lichaam is er simpelweg niet op gemaakt: volcontinudiensten. Afwisselend werken in ochtend-, middag-, en nachtdienst haalt blijvend je bioritme overhoop en holt je gezondheid uit. Zeker als je dat werk moet doen onder ronduit slechte arbeidsomstandigheden. Frederik Fluweel (58) werkt nu 40 jaar in de glasindustrie. En hij is op, in alle opzichten. “Toen ik bij mijn werkgever aanklopte en vroeg om dagdiensten, zei hij: ‘Sodemieter toch’. Ik sta met mijn rug tegen de muur.”

Volcontinuu betekent dat vijf ploegen in drie verschillende tijdsperiodes 24 uur per dag, zeven dagen in de week een bedrijf permanent bezetten. Onder andere uit onderzoek van de Arbo Unie in 2008 blijkt hoe slecht dat is voor de gezondheid van werknemers. Wie een jaar lang volcontinudiensten trekt – en dat lukt lang niet iedereen – houdt het wel 20 jaar vol. Maar de onderzoeker constateerde dat de groep veertigers en vijftigers het zwaar heeft en veelal afknapt. “Vooral de nachtdiensten nekken me”, vertelt Frederik Fluweel. “Ik heb jarenlang zeven dagen nachtdienst achter elkaar gewerkt en dan drie dagen vrij. Vervolgens zeven dagen ochtenddienst, drie dagen vrij en zeven dagen middagdienst en drie dagen vrij. Ik doe dit al vanaf mijn achttiende. Sinds een paar jaar zijn we korter gaan werken, diensten van zes dagen. Maar heel veel scheelt dat niet in mijn beleving. De nachtdienstperiode put mij inmiddels totaal uit. Drie dagen vrij is allang niet meer genoeg om bij te komen. Ik ben een van de weinige oudere werknemers die het zo lang heeft volgehouden.”

Laatste boot missen

“Vijf jaar geleden zag ik mijn oudere collega’s vertrekken. Die konden met 55 jaar met de VUT. Ik was toen 53 jaar, te jong nog. Ik gunde het mijn collega’s van harte, maar had het zelf ook graag gewild. Het was een kans om uit deze situatie weg te komen. Vervolgens werd de VUT-regeling afgeschaft. Je hoeft maar weinig voorstellingsvermogen te hebben om te begrijpen hoe dat voelt. Alsof je de laatste boot mist, zoiets. Ik denk nog weleens terug aan mijn tijd in de laatste klas van de lagere school. Als schooluitje gingen wij niet naar een speeltuin, maar met bussen naar verschillende fabrieken in de omgeving. Daar kregen we te horen: kom straks bij ons werken, dan zorgen wij voor een goede toekomst. Achteraf denk ik: wij arbeiderskinderen werden gewoon geronseld. Dat kun je je in deze tijd toch echt niet meer voorstellen. Ik ben niet direct in de fabriek gaan werken. Van mijn veertiende tot mijn achttiende was ik stratenmaker. Fysiek ook zwaar, alles gebeurde met de hand. Daarom ben ik uiteindelijk in de glasfabriek gaan werken. Andere alternatieven waren nog minder aantrekkelijk.”

Heren in pluche

“De arbeidsomstandigheden zijn in die 40 jaar nauwelijks veranderd. Vaak kijk ik naar die heren in pluche op tv, degenen die ervoor zorgden dat de VUT werd afgeschaft en nu hun mond vol hebben van ‘gezond doorwerken tot je 67^{ste}’. En dan kan ik alleen maar mijn hoofd schudden. Met alle regels en wetten in ons land, met ondernemingsraden, vakbonden en de Arbeidsinspectie werk ik al die jaren in de olie- en zwaveldampen. En wat dacht je van glasstof? Net als asbest hecht dat aan je longen. Er is hier een hoge werkdruk vanwege onderbezetting, we moeten gewichten tillen van 35 kilo op plekken waar we niet rechtop kunnen staan, we zitten hier allemaal onder de brandwonden aan handen en polsen en worden iedere dag blootgesteld aan temperaturen van 500, 600 graden Celsius. Mijn rug is versleten, maar werken moet ik. Ik vind het ongelofelijk dat instanties als de Arbeidsinspectie hun schouders hierover optrekken. De wet geeft veel te veel mogelijkheden aan dit soort bedrijven om gewoon zo door te gaan. En iedereen staat erbij en kijkt ernaar.”

Geen keuze

“Ik zit nu deels in de ziektewet, werk even geen nachtdiensten meer. Ieder moment kan ik te horen krijgen dat ik weer moet beginnen. Ik zie daar erg tegenop. De arboarts zegt dan: ‘Tja, het is beter om het niet te doen, maar als het bij jouw werkgever niet anders kan...’ Het moeilijkste is gewoon het gebrek aan erkenning. De directie is Oost-Indisch doof en toont geen enkel begrip. Die minachting is moeilijk te verteren. En dan kunnen mensen wel zeggen dat er in Nederland financieel altijd wel een vangnet is, dat er mogelijkheden zijn voor werknemers in mijn situatie, maar dat is niet zo. Ik heb geen keuze. Wat ik het liefste zou willen, is dat er iemand van de politiek eens de moeite neemt om te komen kijken. Dat ik diegene kan laten zien en ervaren hoe het is om in deze omstandigheden dag in dag uit te werken. Dit zijn tenslotte maar woorden. Als zo iemand zelf de hitte voelt en de dampen inademt, is het een ander verhaal. Gewoon eens één keer gehoord en gezien worden.”

De naam Frederik Fluweel is een gefingeerde naam, de geïnterviewde wil graag anoniem blijven.

Als werken ‘volhouden’ wordt

“Het weekend is te kort om uit te rusten”

Het is een angstaanjagend grote groep mensen. Werknemers in de bouw en industrie die vaak al vanaf hun zestiende werken. Voor hen betekent doorwerken tot hun pensioen fysiek en mentaal een enorme opgave. Anneke van de Wetering (52) ziet al jaren hoe haar man Cor (53) alle zeilen bij moet zetten om zijn productiewerk in de vleesverwerkende industrie vol te houden. “Energie voor leuke dingen en sporten, heeft hij niet meer. Zijn werk bepaalt ons leven.”

Stel je eens voor hoe al die tienduizenden werknemers in de bouw en industrie, die nu tussen de 50 en 60 jaar zijn, de discussie rond het verhogen van de AOW-leeftijd hebben gevolgd. In een wereld vol regels en wetten, waar voor uitzonderingen weinig ruimte is, voelt deze groep werknemers zich ongenadig gepakt. “Gezond werken tot je 67^{ste}? Het is één grote illusie”, stelt Anneke van de Wetering dan ook zonder omwegen. “Voor mijn man en heel veel anderen geldt dat ze totaal op zijn tegen de tijd dat ze met pensioen mogen. Als ze dat al halen. Ik zou tegen de politiek en directies van bedrijven willen zeggen: kom eens kijken hoe iemand na 37 jaar arbeid vijf dagen in de week totaal leeggewerkt thuiskomt en tot niets meer in staat is.”

Realiteit van doorsnee gezin

“Ik wil geen klaagverhaal houden, maar gewoon de realiteit laten zien van hoe een doorsnee gezin als het onze functioneert. Wat je er allemaal voor moet doen en laten om je werk te kunnen volhouden. Mijn man was zestien jaar toen hij begon te werken, ik zeventien.

Werken om een bestaan op te bouwen, dat was wat alle arbeidersgezinnen deden. Hij ging als productiemedewerker in de vleesverwerkende industrie aan de slag. Bij het bedrijf waar hij nu nog altijd werkt. Heel veel jaren heeft hij dat met plezier gedaan, de sfeer en saamhorigheid waren groot. Maar tijden veranderen. Bij ons in de streek heeft de economie vreselijke klappen gehad door toedoen van de MKZ-crisis. Er kwamen vervolgens ook steeds meer buitenlandse werknemers en de sfeer veranderde. Toen werd het bedrijf zes jaar geleden overgeplaatst naar een andere vestiging, 60 kilometer verderop. De keuze blijven of weggaan, hadden we niet. Al heeft mijn man heus geprobeerd ander werk te vinden. Dat is niet gelukt. Bovendien gooi je een vaste baan vandaag de dag niet zomaar weg. Als het je al zou lukken een andere werkgever te vinden, lever je financieel vaak flink in. En dat was ook geen optie.”

Om negen uur naar bed

“Al die jaren kon mijn man gewoon op z'n fiets naar zijn werk en was het allemaal goed te doen. Nu moest hij ineens carpoolen en als je om zes uur 's ochtends moet beginnen, betekent dat dus de wekker om vier uur zetten. Hij komt 's middags tegen vijven thuis. Rond een uur of negen gaat hij naar bed. Cor heeft altijd erg van sporten gehouden en was actief in het verenigingsleven. Stukje bij beetje heeft hij dat allemaal op moeten geven. Nee, dat doet hem geen goed. Een tijdje terug heeft hij, op advies van de huisarts, een paar keer deelgenomen aan een gespreksgroep voor mensen die onderuit dreigden te gaan door hun arbeidsomstandigheden. Dat luchtte hem wel wat op. Het moeilijkste is dat je vast zit in een bepaald soort leven wat je niet voor ogen hebt gehad. Met die machteloosheid is het soms moeilijk dealen.”

Sociale bijdrage

“Sinds een paar jaar sparen we zoveel mogelijk vakantiedagen op om in de zomer vier weken achter elkaar vrij te kunnen zijn. De eerste week blijven we altijd thuis. Die week heeft Cor nodig om bij te komen en daarna gaan we weg. Ik zie hem dan weer langzaam opleven en energie krijgen. Tegen de tijd dat hij weer aan de slag moet, groeit de tegenzin. Wéér zo'n lange periode van werken, werken, werken voor de boeg. Hij verzucht regelmatig: had ik maar een ander vak gekozen.

Maar we hebben het ermee te doen. Ik vind het heel hard nodig dat de politiek gaat kijken naar het aantal jaren dat mensen hebben gewerkt in de bouw en in de industrie. Cor heeft er straks 45 arbeidsjaren opzitten en al die tijd sociale bijdragen geleverd, mag het dan eindelijk eens genoeg zijn? Dan nog zes jaar door moeten, vind ik niet redelijk. Sterker nog, dat vind ik ronduit onmenselijk.”

De namen Anneke en Cor Wetering zijn gefingeerde namen, de geïnterviewde wil graag anoniem blijven.

**Rik van Steenbergen, beleidsmedewerker
Kwaliteit van de arbeid, FNV**

“Een ‘CAO-Politie’ is in Nederland hard nodig”

De kwaliteit van werken is in Nederland per sector zeer wisselend. In de bouw en industrie, maar ook bijvoorbeeld in de horeca, de detailhandel, de zakelijke en financiële dienstverlening lopen veel werknemers aan tegen slechte omstandigheden en soms ook tegen een cultuur waarin je vooral je mond moet houden. “Toch zijn er ook in al die sectoren bedrijven die hun zaken prima op orde hebben”, aldus Rik van Steenbergen. “Helaas zet de politiek steeds meer in op afschaffing van regels en zelfregulering en dat werkt verslechtering van de arbeidsomstandigheden in de hand.”

In Kamerstukken uit de jaren zeventig zijn nog termen te vinden als ‘humanisering van de arbeid’ en ‘recht op gezondheid’. Rik van Steenbergen constateert dat we daar met z’n allen inmiddels ver vanaf zijn geraakt. “De afgelopen twintig jaar is er, mede door de opmars van de flexcontracten, een cultuur ontstaan waar geen oog meer is voor mensen”, stelt Van Steenbergen vast. “Alle nadruk is komen te liggen op kosten en baten. Calculeren in plaats van de gedachte dat je dankzij de inzet en betrokkenheid van je werknemers goede resultaten haalt. Praten over ethiek en menselijkheid? Dat is passé. Feit is wel dat bedrijven met een laag personeelsverloop op veel fronten beter presteren. Dit zijn bedrijven waarvan het hoogste management – want daar begint en eindigt alles mee – beseft dat je alleen alles uit je werknemers kunt halen als je ze waardeert, inspeelt op hun kwaliteiten en enige zekerheid biedt. Bedrijven ook die balen

van het feit dat concurrenten alles inzetten om goedkoop te produceren ten koste van het welzijn en de gezondheid van hun werknemers. Daarmee creëer je namelijk oneerlijke concurrentie.”

