



STICHTING
VAN DE ARBEID

DE IMPLEMENTATIE VAN DE ARBOCATALOGUS





DE IMPLEMENTATIE VAN DE ARBOCATALOGUS



Uitgave: Stichting van de Arbeid

Mei 2010



Colofon

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB), de Federatie Land- en Tuinbouw-organisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV), de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: info@stvda.nl
<http://www.stvda.nl>

Tekst: Jaap Hooiveld (CBA), Fredy Peltzer (NCSI) en Margreet Xavier (NCSI)

Foto's: Hollandse Hoogte

Ontwerp en druk: Huisdrukkerij SER

Projectleider: drs. J.H. Hooiveld MSc

e-mail: j.hooiveld@stvda.nl

tel.: 070 - 3 499 585

mobiel: 06 - 10 175 536

© 2010, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
1. Inleiding: Wat is Implementatie	7
2. Implementatie van de arbocatalogus: kansen en bedreigingen	15
3. Praktijkvoorbeelden: implementatiekeuzes van branches/sectoren	21
4. Best practices	29
Tips	37
Adressenlijst	39
Lijst met relevante websites	40
Overzicht CBA-publicaties	41



(foto: Rob Huibers/Hollandse Hoogte)

VOORWOORD

“Een volledig implementatietraject neemt zo’n 9 jaar in beslag”.

Deze uitspraak was afkomstig van een extern adviseur, die uitgenodigd was om de CBA-werkconferentie over “de implementatie van de arbocatalogus” af te ronden. De uitspraak viel de deelnemers enigszins rauw op het dak. Ze hadden die dag met veel enthousiasme kennis genomen van de presentaties van zes branchevertegenwoordigers, die vertelden welke resultaten er in het afgelopen jaar met de implementatie waren bereikt. Je zag ze denken: “dus, we moeten nog 8 jaar”?!

Welnu; zo’n vaart zal het niet lopen. Maar wel is tijdens de conferentie duidelijk geworden dat het *maken* van de arbocatalogus een behoorlijke klus is. Maar daarna begint een nieuwe klus: er op toezien dat de arbocatalogus wordt nageleefd, dat de maatregelen hun weg vinden naar het arbobeleid van de vele tientallen, ja soms honderden of duizenden ondernemingen in de branche of sector. Ook wat dat betreft ligt er dus een grote verantwoordelijkheid bij de partijen die verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de arbocatalogus.

Zeker. Een nieuwe klus.

Maar zeker ook een nieuwe uitdaging om werkend Nederland weer een beetje gezonder en veiliger te maken. De werkconferentie heeft hier goede bouwstenen voor aangedragen en ik ga er van uit dat de publicatie die voor ligt er nog een paar aan toevoegt. En ik wens sociale partners, ondernemers en werknemers veel succes bij de implementatie van de arbocatalogus.

Robin Linschoten
Voorzitter CBA.



(foto: Steye Raviez/Hollandse Hoogte)

HOOFDSTUK 1

INLEIDING: WAT IS IMPLEMENTATIE?

In Van Dale's groot Nederlands woordenboek staat achter 'implementatie': *(in verband met een overeenkomst, een verdrag, een plan e.d.) uitvoering, vervulling*. Zo kort en krachtig als een uitleg kan zijn: implementatie = uitvoering. Niets meer, niets minder. Het lijkt zo simpel. Die schijn bedriegt natuurlijk. Achter het begrip implementatie gaat een wereld schuil. Voorstellen ontwikkelen, afspraken maken, beslissingen nemen, overleg voeren, evalueren, en ga zo maar door.

De term implementatie is gerelateerd aan een *plan*, dat altijd meerdere aspecten, meerdere onderdelen bevat.

Er zijn ook definitie van hetzelfde begrip die het – soms – zeer complexe karakter van het begrip duidelijk maken. In een publicatie van ZonMw lezen we bijvoorbeeld:

“Procesmatige en planmatige invoering van vernieuwingen en/of veranderingen (van bewezen waarde), zodat deze een structurele plaats krijgen in het handelen, in het functioneren van organisaties of in de structuur van de gezondheidszorg” .

Daarmee is aangetoond dat de term “uitvoeren” van Van Dale wel erg kort door de bocht is. Maar feitelijk dekt de term “uitvoering” de term implementatie wel helemaal.

In de rest van dit inleidende hoofdstuk wordt – zonder ons uit te putten in een alomvattende definitie – *de implementatie van de arbocatalogus* nader toegeelicht. Na de goedkeuring van de arbocatalogus door de Arbeidsinspectie is het de vraag hoe de arbocatalogus ook echt gaat leven in de branche of sector, of de arbocatalogus gebruikt wordt op de werkplek. Eerst kijken we naar het karakter en de status van de arbocatalogus, omdat die mede de manier van implementeren bepalen.

De arbocatalogus

In de arbocatalogus leggen sociale partners vast “welke maatregelen getroffen worden om te voldoen aan de doelvoorschriften in de Arbo-wet” (zie *Wat is een Arbocatalogus?* van de Stichting van de Arbeid). Dit geeft ruimte aan de partijen om zelf te bepalen met welke middelen in hun sector de doelvoorschriften van de Arbo-wet het beste kunnen worden gerealiseerd. Maatwerk dus. De verwachting is dat dit op termijn bijdraagt aan vermindering van arbeidsrisico's. Of liever: aan nog meer veiligheid en gezondheid op de werkplek.

De arbocatalogus is vastgesteld op sector- of brancheniveau. De arbocatalogus wordt getoetst door de Arbeidsinspectie en als dat – met goed resultaat – gebeurt is worden voor de betreffende branche of sector de beleidsregels over de in de arbocatalogus behandelde risico's ingetrokken. Dat gebeurt formeel met een mededeling in de Staatscourant.

Daarna hanteert de Arbeidsinspectie de arbocatalogus als “referentiekader” bij inspecties in de betreffende branche. Van ondernemingen die vallen onder de werkingsfeer van de arbocatalogus wordt verwacht dat de maatregelen in de arbocatalogus zijn verwerkt in de eigen bedrijfsvoering.

De ondernemer is echter niet verplicht om de maatregelen van die arbocatalogus op te volgen. Als hij kan aantonen dat de eigen maatregelen van de onderneming minimaal hetzelfde beschermingsniveau bieden als de maatregelen uit de arbocatalogus, is er geen probleem. De bewijslast ligt bij de werkgever!

Als een gelijkwaardig beschermingsniveau niet kan worden aangetoond kan loopt de ondernemer het risico van een sanctie op basis van de Arbo-wet. Welke sanctie wordt toegepast is afhankelijk van het soort risico dat in het geding is. De individuele werkgever moet hoe dan ook (kunnen) verantwoorden wat hij met de arbocatalogus heeft gedaan. Dat vereist het nemen van beslissingen in samenspraak met de werknemersvertegenwoordiging.

Als nu uit een inspectie blijkt dat de branche als geheel de maatregelen uit de arbocatalogus goed heeft doorgevoerd dan zal de AI die branche minder intensief volgen in de toekomst.

Dit geeft wel het belang van ‘implementatie’ aan.

Hieronder volgt een korte toelichting op de term “implementatie”, onderscheiden in het *proces*, het *plan* en de *beheersstructuur*.

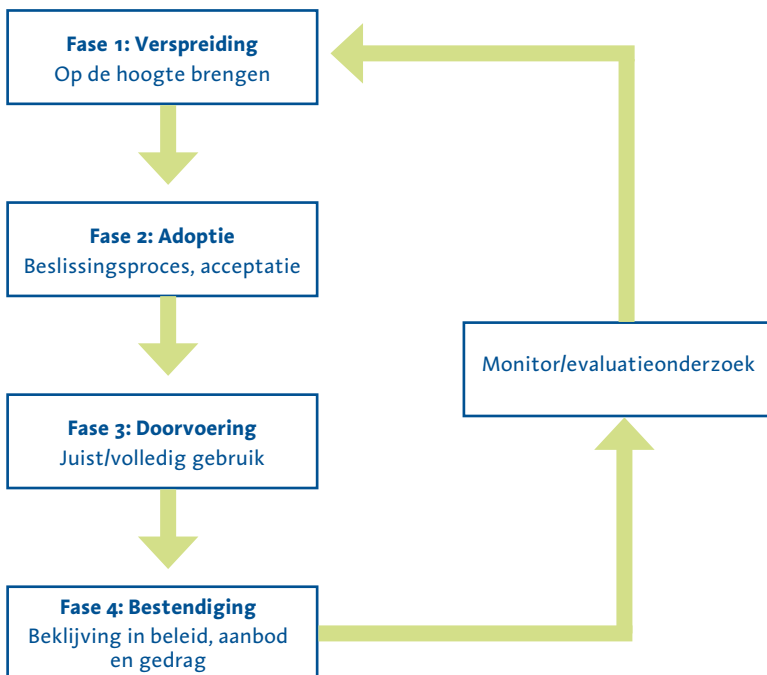
Implementatie als proces

In diverse sectoren is de arbocatalogus geïntroduceerd als “groeibriljant”, als “ontwikkelingsproduct”, waarmee men aangeeft dat de implementatie van de arbocatalogus in de sector een ontwikkelingsproces is, dat niet meer te stoppen is.

