

Wat is het verschil?

Voorlichting versus onderricht in de praktijk

Een belangrijke pijler van het Arbobeleid is voorlichting en onderricht. Het sleutelwoord daarbij is 'doeltreffend'. Maar wat is eigenlijk het verschil tussen 'voorlichting' en 'onderricht'? Wanneer is het doeltreffend? En hoe geef je hier in de praktijk invulling aan?

Aan het uitvoeren van werkzaamheden kleven veiligheids- en gezondheidsrisico's. Het is belangrijk deze te beheersen. Volgens de Arbowet moet de werkgever daarom zorgen voor een veilige en gezonde werkplek door deze risico's te inventariseren en te evalueren (RI&E). Vervolgens worden maatregelen getroffen om de risico's tot een acceptabel niveau terug te brengen. Daarna is het logisch dat een werknemer van deze risico's en beheersmaatregelen op de hoogte wordt gesteld. Vandaar dat op grond van artikel 8 van de Arbowet het geven van doeltreffende voorlichting en onderricht aan de werknemers verplicht is. Het sleutelwoord daarbij is: 'doeltreffend'.

Geen synoniemen

Opvallend vaak worden de woorden 'voorlichting' en 'onderricht' als synoniemen beschouwd. Alsof de wetgever met het toevoegen van het woord 'onderricht' het onderwerp 'voorlichting' zou willen bekrachtigen. Op z'n minst is bij velen onduidelijk wat het verschil tussen 'voorlichting' en 'onderricht' is. Eigenlijk is het vrij eenvoudig. Voorlichting heeft betrekking op het overdragen van kennis. Onderricht is bedoeld om vaardigheden aan te leren. Vandaar dat de wetgever het in lid 1 van artikel 8 heeft over doeltreffend inlichten. Het gaat hier dus om het geven van voorlichting aan de werknemers.



In een bedrijf is sprake van blootstelling aan lawaai. Bij de RI&E zijn metingen uitgevoerd en is een lawaaiplan opgesteld waarbij bronpak centraal staat. Maar voor het zover is, zal er gebruik gemaakt moeten worden van gehoorbescherming. Samen met de Ondernemingsraad heeft de werkgever een selectie gemaakt van toe te passen gehoorbeschermende middelen. Hierbij kunnen de werknemers zelf kiezen uit een paar alternatieven.

Ten eerste moeten de werknemers geïnformeerd worden over de gevolgen van blootstelling aan lawaai op de werkplek. Dit is bedoeld om de werknemers te motiveren tot het gebruik van gehoorbescherming. Vervolgens worden de alternatieve gehoorbeschermers getoond. Daarbij wordt ingegaan op de specifieke eigenschappen van deze middelen. Maar daarmee zijn de medewerkers nog niet in staat de gehoorbescherming op de juiste wijze te gebruiken. Hier is onderricht voor nodig. Ze zullen de gehoorbescherming moeten proberen. Dit moet wellicht een keer worden voorgedaan. De werknemers kan vervolgens gevraagd worden de gehoorbescherming zelf op te zetten (of in het oor te doen). Indien nodig moet er gecorrigeerd worden; net zo lang totdat het goed gaat.

De voorlichting en onderricht over lawaai kan worden verzorgd door de Preventiemedewerker of een afdelingschef. Vervolgens moet de afdelingsleiding toezicht houden op het juiste gebruik. Als hij/zij constateert dat het niet goed gaat, moet de werknemer hierop worden aangesproken. Als blijkt dat meerdere werknemers na verloop van tijd de gehoorbescherming niet goed gebruiken, moet voorlichting en onderricht over lawaai worden herhaald.

In lid 2 wordt bewust het woord 'onderricht' gebruikt. Hier gaat het namelijk over het uitvoeren van taken. In principe zijn voorlichting en onderricht niet onderling uitwisselbaar. Je kunt voorlichting niet vervangen door onderricht en andersom gaat ook niet. Een eenvoudig voorbeeld om dit te illustreren is het volgen van zwemles. De zweminstructeur kan urenlang uitlegen hoe je de armen en benen moet bewegen bij het zwemmen. Dit is te beschouwen als het geven van voorlichting over zwemmen. Maar het zwemmen leer je toch echt alleen door het zelf te ervaren. De instructeur grijpt in als het mis dreigt te gaan en de cyclus wordt herhaald. Net zo lang tot het kind zelfstandig kan zwemmen. Pas dan kan gesproken worden over doeltreffend onderricht.

Doeltreffend?

Het sleutelwoord voor alle voorlichting en onderricht is het woord: 'doeltreffend'. De Arbowet geeft niet precies aan welke cursus/opleiding gevolgd moet worden of welke diploma's of

certificaten behaald moeten worden. Doeltreffende voorlichting en onderricht zoals bedoeld in de Arbowet zal in ieder geval betrekking moeten hebben op:

- De aard van de werkzaamheden;
- De gevaren van deze werkzaamheden;
- De maatregelen die genomen moeten worden om deze gevaren te voorkomen;
- De persoonlijke beschermingsmiddelen/beveiligingsvoorschriften.

Voorlichting en onderricht is niet onderling uitwisselbaar. Maar het kan elkaar wel aanvullen en zelfs versterken.

Standaard training of maatwerk?

Uiteindelijk gaat het erom dat:

- De werknemer op de hoogte is van de risico's die de betreffende werkzaamheden met zich meebrengen;
- De werknemer op de hoogte is van de maatregelen die genomen zijn om de risico's te beheersen;
- De werknemer weet hoe de werkzaamheden veilig verricht kunnen worden (wat hij/zij zelf moet doen) en dit op de juiste wijze kan uitvoeren;
- Vaak genoeg (in de juiste frequentie) voorlichting en onderricht heeft plaatsgevonden.

Bij de vraag waarover voorlichting en onderricht inhoudelijk precies moet gaan, kan het beste worden aangesloten bij het vakmanschap van de werknemers. Een werknemer is door de sollicitatieprocedure gekomen vanwege zijn of haar competenties. Daardoor is er per definitie sprake van maatwerk. Het gaat immers om de specifieke bedrijfsgebonden gevaren en risico's.

Maar natuurlijk mag gebruik worden gemaakt van 'best practices'. Waarom zou je een eigen interne opleiding tot vorkheftruckchauffeur ontwikkelen als er verschillende aanbieders zijn die dit op professionele wijze verzorgen? Ook is het van belang stil te staan bij de motivatie van medewerkers om veilig te werken. We spreken in dit verband wel over de gewenste beroepshouding. Zie het voorbeeld in het kader. Als de medewerkers niet op de hoogte zijn van de nadelige gevolgen van blootstelling aan lawaai, zijn ze niet gemotiveerd om er zelf iets aan te doen!

Ronald Meijer Directeur | Consultant | Docent veiligheidskunde (AH, HVK / MVK / V&G-coördinator) bij Copla Opleiding-Training-Consultants-Coaching

Meer informatie: www.copla.nl