Onnodig ziek

“Laatst organiseerden we een bijeenkomst over arbeidsomstandigheden. Wat we belangrijk vinden is om zoveel mogelijk ervaringsdeskundigen hun verhaal te laten doen. Dat maakt meer duidelijk dan het aanhalen van onderzoeksrapporten. We hadden iemand uitgenodigd die jarenlang in de haven heeft gewerkt en in zijn functie zeecontainers opende. Om de producten goed te houden, worden er chemische middelen gebruikt die –na lange tijd in een dichte container – als gassen vrijkomen. Deze man was daar ernstig ziek van geworden en had daar een vorm van epilepsie aan over gehouden. Hij is voor de rest van zijn leven arbeidsongeschikt. Tijdens zijn verhaal ging het goed, maar later lag hij in de zaal ineens te kronkelen op de vloer. Heel confronterend. Vooral ook omdat dit voorkomen had kunnen worden. Door een gezichtsmasker te dragen bijvoorbeeld. Kortom: aandacht voor arbeidsomstandigheden blijft nodig. Er zijn zoveel bedrijven die er alles aan doen bepaalde regels te ontlopen. Bijvoorbeeld door risicovol werk uit te besteden middels subcontracten. Met hun eigen RI&E zitten ze dan veilig. Ze handelen steeds net binnen de regels en wat de bedrijfjes doen aan wie ze uitbesteden, zal ze verder een worst zijn.”

Terugdringen ziekteverzuim

“Nederlandse bedrijven hebben, in vergelijking met het buitenland, dan wel een overmatige belangstelling voor het terugdringen van het ziekteverzuim, maar de manier waarop dat gebeurt gaat niet over mensen, maar over het terugdringen van procenten. Contracten met arbodiensten zijn erop gericht om mensen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Een belangrijke invalshoek, namelijk preventie, laat men buiten beschouwing. Alleen met het werkelijk kijken naar oorzaken, naar de arbeidsomstandigheden, kan verzuim in de toekomst voorkomen worden. Nederlandse werkgevers werken in die zin met een ongelofelijke kortzichtigheid. Werknemers voelen zich totaal niet gehoord en ervaren alleen maar druk om weer te gaan

werken. De positie van de bedrijfsarts schiet z'n doel voorbij. Hij adviseert de werkgever, maar moet ook de gezondheidsbelangen van de werknemers in het oog houden. Veel werknemers vertrouwen daardoor de bedrijfsarts niet. Niet geheel onterecht, want het komt vaak genoeg voor dat persoonlijke informatie bij werkgevers terecht komt. Wij pleiten dan ook voor het loshalen van die verstrengelde functie. Een onafhankelijke werknemersarts, die dus niet onder contract staat bij werkgevers, maar bijvoorbeeld bij huisartsen in de praktijk spreekuur heeft, zou veel beter werken. Wij zijn er ook voorstander van om flexwerkers en zzp'ers naar zo'n arts te laten gaan. Want dat is zo'n beetje de snelst groeiende groep mensen op de arbeidsmarkt, met de minste rechten. We hebben dit aangeslingerd bij de SER. Het goede nieuws is dat werkgevers inmiddels de knelpunten onderschrijven en we er verder mee aan de slag gaan."

Het belang van vakmanschap

"Globale concurrentie, marktwerking, personeelskosten drukken; de kwaliteit van werken en van bepaalde beroepen wordt er volstrekt door uitgekleeft. Fragmentatie van werk - dit betekent het opsplitsen van functies en mensen slechts een paar taken laten uitvoeren - maakt werken er niet uitdagender op. De FNV gaat daarom de komende jaren flink inzetten op het belang van vakmanschap. Aangesproken worden op je kwaliteiten en vakmanschap, bevordert het werkplezier. Maar tegenwoordig, zoals in de zorg, worden mensen vooral met protocollen om de oren geslagen. De FNV doet mee aan de wereldwijde 'Decent Work' campagne. Werknemers recht doen en respecteren om hun aandeel, daar gaat het om. Zo zijn de acties van de schoonmakers niet alleen gericht op centen. Juist deze beroepsgroep, die vaak als derderangs werknemers wordt behandeld, verdient respect. Ze vervullen een belangrijke functie waar enorm op neergekeken wordt. Dat moet veranderen."

Invloed van Europa

"De tendens van minder regels en dus een beperkte bescherming van werknemers zet zich dankzij de Europese Commissie alleen maar voort. Onlangs is er een voorstel ingediend om de arbeidstijdenrichtlijn aan te passen. Dit gaat over werktijden, grenzen

voor ploegendiensten, het opnemen van vakantie. Zo wordt er voortdurend van verworven rechten afgeknabbeld. Werknemers hebben voldoende rust nodig om goed en gezond te kunnen functioneren. Als je daaraan komt, zal dat onmiddellijk effect hebben op het ziekteverzuim. Als je dan wilt dat mensen gezond van hun pensioen kunnen genieten, maar je ontnemt ze nu hun rust en mondigheid, dan ben je als overheid ronduit dom bezig. De minister-president heeft bijvoorbeeld bij de voorzitter van de Europese Commissie aangedrongen op het schrappen van een verplichte risico-inventarisatie bij bedrijven met minder dan tien werknemers. Hij wil bedrijven ontslaan van de plicht om risico's in kaart te brengen en daar beleid op te voeren. Terwijl dat nu juist de instrumenten zijn om tegenwicht te bieden aan slechte arbeidsomstandigheden. Het gaat op Europees niveau de verkeerde kant op, helaas. Het enige positieve is dat daardoor het Europese Verbond van Vakverenigingen steeds hechter wordt en krachtiger gezamenlijke standpunten inneemt. Ik zie het er nog wel eens van komen dat in diverse Europese hoofdsteden tegelijk werknemers de straat op gaan. Om samen actie te voeren voor hun rechten.”

“Mijn zoon krijgt altijd te horen: voor jou tien anderen”

Elke sector heeft zo z'n eigen ongeschreven regels en codes. Dat geldt zeker ook voor de horeca. Lange werkdagen tegen een schamel loon, altijd buffelen op feestdagen zonder echte compensatie; daar komt het zo ongeveer wel op neer. Maken de fooien in veel horecazaken het minimale salaris nog een beetje goed, er zijn ook restaurants waar dit extraatje regelrecht in de zakken van de eigenaars verdwijnt. Zowel de zoon als schoonzoon van Anna Ligtenvoorden (51) werken al jaren als kok in de horeca. Zij ziet de hoge prijs die zij betalen voor hun liefde voor koken. “Vooral de dure sterrenrestaurants lappen alle

Als je ervoor kiest in de horeca te werken, dan weet je op voorhand dat de uren die in je contract staan – en waar je voor betaald wordt – over het algemeen niet de werkuren zijn die ook daadwerkelijk van je verwacht worden. Moeder Anna Ligtenvoorden weet dat en haar zoon Pim (28) en schoonzoon Peter (34) weten dat ook. “Maar er zijn grenzen. Ook voor de horeca. Toch zie ik al jaren dat mijn zoon en schoonzoon zich kapot werken en met name mijn zoon Pim, die in verschillende sterrenrestaurants heeft gewerkt, dat niet meer langer volhoudt. En als hij er wat van zegt, krijgt hij altijd te horen: voor jou tien anderen. En dat is ook zo. Zeker voor die dure restaurants staan de koks in de rij, zelfs vanuit het buitenland. Want het is een ‘eer’ om daar te mogen werken, het staat goed op je cv en daarvoor moet je dan maar alles slikken. Eén van die bekende eigenaren, die je dan altijd mooie verhaaltjes ziet vertellen op tv, heeft doodleuk tegen Pim gezegd toen hij ‘zeurde’ over zijn contract en zijn salaris: ‘Als je een

droom hebt, maakt het toch niet uit dat je in een kartonnen doos moet wonen.'

Vier euro per uur

"Mijn zoon was daar aangenomen als Chef de partie, maar in zijn contract bleek productiekok te staan. Met een nettosalaris van 1250 euro. Zonder reiskostenvergoeding. Dat is toch echt ongehoord. En wel steeds een halfjaar contract krijgen met daarin een 38-urige werkweek. Terwijl bijna het dubbele aantal uren wordt gewerkt. Hij begon meestal rond negen uur 's ochtends en kwam om half twee 's nachts thuis. Vijf dagen in de week. Dat in de horeca niet al die uren kunnen worden uitbetaald, snap ik tot op zekere hoogte. Maar ze betalen bijna allemaal het minimumsalaris volgens de cao. Mijn zoon is ook een tijdje Souschef geweest in een sterrenrestaurant. Dan hebben we het over 1400 tot 1600 netto. We hebben wel eens voor hem uitgerekend wat hij dan feitelijk per uur naar het realistisch aantal gewerkte uren verdient: vier euro per uur. Schandelijk, vind ik dat. Mensen in de horeca – en zeker ook degenen met talent en passie – worden op deze manier volstrekt uitgemolken. Financieel was hij niet in staat een leven op te bouwen. Van een sociaal leven is al helemaal geen sprake. Een tijdje terug is hij daar opgestapt. Hij hield het niet meer vol. Ik vind dat treurig, want koken is zijn passie en zeker het koken op topniveau. Maar de druk is altijd heel hoog. Met name tegen de leerlingen wordt wat afgescholden. Gordon Ramsey laat op tv zien hoe dat gaat. Zo erg is het misschien nog net niet in de sterrenrestaurants waar mijn zoon heeft gewerkt, maar het is wel heel herkenbaar."

Talent en passie

"Inmiddels werkt Pim als Souschef in een gewoon restaurant, daar gaat het wat beter. Mijn schoonzoon werkt voor een keten en daar betalen ze boven het cao-loon. Het kan dus wel. Maar ook hij heeft altijd te horen gekregen als het om de betaling ging: als de horeca verplicht zou worden gesteld om alle gewerkte uren uit te betalen, kunnen we wel opdoeken. Een vriend van Pim heeft lang voor dure hotels gewerkt. Met van die restaurants waar de gasten met een Bentley worden opgehaald, waar je met z'n tweeën voor 500, 600

euro eet en drinkt en waar het type mensen komt dat door de economische crisis nauwelijks geraakt wordt. En dat je dan als restaurateur ook nog de fooien in je eigen zak steekt, vind ik onbegrijpelijk. Die vriend hield het niet langer meer vol en is volledig afgeknaapt. Hij werkt nu in de keuken van een ziekenhuis. Met een beter salaris dan hij ooit gehad heeft. Zonder uitdagingen, dat wel. Maar hij heeft een gezin, dus hij moet wel. Die man heeft net als mijn zoon zo'n talent en passie voor koken, maar kan er in wezen geen kant mee op."

Angst voor arbeidsinspectie

"Het enge is dat met name dat wereldje van die sterrenrestaurants heel klein is. De vakbond inschakelen, zullen weinig mensen dan ook doen. Toen Pim uit zichzelf was weggegaan bij dat laatste sterrenrestaurant heeft hij de Arbeidsinspectie gebeld. Er werd hem meteen medegedeeld dat ze er niet op in zouden gaan. Dat kon alleen als hij er nog werkte en met naam en toenaam een klacht zou indienen. Maar als zoiets uitkomt, kan je een verdere carrière in andere restaurants wel op je buik schrijven. Als je te lang zeurt of klaagt, gooien ze je eruit en zorgen ze ook dat je nergens meer aan de bak komt. En ze weten dondersgoed dat het niet klopt. Als ze het idee hebben dat ze in de gaten worden gehouden omdat bijvoorbeeld steeds dezelfde auto een paar dagen achter elkaar langzaam voorbij rijdt, dan is er gelijk paniek in de tent. En wordt er tegen iedereen geroepen dat ze moeten liegen over hun arbeidstijden. Zo gaat dat. En de arbeidsinspectie lijkt het allemaal oogluikend toe te staan. Dat dit in Nederland mogelijk is, gaat mijn pet te boven. De reden waarom ik als moeder mijn verhaal vertel? Als mensen dit lezen en vervolgens al die topkoks lachend op tv zien, weten ze in ieder geval hoe het er werkelijk aan toe gaat."