De sociale partners in de sector bepalen hoe dat proces wordt ingericht. Grofweg kunnen twee – tegengestelde – modellen worden onderscheiden: top-down versus bottom-up. Juist omdat draagvlak in de sector een belangrijke randvoorwaarde is voor succes, is de bottom-up benadering aan te bevelen. Het actief inschakelen van praktijkmensen uit de sector bij de totstandkoming van de arbocatalogus vergroot de herkenbaarheid en de praktische toepasbaarheid, wat de implementatie versnelt.

Implementatie bestaat uit vier fasen. De eerste fase is het *informer*en van de potentiële actoren over het plan. In het geval van de arbocatalogus zijn werkgevers en werknemers die “actoren”. In de tweede fase neemt de potentiële actor een *beslissing* over de wijze van implementatie. Men noemt dit de “adoptiefase”. De derde fase is de daadwerkelijke *uitvoering* van het plan. In de vierde fase (“institutionalisering” geheten) gaat het erom dat de veranderingen die zijn doorgevoerd echt *beklijven*. In het schema hieronder is e.e.a. in kaart gebracht.

Implementatieproces in schema



Een implementatietraject duurt in de meeste gevallen meerdere jaren. Onderzoek heeft aangetoond dat gemiddeld negen jaren nodig is om een bepaalde verandering helemaal in de bedrijfsvoering te verwerken. En “gemiddeld” betekent dus ook dat het langer kan duren, maar ook korter.

Juist omdat het traject vaak langere tijd in beslag gaat nemen is het van belang van tevoren na te denken over de inrichting ervan.

De “gebruikers” van de arbocatalogus zijn verschillende doelgroepen. Voor een succesvolle implementatie is het onderscheid te maken naar functies en de rol die ze moeten en kunnen spelen bij de (implementatie van de) arbocatalogus. Hieronder kort enkele aandachtspunten:

- werkgevers uit de sector: zijn primair verantwoordelijk voor arbo-beleid in de eigen onderneming.
- OR/ personeelsvertegenwoordiging: wordt op basis van de Wet op de Ondernemingsraad en/of de Arbo-wet ingeschakeld bij vaststelling van beleid en bij veranderingen hierin.
- Middle-management: heeft taken en/of bevoegdheden inzake de uitvoering en realisatie van arbo-beleid in de onderneming.
- Werknemer: heeft –afhankelijk van de functie en de daaraan verbonden risico’s – te maken met een of meerdere onderwerpen uit de arbocatalogus.

Beheer van de arbocatalogus

Zonder beheer geen implementatie. Een organisatievraagstuk voor de sociale partners. De arbocatalogus heeft een bepaalde looptijd. Na het verstrijken van die looptijd moet de arbocatalogus opnieuw tegen het licht worden gehouden. Als sociale partners van mening zijn dat de arbocatalogus geen wijziging behoeft, dan geldt een meldingsplicht aan de Arbeidsinspectie. In dat geval moet de arbocatalogus formeel verlengd worden.

Is naar de mening van sociale partners aanpassing van de arbocatalogus nodig, dan moeten in elk geval de wijzigingen ter toetsing worden voorgelegd aan de Arbeidsinspectie. Als het om ingrijpende wijzigingen gaat dan moet de hele arbocatalogus opnieuw ter toetsing worden voorgelegd. Dan is sprake van een nieuwe arbocatalogus, die ook –na de toetsing- opnieuw in de Staatscourant wordt opgenomen. Ook zijn veel arbocatalogi als ontwikkelingsproces ingezet en nog niet volledig wat aantal risico’s en maatregelen betreft. Nieuwe modules moeten weer apart door de toetsingsprocedure. De beheersstructuur regelt hoe actualisatie en uitbreiding plaatsvindt.

Ook moet de “achterban” van de sector (lees: individuele werkgevers, OR’en, werknemers) de gelegenheid hebben om vragen te stellen, problemen aan te kaarten of voorstellen te doen. Niet alleen bij de opstelling van de eerste arbocatalogus, maar ook daarna. Ook daarvoor is belangrijk om te weten tot wie men zich moet wenden, waar en wanneer die persoon of instelling bereikbaar is. Voor het onderhoud en beheer van de arbocatalogus is het belangrijk om steeds

goed op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen op arbo-gebied. Er kunnen binnen of buiten de eigen sector nieuwe werkmethoden, nieuwe hulpmiddelen of nieuwe beschermingsmiddelen zijn of worden ontwikkeld. Het is dan steeds van belang om na te gaan of deze vernieuwingen leiden tot aanpassing van de eigen arbocatalogus.

Bovenstaande geeft aan dat het van belang is voor sociale partners om goede afspraken te maken over het beheer en het onderhoud van de arbocatalogus. Daar waar sprake is van paritair bestuurd instellingen ligt het wellicht voor de hand om dat beheer ook aan die instelling te delegeren. Bij het ontbreken van een dergelijke voorziening moeten sociale partners zelf hierover afspraken maken, hiervoor tijd, eventueel geld en energie vrijmaken.

Monitor en evaluatie

Nadat de arbocatalogus tot stand is gekomen en in de Staatscourant is gepubliceerd is het van belang om te kunnen volgen wat er met de arbocatalogus gebeurt in de sector. “Monitoren” betekent dat je zicht hebt en houdt op de voortgang van het gebruik en de implementatie. Dat je waar mogelijk en nodig kunt bijsturen. De resultaten van een monitoronderzoek geven richting aan die bijsturing. Naast het monitoren van de voortgang is het aan te bevelen na verloop van tijd te evalueren of en hoe de arbocatalogus in de sector is “geland”. Onder “landen” wordt hier verstaan dat de arbocatalogus bekend is, dat ze gebruikt wordt en dat de arbocatalogus meerwaarde heeft voor het arbobeleid in de sector.

Implementatieplan

Een implementatieplan geeft stapsgewijs weer hoe het volledige implementatietraject er uit ziet. Aandachtspunten daarin zijn:

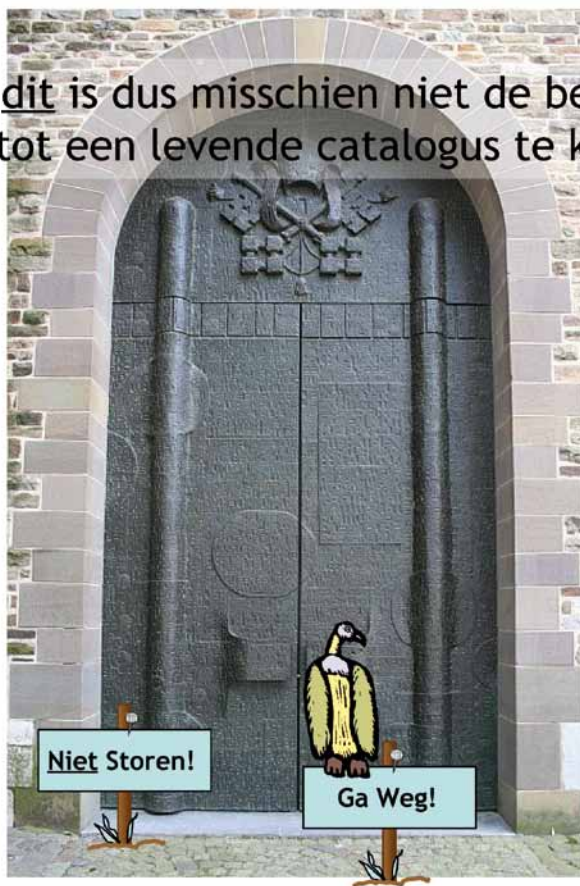
- Hoeveel tijd neemt het traject in beslag
- Welke onderdelen komen eerst en welke volgen later.
- Wat zijn de kosten van de implementatie?
- Wie is verantwoordelijk voor welk deel van de uitvoering en wie heeft de leiding over gehele traject.

Tot slot van deze inleiding nog twee aandachtspunten. Allereerst de aanbeveling om te zijner tijd een evaluatieonderzoek te houden naar de effecten en resultaten van de implementatie. Dit onderzoek geeft houvast voor het vervolg. Immers de arbocatalogus wordt op enig moment aangepast, uitgebreid of anderszins en dan kan in principe het hele “implementatiecircuit” weer van voren af beginnen. Het is dan belangrijk je voordelen te doen met eerdere opgedane ervaringen, wat werkte goed, wat minder, wat fout, enz.

