



PLAN van AANPAK

behorende bij het

ARBOCONVENANT

Meubelindustrie

Oirschot, 9 oktober 2002

Voorwoord

Partijen hebben in het “Arboconvenant Meubelindustrie” afspraken gemaakt over het reduceren van de blootstelling aan fysieke belasting en oplosmiddelen en het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom.

Dit plan van aanpak vormt een onlosmakelijk onderdeel van het convenant. Hierin zijn de afspraken uit het convenant uitgewerkt in concrete activiteiten. Tevens is een begroting op hoofdlijnen opgenomen voor de bekostiging van deze activiteiten.

De uitvoering van dit Plan van Aanpak moet leiden tot het resultaat waaraan partijen zich in het convenant hebben verbonden. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor individuele werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Primair zijn zij immers verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. In de Arbeidsomstandighedenwet en de daarbij behorende besluiten, zijn hieromtrent wettelijke bepalingen opgenomen.

Daarin staat de (wettelijke) opdracht aan elke werkgever voorop om in samenwerking met zijn werknemers(vertegenwoordiging) en ondersteund door adviezen van een gecertificeerde Arbodienst, tot een beleidsmatige aanpak te komen. Partijen treden derhalve niet in de verantwoordelijkheden van individuele werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen).

Partijen zijn als ondertekenaars van het Arboconvenant van mening dat hun rol vooral faciliterend en stimulerend moet zijn. De opzet is derhalve dat de afspraken in het convenant en in dit bijbehorende plan van aanpak, de individuele werkgevers en werknemers in de bedrijfstak een extra stimulans en ondersteuning geven bij het vormgeven van een beleidsmatige aanpak ter terugdringing van de genoemde arbeidsrisico's op bedrijfsniveau.

*Sociale partners in de Meubelindustrie en overheid, gezamenlijk partijen van het convenant.
Den Haag, 2002*

Inhoudsopgave

1.	Doorgaan op de reeds ingeslagen weg	4
1.1	Uitgangspunten voor de aanpak	4
1.2	Aanpak langs drie sporen	5
1.3	Betrokkenheid medezeggenschap	5
1.4	Opzet plan van aanpak	6
2.	De aanpak van fysieke belasting	7
2.1	Activiteiten om te kunnen “erkennen”	7
2.2	Activiteiten om te kunnen “herkennen”	7
2.3	Activiteiten om te kunnen “terugdringen”	7
2.3.1	De aanpak van fysieke belasting op de bedrijfslocaties	7
2.3.2	De aanpak van fysieke belasting in het kader van de beleidsregel ‘Tillen op bouwplaatsen’	9
3.	De aanpak van oplosmiddelen	10
3.1	Activiteiten om te kunnen “erkennen”	10
3.2	Activiteiten om te kunnen “herkennen”	10
3.3	Activiteiten om te kunnen “terugdringen”	11
3.4	Activiteiten voor het opduwen van de stand der techniek / kennisontwikkeling	11
4.	De aanpak van reïntegratie	12
4.1	Activiteiten om te kunnen “erkennen”	12
4.2	Activiteiten om te kunnen “herkennen”	12
4.3	Activiteiten om te kunnen “terugdringen”	12
4.3.1	Verbeteren van de verzuimregistratie	12
4.3.2	Verbeteren van de verzuimbegeleiding	13
4.3.3	Bevorderen vroegtijdige reïntegratie	13
5.	Communicatieplan, meetkoffer en oplossingenboek	15
5.1	Ontwikkelen van een samenhangend communicatieplan	15
5.2	Ontwikkelen van een “meetkoffer”	16
5.3	Ontwikkelen van het “oplossingenboek”	17
5.4	Samenvattend beeld	18
6.	Uitvoering van de activiteiten	19
6.1	Tabel samenvattend overzicht activiteiten Plan van Aanpak meubelindustrie	20
6.2	Toelichting op tabellen indicatieve planning activiteiten Plan van Aanpak meubelindustrie	23
6.2.a	Tabel indicatieve planning algemene activiteiten Plan van Aanpak meubel-industrie	24
6.2.b	Tabel indicatieve planning activiteiten fysieke belasting Plan van Aanpak meubelindustrie	25
6.2.c	Tabel indicatieve planning activiteiten oplosmiddelen Plan van Aanpak meubelindustrie	27
6.2.d	Tabel indicatieve planning activiteiten reïntegratie Plan van Aanpak meubelindustrie	28
7.	Rol van de Arbeidsinspectie	30
8.	Overleg, voortgangsbewaking en evaluatie	31
9.	Begroting en financiering	32
9.1	Tabel begroting kosten Plan van Aanpak (euro’s)	33

1. Doorgaan op de reeds ingeslagen weg

De arbeidsomstandigheden in de meubelindustrie kunnen worden verbeterd aangezien medewerkers momenteel worden blootgesteld aan hoge fysieke belasting en aan oplosmiddelen.