De namen Anna van Ligtenvoorde, Pim en Peter zijn gefingeerde namen, de geïnterviewde wil graag anoniem blijven.

“Je moet alles geven, maar krijgt weinig terug”

Geen gehoor krijgen, je niet gezien en gewaardeerd voelen op je werk, dat is fnuikend. Ziekmakend ook op de lange duur. Probeer maar eens gemotiveerd te blijven als je te maken hebt met een management waar het aan inhoudelijke en uitvoerende visie ontbreekt. Martin van Diepen (45) en zijn collega's ondervinden daarvan dagelijks de gevolgen. “Het wordt tijd dat wij als professionals een stem krijgen in het uitstippelen van beleid.”

Het is een baan waar niet iedereen geschikt voor is. Emotioneel veeleisend werk met een grote verantwoordelijkheid. Martin van Diepen is werkzaam bij een bedrijf dat, in opdracht van Bureau Jeugdzorg, kwetsbare kinderen met zware psychiatrische problematiek een thuis geeft. Hij vangt als gezinshuishouder permanent twee pubers op die bij hem en zijn vrouw inwonen. Betaald naar een 36-urige werkweek volgens de cao jeugdzorg. Maar naar vrije weekenden en vakantiedagen kunnen Martin en zijn collega's fluiten.

Sterke drijfveren

“Ik werk al meer dan twintig jaar in de jeugdzorg en heb wel het één en ander meegemaakt. Maar wat ik nu ervaar, daar zakt mijn broek van af. Anderhalf jaar geleden solliciteerde ik op deze functie. Het was een nieuw project en zag er op papier goed uit. Met een klein groepje collega's vangen we kinderen op die in onze maatschappij volledig tussen wal en schip vallen. In ons eigen huis. Het is de bedoeling dat er

de komende jaren nog tientallen collega's bijkomen. Het gaat om kinderen die vaak in jeugdgevangenissen terechtkomen, puur omdat er nergens anders plek voor ze is. Diep triest. Kinderen ook die allemaal uit thuissituaties komen waar ze zich niet hebben kunnen hechten, waar geen betrouwbare volwassenen waren. Vaak ouders met een verslavingsachtergrond en psychiatrische problematiek. De mensen die voor dit werk kiezen, zijn enorm gemotiveerd. Je kan dit namelijk alleen maar doen vanuit sterke drijfveren, want anders kies je niet voor een baan die zo veel impact heeft op je privéleven.

Minimale ondersteuning

“We zijn eigenlijk een soort pleegouders-plus en verantwoordelijk voor de opvang, opvoeding en verzorging van onze kinderen. Betaald naar een 36-urige werkweek, de rest is vrijwillig. Onze functie valt onder de cao jeugdzorg en dat geeft ons bijvoorbeeld recht op twintig vrije weekenden per jaar. We zouden ondersteuning krijgen vanuit een psychiatrische- en onderwijsvoorziening. Het gaat namelijk om kinderen die ook behandeld moeten worden. Al snel bleek dat ik en mijn collega's alleen de zwaarste gevallen in huis krijgen, maar dat de ondersteuning vanuit onze werkgever en betrokken instanties minimaal is. Over essentiële dingen bleek helemaal niet nagedacht te zijn. Natuurlijk trek je dan aan de bel. We zijn mondige types. Ik heb naar de vakbond geschreven, de ondernemingsraad is ingelicht en in iedere vergadering opnieuw geven we aan waar we tegenaan lopen. Ik heb zelfs een mail gestuurd naar de wethouder in onze stad. Ik vind dat de politiek moet weten wat er gebeurt op dit soort projecten en hoe er met subsidiegeld maar vooral met mensen wordt omgesprongen. Onze werkgever is nu schoorvoetend en met tegenzin bezig om naar oplossingen te kijken; weekendpleegzorg en een vaste invalkracht. Zodat we na anderhalf jaar eindelijk krijgen waar we recht op hebben: vrije dagen.”

Het verschil maken

“Vergis je niet, er wordt in de sociale sector grof geld verdiend, ik geloof op jaarbasis tussen de twee en vier miljard. Directeuren verdienen ook in deze sector ruim boven de Balkenende-norm. Allemaal leuk en aardig, maar het gaat uiteindelijk wel om de

kinderen, een uitermate kwetsbare groep, en de mensen die met deze kinderen werken. Die door hun betrokkenheid en liefde voor die kinderen ook hartstikke kwetsbaar zijn. Werkgevers weten dat wij uiteindelijk steeds voor de kinderen boven onszelf zullen kiezen. Maar daar zitten wel grenzen aan. Wij zijn tenslotte degenen die voor de kinderen het verschil kunnen en proberen te maken. Niet het management. Zij krijgen niet te maken met dagelijkse agressie en de omgang met heftige problematiek. Als je daar niet de ondersteuning in krijgt die beloofd is – wij zijn tenslotte geen psychiatrisch verpleegkundigen – en je moet ook nog knokken voor vrije dagen en vakantie, dan is er iets heel erg mis. Je moet alles geven, maar krijgt weinig terug.”

Een stem krijgen

In onze sector zijn veel topdown organisaties die allemaal langs elkaar heen werken. De mensen die ‘bovenin’ zitten, hebben totaal geen feeling met wat er ‘onderin’ speelt. Ik pleit ervoor dat wij als professionals een stem krijgen in het uitstippelen van beleid. Binnen organisaties kan dan een deel van het management verdwijnen. Dat scheelt tijd en irritatie. Er moet ook meer ruimte komen voor cliëntenparticipatie. Binnen jeugdzorg bestaat dat bijna niet. Uit een rapport van ‘Defence for Children’ blijkt dat 75 procent van de jongeren binnen jeugdzorg aangeeft zich vrijwel nooit gehoord te voelen. Als we de hulpverlening meer in de samenleving terugbrengen en cliënten zelf ruimte geven, dan hebben we niet zo veel management nodig. Mensen zijn prima in staat zoiets zelf goed te organiseren onder de regie van een aantal buurtgebonden professionals met een faciliterende overheid.

Het ergste is dat ik na al die jaren werkzaam te zijn in deze sector moet constateren dat het belang van het kind niet bovenaan staat. Wel geld, macht en de eigen positie van individuen.”

Eigen agenda

“Zelf sta ik redelijk stevig. Ik heb geleerd mijn eigen agenda te volgen. Dat zorgt ervoor dat ik mij niet meer echt verbind met de organisatie waar ik voor werk. Dat maakt mij minder kwetsbaar. Ik laat mij persoonlijk minder raken, maar blijf mij wel inzetten voor waar ik en

mijn collega's recht op hebben. Ik doe dit werk vanuit een diepe overtuiging dat deze kinderen recht hebben op liefde, aandacht en een thuis. In dat liedje 'Anne' van Herman van Veen is dat zo mooi verwoord: 'Anne, de wereld is niet mooi, maar jij kan haar een beetje mooier maken...' Al zijn het druppels op een gloeiende plaat, de kinderen die bij mij wonen, kan ik iets van waarde meegeven. Daar doe ik het voor. Het enige wat ik van mijn werkgever wil, is daar een beetje respect voor terugkrijgen."

De naam Martin van Diepen is een gefingeerde naam, de geïnterviewde wil graag anoniem blijven.

Als verantwoordelijkheidsgevoel je nekt

“Goed voor jezelf zorgen is een voorwaarde om goed voor een ander te zorgen”

In de gezondheidszorg werken in Nederland bijna een miljoen mensen. Daarmee is de zorgsector de grootste in ons land. Het is ook de sector waar werknemers veelal vanuit grote betrokkenheid hun werk doen. Iedere dag opnieuw staan ze aan al die bedden in ziekenhuizen, zorginstellingen en bij mensen thuis. Miek van den Boogaard (51) springt vanuit haar ervaring als verpleegkundige en interim-manager in de bres voor collega's en medewerkers. “Het is een prachtig vak, maar ondanks alle hulpmiddelen blijft het fysiek een zwaar

Vroeger tilde ze samen met een collega patiënten van 85 kilo in en uit bed. Nu is er een lift. “Dat scheelt, maar het wil niet zeggen dat de fysieke belasting dan totaal verdwenen is. Ik heb weleens de indruk dat daar te makkelijk over wordt gedaan. Zo van: we hebben nu hulpmiddelen, dan is het toch goed”, aldus Miek van den Boogaard. Zij is momenteel werkzaam als zorg- en kwaliteitsmanager bij een particuliere thuiszorgorganisatie en als zelfstandig verpleegkundige (zzp'er) inzetbaar in de zorg. “Er zijn namelijk nog genoeg momenten waarop je als verpleegkundige of medewerker in de thuiszorg niet uit de voeten kunt met hulpmiddelen en het op je eigen kracht aankomt. En natuurlijk wordt daar tijdens de opleidingen veel aandacht aan besteed, maar fysieke belasting is vaak niet te voorkomen. Tel daarbij de werkdruk op die op veel afdelingen dagelijks aanwezig is en de tol die het draaien van onregelmatige diensten eist en je snapt waarom er boven de 55 jaar nog maar heel weinig mensen in de zorg werkzaam zijn. Simpelweg omdat de meesten tegen die tijd echt op zijn.”

Grote valkuil

“Toen ik nog in mijn opleiding zat, heb ik mij flink vertild met blijvende gevolgen. Hoe dat gaat? Ik moest een patiënt die net geopereerd was, een man, overeind zetten in bed. Ik sprak met hem af dat ik tot drie zou tellen en dat hij zich dan met zijn armen en benen mee af zou zetten. Dat deed hij echter niet en vervolgens voelde ik het misgaan in mijn rug. Pas na een jaar ben ik ermee naar de dokter gegaan. Ook omdat ik regelmatig 's nachts niet kon slapen vanwege de pijn in mijn rug. Ik herken dat heel erg bij collega's en bij de mensen die ik vanuit mijn interim-werk begeleid: te lang door blijven lopen met klachten. Vanuit een verantwoordelijkheidsgevoel naar patiënten en collega's. Vanuit het gevoel dat een ander altijd voor gaat. Ziekmelden? Dat doe je gewoon niet, tenzij het echt niet anders meer kan. Dat is voor werknemers in de zorg een grote valkuil. Ik bleek uiteindelijk door die ene actie een gescheurde spier te hebben die was gaan verdikken en op een zenuw drukte. Paardrijden, wat ik altijd graag deed, kon ik verder wel vergeten. Ik heb naast mijn managementfuncties vaak nog een dag in de week 'aan het bed' gestaan. Omdat ik zo van dit werk houd en graag bij wil blijven in mijn vak. Na zo'n dag van tillen, hurken en bukken, heb ik fysiek twee dagen nodig om te herstellen. Natuurlijk moeten mensen goed opletten en is men deels ook zelf verantwoordelijk voor overbelasting. Maar er zijn zoveel situaties die zich op een dag voordoen, waarin je te zwaar wordt belast. Of je nou oplet of niet.”

Rust brengen

“Wat ik als interim-manager probeer te doen, is rust brengen op afdelingen, zodat het plezier in het werk weer terugkomt. Ik hou de medewerkers in de gaten, vang signalen van overbelasting op, onderneem actie en neem medewerkers ook een beetje tegen zichzelf in bescherming. Door ze steeds te wijzen op het feit dat goed voor jezelf zorgen een voorwaarde is om goed voor een ander te zorgen. Naar de directie toe ga ik staan voor de mensen en wat zij nodig hebben. Een leidinggevende is daarbij dus essentieel. In de praktijk verzuipen die vaak ook in het werk. Op managementniveau is het gewoon moeilijk om goede mensen te vinden en te houden. Degenen met talent stappen vroeg of laat over naar het bedrijfsleven.

Begrijpelijk als je bedenkt dat als je doorgroeit vanuit de werkvloer naar een leidinggevende functie je qua salaris vaak niet veel meer krijgt dan toen je zelf nog aan het bed stond. De onregelmatigheidstoeslag verdwijnt dan namelijk. Het is een functie waarin veel van je gevraagd wordt, met een grote verantwoordelijkheid ook naar je medewerkers, daar hoort gewoon een passend salaris bij.”