Een tweede aandachtspunt is de aanbeveling om de “eindgebruikers” van de arbocatalogus al in een vroegtijdig stadium te betrekken bij de samenstelling van

de arbocatalogus. Immers, in de ondernemingen moet ermee gewerkt worden en als de eindgebruiker de inhoud kent, ermee vertrouwd is geraakt en het nut inziet is er al veel gewonnen. De implementatie zal dan meer succes opleveren en kan dan ook veel sneller verlopen.

Dan is dit is dus misschien niet de beste plek om tot een levende catalogus te komen



Bron: presentatie R. de Leij (adviseur AWWN) op de CBA-werkconferentie van januari 2010

Leeswijzer

Verder in deze publicatie worden bovenstaande elementen uitgewerkt en toegelicht, voornamelijk op basis van ervaringen van de verschillende sectoren die op de CBA-werkconferentie van januari 2010 een presentatie hebben verzorgd. Hoofdstuk 2 gaat in op de kansen en bedreigingen van de arbocatalogus voor het arbobeleid van de onderneming. Hoofdstuk 3 bevat vier invalshoeken die verschillende sectoren hebben gekozen voor hun implementatietraject. Hoofdstuk 4 beschrijft "best practices". De publicatie eindigt met een korte beschrijving van handige tips voor de implementatie van de arbocatalogus.

En dan is dit zeker niet de ideale manier van implementeren !



Bron: presentatie R. de Leij (adviseur AWWN) op de CBA-werkconferentie van januari 2010



(foto: Ger Loeffen/Hollandse Hoogte)

HOOFDSTUK 2

IMPLEMENTATIE VAN DE ARBOCATALOGUS: KANSEN EN BEDREIGINGEN

Dit hoofdstuk behandelt de voordelen van een goede implementatie voor branches/sectoren en de rol die zij in het implementatieproces kunnen vervullen. De inzet van de branche/sector is van invloed op de snelheid van implementatie en daarmee op het moment dat de branche/sector de vruchten van haar werk kan plukken. Daarbij wordt vooral ingegaan op de kansen, want naarmate men die beter benut nemen de bedreigingen af. Praktijkvoorbeelden worden in de tekst meegenomen.

2.1 Kansen bij implementatie van de arbocatalogus: het optimaal benutten van maatwerk.

Het grote voordeel van de arbocatalogus is maatwerk. Maatwerk waardoor meer doelgericht risico's kunnen worden beheerst en er bij goede implementatie meer ruimte ontstaat voor zelfregulering. Onderstaand worden beide kansen toegelicht. Een aanvullend voordeel is dat met de arbocatalogus voorheen vaak versnipperde informatie is gebundeld en centraal, digitaal beschikbaar is.

Maatwerk is doelgerichte informatie over herkenbare risico's en haalbare oplossingen.

De brei aan informatie over alle mogelijke arborisico's wordt met de arbocatalogus ingeperkt tot branchespecifieke risico's en –oplossingen. Voor de implementatie is het van belang dat gebruikers snel antwoord op hun vragen vinden en dat de opgenomen informatie voor hen herkenbaar is. Een bezoek aan diverse arbo-websites laat zien dat er een grote diversiteit bestaat. De vraag/contactfunctie is veelal wel opgenomen op de website, maar de antwoordroute erachter is niet altijd goed geregeld, door het ontbreken van een op implementatie gerichte beheersstructuur. Vragen moeten soms doorgespeeld worden naar stuur- of werk-

groepen die een maal per kwartaal bij elkaar komen. Ook is de toegankelijkheid van de websites erg divers. Sommige websites zijn een samenvatting van wettelijke teksten voor de opgenomen risico's en de oplossingen zijn vrij algemene tabellen van bronbestrijding tot aan vermindering van blootstelling. Eindgebruikers zijn meer gebaat bij herkenbare praktijkvoorbeelden via beeldmateriaal en/of schema's van concrete werksituaties zoals de Bosbouw (zie kader hieronder) en de Bloemendetailhandel (zie par. 3.2 op pg. 22).

Voorbeeld Arbocatalogus Bos en Natuur (<http://www.agroarbo.nl>)

Bosmaaier Lichamelijke belasting



De bosmaaier wordt vooral gebruikt om te maaien op plaatsen die voor grote machines niet of moeilijk bereikbaar zijn. De maaier kan worden voorzien van diverse uitrustingsstukken. Langdurig werken met deze machine is lichamelijk zwaar belastend.

Voor veilig werken met de bosmaaier, ga naar [Bosmaaier \(veiligheid\)](#)

Knelpunten

- Het werken met een bosmaaier kan leiden tot gezondheidsklachten.

De branche-afspraken

- Voorkom of beperk het maaien met de bosmaaier door een andere werktechniek.
- Zorg voor taakrotatie. Houd rekening met de totale dagbelasting, ook in combinatie met andere aangedreven ruggedragen machines.
- Werk met een goed onderhouden bosmaaier om het lichaam niet onnodig met trillingen te belasten.
- Stem de bosmaaier af op het werk: zorg dat het vermogen en gewicht niet te zwaar zijn voor de uit te voeren werkzaamheden.
- Voorzie de bosmaaier van een maaigarnituur dat licht maait.
- Voorzie bosmaaiers van een comfortabel en goed af te stellen draagstel dat past bij de ruglengte en breedte van de medewerker en dat bij voorkeur met een heupband gedragen wordt.
- Zorg voor persoonlijke beschermingsmiddelen, zodat de spieren warm blijven en werkhoudingen vrij gekozen kunnen worden en niet beïnvloed worden door het afhouden van onbeschermde lichaamsdelen.

Gebruik de beste werkmethode in uw situatie.

Het maatwerk van de arbocatalogus komt beter tot zijn recht als eindgebruikers al in het ontwikkelstadium betrokken zijn geweest. Deze betrokkenheid verhoogt de herkenbaarheid en de praktische toepasbaarheid. Als eindgebruikers niet betrokken zijn geweest bij de ontwikkeling van de arbocatalogus, dan is het aan te bevelen om als eerste stap van de implementatie eindgebruikers de website te laten testen. Hun ervaringen kunnen dan worden meegenomen in aanpassingen van de inrichting of inhoud van de website of in toelichtend informatiemateriaal.

Een tweede mogelijkheid om het maatwerkarakter van de arbocatalogus optimaal te benutten is het gebruiken/activeren van interactieve functies op de website. Interactie biedt de mogelijkheid om van elkaar te leren, zoals het uploaden van best practices van leslokalen in het Voortgezet Onderwijs. Onderlinge uitwisseling kan ook in bijeenkomsten plaats vinden, wat bij de sector gemeenten heeft geleid tot het ontdekken van nieuwe oplossingen om met agressie en geweld om te gaan (zie par. 3.3 op pg. 24).

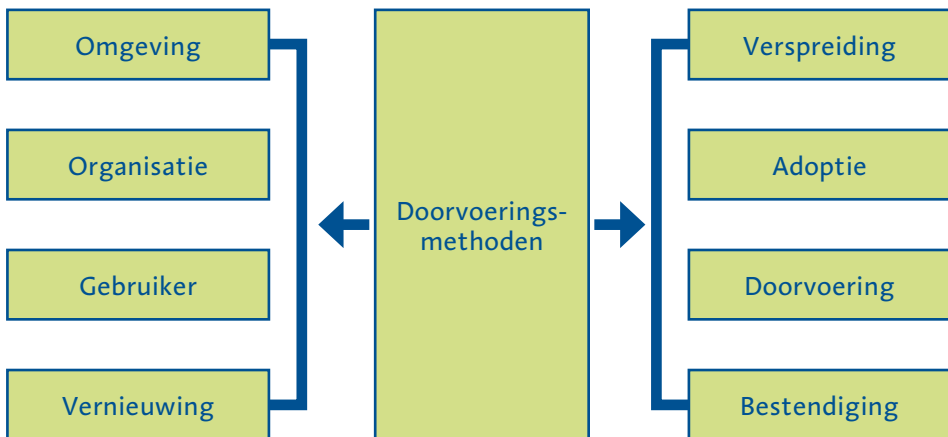
Maatwerk biedt mogelijkheden tot zelfregulering.

De kwaliteit van de arbocatalogus bepaalt in hoge mate de implementatiesnelheid. Met kwaliteit wordt bedoeld de volledigheid van de arbocatalogus, het bieden van adequate, herkenbare oplossingen en de snelheid waarmee gebruikers de informatie kunnen vinden. Hoe hoger de kwaliteit, des te sneller de implementatie binnen de branche en daarmee de mogelijkheid tot zelfregulering. Zelfregulering houdt in dat controle op beheersing van risico's binnen de branche wordt georganiseerd, waardoor de Arbeidsinspectie minder toezicht hoeft te houden. Zelfregulering is de verschuiving van verticaal toezicht (Arbeidsinspectie) naar horizontaal toezicht (binnen de branche). Een goed voorbeeld hiervan is de papier- en kartonverwerkende industrie. Binnen de branche nemen bedrijven bij elkaar een arbo-audit af. De resultaten van de audit worden gerapporteerd aan het onderzochte bedrijf en aan de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie kan op basis van een positieve audit beslissen zelf minder of geen controle uit te oefenen (zie par. 3.4 op pg. 25 en 4.1 op pg. 29). Dit horizontaal toezicht stimuleert het te bezoeken bedrijf om zoveel mogelijk de arbozaken op orde te hebben voordat de audit wordt afgenomen.