Rennen van hot naar her

Natuurlijk speelt er bij dit werk ook psychische belasting. Je moet om kunnen gaan met ziekte, leven en dood, zo simpel is dat. Als je daar niet mee om kan gaan, ben je niet geschikt voor dit werk. Voor mij is echter één ding helder: het is vooral de fysieke belasting in combinatie met verantwoordelijkheidsgevoel die mensen nekt. Ik werk sinds 1988 als leidinggevende en heb in heel veel zorgorganisaties gewerkt. Het aantal mensen dat daarbij overspannen of met een burn-out thuis kwam te zitten, kan ik op een hand tellen. Het aantal mensen dat met rug- en schouderklachten uitviel in die twintig jaar, is echter gigantisch veel hoger. En als ik dan sommige politici hoor zeggen dat de zorg niet tot de categorie zware beroepen behoort, dan word ik pissig. De afgelopen jaren is de werkdruk toegenomen. Op afdelingen maak ik vaak mee dat mensen zeggen dat het normaal gesproken, bij een volle bezetting wel te doen is. Realiteit is echter dat er te veel dagen in de week geen normale bezetting is. Vanwege alle bezuinigen is het personeel op een afdeling al krap en het ziekteverzuim is redelijk hoog. Het komt in de praktijk te weinig voor dat een afdeling compleet is. En er gebeuren altijd onverwachtse dingen. Je moet de familie opvangen van een patiënt die overleden is, tegelijk belt een andere patiënt die pijn heeft, een derde krijgt plotseling een hartstilstand. Voor je het weet heb je weer een hele dag van hot naar her gerend en zijn de pauzes er bij ingeschoten. Ga mij dus niet vertellen dat de zorg niet tot de zware beroepen gerekend mag worden. Om te zorgen dat werknemers in de zorg gehoord worden, ben ik actief geworden in de politiek. Nog meer bezuinigen op de zorg kán gewoon niet. Dat raakt aan de gezondheid van werknemers en dus aan de kwaliteit van de zorg. “

**Martine Duenk, beleidsmedewerker Vitaliteit,
Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn**

“Samen zorgen voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid”

Gezond de pensioengerechtigde leeftijd halen in een snel vergrijzende arbeidsmarkt, vraagt inzet van de politiek én werknemers- en werkgeversorganisaties. Hoe ervaren werknemers hun werk en welke risico's zijn er op ziekte en uitval? Dat blijvend peilen is van belang om grip te krijgen op uitstroom én instroom. In de zorg gebeurt dat. “Wij zetten nadrukkelijk in op het verhogen van de vitaliteit van werknemers”, aldus Martine Duenk, beleidsmedewerker Vitaliteit bij werkgeversorganisatie Zorg en Welzijn Oost Nederland.

De zorgsector is al jaren de belangrijkste banenmotor in Nederland. Tussen 1995 en 2008 is de werkgelegenheid met ruim 50 procent gestegen. Een groei van bijna 400 duizend werknemers. Schattingen geven aan dat in de zorg rond 2025 nog eens zo'n 470.000 extra medewerkers nodig zijn. In een sector waar fysieke belasting aan de orde van de dag is en waar het draait om mensen die voor mensen zorgen en waar dus ook emotionele belasting speelt, is dat een grote uitdaging. Hoewel werknemers in de zorg over het algemeen positief zijn over hun werk zijn ze minder tevreden over de ervaren werkdruk. Zo blijkt uit een werknemersenquête van Prismant in 2007 en 2009. In Oost-Nederland is werkgeversvereniging Zorg en Welzijn daarom het project 'Vitale medewerkers in een vitale sector' gestart. “Wij ondersteunen en stimuleren instellingen om vitaliteitbeleid structureel op te zetten”, aldus Martine Duenk. “Hoewel er de afgelopen jaren in de zorg enorm veel verbeterd is op het gebied van de fysieke belasting door de inzet en ontwikkeling van allerlei

hulpmiddelen, is de werkdruk toegenomen. Zorg kost veel geld en instellingen hebben minder te besteden gekregen en als je dan bedenkt dat 60 tot 75 procent uit personeelskosten bestaat, is dat de post waar zeer kritisch naar gekeken wordt. Op de werkvloer is dat voelbaar.”

Enthousiaste reacties

“Daarom is het belangrijk dat zorginstellingen samen met hun medewerkers bekijken hoe het werk ervaren wordt. En beleid maken om de problemen op te lossen. De WerkVermogensMonitor, dit is de internationale Work Ability Index plus vragenlijst, is een instrument dat inzicht biedt in de gezondheid en vitaliteit van medewerkers. En dus een goed hulpmiddel. Het zijn in totaal zestig vragen en kost ongeveer een kwartiertje om in te vullen door de werknemers. Je ziet vervolgens gelijk de uitslag. Het maakt duidelijk of mensen zich in de rode, oranje of groene ‘zone’ bevinden wat betreft werkplezier en –vermogen. De oorzaken van mogelijke knelpunten zijn ook meteen helder. Van de instellingen die de WerkVermogensMonitor gebruiken, krijgen we enthousiaste reacties. Tachtig procent van de werknemers die de vragenlijst invult, scoort aardig goed. Twintig procent zit in de oranje of rode zone. Vaak zit een groot deel van de problemen op het gebied van fysieke belasting of organisatorische problemen. Zaken die vaak aan te pakken zijn. Zo’n instrument is alleen maar effectief als het tweejaarlijks wordt herhaald. Zodat verbeteringen of verslechtingen gemeten kunnen worden. Het geeft werkgevers de kans om gericht beleid voor de oudere werknemers te ontwikkelen. Van de werknemers in de zorg bestaat 45 procent uit 45plussers en de toestroom van jongeren neemt af. De groei van de 55 plussers in 5 jaar bedroeg 50 procent, het aandeel 60 plussers hierin groeide met 147 procent. Deze ‘ontgroening’ en tegelijk vergrijzing van de zorgwerknemers zorgt ervoor dat we die grote groep 45plussers zoveel als mogelijk moeten behouden. Dat kan door leeftijdsgericht beleid.”

Bewustwording

“Zorgen dat werknemers vitaal blijven, vraagt ook bewustzijn van de mensen zelf. Het gaat vaak om mensen die aan het bed staan. Met alle

fysieke en psychische belasting die daarbij komt kijken. Medewerkers in de zorg zijn 'zorgers'. Het zit in hun karakter om het goed te willen doen voor anderen. Daarbij vergeten zij zichzelf nog wel eens. Voelen ze minder goed hun grenzen. De WerkVermogensMonitor maakt mensen bewust van hun kwetsbaarheid, maar ook van wat goed gaat, waar ze voldoening uit halen. Binnen organisaties brengt het een grotere betrokkenheid met zich mee van management, HRM-afdelingen en werknemers. Het gevoel het samen te doen, dat problemen erkend en aangepakt worden, scheelt al een hoop. Werkgevers in de sector gaan ondertussen meer samenwerken rond dit thema. Goed werkgeverschap is nodig, dat besef is er. En er zijn altijd instellingen die voorop lopen. We brengen ook werkgevers buiten onze sector samen met de zorgwerkgevers. Leren van elkaar op het gebied van arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid levert veel op. We hoeven tenslotte niet allemaal zelf het wiel opnieuw uit te vinden."

Jaap Bruins Slot, voormalig bedrijfsarts

“Arbodiensten mogen van mij morgen opgeheven worden”

In de jaren negentig vonden er, dankzij de privatiseringsdrang van het toenmalige kabinet Lubbers, een groot aantal veranderingen plaats in de bedrijfsgezondheidszorg. De commercie kreeg vat op het thema ziekteverzuim en de nieuwe Arbodiensten schermden met uitspraken als: ‘Vandaag ziek? Morgen staan we op de stoep!’

“Ziekteverzuimcijfers terugdringen, daar gaat het sindsdien om. Preventie is inmiddels een bijna vergeten begrip”, aldus bedrijfsarts Jaap Bruins Slot.

Ogenschijnlijk ‘kleine’ veranderingen in organisaties kunnen vaak grote gevolgen hebben. Toen in 1994 de bedrijfsverenigingen werden afgeschaft en arbodiensten hun plek innamen, verdween ook de eis dat de directeur van zo’n dienst een arts moest zijn. “Daarmee verandert er natuurlijk iets essentieels”, zegt Bruins Slot. “Commerciële managers namen het roer over en de vakmensen verdwenen van het hoogste niveau. En daarmee ook de kennis over en feeling met de bedrijfsgezondheidszorg. Bovendien werd het non-profit karakter verlaten. Kortom: 1994 was het jaar van de teloorgang van de bedrijfsgezondheidszorg.”

Marktdenken

“Ik werd in de jaren tachtig directeur van de regionale bedrijfsgezondheidsdienst Zwolle en we kregen een grote groep werknemers in de bouw in onze zorg. Eén op de tien (ex)bouwwerkers zat toen in de WAO. De sector had te maken met een ziekteverzuim tot twintig procent. Ongekend hoog. Maar de bedrijfsartsen hadden de

mogelijkheden om problemen bij de kern aan te pakken. Bijvoorbeeld via goed periodiek onderzoek om de paar jaar zoals dat ook in bijvoorbeeld België en Frankrijk gebeurt. Door die preventieve aanpak is de situatie sterk verbeterd in de bouw en in deze sector is daar altijd aandacht voor gebleven. In andere sectoren verdween echter die focus . Er werd namelijk voor 1994 vooral ingezet op preventie en verbetering van de arbeidsomstandigheden. In die tijd was het zo dat we nog open spreekuur hadden binnen de bedrijven. Er was dus een heel direct contact met werknemers en problemen konden snel onderzocht en aangepakt worden. Werknemers konden binnenlopen met vragen -ook als ze nog niet ziek waren- en als het nodig was, liepen we even mee naar de werkplek. Dat verdween allemaal. Inmiddels zijn in de meeste gevallen de officieel verplichte periodieke onderzoeken ook afgeschaft. Werknemers die gezond zijn, zien nu nooit meer een bedrijfsarts. Risico's op toekomstige problemen door het werk worden voor de werkende nauwelijks meer in kaart gebracht.”

Korte termijn denken

“Als bedrijfsarts had je voorheen een baas die wist waar je het over had en Raden van Toezicht die bestonden uit werkgevers en werknemers uit aangesloten bedrijven. Mensen die ook kennis van zaken hadden en inhoudelijk betrokken waren. Nu hebben bedrijfsartsen te maken met commercieel georiënteerde managers en ver afstaande Raden van Commissarissen. Dat wat tot 1994 verboden was, commercie, bepaalt nu bij de uit de grond gestampte arbodiensten het beleid. De realiteit is dan ook dat de terugval van verzuim en WAO-instroom meer het gevolg is van verplicht overleg tussen werknemer en werkgever vanwege de Wet Poortwachter, dan van preventie en verbetering van de arbeidsomstandigheden. De bedrijfsarts speelt daar met zijn adviezen natuurlijk ook een rol in. Voor bedrijven is de instroom meer dan gehalveerd, hetzelfde geldt voor het verzuim. Een goede zaak, maar naar het voorkomen van toekomstig uitval wordt niet gekeken. Korte termijn denken, dus. Met de komst van de commerciële arbodiensten en de opheffing van de bedrijfsverenigingen gingen overigens ook veel voormalige verzekeringsartsen als bedrijfsarts aan de slag. Dat was kwalitatief

gezien voor de bedrijfsgezondheidszorg geen goede stap. En als je nu kijkt naar de vrijwel 0-instroom van basisartsen die bedrijfsarts willen worden, is dat zorgwekkend. Het is een onaantrekkelijk beroep geworden. Verzuimboeren zijn het, die voor aandeelhouders werken. De goede bedrijfsartsen in goede bedrijven, zoals DSM en AKZO hebben het gelukkig echt nog wel met directies over de zaken waar het over moet gaan, zoals preventie. Maar in veel bedrijven worden bedrijfsartsen niet serieus genomen en als noodzakelijk kwaad en kostenpost gezien.”

Door werknemer gekozen

“Ik heb een aantal jaar in de hoofddirectie van een grote landelijke arbodienst gezeten. Uiteindelijk ben ik daar uitgestapt. Ik heb veel kritiek geuit, maar je kan maar een beperkt aantal jaren luis in de pels zijn. Dat arbodiensten en bedrijfsartsen gefinancierd worden door de werkgevers, wringt toch. De werknemer heeft uiteindelijk een veel groter belang bij een goede bedrijfsarts dan de werkgever, zijn werk en gezondheid hangen er mede van af. De financiering via de werkgever doet ook iets met het vertrouwen van werknemers. Hoewel tegenwoordig werknemers gemiddeld redelijk tevreden zijn over hun bedrijfsarts. Toch moet je iedere zweem van belangenverstrengeling vermijden. Ik pleit voor een door de werknemer gekozen arts voor arbeid en gezondheid, die vanuit een fonds of de zorgverzekering betaald wordt. Ik sta dan ook grotendeels achter het voorstel van de FNV. Zo’n arts moet dicht bij de huisartspraktijk gesitueerd zijn. Ook ZZP-ers, werklozen tussen twee banen en leerlingen van het beroepsonderwijs moeten bij deze arts terecht kunnen. Continuïteit is heel belangrijk. Zeker voor de werknemers in de zware beroepen. We moeten toe naar een systeem waarbij iemand, net als bij de huisarts, z’n hele leven doet met hooguit twee a drie arbeidsgeneeskundigen. Zodat er een echte vertrouwensrelatie ontstaat en kennis opgebouwd kan worden.”

Impasse doorbreken

“Ik ken werknemers die in een jaar ziekte met zes bedrijfsartsen van doen hebben gehad. Dat werkt natuurlijk niet. Met name voor werknemers niet, maar ook voor werkgevers kan het allemaal beter

geregeld worden. Arbodiensten mogen wat mij betreft morgen opgeheven worden. Een aantal grote werkgevers zijn hier ook echt wel voor te porren. Al jaren geleden zei zo'n directeur tegen me: ik kan niet wachten tot de eerste werknemer binnenkomt die zegt: 'Dit zijn de gegevens van mijn bedrijfsarts.' Ik moet zeggen, ik heb de afgelopen dertig jaar genoeg 'signaleringsboekjes' gezien over arbeidsomstandigheden. Het is nu echt tijd dat de politiek haar verantwoordelijkheid neemt, vergelijkbaar met de WAO en verzuimproblemen. Alleen politiek handelen kan de impasse die onder andere ontstaan is door commerciële arbodiensten in onze bedrijfsgezondheidszorg doorbreken. Het is tijd om dit onderwerp serieus op te nemen in de politieke voornemens van partijen. Met alleen signaleren, komen we er niet."

Goed voor jezelf zorgen

“Naar mij wordt er wel geluisterd”

Gezond van lijf en leden de zestig halen in een zware sector als de bouw kàn wel. Het is alleen voor velen niet weggelegd. “Helaas is dat sterk afhankelijk van je werkgever”, zegt Gerard Zuidam (60), voorman en meewerkend timmerman bij bouwbedrijf BAM. “Die mazzel moet je dus hebben.” Hij maakt zich echter grote zorgen over de instroom van jonge Nederlandse bouwvakkers. “Daarin hebben werkgevers en politiek een grote taak. Het vakmanschap gaat op deze manier verloren.”

Hij heeft in die 45 jaar dat hij als timmerman werkzaam in de bouw is heel wat zien veranderen. En ook zien verbeteren op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het feit dat 90 procent van het werk nu mechanisch gebeurt en dat er met liften en steigers in plaats van met ladders en trappen gewerkt wordt, heeft een groot aandeel gehad in zijn fitheid. Hij heeft echter ook genoeg meegemaakt. Zuidam verloor ooit een collega aan een bedrijfsongeluk. “Hij kwam onder een stalen wand terecht die omviel. Zelf ben ik er zonder kleerscheuren doorheen gekomen. Maar je moet altijd alert blijven. En ik heb blijkbaar een sterk gestel. Wat ook scheelt is dat ik bij een groot bouwbedrijf werk, waar de zaken over het algemeen goed geregeld zijn. Ik weet ook dat het er bij andere bouwbedrijven soms heel anders aan toe gaat. En dat niet al mijn collega bouwvakkers de positie hebben zoals ik die heb. Maar het valt mij op dat ik altijd degene ben die in de bouwkeet praat en eventuele problemen aankaart. Dan zeg ik tegen mijn collega’s: ‘Jullie denken er toch ook zo over, trek dan je mond open. Dan zijn de zaken sneller geregeld als we er met z’n allen een punt van maken.’ Het is toch ook een kwestie van gewoon goed voor jezelf zorgen. Waarom ze dat niet doen? Gebrek aan lef, denk ik. Angst voor eventuele gevolgen, misschien.”

Arbo serieus nemen

“Toen het van de winter zo koud was, zaten we tot een uur of tien in de keet koffie te drinken, totdat de temperatuur weer wat op liep. Soms werden we ook naar huis gestuurd. Ze kennen hier de regels en houden zich daaraan. In de bouwkeet hangen affiches met daarop de slogan: ‘Werk veilig of werk niet!’ Ik kan merken dat die kreet mensen raakt. Een paar jaar geleden kwam ons bedrijf in de problemen doordat een onderaannemer met illegalen bleek te werken. Dat ondervangen ze nu door een pasjessysteem. Iedere dag moeten we inchecken op de bouwplaats met dat pasje. En bij registratie moet iedereen een kopie van zijn paspoort inleveren. Ook dat heeft met veiligheid te maken. Mocht er iets gebeuren dan willen ze weten wie er allemaal op het terrein zijn. Bij ieder nieuw project moet je de eerste dag verplicht een video bekijken over veiligheid en buiten de verplichte VCA-cursussen hebben wij nog twee extra scholingsdagen over dit onderwerp. Iedereen neemt hier arbozaken serieus. Zo kan het dus ook in de bouw.”

Toegenomen werkdruk

“De werkdruk is de afgelopen jaren wel toegenomen. Zoals in vele sectoren, denk ik. Alles wordt aangescherpt, elke cent telt. De winstmarges zijn veel lager dan een aantal jaren geleden en dan merk je: tijd kost geld. Vooral voor de oudere en ervaren werknemers is dat te voelen. Binnenkort is de oplevering van een deel van het woningbouwproject waar ik werk. Dan komt er veel op mijn schouders. De oude garde moet dan de laatste check doen, dan wordt er om onze vakkennis gevraagd. Ik kan daar wel mee omgaan. En als het mij niet zint, dan zeg ik het. Naar mij wordt gelukkig ook geluisterd door de baas. Ik heb wel het geluk dat ik altijd ergens in de buurt van mijn woonplaats werk. Dat scheelt een hoop. Het heen en weer reizen en daardoor extra vroeg op moeten, vreet namelijk energie. Ik werk van zeven uur tot kwart voor vier. Meestal ben ik gewoon om vier uur thuis.”

Instroom jonge bouwvakkers

Waar ik me zorgen over maak is de instroom van jonge Nederlandse

bouwvakkers. De tendens om buitenlandse bouwvakkers in te huren, die voor een lager bedrag werken dan wij, vind ik vanuit het oogpunt van werkgevers ergens wel begrijpelijk. Maar op de lange termijn gaat dat grote problemen opleveren. Ik kan prima met die Polen en Duitsers overweg, al is communicatie natuurlijk wel vaak een probleem, maar ik denk ergens toch: jullie nemen een arbeidsplaats in die eigenlijk door een jonge Nederlandse bouwvakker vervuld had moeten worden. Daar gaat iets heel erg scheef. De echte vakkennis verdwijnt straks met de oude garde en te weinig jongeren hebben dan de kans gekregen om ervaring in de bouw op te doen. Dan is het allemaal op de korte termijn wel kostenbesparend, die goedkope buitenlandse arbeidskrachten, maar dat gaat zich straks in de toekomst tegen de sector keren. Samenwerken met mensen die ook echt vakkennis in huis hebben, maakt het werk makkelijker en prettiger. En dat is allemaal minder aan het worden.”

Met de vut

“Ik moet nu nog 14 maanden werken en dan ga ik met de vut. Dan heb ik bijna 47 jaar gewerkt. Ik heb het gered, maar ergens vind ik het wel belachelijk dat we zoveel jaren van ons leven hebben moeten werken. En hard ook. Dat staat niet in verhouding met mensen die niet in een zwaar beroep werkzaam zijn. Dat daar niet naar gekeken wordt, vind ik onbegrijpelijk. Ik krijg tot mijn 65ste 70 procent van mijn loon. Mijn vrouw is 5 jaar jonger dan ik en voorlopig nog niet toe aan haar AOW. Hoe we het moeten redden van die 70 procent? Geen idee. Daar kan ik weleens wakker van liggen, als ik eerlijk ben. Dat voelt, na zoveel jaren trouw premies betaald te hebben, onrechtvaardig.”

Maurice Fernandes Mendes, promotiemedewerker FNV Bouw:

“Werkgevers in de bouw doen met mensen wat ze willen”

Het is hem een doorn in het oog: cao-afspraken die niet nagekomen worden en waar werkgevers zonder moeite mee weggkomen. Bouwvakkers die met -13 graden op de steigers staan te werken, terwijl ze recht hebben op vorstverlet. Maar de bouw moet door en dus worden werknemers onder druk gezet. ‘Ik wil niet, maar moet. Anders verlies ik mijn baan’, is een uitspraak die Maurice Fernandes Mendes, promotiemedewerker FNV Bouw, de afgelopen winter te vaak heeft gehoord.

Hij komt van alles tegen als hij door de regio rijdt en bouwplaatsen bezoekt. Twintig Polen die slapen op de bouwvallige zolder van een oude bioscoop die gerenoveerd wordt. En werkdagen maken van elf uur of langer. Bouwvakkers die asbestplaten vanaf de eerste etage van een flatgebouw naar beneden gooien in een open container. Terwijl omwonenden met hun kinderen langslopen. De promotiemedewerker van FNV Bouw kijkt nergens meer van op. Zijn grootste frustratie is echter dat hij niet de bevoegdheid heeft om bouwplaatsen stil te leggen, om naleving van de cao af te dwingen. Hij kan dat namelijk niet doen zonder de Arbeidsinspectie -die echter niet altijd komt- én de mensen waar het daadwerkelijk om gaat: de bouwvakkers zelf. “Het probleem is, werknemers zijn zich bewust van hun onzekere positie. De bouwcrisis heeft ervoor gezorgd dat vele collega’s al ontslagen zijn. Ik kom mannen tegen tussen de 35 en 50 jaar, kostwinners, die veel slikken uit angst hun baan te verliezen. Laatst ontsloeg een aannemer tien man. Op de maandagochtend daarna liep één van hen langs de bouwplaats waar hij die week daarvoor nog had

gemetseld. Stond er een buitenlandse uitzendkracht zijn werk te doen. Zo gaat dat in de bouw.”

Gevolgen van open grenzen

“De toetreding van tien nieuwe lidstaten tot Europa leidde ertoe dat er allerlei constructies zijn ontstaan om op goedkope wijze aan arbeidskrachten te komen. Ook de bouw maakt daar volop gebruik van. Arbeidskrachten worden in het buitenland gerekruteerd - bijvoorbeeld in Polen - en hier aan het werk gezet. Wat ze veelal niet weten is dat ze geen ‘werknemer’ zijn, maar als zelfstandige aan de slag gaan. Ze tekenen een in het Nederlands opgestelde KvK-registratie, er wordt een BTW nummer aangevraagd en een VAR verklaring geregeld. Het grote probleem is dat diverse instanties in Nederland, zoals de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst, niet gewend zijn om met anderstalige formulieren te werken. Dit is hard nodig om sociale uitbuiting te voorkomen. Ook werken de betreffende instanties nauwelijks onderling samen. Voor een ‘koppelbaas’ is het een fluitje van een cent om op één dag voor tientallen personen tegelijk VAR-verklaringen, BSN-nummers en KvK-registraties te verkrijgen. Dan moet er toch een belletje gaan rinkelen, zou je denken. Maar nee, dit is blijkbaar allemaal toegestaan in Nederland. Voor de collega’s op de bouwplaats kan het tot gevaarlijke situaties leiden. Zo moet iedere Nederlandse bouwvakker zijn veiligheidscertificaat halen en weten aan welke voorschriften hij zich dient te houden. De buitenlandse uitzendkrachten komen hier gewoon voor vijf euro per uur werken met gymschoenen aan en een petje op.”