2.2 Rol van de branche bij implementatie

Zoals in de inleiding is aangegeven is implementatie een proces. Een proces dat is opgebouwd uit vier opeenvolgende fasen: informatie verspreiden, adoptie door gebruikers, doorvoeren in de praktijk en bestendigen in opleidingen, kwaliteitshandboeken e.d.. De periode van implementatie wordt beïnvloed door de omgeving, de organisatie (beheersstructuur), de gebruikers en de mate van vernieuwing¹

Raamwerk doorvoering vernieuwingen



¹ Bron: NSPOH, presentatie Reinhard de Jong, Programme Coördinator Master of Public Health.

Specifiek aan het implementatieproces bij de arbocatalogus is de organisatorische setting, (tweede blok links in het schema), waarbij de branche of de sector de initiator is geweest bij de totstandkoming van de arbocatalogus. De implementatie (blokjes rechts in het schema) vereist een duidelijke visie op de taakafbakening tussen het branche/sectorniveau en het organisatieniveau van de branche/sectorleden. De eerste fasen verspreiding en adoptie door de brancheorganisaties liggen primair op branche/sectorniveau. De doorvoering ligt meer op organisatieniveau, bij de arbocoördinatoren, het management, de OR, preventiemedewerkers en werknemers, waarbij de branche in oplopende mate ondersteunend kan zijn in hulpmiddelen (checklists, koppeling risico's arbocatalogus aan RI&E, best practices etc.), het organiseren van workshops, het bezoeken en adviseren van afzonderlijke organisaties of organisaties onderling een audit af laten nemen. De bestendigingsfase speelt zowel op branche/sector- als op organisatieniveau. De branche/sector kan risico's doorvertalen in branchespecifieke opleidingen, RI&E's, kwaliteitshandboeken, de voortgang van de implementatie evalueren en zorgen voor actualisatie en beheer van de arbocatalogus. Organisaties zullen zelf de naleving en de veiligheidscultuur dienen in te bedden in organisatiespecifieke procedures, beoordelingen, competenties, zoals accuratesse, netheid e.d.

De rol die de branche speelt is van invloed op de implementatieperiode. Als gebruikers al actief bij de ontwikkeling zijn betrokken, zal de implementatie sneller verlopen. Bij de implementatie kan de rol van de branche variëren van reactief tot proactief. Een vrije vertaling van de beïnvloedende implementatiefactoren naar arbocatalogi vraagt om een actievere rol van de branche naarmate:

- de arborisico's ernstiger gevolgen kunnen hebben;
- de arborisico's of beheersmaatregelen nieuw zijn voor de brancheleden;
- er veel gebeurt in de branche, wat betreft wetgeving, markt- en productwijzigingen, automatisering, specifieke projecten e.d.
- er minder arbodeskundigheid bij de lidorganisaties aanwezig is.

Afgezien van de wenselijke rol van de branche bepalen praktische zaken, zoals de beschikbare menskracht en middelen, de rol die een branche bij de implementatie kan vervullen. Als door bovenstaande punten een (pro)actieve rol is vereist, maar de branche over weinig menskracht/middelen beschikt valt te denken aan de volgende alternatieven:

- is er meer menskracht/zijn meer middelen te genereren?
- zijn enkele brancheleden te activeren?
- is er samenwerking mogelijk met Arbodiensten?
- hoe is de website zo toegankelijk en praktisch mogelijk op te zetten als zelfhulp instrument?

- is een beknopte, praktische handleiding op te stellen ter verspreiding onder de brancheleden?
- Is het mogelijk een checklist aan te bieden voor de leden (Metaal, zie par. 4.2 op pg. 31)?

Onderstaand zijn de onderscheiden rollen van de branche nader omschreven:

- **Reactieve rol:** de rol van de branche is beperkt tot de fase van verspreiding en adoptie middels informatievoorziening. De implementatie is een zaak van de individuele ondernemingen.
Bij deze beperkte, minimale rol, worden extra eisen gesteld aan de toegankelijkheid en de bruikbaarheid van de website. Ook kan een papieren handleiding noodzakelijk zijn als de beschikbaarheid over internetverbinding bij de brancheondernemingen beperkt is. De vraagbaakfunctie en het aanbieden van alternatieve praktijkoplossingen dient wel geregeld te worden. Men kan het uitbesteden aan een deskundige of aan een brancheonderneming die wel beschikt over de benodigde deskundigheid en deze rol wil vervullen. Ook kan een checklist voor branchebedrijven beschikbaar worden gesteld, waardoor ze zelf beter in staat zijn hun eigen risico's in beeld te brengen. Doorverwijzing voor advies ter verbetering is dan wel een vereiste. Ook de actualisatie van de arbocatalogus of uitbreiding van het aantal risico's dient minimaal te worden geregeld.
- **Actieve rol:** de branche treedt op als aanspreekpunt voor actualisatie van de arbocatalogus, voor het beantwoorden van vragen en het toetsen van alternatieve oplossingen. Het aanspreekpunt is een aparte coördinator op brancheniveau, die naast de beheerstaken de interactie binnen de branche stimuleert. Dit kan fysiek, door het organiseren van bijeenkomsten, of via een interactieve webfunctie. Ook zal er aandacht zijn voor het doorvertalen van de arborisico's naar beroepsopleidingen en naar branchespecifieke werkprocessen. Tevens behoort de opzet en organisatie van trainingen voor leidinggevenden en/of arbo-coördinatoren /preventiemedewerkers of werknemers tot de mogelijkheden (o.a. sector gemeenten en FCB).
- **Pro actieve rol:** aanvullend op de actieve rol worden leden actief benaderd en ingeschakeld bij het doorontwikkelen van de arbocatalogus (Bloemendetailhandel, Metaal, VO) of bij het elkaar scherp houden, zoals het horizontaal toezicht of door het koppelen van zwakke aan sterke bedrijven (Verbond P&K).



(foto: Marc de Haan/Hollandse Hoogte)

HOOFDSTUK 3

PRAKTIJKVOORBEELDEN: IMPLEMENTATIE- KEUZES VAN BRANCHES/SECTOREN

Onderstaand zijn vier verschillende keuzes van branches/sectoren in hun aanpak en rol bij de implementatie van de arbocatalogus opgenomen. Onderstaand wordt de gemaakte keuze toegelicht en de wijze waarop de keuze wordt doorvertaald naar de eerste twee fasen: de informatieverbreiding onder en adoptie van organisaties. Volledige casusbeschrijvingen zijn opgenomen in hoofdstuk vier.

Vooraf nog dit: in de hoofdstukken 3 en 4 wordt veelvuldig verwezen naar activiteiten van “branches”. Iedere keer als dat gebeurt moet bedacht worden dat die activiteiten zijn aangestuurd door sociale partners, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers op brancheniveau. Korthedshalve is in het vervolg steeds de branche genoemd.

3.1 Stimuleren van zelfredzaamheid

De Mobiliteitsbranche heeft ervoor gekozen haar 12.000 ondernemers met 100.000 werknemers in bedrijven (specialisten in personenauto's, bedrijfsauto's en trucks, tweewielers, caravans, aanhangwagens, motorenrevisie, autoverhuur, autowassen, en tankstations) te stimuleren zelf aan de slag te gaan. De Mobiliteitsbranche stelt een praktische en herkenbare website (www.arbomobiel.nl) en tools ter beschikking en is actief in de verspreiding hiervan.

De praktische bruikbaarheid en herkenbaarheid van website en tools voor brancheleden is verbeterd door het betrekken van ondernemers en werknemers uit de branche tijdens de ontwikkelingsfase.

Praktisch en herkenbaar gehalte arbocatalogus:

De arbocatalogus is opgesplitst naar 8 deelbranches, die via de website aan te klikken zijn. Per deelbranche komen de belangrijkste risico's, oplossingen en maatregelen aan bod, zoals fysieke belasting, gevaarlijke stoffen (o.a. DieselMotorEmissie en legionella), agressie en geweld. De catalogus is nog in ontwikkeling en wordt aangevuld met andere risico's en oplossingen. Per risico is een korte beschrijving opgenomen. De bijbehorende oplossingen zijn gerangschikt volgens de arbeidshygiënische strategie. Per oplossing is een praktische beschrijving gegeven met veel fotovoorbeelden uit de eigen praktijk en informatie waarmee de gebruiker direct aan de slag kan. De website wordt goed bezocht, er komen weinig vragen binnen. De branche heeft bewust niet gekozen voor interactie op de website, vanwege de beheersfunctie die dit vereist. Wel kunnen ondernemers alternatieve oplossingen aandragen ter toetsing, die bij gebleken adequate risicobeheersing in de arbocatalogus worden opgenomen.