Vorstverlet

“In de vier jaar dat ik dit werk doe, zie ik de arbeidsomstandigheden met het jaar verslechteren. Mijn drijfveer is om mensen te mobiliseren die met hun verhaal nergens terecht kunnen. In januari werden we gebeld door een lid die met -13 graden van zijn baas de steiger op moest bij de bouw van een appartementencomplex in Almere. Hij en zijn collega’s kwamen uit Groningen en Drachten en werden door de voorman opgehaald met een busje. Volgens de CAO voor de Bouwnijverheid heeft een bouwvakker het recht naar huis te gaan bij - 6 graden gevoelstemperatuur. Tenzij hij werk krijgt aangeboden in

een verwarmde of afgeschermd ruimte. Ik en mijn collega gingen erheen, hebben gepraat met de voorman, maar die bleef volhouden dat het werk door moest gaan. Uiteindelijk kregen we de hoofduitvoerder zover de werkzaamheden van de bouwplaatsmedewerkers buiten stil te leggen. Maar wat deden ze? De mensen werden in een busje geladen en naar een andere bouwplaats vervoerd. Daar werden ze opnieuw de steiger opgestuurd. Ik heb het Buro Weerverletbestrijding gebeld, een instelling die door werkgevers- en werknemersorganisaties in het leven is geroepen. Uiteindelijk is het zover gekomen dat FNV Bouw een brief heeft laten opstellen door een advocaat, waarin verwezen werd naar artikel 20a in de cao. Het enige wat de inmiddels twintig werknemers van het betrokken bouwbedrijf hoefden te doen, was ondertekenen. Drie wilden dat, de rest durfde niet. Waardoor ook die drie weer afhaakten. Begrijpelijk, dat wel, maar heel frustrerend. Ik kan ze moeilijk in een kruiwagen het terrein afrijden. Ik ondersteun ze in het opkomen voor hun recht, maar zij moeten de stap nemen. Overigens is dit een situatie geweest waarin we contact hebben gezocht met de Arbeidsinspectie met het verzoek om de situatie te beoordelen. Ze wilden niet komen, hadden naar eigen zeggen geen grond om te handhaven op basis van de Arbowet. Ongelofelijk, want hoezo was de veiligheid van de werknemers niet in het geding?"

Controle op naleving

"Gelukkig behaal ik ook successen. In het voorbeeld van die bouwvakkers die asbestplaten naar beneden in een open bak gooiden, zonder beschermende kleding, was gelukkig een telefoontje naar de Arbeidsinspectie wel genoeg. Voor ik het wist kwamen er politiebusjes de straat inrijden en werd de hele boel stilgelegd en afgegrendeld. Een week later reed ik langs en zag ik diezelfde werknemers in beschermende kleding via een koker de asbestplaten storten in een afgesloten bak. Hoe ik dan na zo'n dag naar huis ga? Erg tevreden. Kijk, afspraken maken is goed, maar als er geen controle is op de naleving ervan, wat dan? Ik pleit voor een instituut voor cao-handhaving. Een controlerend orgaan met bevoegdheden. Alleen op die manier kunnen werkgevers gehouden worden aan de afspraken. Natuurlijk heeft de vakbond als partij die de afspraken mede maakt

ook een rol in die naleving. Die rol pakken we ook, maar tegelijkertijd zie je dat in de huidige economische situatie veel werknemers het lastig vinden om zich te beroepen op hun rechten. Een steun in de rug van andere organisaties, zoals bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie met uitgebreide bevoegdheden, zou dan helpen. Dat geeft bouwvakkers een steviger poot om op te staan.”

Peter de Leeuw, arbo-adviseur en voormalig inspecteur bij de Arbeidsinspectie:

“Kennis over Arbo is snel aan het verdwijnen”

Het zit goed scheef, volgens Peter de Leeuw. De voormalige inspecteur bij de Arbeidsinspectie en nu werkzaam als arbo-adviseur en trainer en constateert dat de Arbowet werkgevers teveel ruimte biedt voor vrije interpretatie. Met alle gevolgen van dien. “Zowel de Arbeidsinspectie als justitie kunnen door gebrek aan kennis niet adequaat handelen.”

‘De Arbowet is langzamerhand geworden tot een verzameling vaag omliggende doelvoorschriften en, mede daardoor, uiterst ingewikkeld en complex toe te passen. Los daarvan kostte het mij indertijd al zeker vijf jaar om mij de materie eigen te maken. Terwijl ik toch in mijn technische opleiding en 15 jarige ervaring in het bedrijfsleven flink wat kennis en ervaring had opgebouwd op dit gebied. Wat ik daarmee wil zeggen, is dat het voor een jongere generatie arbeidsinspecteurs ondanks de veel beter gestructureerde opleidings- en inwerkperiode vaak erg moeilijk is om bijvoorbeeld een gedegen ongevalsonderzoek uit te voeren. De Arbeidsinspectie bestaat nu 120 jaar. Deze dienst heeft als enige échte toezichthouder ook de meeste kennis en ervaring in handhaving van de arbeidsomstandigheden in Nederland. Het is dan zorgelijk om te bedenken dat veel ervaren en deskundige inspecteurs de laatste jaren in functies als project- en teamleider of specialist terecht zijn gekomen en daardoor geen inspecties meer uitvoeren. Door de gewijzigde inzichten in aannamebeleid zijn er nu relatief veel inspecteurs met een basaal gebrek aan technische kennis en inzicht. Uitzonderingen daargelaten. Ze worden op pad gestuurd

met een inspectielijst van tien punten waarover ze zijn voorgelicht. Zaken die ze tegenkomen buiten die tien punten leveren vaak problemen op. Specifiek bedrijfstakgerichte en gedetailleerde kennis over arbo is snel aan het verdwijnen.

Ver af van de realiteit

“Ik ben zelf van 1976 tot 2004 inspecteur bij de Arbeidsinspectie geweest. Tot eind jaren tachtig was de Arbeidsinspectie een vrij platte dienst met hoofdzakelijk technici als inspecteurs. Toen kwam er beleid om de dienst meer als bedrijf te runnen. Dat resulteerde aan de ene kant wel in een transparantere organisatie, die meer openstaat voor kritiek en probeert te luisteren naar de politiek en werkgever- en werknemersorganisaties. Aan de andere kant is de Arbeidsinspectie nu in de praktijk een meer hiërarchische, ambtelijke organisatie geworden. Waren er vroeger teveel technici, nu zijn dat er te weinig. Rond 1980 zaten er ongeveer vier lagen tussen minister en inspecteur, nu zijn dat minstens zes lagen. Hoe verder weg de inspecteur van de minister af komt te staan, hoe verder de minister van de weerbarstige realiteit van alledag komt te staan. Een ronduit slechte ontwikkeling als je het mij vraagt. Tel al deze ontwikkelingen bij elkaar op en er ontstaat een groot, grijs gebied waar werkgevers soms menen ongestraft hun gang te kunnen gaan.”

De ogen geopend

“Begrijp me niet verkeerd, er zijn ook werkgevers die leren van hun fouten en die gaan inzien dat de wet er niet voor niets is. Zo kwam ik jaren geleden bij een schrootbedrijf in Noord-Holland. Van Arbo of zelfs basisveiligheid had daar nog nooit iemand gehoord. Werknemers waren daar zonder enige bescherming aan het werk. Ik werd onmiddellijk van het terrein afgetrapt, maar bleef steeds terugkomen, beet mij erin vast. Ik heb verschillende keren werkzaamheden stilgelegd en de directeur flink in de tang genomen. Wat daar allemaal gebeurde, kon echt niet. Op een bepaald moment belde zijn dochter me op. Zij stond wel open voor een gesprek en voor verbeteringen. Toen ik daar kwam, liet ze me een helm zien waar een grote barst in zat. Hij was nog net niet in tweeën gebroken. Bleek dat een werknemer daar een stuk ijzer op te hebben gekregen. Als hij die helm

niet op had gehad – waar voorheen niemand daar mee liep – was hij dood geweest. Vervolgens zijn ze zelf hun zaken beter gaan regelen. Toen ik in 2004 afscheid nam van de Arbeidsinspectie kwam zij op de receptie. Dit gaf mij een warm gevoel.”

Minimaal kennisniveau

“Het grootste probleem is dat het onderwerp arbeidsomstandigheden bij veel en vooral de wat kleinere bedrijven niet hoog op de agenda staat. Ook niet bij de politiek en justitie. Ik vermoed dat Arbo handhaving niet goed voor je CV is bij justitie. Het kennisniveau is daar echt minimaal. Ik heb tien jaar bij twee havenhandhavingsoverleggen gezeten. Beiden geleid door de Officier van Economische delicten, zowel in Amsterdam als in Haarlem. Zodra zo’n Officier van Justitie echt begon te begrijpen hoe het allemaal in elkaar stak, maakte hij promotie of werd overgeplaatst naar een ander arrondissement. Wat er ook vaak gebeurt bij zware bedrijfsongevallen is dat politieambtenaren, die geen of nauwelijks kennis hebben van de Arbowet, direct een betrokken werknemer horen als verdachte op grond van het wetboek van strafrecht. Nog dit jaar woonde ik als belangstellende een zaak bij voor de meervoudige strafkamer in Amsterdam. Deze ging over een damwand die uit een kraan was gevallen en op de naast gelegen snelweg op een passerende auto viel. De bestuurder overleed ter plaatse. Tegen de werknemers werd hechtenis geëist vanwege dood door schuld, te vervangen door 30 dagen dienstverlening. De eis tegen de werkgever was een vrij lichte boete op basis van artikel 10 van de Arbowet. Echter, volgens de Arbowet hadden deze werknemers hoogstens een bestuurlijke boete van 225 euro mogen krijgen. Terwijl de werkgever die ter plaatse onvoldoende toezicht hield en te weinig instructie gaf, mogelijk wel dood door schuld ten laste gelegd had kunnen worden. Justitie begrijpt nu eenmaal meer van het gewone recht dan van de vrij complexe arbowetgeving.”

Vereenvoudiging van de wet

“De arbocatalogus die volgens de Arbowet nu door werkgevers en werknemers binnen een branche gezamenlijk opgesteld dient te worden, lijkt mij geldweggooierij. De uitgangsgedachte is gebaseerd

op de illusie dat werkgevers en werknemers gelijkwaardige partners zijn. Terwijl werknemers, zeker in deze economisch zware tijd, in een extra nadelige positie zitten. In veel bedrijven is er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, zelfs als de wet dat voorschrijft. De vertegenwoordiging van vakbonden neemt binnen bepaalde sectoren ook snel af. Er is maar één oplossing: de wetgeving vereenvoudigen en meer to the point maken. Werkgevers, werknemers en de rechtspraak kunnen er zoals het nu is vaak weinig mee. Waar de wetgever niet allerlei gedetailleerde voorschriften in de wet wil plaatsen, kan in de Arbowet of in het Arbobesluit verwezen worden naar de internationale (ILO) of Europese normen. De basis moet echter simpel en eenduidig worden. Zodat uitvoering en handhaving eindelijk voor iedereen duidelijk en begrijpelijk zal zijn.”

In het diepe gegooid

“Als ik dit geweten had, was ik er nooit aan begonnen”

Als je aan een nieuwe baan begint, is een inwerkperiode en ondersteuning van een leidinggevende van groot belang. Ook dat hoort bij gezonde arbeidsomstandigheden. Niet in iedere organisatie is dat echter aan de orde. En als je dan ook allerlei extra taken op je bord krijgt die niet in je functieomschrijving staan, is het watertrappelen begonnen. Annemiek Degenaars (48) overkwam dat. “Na ruim een jaar kon ik mijn hoofd niet meer boven water houden en kwam ik met een burnout thuis te zitten.”

Een goede inwerkperiode is een belangrijke investering in nieuwe medewerkers. Een investering die zich voor de werkgever ook snel uitbetaald. Dat nalaten kan om allerlei redenen voorkomen. De nieuwe medewerker krijgt daar echter vaak geen zicht op en voelt zich in het diepe gegooid. Het wel of niet boven komen drijven, is dan de eigen verantwoording. Annemiek Degenaars ging bij de afdeling Openbare Ruimte van een grote Nederlandse gemeente aan de slag als VCA-medewerker. In de functieomschrijving waar zij op solliciteerde stond dat zij voorlichting moest geven aan de buitendienstmedewerkers over veiligheid, onder andere de mensen die in de plantsoendienst werken en de stratenmakers. Daar hoorde ook administratieve werkzaamheden bij. “Dit zijn mensen die met allerlei machines en gereedschappen werken. Kennis over de werking en de veiligheidsrisico's is dan van belang. Ik moest voorlichtingsmeetings opzetten. Dat leek mij ontzettend leuk om te doen en vol goede moed ging ik aan de slag.”

Niemand bereid te helpen

“Al snel merkte ik dat mijn leidinggevende niet echt meewerkte. Ik moest alles alleen uitzoeken. Ik zat soms avonden achter het internet om van de door de medewerkers gebruikte elektrische heggenscharen en motorkettingzagen en ander materiaal de gebruiksaanwijzingen te lezen. Ik kreeg namelijk van niemand informatie over de machines. Soms kreeg ik wat steun van de Arbocoördinator en een opzichter, maar verder waren er nauwelijks collega's die mij écht helpen en meedachten. Voor die voorlichtingsmeetings moest ik zelf natuurlijk goed op de hoogte zijn, anders kun je het niet overbrengen. Ik vond het heel raar dat die informatie niet gewoon ergens binnen de dienst voor handen was. Als ik daar naar vroeg, reageerde mijn leidinggevende geïrriteerd en zei dat het mijn taak was om dat uit te zoeken. Toen ik op een gegeven moment aan zijn bureau stond met een vraag, zei hij glashard in mijn gezicht: 'Ik heb geen tijd meer voor jou en vanaf nu val je onder een ander bureauhoofd.' Ik wist niet wat ik hoorde. Dat andere bureauhoofd had namelijk hele andere taken en was helemaal niet thuis in de onderwerpen waar ik mij mee bezig diende te houden.”

Twijfel aan jezelf

“Er werden ook al snel allerlei taken op mijn bord gelegd die helemaal niet in mijn functieomschrijving stonden. Het bleek dat ik mij ook moest bezighouden met het implementeren van het VCA-systeem binnen de organisatie. Een veel meer beleidsmatige taak dus. Ik weet prima wat ik kan, maar ook wat ik niet kan en dit was gewoon te hoog gegrepen. Als ik had geweten dat dit ook bij mijn functie zou horen en in de functieomschrijving had gestaan, was ik niet gaan solliciteren. Wat dat met je doet? Ik voelde mij volstrekt aan mijn lot overgelaten en kwam overal voor een dichte deur te staan. Ik werd niet serieus genomen en mijn functie ook niet. In het begin werkte ik nog met de arbo-coördinator samen, maar ook zij liet het snel afweten. Het ergste is dat je dan ook aan jezelf gaat twijfelen. Als iedereen zo met je omgaat, ga je op een gegeven moment denken dat het aan jezelf ligt. Ik was al heel snel aan het 'overleven' in mijn werk. Een heel naar gevoel.”

Geen bevoegdheden

“Het bleek een onmogelijk opdracht te zijn. Ik had ook niet de bevoegdheid om mijn werk goed uit te voeren. Het viel mij ook gelijk op dat de mannen die buiten het werk deden, degenen aan wie ik voorlichting moest geven, zich helemaal afgesloten hadden van de organisatie. Ze deden hun werk op hun manier. Ik kwam in het begin dan ook veel weerstanden tegen. Zo van: ‘En dat vrouwtje denkt ons eens even te vertellen hoe wij ons werk moeten doen. Dacht het niet.’ Seksuele intimidatie was aan de orde van de dag. Weet je hoe het voelt als je voor een groep mannen staat en serieus je werk probeert te doen en iedereen de hele tijd naar je borsten kijkt en seksueel getinte opmerkingen maakt? Dat is afschuwelijk. Je voelt je dan heel onmachtig. Natuurlijk kaartte ik dat aan bij mijn leidinggevende en gelukkig is daar uiteindelijk wel op ingegrepen. Dat hielp. Langzaam kregen die mannen meer respect voor me en kon ik gewoon mijn voorlichtingswerk doen. Daar kreeg ik toen ook steeds meer plezier in. Eindelijk kwam bij de medewerkers een cultuurverandering tot stand. Van hen kreeg ik medewerking en betrokkenheid.”

Vechten tegen windmolens

“Van de leidinggevendenden niet. Die bleven naar mij toe heel onwillig. Ik kwam erachter dat er met een verouderde RI&E werd gewerkt. Dat bleek achteraf een leidinggevende ook te weten, maar tegen mij was gezegd dat alles in orde was. Toen een veiligheidsdeskundige langskwam en mij eindelijk vertelde hoe het zat, vielen de kwartjes. Ik was totaal onnodig door mijn leidinggevende onder druk gezet en bewust niet op de hoogte gebracht van bepaalde feiten. Toen dat duidelijk werd, schrok ik en moest ik huilen. Ik was gewoon verbijsterd. Later is dat huilen in een ‘nagesprek’ ook nog tegen mij gebruikt. Ik zou mijn werk niet goed doen en overemotioneel zijn. Dat totale gebrek aan integriteit, daar kon ik met mijn kop niet bij. Ik had het gevoel in een hele slechte film terecht te zijn gekomen. Uiteindelijk kwam ik met een zware burnout thuis te zitten. Tegen mijn huisarts heb ik gezegd: ‘Ik weet wat ik mankeer. Ik ben Annemiek Degenars

en niet Don Quichotte die tegen windmolens gaat vechten. Deze windmolens zijn mijn leidinggevendens.' Nachtmerries heb ik gehad en nu, anderhalf jaar later, merk ik nog steeds de gevolgen. Ik heb gelukkig een andere baan nu met een goede leidinggevende die gewoon oog voor mij heeft. Dat scheelt. Langzamerhand begin ik weer te geloven in een organisatie met een leidinggevende die er ook voor de medewerkers is. Dat er mensen in leidinggevende functies zitten die iemand zo kapot maken, zou simpelweg niet mogelijk moeten zijn."

De naam Annemiek Degenars is een gefingeerde naam, de geïnterviewde wil graag anoniem blijven.

Nergens een vaste plek

“Hoe moet ik in godsnaam mijn toekomst vormgeven?”

Van tijdelijk contract naar tijdelijk contract. En na drie jaar mag je, wat je inzet verder ook is geweest, vertrekken. Een grote groep werkgevers peinst er niet meer over een vaste aanstelling te geven. Vooral werknemers in de lager betaalde banen worden hiermee geconfronteerd. De persoonlijke gevolgen van deze ‘flexibele’ inzet van arbeidskrachten zijn ingrijpend, ervaart ook Peter Molenhoek (32): “Er is een grote groep ‘wegwerp werknemers’ ontstaan die geen kant op kunnen.”

Een hypotheek krijgen, kun je op je buik schrijven en van enige opbouw in salaris en levensstandaard is geen sprake. Leven met een onzekere toekomst, gedwongen afhankelijk van sociale voorzieningen als huursubsidie, zonder enige vaste voet aan de grond. Daar wordt een mens niet gelukkig van. Dat de Nederlandse arbeidsmarkt twintig jaar geleden toe was aan flexibilisering, staat buiten kijf. “Maar werkgevers zijn vandaag de dag totaal doorgeschooten”, vindt Peter Molenhoek, facilitair medewerker bij een middelgroot bedrijf. Hij is nu anderhalf jaar in dienst en toen hij aangenomen werd, kreeg hij meteen te horen dat hij na drie jaar weg moest. “Standaardbeleid en daar heb ik het maar mee te doen.”

Ingeruild voor zzp'ers

“Een paar jaar geleden verhuisde ik voor de liefde naar de andere kant van het land en zei mijn baan op. Een baan met een vast contract als chauffeur pakketdienst bij een postbedrijf. De gevolgen van

marktwerking en privatisering heb ik de laatste jaren in deze baan al kunnen ervaren. Reorganisatie na reorganisatie zorgde voor een gigantische werkdruk en om mij heen werden collega's met vaste aanstellingen ontslagen, na jaren van grote inzet. En onmiddellijk ingeruild voor zzp'ers. Ik heb zelf gekozen om weg te gaan en ja, daarmee heb ik een risico genomen. Maar iedereen heeft toch het recht dit soort beslissingen te nemen op het persoonlijke vlak? Nu, na mijn nieuwe start, lijkt het vinden van een vaste baan een onmogelijke opgave. Ik zie ook allemaal mensen om mij heen, tussen de twintig en dertig die exact tegen hetzelfde aanlopen. Ik ben dan wel laag opgeleid, werk vanaf mijn zestiende en heb geen diploma's waar ik iets mee kan, maar ik ben wel super gemotiveerd en weet van aanpakken. Dat blijkt echter niets meer waard te zijn. Er ontstaat nu een grote groep 'wegwerp werknemers' die geen kant op kunnen. Is dat echt wat we als maatschappij willen?"

Pensioenleeftijd halen

"Ik heb deze baan aangegrepen omdat ik geen keuze had. De helft van mijn termijn zit er nu op. Ik ben steeds aan het rondkijken en solliciteren, maar loop overal tegen hetzelfde aan. Vrienden van mij, ook degenen met meer diploma's, kunnen ook geen kant op. Ik zou heus wel de mogelijkheden hebben om een opleiding te doen, maar tegenwoordig vergroot dat echt je kansen niet meer. Ik heb trouwens laatst nog gekeken naar een opleiding voor rijinstructeur. De realiteit is echter dat ik de vijfduizend euro die zo'n opleiding kost gewoon niet heb. Hoe moet ik in godsnaam mijn toekomst vormgeven op deze manier? En werken tot je 67^{ste}? Ik heb de hele discussie daarover gevolgd en hou mijn hart vast als ik straks 45, 50 jaar ben. Denk je nu echt dat werkgevers je dan nog aannemen, tijdelijk contract of niet? Alles is gericht op het drukken van kosten. Voor mij tien anderen die jonger en goedkoper zijn. Vertel mij maar eens hoe ik mijn pensioenleeftijd moet halen."

Gemotiveerd blijven

"Wat ik onbegrijpelijk vind, is dat er een arbeidsmarkt wordt gecreëerd waar zaken als loyaliteit, motivatie en betrokkenheid verdwijnen. Ik had laatst een knieblessure, waar ik veel last van had

en ik dacht: ik blijf gewoon thuis. Waarom zou ik me met deze pijn inzetten voor mijn baas? Dat is eigenlijk een manier van denken die totaal niet bij mij past. Gelukkig word ik daar echt niet van. En zo zullen er velen met mij hetzelfde doen. Uiteindelijk kost dit bedrijven iets wat niet in geld is uit te drukken. Op mijn afdeling is het een komen en gaan van collega's. De onderlinge betrokkenheid is ver te zoeken en dat maakt het er niet leuker op. Het is ieder voor zich, terwijl vroeger een goede werksfeer mij motiveerde om mij extra in te zetten. Ik vraag me erg af of al die tijdelijke contracten dan uiteindelijk zoveel opleveren. Ongemotiveerde werknemers kosten ook geld. Bovendien zie ik bij mijn werkgever dat de mensen in hogere functies wel een vaste aanstelling hebben. Wat mij dat voor gevoel geeft? Het doet mijn zelfbeeld geen goed. De gedachte dat ik als volkomen inwisselbaar wordt beschouwd, vind ik pijnlijk. Ik voel mij niet gerespecteerd. Ook ik en mijn collega's zijn een schakel in het geheel en dragen ons steentje bij. Dat blijkt dus weinig waard te zijn."

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

"Hoe dit te doorbreken? Ik vind dat de politiek en de werkgevers hun maatschappelijke verantwoordelijkheid moeten nemen. Dit grijpt diep in het persoonlijk leven van mensen in. Op de één of andere manier moet het voor bedrijven weer aantrekkelijk gemaakt worden om mensen in vaste dienst te nemen. Ik denk aan een stimuleringsregeling die bijvoorbeeld ook voor gehandicapten geldt. Het zou ook wettelijk vastgelegd moeten worden dat functies die na drie jaarcontracten gewoon blijven bestaan, voor degenen die goed functioneren als vaste overgaan in een vast contract. Als je goed functioneert, dien je daarvoor beloond te worden. Dat vind ik eerlijk. Ik ben 32 jaar, wil met plezier naar mijn werk gaan en niets liever dan mij inzetten. Ik vind dat ik het recht heb om naar mijn toekomst te kijken en mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden te zien. Om zover te komen, moet er alleen in de basis van ons Nederlands systeem wel iets essentieel veranderen."