Praktisch en herkenbaar gehalte tools:

De risico's uit de arbocatalogus zijn direct gekoppeld aan de de Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E).

Rol branche en lidorganisaties bij verspreiding:

Ondernemers kunnen zelf starten met de implementatie. Ze zijn op de hoogte gebracht via e-mails, nieuwsbrieven en (vanaf mei 2010) via arbo-bijeenkomsten. Er zijn RI&E-checklisten beschikbaar gesteld, met de aanbeveling de werknemers er actief bij te betrekken. Dit kan door ze te betrekken bij de invulling van de checklist, door medewerkers zelf de checklist te laten invullen en door het bespreken van de risico's tijdens het werkoverleg. Werknemers kunnen oplossingen uit de arbocatalogus uitprinten en gebruiken als idee voor een gesprek over verbeteringen van de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf. Maar zeker voor preventiemedewerkers is de arbocatalogus de branchestandaard om oplossingen en maatregelen te leren kennen en toe te passen.

Hoewel al eerder delen van de arbocatalogus zijn gepubliceerd, is de actieve benadering van ondernemers via workshops gepland vanaf mei 2010 om deelnemers aan de workshops een completer beeld te kunnen geven.

3.2 Arbo koppelen aan breder branchebeleid: “professionalisering van het werkgeverschap”.

De VBW, Centrale Vereniging Bloemendetailhandel weet dat haar leden (voornamelijk midden- en kleinbedrijf: 3.300 vestigingen met 11.000 werknemers) te kampen hebben met de economische crisis en concurrentiedruk ervaren door verkoop van bloemen bij onder meer supermarkten, bouwmarkten en

tankstations. Bloemisten zijn in het algemeen erg creatief, maar op het terrein van goed werkgeverschap kunnen velen nog een flinke ontwikkeling doormaken. Zo ook op het terrein van veilig en gezond werken. Door de implementatie van Arbo in te bedden in lopend beleid gericht op een verdere “professionalisering van het werkgeverschap” is de inschatting dat de onder druk staande ondernemers arbo makkelijker gaan toepassen dan wanneer het als geïsoleerd thema wordt aangeboden. Veilig en gezond werken wordt in relatie gebracht met het samenwerken (werkoverleg, functioneringsgesprekken e.d.), waarin zowel werkgever als werknemer hun taken en verantwoordelijkheden hebben.



De implementatie wordt vanuit de branche ondersteund door een praktische benadering via uiteenlopende communicatie-uitingen: collectief en en individuele bedrijfsbezoeken.

Verleiding via praktische website van de arbocatalogus (www.vbw.nu).

Opvallend is de openingsite van de arbocatalogus, waar je meteen bij een bloemist binnenkomt. De twee in de arbocatalogus opgenomen risico's, repeterende bewegingen en werkstress, worden kort toegelicht en direct gevolgd door maatregelen. De maatregelen zijn aan herkenbare werkactiviteiten gekoppeld en toegelicht met foto's van de handelingen in de praktijksituatie. Tijdens de ontwikkeling van de arbocatalogus heeft afstemming plaatsgevonden tussen bloemisten en vakbonden, relatiebeheerders en beleidsadviseurs. Vanuit het

VBW-verzuimloket, waar ca. 400 bloemisten met hun medewerkers zijn aangesloten, zijn gegevens verzameld over relevante verzuimrisico's. Ook is samenwerking gezocht met drie andere kleinschalige branches.

Arbo als onderdeel van professionalisering van werkgeverschap

VBW hanteert een proactieve aanpak. Tijdens workshops 'Crisis? grijp je kansen!', clinics 'Van teamgeest en teamwork' en vakbeurzen over professionalisering van het werkgeverschap, staat ook de arbocatalogus op de agenda. Op de vakbeurs heeft de arbotheatergroep de Arbooriginals een ludiek, leerzaam en interactief optreden gegeven. De beleidsadviseur organiseert zelf ook bijeenkomsten en schrijft artikelen in vakbladen over professioneel werkgeverschap. Relatiebeheerders van VBW leggen bedrijfsbezoeken af, waarbij ze samen met bloemisten hun bedrijf doorlichten met gebruik van de scan Bloemist-in-beeld, waarin vragen over veilig en gezond werken aan de orde komen (toepassing RI&E, BHV en de arbocatalogus). Ook wordt met enkele scholen (AOC's) een programma ontwikkeld om binnen de vakopleiding aan jongeren aandacht te besteden aan veiligheid en arborisico's. Een flink aantal zijn immers de toekomstige werkgevers en werknemers in de bloemendetailhandel.

3.3 Gemeenten: aanpak van agressie en geweld

Introductie:

De sector Gemeenten omvat 441 gemeenten, groot en klein. In totaal werken er bijna 180.000 ambtenaren. Agressie vindt plaats bij diverse functies met publiekscontacten. Van deze gemeentelijke werknemers heeft 61% jaarlijks te maken heeft met één of meer vormen van agressie en geweld. Naast de schadelijke effecten voor gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers, verstoort agressie en geweld ook het uitvoeren van overheidstaken in het publieke belang. Een voorbeeld hiervan is agressie tegen brandweerlieden bij het blussen van branden. De deelarbocatalogus agressie en geweld is uitgebracht in 2008.

Uitgangspunt:

Agressie en geweld mag niet lonen. Bepaal als gemeente de norm welk gedrag wel en niet wordt getolereerd en laat dit niet aan de individuele werknemer over.

De aanpak van agressie en geweld tegen ambtenaren is gestart met het Arboconvenant Gemeenten. In deze periode kwam agressie en geweld vooral voor bij sociale diensten. Later bleek dat incidenten zich hadden uitgebreid tot alle functies met publiekscontacten zoals parkeercontroleurs, stadswachten, milieu-inspecteurs en baliefuncties voor het verstrekken van vergunningen en paspoorten.

Omdat gemeenten al de nodige maatregelen hadden genomen, is de arbocatalogus opgezet als een evaluatie-instrument. Gemeenten kunnen hiermee de eigen aanpak evalueren en waar nodig uitbreiden en actualiseren. Naast een checklist voor evaluatie bevat de catalogus een kader voor een integrale aanpak van agressie en een oplossingenboek met mogelijke maatregelen.

Implementatie:

De sector Gemeenten hanteert een actieve aanpak via haar A+O fonds en richt zich primair op arbocoördinatoren als trekkers van de aanpak van agressie en geweld. Aanvullend op de catalogus zijn er workshops georganiseerd, risicoprofielen opgesteld en good practices in kaart gebracht. Bij een van deze good practices bleek een gemeente zich niet alleen op training van personeel te richten, maar juist succesvol te zijn met een daderaanpak. Er wordt getracht gedragsverandering bij de dader te bewerkstelligen door deze thuis te bezoeken. De eerste resultaten zijn bemoedigend.

Verdere ondersteuning vanuit het A+O fonds Gemeenten bestaat uit het subsidiëren van trainingen omgaan met agressie en het gratis aanbieden van een digitaal registratiesysteem (Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem GIR). Daarnaast is er afstemming met het Programma Veilige Publieke Taak van het Ministerie van BZK.

In het voorjaar van 2010 is een eerste evaluatie uitgevoerd. Inmiddels heeft bijna 70% van de gemeenten maatregelen genomen voor alle en 28% voor een deel van de risicofuncties. Driekwart heeft een norm voor agressie opgesteld. Training, opvang en nazorg van slachtoffers verlopen vrij goed. Het melden van alle incidenten verloopt moeizamer. Een benchmark is nog in opbouw. Met de evaluatie zijn de eerste gemeenten in kaart gebracht die succesvol zijn met het terugdringen van incidenten. De aanpak van deze best practices wordt in kaart gebracht opdat andere gemeenten ervan kunnen leren.

3.4 Horizontaal toezicht

De totaalaanpak van het Verbond Papier- en Kartonverwerkende en producerende industrie (Verbond P&K), de samenwerking tussen de drie brancheorganisaties Koninklijke VNP, de Koninklijke Kartoflex en de Vereniging Golfkarton, is opgenomen als best practice (4.1). Hieronder wordt het horizontaal toezicht toelicht.

Het Verbond P&K handelt vanuit het bewustzijn dat risicobeheersing maximale betrokkenheid van de bedrijven vergt. De arbocatalogus bouwt voort op een pro-actief veiligheidsbeleid. De aanpak is interactief en heeft tot aanzienlijke risicoreductie en verbeterde bedrijfsprestaties geleid. Bij de arbocatalogus

heeft een stuurgroep concepten voorbereid, die door een meelesgroep en werkgroep werden getoetst, die ook informatie aanleverden. Tijdens bijeenkomsten zijn ideeën uitgewisseld en best practices verzameld, die opgenomen zijn in het oplossingenboek.