De naam Peter Molenhoek is een gefingeerde naam, de geïnterviewde wil graag anoniem blijven.

Rob Poort, jurist en veiligheidkundige:

“Zelfregulering werkt niet”

De werking van de Arbowet is grotendeels afhankelijk van de samenwerking tussen werkgevers en werknemers. In de praktijk laat de uitwerking van de wet juist daardoor behoorlijk te wensen over. Want met de medezeggenschap van Nederlandse werknemers is het minder goed gesteld dan het lijkt. “Daarmee vervalt één van de belangrijkste basisvoorwaarden van de wetgeving”, stelt veiligheidkundige en jurist Rob Poort vast.

Sinds 1 januari 2007 is de nieuwe Arbowet van kracht. Vanaf dat moment dienden werkgevers en werknemers per sector een goede ‘arbocatalogus’ te maken. Hierin staat welke normen gelden in de branche en de wijze waarop werkgevers kunnen voldoen aan de voorschriften die de overheid stelt. Niet alleen branches konden dit doen, ook grote bedrijven. Nu, drie jaar later, zijn er nog maar zo’n 120 van de verwachte 200 tot 250 arbeidscatalogi tot stand gekomen. “Dan kunnen we toch wel stellen dat de nieuwe wet jammerlijk faalt”, zegt Rob Poort, die naast zijn werk voor de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde (NVVK) zelfstandig adviseur is op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsomstandighedenrecht. “Mijn vertrouwen in de Arbowet is inmiddels zeer laag. Ooit waren we een behoorlijke koploper op het gebied van de aanpak van arbeidsomstandigheden, nu zijn we een middenmoter die razendsnel verder afzakt. Ik kom in mijn werk te veel dingen tegen waarvan ik zonder overdrijven denk: dat hoort thuis in een gemiddelde bananenrepubliek. Zoals die aspergeteler in Someren die Roemenen onder erbarmelijke omstandigheden laat werken en wonen. Die vrouw is al meerdere keren beboet, maar gaat gewoon door. We zijn nu zover dat als je in Den Haag het woord ‘veiligheid’ roept, ze

onmiddellijk aan de Hofstad-groep denken en niet aan arbeidsomstandigheden. Men denkt dat het allemaal goed geregeld is. We hebben tenslotte de Arboretwet.”

Blindstaren op wetten

“Wat mij tegen de borst stuit is dat de politiek zich blind staart op wetten en procedures en totaal geen feeling heeft met wat er werkelijk speelt. Wat de gevolgen zijn van een wetgeving die werkgevers de kans geeft weg te komen met slechte arbeidsomstandigheden. En dan kan Donner wel zo mooi in een persbericht roepen dat 50 procent van de bedrijven een arbocatalogus heeft en dat dit een fantastisch resultaat is, maar dan denk ik: hou toch op en wordt wakker. Die andere 50 procent blijft dus in gebreke. Hetzelfde geldt voor de RI&E, de Risico Inventarisatie en Evaluatie. Dan wordt er triomfantelijk geroepen dat 70 procent van de bedrijven daaraan voldoet. Maar dat zijn vooral de grotere bedrijven. Met name bij de kleinere bedrijven ontbreekt inzicht in de risico's, mede door het ontbreken van de RI&E. Dat is de realiteit en daar lopen dus honderdduizenden werknemers onnodige risico's. Dat zijn bedrijven waar geen enkel zicht is op bijvoorbeeld het gebruik van beschermingsmiddelen voor de werknemers of de veiligheid in magazijnen. We hebben 7,2 miljoen werknemers in Nederland en pakweg 200 fte's bij de Arbeidsinspectie die toezicht houden. Ruim vier miljoen van die werknemers werken in bedrijven met minder dan 50 werknemers. Daar is de medezeggenschap slecht geregeld. Een personeelsvertegenwoordiger is in die bedrijven niet verplicht, tenzij werknemers erom vragen. Er is dus totaal geen zicht op wat daar gebeurt. Trouwens, ik ken bedrijven met meer dan 300 medewerkers waar in geen velden of wegen een ondernemingsraad te bekennen is. Dat kan dus blijkbaar allemaal met al onze wetgeving.”

Stevige boetes hard nodig

“Denkend aan al die werknemers in de zware industrie, in de bouw en vele andere sectoren zeg ik: het beschermingsniveau mag niet omlaag. Inmiddels zijn heel wat onderwerpen uit de wet verdwenen, gewoon geschrapt. Het woord 'welzijn' komt er niet meer in voor bijvoorbeeld. De bepaling over de afmetingen van daglicht en uitzicht, weg!

Ondertussen werkt de helft van de uitzendbureaus in Zuid-Holland met illegalen en worden er op de Maasvlakte hotels gebouwd met 2000 bedden. Die worden straks niet beslapen door Nederlandse werknemers, kan ik je vertellen. Al deze voorbeelden geven aan dat we niet teveel aan de vrije marktwerking kunnen overlaten. De praktijk vraagt om strengere regelgeving en stevige boetes bij overtreding zijn hard nodig. Er worden boetes uitgedeeld waarvan werkgevers de schouders ophalen. Ik ken veel arbeidsinspecteurs die hard werken, maar dagelijks zien dat het allemaal weinig oplevert. Ze hebben te maken met calculerende werkgevers voor wie een boete van een paar honderd euro geen enkele afschrikkende werking heeft. Het aantal excessen, zoals die aspergeteler uit Someren, groeit ondertussen wel.”

Erkenning van wat speelt

Als je mensen langer aan het werk wilt houden, moet je ook bereid zijn te erkennen wat nu al jaren speelt: namelijk dat bedrijven discrimineren op leeftijd en 40 jaar al te oud wordt bevonden. Minder dan een kwart van de 60 plussers is nog actief op de arbeidsmarkt. Degenen die thuis zitten hebben daar echt niet allemaal zelf voor gekozen. Slecht toezicht op de arbeidsomstandigheden, een Arbowet gebaseerd op zelfregulering, een voor ouderen totaal ontoegankelijke arbeidsmarkt; dan vind ik dat je nogal wat vraagt van mensen.”

Samenvatting en aanbevelingen

Goede arbeidsomstandigheden zijn de basis van goed werk. Dat geldt voor de individuele werknemer, maar ook voor onze maatschappij in het algemeen. Het is een gewoon een kwestie van fatsoen dat we zuinig zijn op onze mensen op de werkvloer. Zij zijn immers het menselijk kapitaal, de handen aan het bed, de leraren voor de klas, de bouwvakkers op de bouwplaats, en we hebben al deze mensen nu en in de toekomst hard nodig.

We hebben daarin allemaal een verantwoordelijkheid. Zo zorgt de overheid zorgt voor een wettelijk kader en voor gedegen handhaving, en zorgen werkgevers en werknemers via gezamenlijke afspraken voor de invulling van deze wetten. In theorie komen we er op deze manier samen uit. Helaas blijkt uit de verhalen in dit boekje dat gezond en veilig nog niet voor iedereen op de werkvloer een vanzelfsprekendheid is.

De laatste jaren zijn er veel veranderingen geweest op het gebied van de kwaliteit van arbeid, en daarover krijgen we nu zorgelijke signalen binnen. Ervaringsdeskundigen zeggen dat Nederland de koppositie die het had op dit terrein ondertussen al lang is kwijtgeraakt.

Zo zijn de Arbodiensten geprivatiseerd en zijn bedrijfsartsen in een merkwaardige positie terechtgekomen. Ze zijn verantwoordelijk voor de gezondheid en het welzijn van werknemers in een organisatie, maar zijn in dienst is van het bedrijf. Denk aan de bedrijfsarts die tegen een zieke werknemer zegt dat het eigenlijk beter zou zijn om een tijdje niet te werken of om geen nachtdiensten te draaien, maar die uiteindelijk het belang van de werkgever toch voorop stelt door te zeggen dat het bij deze werkgever nu eenmaal niet anders kan. Het werk van de bedrijfsartsen is meer en meer in het teken komen te staan van het terugdringen van verzuimcijfers en verzuimbegeleiding. Preventie is ten onrechte naar de achtergrond verdwenen.

In 2007 is de Arbowet drastisch aangepast. Er moest meer ruimte komen voor maatwerk en eigen verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers. Minder regeldruk en administratieve lasten was het motto. Afsproken is toen dat de overheid alleen nog doelvoorschriften zou vaststellen, een beschermingsniveau dat bedrijven moeten bieden aan hun werknemers. De werkgever en de werknemers kunnen dan samen afspraken maken over de manier waarop ze dat beschermingsniveau gaan bereiken. Deze afspraken worden dan vastgelegd in een arbocatalogus.

Op het eerste gezicht was dat een goed idee. Door werkgevers en werknemers actief bij het arbobeleid te betrekken moeten ze zich bewuster worden van veilig en gezond werken. Een zwakke plek in het nieuwe stelsel lijkt echter de aanname dat werkgevers en werknemers er altijd samen uit komen. In de praktijk werkt het vaak anders. Kritische werknemers zijn lang niet overal welkom. Ook laat de medezeggenschap veel te wensen over; er zijn genoeg grote bedrijven zonder een echte ondernemingsraad, terwijl dit toch verplicht is voor bedrijven met meer dan 50 werknemers.

Daar komt nog eens bij dat de overheid haar rol teveel uit handen lijkt te geven. Handhaving blijft een cruciale taak. De kans dat een werkgever die de Arbowet aan zijn laars lapt ook echt gepakt wordt is veel te klein. Nederland heeft 7,2 miljoen werknemers en slechts grofweg 200 mensen bij de Arbeidsinspectie die toezicht houden. Bovendien zijn de boetes bij overtredingen veel te laag en hebben absoluut geen afschrikkende werking. En het zijn niet de minste overtredingen, dat blijkt wel uit de verhalen in dit boekje. Bouwvakkers die met temperaturen van -13 de steiger op moeten van hun baas, mensen waarvan wordt verwacht dat zij gewichten van 35 kilo optillen op plekken waar ze niet recht op kunnen staan, mensen met brandwonden aan handen en polsen, noem zo maar op...

Ook op de naleving van afspraken over werktijden en het recht op vrije dagen is veel op te merken. CAO's zijn afspraken tussen sociale partners, en zijn daarmee niet direct de verantwoordelijkheid van de politiek. Dat hoeft ook niet. Maar het is wel belangrijk dat de sociale partners een gelijkwaardige uitgangspositie hebben. Om op te komen

voor de belangen van werknemers hebben vakbonden lang niet altijd genoeg bevoegdheden.

Ten slotte moeten we er niet aan voorbij gaan dat gezond en prettig werk voor een groot deel ook gewoon gaat om goed werkgever- en werknemerschap. Het uitspreken van waardering voor mensen, een prettige sfeer op de werkvloer, fatsoenlijk met elkaar omgaan, dit zijn allemaal zaken die ertoe bijdragen dat mensen met plezier naar hun werk gaan. Dit laat zich slecht vangen in wet- en regelgeving, maar is vooral een kwestie van gewoon doen.

Aanpak

De PvdA wil dat iedereen op de werkvloer gewoon gezond zijn werk kan uitoefenen en stelt daarom de volgende maatregelen voor:

- Uitbreiding van het aantal inspecteurs van de Arbeidsinspectie;
- Boetes moeten afschrikwekkend effect hebben en daarom fors verhoogd worden;
- Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen over hun werktijden en arbeidsduur, de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) wordt hierop aangepast;
- Er mag geen onduidelijkheid of discussie ontstaan over het afschaffen van de RI&E in kleine bedrijven. Immers; de grote meerderheid van de werknemers in Nederland werkt bij kleine bedrijven;
- De positie van de bedrijfsarts wordt heroverwogen, deze kan meer onafhankelijk van de werkgever;
- In de Arbowet worden weer heldere normen en grenswaarden vastgelegd;
- Er wordt strenger gehandhaafd op CAO afspraken. Sociale partners krijgen daarvoor meer bevoegdheden.

Deze lijst kan verder worden aangevuld. We staan open voor suggesties en ideeën van spelers en partners in het veld om er samen voor te zorgen die iedere werknemer in Nederland gezond en prettig aan het werk kan gaan.

Mei 2010
Partij van de Arbeid

Interviews:
Mandy Beekman

Mei 2010
Partij van de Arbeid