Voorbeeld: oplossingenboek

4.b. Inliner (drukken + vouwplak)

Vouwsectie (oudere machines)



Bij instellen/afstellen van machinedeel werken de operators dicht bij bewegende delen van vouwsectie met groot gevaar voor beknelling.

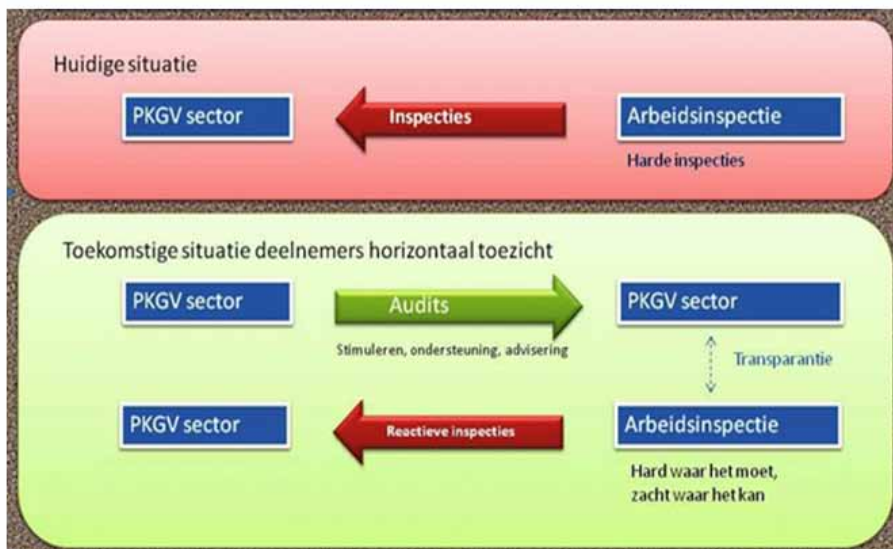
Hek plaatsen met deurschakelaars en lichtschermen (indien nog niet aanwezig) en uitsluitend afstellen bij stilstaande machine of de verstellingen buiten de gevarezone aanbrengen.



Horizontaal toezicht: van externe controle naar zelfcontrole

Het Verbond P&K hanteert een pro-actieve aanpak, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van zelfregulering door het houden van “safety checks”, of horizontaal toezicht. Twee bedrijven binnen de eigen branche worden aan elkaar gekoppeld om bij elkaar op locatie de veiligheid te beoordelen. Deze bezoeken zijn op basis van vrijwilligheid. Om mogelijke concurrentie uit te schakelen zijn verschillende soorten activiteiten aan elkaar gekoppeld: bijvoorbeeld een grafisch bedrijf voert een safety check uit bij een krantenproducent. De safety checks resulteren in twee rapportages, een gedetailleerde voor het bezochte bedrijf en de OR en een globaler rapport op brancheniveau, wat voor iedereen toegankelijk is. Voor zowel het bezoekende als het bezochte bedrijf is dit leerzaam. De Arbeidsinspectie kan de bedrijfsrapportages opvragen bij de betreffende bedrijven en op basis hiervan kiezen wel, niet of verkort bij een bedrijf langs te gaan. Zo kan de Arbeidsinspectie hard zijn waar het moet en zacht waar het kan.

Safety checks





(foto: Ger Loeffen/Hollandse Hoogte)

HOOFDSTUK 4

BEST PRACTICES

De best practices zijn ontleend aan een onderzoek in opdracht van AWWN-MKB-Nederland aan het NCSI om de stand van zaken rondom implementatie van arbocatalogi eind 2009 in beeld te brengen. Hierbij zijn 10 branches geselecteerd naar sectorale spreiding, vanuit de groep die eind 2009 beschikte over een door de Arbeidsinspectie goedgekeurde Arbocatalogus (bron: www.arboportaal.nl). De branches zijn telefonisch geïnterviewd. Vanuit deze groep zijn twee branches geselecteerd voor het opstellen van een best practice. Selectiecriteria was vooral de actieve betrokkenheid van brancheleden en de interactie tussen branche en brancheorganisaties. Het Verbond P&K is geselecteerd vanwege het voortbouwen op een actief veiligheidsbeleid met concrete resultaten en vanwege haar horizontaal toezicht. De Metaal is geselecteerd vanwege haar pro-actieve aanpak met coaches en een pakket van praktische instrumenten voor bedrijven. Zoals tijdens de conferentie van het CBA is gebleken, zijn er gelukkig meer goede voorbeelden. Vanwege de diversiteit in de dienstverlening is de sector FCB (opgebouwd uit de drie branches Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang) als extra best practice toegevoegd. Andere aansprekende voorbeelden zijn al genoemd in hoofdstuk 3.

4.1 Best practice Implementatie Arbocatalogus Verbond P&K

Introductie: de sector

In de hele papier- en kartonketen in Nederland werken ongeveer 140.000 mensen waarin de Vereniging Golfkarton, Koninklijke kartoflex & de Koninklijke VNP samenwerken. In de hele papier- en kartongerelateerde keten zijn 23 papier- en kartonfabrieken actief.

Aanleiding

De sector stelde zich ten doel het beste jongetje van de klas te worden. Samen met de vakbonden en het ministerie van Sociale Zaken werd in 2001 een convenant afgesloten om het aantal ongevallen met verzuim te verminderen. Dat was de kick-off voor een enorm verandertraject binnen de sector.

Naast concrete afspraken en activiteiten werden tijdens de convenantenperiode ook de “beste” en de “slechtste” bedrijven aan elkaar gekoppeld. Hierbij gingen de bedrijven bij elkaar op bezoek en wisselden informatie uit zodat ze van elkaar konden leren om de veiligheid te verhogen.

Risico's

Sinds 2007 is alles gericht op een volledig geïmplementeerde Arbocatalogus in 2010. De thema's die momenteel zijn goedgekeurd betreffen:

- 1 Geluid
- 2 Oplosmiddelen
- 3 Heatstress
- 4 Fysieke Belasting
- 5 Werken met machines

Ter goedkeuring bij de Arbeidsinspectie liggen:

- 6 Intern transport
- 7 Inrichting werkplek
- 8 Valgevaar
- 9 Trillingen

In ontwikkeling zijn:

- 10 Gevaarlijke stoffen
- 11 Besloten ruimte
- 12 TLT
- 13 Werkdruk
- 14 PSA

Implementatie & focus

Vanuit de focus “implementatie start met de ontwikkeling” is de werkvloer vanaf het begin nadrukkelijk betrokken bij het ontwikkelen van de Arbocatalogus. De start voor de opzet van de Arbocatalogus bestond uit een samenwerking tussen drie branche organisaties (Koninklijke VNP, de Koninklijke Kartoflex en de Vereniging Golfkarton) en de werknemersbonden van FNV, CNV en de Unie in het Verbond Papier & Karton (Verbond P&K). Door middel van interne werkgroepen, bestaande uit vertegenwoordigers van zowel werkgevers- als werknemersorganisaties, worden er oplossingen ontwikkeld voor de gedefinieerde arbeidsrisico's.

Het uiteindelijke conceptvoorstel wordt voorgelegd aan een zogenoemde meelesgroep met daarin een grotere vertegenwoordiging van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Doordat de deelnemers van de werkgroepen en meelesgroepen afkomstig zijn uit de bedrijven, wordt er praktijkkennis ingebracht en wordt er draagvlak ontwikkeld bij de aangesloten bedrijven. Dit betekent dat na goedkeuring de meeste bedrijven op de hoogte zijn van de oplossing van het arbeidsrisico dat in de Arbocatalogus is opgenomen. Na goedkeuring wordt alles gecommuniceerd via de website www.verbondpk.nl, via een elektronische nieuwsbrief en via specifiek ontwikkelde trainingsbijeenkomsten.

Maar de branche gaat verder. Samen met de andere partijen in het Verbond P&K gaat de sector beginnen met safety checks. Hierbij gaat bedrijf A op bezoek bij bedrijf B om te kijken hoe zij omgaan met arbeidsveiligheid. De resultaten worden gerapporteerd naar het bedrijf op basis waarvan men acties kan ondernemen. De sector zal op basis van alle rapportages een jaarlijks een sector rapport maken die voor iedereen ter beschikking komt. Mede op basis hiervan kan de Arbeidsinspectie bepalen waar en hoe inspectieprojecten worden opgezet.

Resultaat

Dankzij alle inspanningen is het aantal ongevallen in de PKGV sector spectaculair gedaald. Van 40 ongevallen per 1.000 medewerkers in 2001 naar 10 in 2009. De vermindering van het aantal ongevallen bespaart niet alleen veel persoonlijk leed, maar levert de industrie ook direct een groot kostenvoordeel op: de ziektekosten en andere onkosten gaan fors omlaag en het verzuim daalt. Bijkomende effecten zijn de verbetering van de productieprocessen en de groeiende aandacht voor hygiëne, orde en netheid.

Naast deze voordelen wil het Verbond P&K de sector een aantrekkelijker imago bezorgen, ook met het oog op werving van nieuw personeel. Werken in de papier- en kartonindustrie moet werken worden in een van de veiligste industrieën in Nederland.

4.2 Best practice Implementatie Arbocatalogus Metaal: 5xbeter, werken is gezond

Introductie

In de metaal zijn ongeveer 15.000 bedrijven actief, met 350.000 medewerkers. Werkgeversorganisaties Koninklijke Metaalunie en Vereniging FME-CWM zijn samen met de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie in 2005 begonnen aan het project “5xbeter, werken is gezond”. Doel van het project is de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de branche, door – onder meer – de ontwikkeling van een praktische Arbocatalogus.

Aanleiding

De metaal is een zeer gevarieerde branche. Kleine bedrijven, grote bedrijven, van ontwikkeling van dingen die we elke dag gebruiken, tot zeer innovatieve high-tech-producten. Een gemene deler is dat er in alle bedrijven mensen werken en dat de sector zuinig wil zijn op haar mensen. Een gezond en veilig werkklimaat is daarom binnen de metaal van groot belang. Sociale partners zijn samen de uitdaging aangegaan om bedrijven te stimuleren de arbeidsomstandigheden nog beter te maken. Hiervoor bieden zij de ondernemers en hun medewerkers praktische hulpmiddelen en adviezen.

Risico's

De risico's waar men binnen de branche mee te maken krijgt zijn:

Lasrook
Schadelijk Geluid
Oplosmiddelen
Machineveiligheid
Fysieke belasting

- **Implementatie**

Om de implementatie binnen de bedrijven te stimuleren is er de website www.5xbeter.nl met als slogan "5 X Beter, werken is gezond". 5 x beter staat voor Verbeterchecks, Verbeterboek, Verbeterforum, Verbeterlijn en Verbetercoaches. Het verbeterboek, ofwel de Arbocatalogus, is een levend document dat is op te delen in twee delen: de Verbeterchecks en afzonderlijke oplossingen. De Verbeterchecks zijn digitale instrumenten. Een bedrijf dat de checks succesvol heeft afgerond, voldoet aan de eisen van de Arboret. Zo heeft de Arbeidsinspectie de Verbeterchecks Lasrook, Schadelijk Geluid en Oplosmiddelen al goedgekeurd. Dat betekent dat een positieve uitslag van een verbetercheck garandeert dat aan alle eisen van de wetgever op dit gebied is voldaan. Het werkt volgens een stoplichtmodel met twee kleuren. Groen als de situatie in orde is, waarmee het systeem een bewijs van goed gedrag afgeeft. Rood vraagt om verbeteringen, die door het systeem worden geleverd in een plan van aanpak, inclusief oplossingen. De computer levert zonodig een handleiding om werkplekken aan te pakken, medewerkers tot gezonder gedrag te motiveren en betere afspraken te maken. Ofwel een Plan van Aanpak, dat zo bij de RI&E kan worden gevoegd. De opgenomen afzonderlijke oplossingen dragen bij aan gezondere werkplekken. In de beschrijvingen van de oplossingen is aangegeven welke bijdrage dat is.

Evaluatie van arboconvenanten heeft uitgewezen dat een informatiepush alleen niet genoeg is. Je moet de bedrijven daarin ondersteunen. Om dit te kunnen bieden aan bedrijven zijn er zeven experts aangetrokken die ook vakkundig

zijn op het gebied van veiligheid en ergonomie. Deze Verbetercoaches gaan bij bedrijven langs om samen met hun de Verbeterchecks uit te voeren en advies te geven waar nodig. De projectpartners willen dit team verder uitbreiden en zijn nog op zoek naar een Verbetercoach in de noordelijke regionen. Bedrijven kunnen ook gebruik maken van een Verbeterlijn en online Verbeterforum voor hun vragen.

Om het onderwerp ook vanaf onderop bekendheid te geven richt de brancheorganisatie zich op het onderwijs door voorlichting te geven op MBO opleidingen. Onlangs heeft de actie “Pimp je lashelm” op een beurs voor jonge lassers groot succes gehad. Ook deze actie was gericht om jongeren bewust te maken van veiligheid op het werk.

Jeugdigen, leerlingen, migranten en flexwerkers hebben een verhoogd risico op een bedrijfsongeval door verschillende factoren. Om bedrijven hiermee te helpen is nu het project “Nieuwkomers” gestart. Dit project ontwikkelt een werkwijze die bedrijven in staat stelt om deze doelgroepen beter te kunnen begeleiden.

Eind april 2010 wordt er nog een grote landelijke actie op touw gezet waarin veiligheids-bewustzijn en veiligheidscultuur centraal staan.

Resultaat

Er is opdracht gegeven aan een bureau om te onderzoeken tot welke effecten de Verbeterchecks hebben geleid. De resultaten worden in april 2010 bekend gemaakt. Het project is wat belangstelling betreft al wel een succes te noemen, omdat er sinds 2006 al 2.000 bedrijven zijn bezocht door de Verbetercoaches en 4.500 mensen zich hebben ingeschreven op www.5xbeter.nl. Het praktische gehalte van de instrumenten, dat het bedrijfsleven geen geld kost (alleen maar tijd!), het gratis advies en de ondersteuning in het opstellen van een arbobeleid door de Verbetercoaches dragen zeker veel bij aan een succesvolle implementatie.

4.3 Best practice Implementatie Arbocatalogus Fonds Collectieve Belangen.

Introductie

Het FCB Dienstverleners in arbeidsmarktvoorstellen is in 2005 opgericht en wordt bestuurd door de sociale partners (Abva Kabo, CNV-publieke zaak en de MO-groep). FCB richt zich met een kleine kern van 18 vaste medewerkers op het beleid van arbeidsomstandigheden en van personeel en opleiding, het faciliteren, innoveren en stimuleren van arbeidsmarktbeleid voor de werknemers (OR) en werkgevers (directie en P&O) binnen de branches Kinderopvang (KO: 1.565 organisaties), Jeugdzorg (JZ: 122) en Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD: 2.571).

Aanleiding

De komst van de Arbocatalogus bood de kans aan deze drie branches om de aanpak van prioritair risico's, die al in arboconvenanten door sociale partners bepaald waren, verder voort te zetten. De centrale, digitale informatiebundeling en het centrale beheer vereenvoudigen de communicatie naar de doelgroepen. Naast borging wordt vanuit het centrale beheer bij FCB, de actualisatie en doorontwikkeling verzorgd voor alle drie de branches. Door dit centrale beheer van de arbocatalogi en de risicoinventarisaties van deze branches, is de koppeling van inventariseren en het bieden van informatie over de aanpak van de belangrijkste risico's gewaarborgd.

Risico's

De drie branches hebben alle drie de geaccordeerde risico's fysieke belasting, werkdruk en stress, en verzuim en re-integratie in de arbocatalogus opgenomen. De branches WMD en JZ kennen daarbij het risico Aggressie. BHV zit voor alle drie de branches in de toetsingsfase.

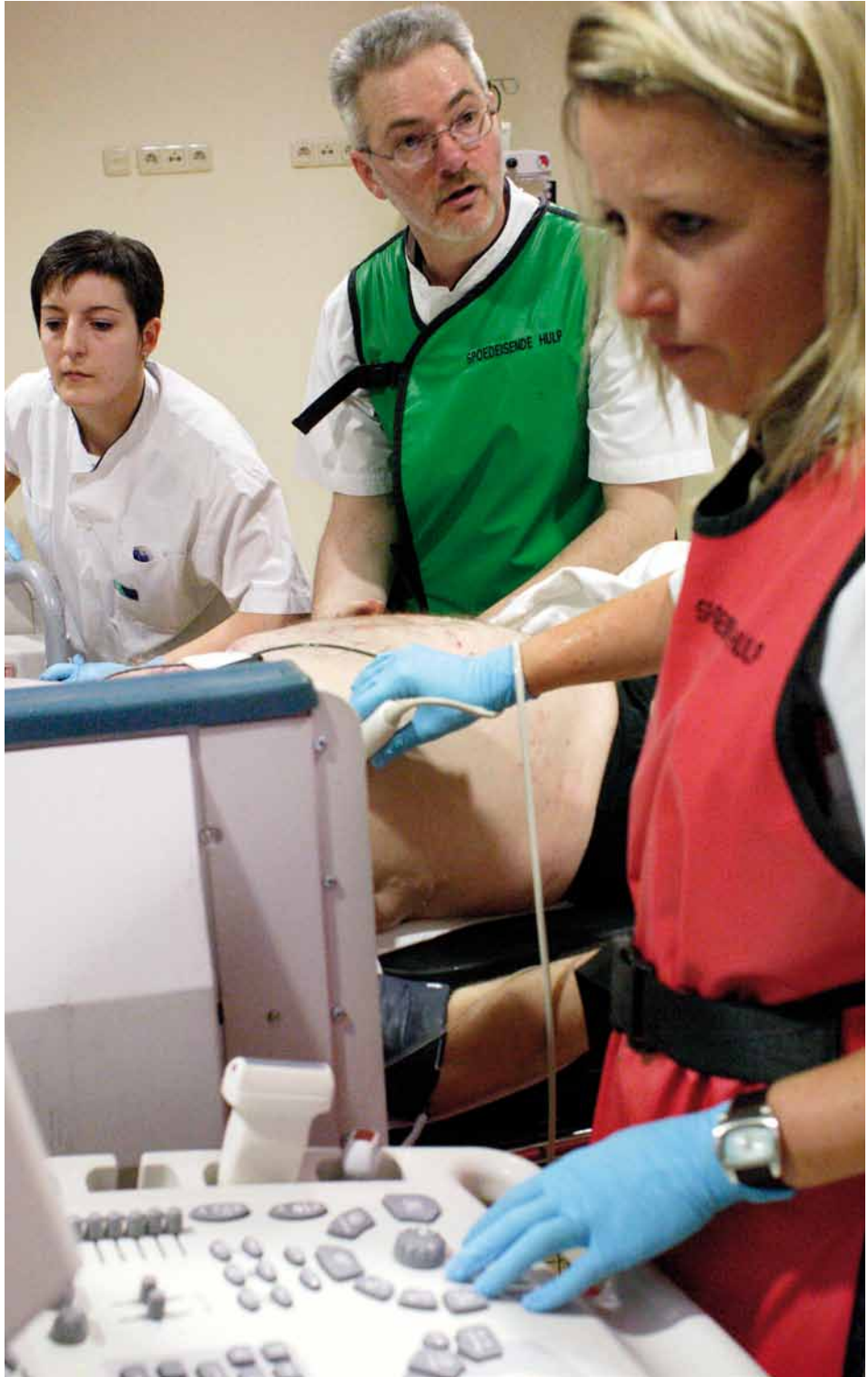
Implementatie

De ontwikkeling van de arbocatalogus stond al in het teken van implementatie. Communicatie met de doelgroep en het vertalen van de risico's naar hun concrete werksituatie stonden voorop. Het beheer van de arbocatalogi is verankerd in een communicatieproject. Dit is herkenbaar op de website, waar risico's direct gekoppeld worden aan herkenbare werkprocessen per branche. De communicatie is opgehangen aan een vaste nieuwsbrief met de naam "Gezond werkt!". Via deze nieuwsbrief worden de gebruikers telkens via concrete tips doorgeleid naar een onderdeel van hun arbocatalogus. Er zijn gebruikersdagen georganiseerd, ondersteunende instrumenten ontwikkeld en organisaties kunnen workshops inkopen en/of begeleiding van FCB coaches aanvragen. Voor de Kinderopvang zijn de instrumenten ontwikkeld onder de titel "Plezier in uitvoering". Het instrumentarium is een pakket gericht op het concreet verbeteren van de samenwerking en de werksfeer op locatie, zowel vanuit de leiding, de OR, het team als het individu. Zo zijn er op individueel niveau persoonlijke "doe"-boekjes, op teamniveau wijzers gericht op beter overleg, beter samenwerken, meer plezier in het werk en beter en gezond werken. FBC-coaches verzorgen samen met eventueel externen workshops op locatie om het team te ondersteunen onder het motto "als je werk beter kan, zeg&doe het dan". Het geheel is erop gericht de risico's werkdruk, stress en verzuim te verminderen. Succesbepalende insteek hierbij is dat het niet gaat over het risico, maar over het gewenste positieve resultaat, zoals "fluitend naar je werk".

Voor het beheer en de actualisatie is er een arbopanel opgericht, samengesteld uit ervaren managers en arbodeskundigen vanuit de branches, om de aansluiting op de praktijk te waarborgen. De voortgang van de implementatie wordt regelmatig geëvalueerd.

Resultaat

Het programma “Plezier in uitvoering” in de Kinderopvang heeft succes door de positieve insteek, of zoals een van de deelnemers het stelde: “normaal is het succes van arbo het voorkomen dat er iets gebeurt. Nu kun je concreet werken aan verbeteringen”. Het programma staat in de top-10 van gedownloadte producten van de FCB-site. Ook andere branches benutten het instrumentarium. De eerste evaluatie die uitgezet is vanuit de FCB media, met respons tussen de 167-239 deelnemers, toont aan dat de bekendheid met het bestaan van de arbocatalogus en de vindbaarheid ervan hoog is (82-89%). De bruikbaarheid van het ontwikkelde instrumentarium wordt hoog gewaardeerd (89%), de daadwerkelijke toepassing per risico voor de RI&E of het Plan van aanpak varieert tussen de 30-47%. Het meest wordt het materiaal benut voor de risico’s fysieke belasting en werkdruk, het minst voor verzuim. De grote mate van bekendheid schrijft FCB toe aan de aandacht voor de arbocatalogus in haar nieuwsbrief “Gezond werkt!” De geringere toepassing binnen organisaties wordt toegeschreven aan het niet daadwerkelijk lezen van het beschikbare materiaal en de onbekendheid bij veel organisaties om de FCB coaches in te kunnen schakelen.



(foto: Joyce van Belkom/Hollandse Hoogte)

Tips voor de implementatie van de arbocatalogus.

- 1. Maak in een zo'n vroeg mogelijk stadium afspraken over het beheer en onderhoud van de arbocatalogus.**
- 2. Betrek de eindgebruikers van de arbocatalogus in een zo vroeg mogelijk stadium, bij voorkeur vanaf het eerste moment dat de catalogus wordt ontwikkeld**
- 3. Zorg voor herkenbare, praktische oplossingen op de website**
- 4. Geef werkgevers en werknemers de mogelijkheid om via de website vragen te stellen, maar zie ook toe op snelle beantwoording van deze vragen**
- 5. Probeer voor de implementatie van de arbocatalogus aan te sluiten op actuele acties of programma's in de sector**
- 6. Stimuleer (ook via de website) rechtstreekse contacten tussen werkgevers en werknemers van de branche.**
- 7. Organiseer een evaluatieonderzoek om zicht te krijgen op nut, het gebruik van en de ervaringen met de arbocatalogus.**



(foto: Luuk van der Lee/Hollandse Hoogte)

ADRESSENLIJST

Onderstaande organisaties zijn vertegenwoordigd in de Commissie Begeleiding Arbocatalogi. De VSO maakt als waarnemer deel uit van de commissie.

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 - 3 499 577
F 070 - 3 499 796
E info@stvda.nl

Vereniging VNO-NCW

Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 070 - 3 490 349
F 070 - 3 490 300
E informatie@vno-ncw.nl

Kon. Ver. MKB Nederland

Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 015 - 2 191 212
F 015 - 2 191 414
E bureau@mkb.nl

Land en Tuinbouworganisatie Nederland

Bezuidenhoutseweg 225
Postbus 29773
2502 LT Den Haag
T 070 - 3 382 700
F 070 - 3 382 710
E secretariaat@lto.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
T 020 - 5 816 300
F 020 - 6 844 541
E info@vc.fnv.nl

Christelijk Nationaal Vakverbond

Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 - 7 511 100
F 030 - 7 511 109
E cnvinfo@cnv.nl

Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel MHP

Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN Culemborg
T 0345 - 8 519 00
F 0345 - 8 519 15
E info@vc-mhp.nl

Verbond Sector werkgevers Overheid (VSO)

Postbus 20011
2500 EA Den Haag
T 070 - 426 65 94
F 070 - 426 66 53
E vso@minbzk.nl

LIJST MET RELEVANTE WEBSITES

FNV:

www.fnv.nl

www.arbobondgenoten.nl

CNV:

www.cnv.nl

www.veiligengezondwerken.nl

MHP:

www.vakcentralemhp.nl

VNO-NCW:

www.vno-ncw.nl (zie dossier arbeidsomstandigheden)

MKB:

www.arbo.mkb.nl

LTO:

www.lto.nl

StvdA:

www.stvda.nl

SZW:

www.arbeidsinspectie.szw.nl

www.arbo.nl

www.arboconvenanten.szw.nl

www.arbonieuwestijl.nl

www.arboportaal.nl

VSO:

www.vsowerkgevers.nl

OVERZICHT CBA-PUBLICATIES

- What is a health and safety catalogue?
(Wat is een arbocatalogus)
juni 2010
- Handreiking Uitzendwerk
mei 2010
- De implementatie van de arbocatalogus
mei 2010
- Op weg naar de arbocatalogus
april 2009
- Handreiking arbeidsrisico's in de arbocatalogus
februari 2009
- Handreiking bedrijfshulpverlening
mei 2008
- Handreiking arbomaatregelen zwangerschap & arbeid
mei 2008
- Wat is een arbocatalogus
juli 2007

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070 - 3 499 577
F 070 - 3 499 796
E info@stvda.nl
www.stvda.nl