De sociale partners hebben deze problematiek in het verleden reeds onderkend en hebben als uitvloeisel daarvan gezamenlijke activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Zo wordt – onder meer - door het laten verrichten van onderzoek en het uitvoeren van pilots en proefopstellingen bij individuele bedrijven, de praktische toepasbaarheid van kansrijke instrumenten, machines en maatregelen getoetst. Met dit Plan van Aanpak wordt voortgebouwd op bestaande ervaringen en activiteiten in de meubelindustrie.

1.1 Uitgangspunten voor de aanpak

Praktische aanpak staat voorop

Partijen zijn van mening dat de verantwoordelijkheid voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden, primair ligt bij de individuele bedrijven. Werkgevers en werknemers zijn goed in staat gezamenlijk praktische en werkbare oplossingen te bedenken. Het is daarbij essentieel dat binnen de bedrijven de blootstelling aan de arbeidsrisico's wordt erkend (en daardoor bespreekbaar wordt gemaakt), de aanwezige blootstelling binnen het bedrijf wordt herkend en dat de aanpak ter verbetering hanteerbaar is voor zowel werkgevers als werknemers.

Erkenning en herkenning kan worden bevorderd door de inzet van quick scan instrumenten, als bijvoorbeeld een checklist. Waar het om gaat is dat niet alleen wordt gesignaleerd dat er zich problemen kunnen voordoen, maar ook meetbaar wordt gemaakt wat de aard en ernst van het probleem is binnen het eigen bedrijf.

Het hanteerbaar maken van de aanpak, betekent dat rekening moet kunnen worden gehouden met de specifieke bedrijfsvoering in het bedrijf. Zowel werkgevers als werknemers hebben behoefte aan concrete voorbeelden van hoe werksituaties kunnen worden verbeterd.

Door het beschikbaar stellen van op de praktijk gerichte oplossingenboeken of praktijkgidsen, met daarin concrete suggesties van hulpmiddelen en leveranciers, wordt bevorderd dat op bedrijfsniveau met elkaar kan worden gezocht naar de beste oplossing.

Partijen zien zich vooral in een stimulerende en faciliterende rol. De uitvoering van dit plan van aanpak dient de individuele bedrijven zo goed mogelijk te ondersteunen. Het geven van voorlichting, het overdragen van kennis en het beschikbaar stellen van praktische instrumenten, passen bij uitstek in zo'n rol. Van belang is dat de aanpak goed aansluit bij de structuur van de bedrijfstak, die bestaat uit enkele grote bedrijven en veel kleine bedrijven.

De communicatie dient dus kort, bondig en direct toegankelijk te zijn.

Aanpak zoveel mogelijk bij de bron

De strategie voor de aanpak van blootstelling aan fysieke belasting en oplosmiddelen is als volgt:

- in eerste instantie dient de blootstelling zoveel mogelijk te worden voorkomen door maatregelen aan de bron te treffen; in veel gevallen betreft dat aanpassingen aan grondstoffen, machines, hulpmiddelen en organisatie van het werk; indien dit niet mogelijk is of redelijkerwijs niet kan worden gevergd dient de blootstelling te worden beperkt door het nemen van maatregelen gericht op collectieve bescherming;

- indien dit niet mogelijk is of redelijkerwijs niet kan worden gevergd dient de blootstelling te worden beperkt door het nemen van maatregelen gericht op individuele bescherming;
- indien dit niet mogelijk is of redelijkerwijs niet kan worden gevergd dienen doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen te worden toegepast.

Partijen zullen zich inzetten om in de voorlichting en kennisoverdracht aan werkgevers en werknemers, deze aanpak te bevorderen.

1.2 Aanpak langs drie sporen

De feitelijke situatie in individuele bedrijven is verschillend. Er zijn bedrijven die al maatregelen hebben genomen en er zijn bedrijven die eigenlijk nog niet weten wat het belang is van het terugdringen van de blootstelling aan hoge fysieke belasting en oplosmiddelen. Niet alle bedrijven weten in welke mate of ernst de genoemde arbeidsrisico's voor komen in de eigen werkomgeving. Met deze diversiteit moet rekening worden gehouden. Het heeft geen zin een gemiddelde aanpak te bevorderen, die de voorlopers frustrereert en de achterhoede niet tot actie krijgt. Er is daarom gekozen voor een gedifferentieerde aanpak in de benadering van de bedrijfstak en het bieden van verschillende instrumenten voor maatwerk op individueel ondernemingsniveau. Deze moet recht doen aan de mate waarin een individueel bedrijf thans beschikt over kennis van zaken over de (gevolgen van de) arbeidsrisico's en de wijze waarop die kunnen worden aangepakt.

De differentiatie in dit plan van aanpak krijgt vorm langs de drie in het convenant opgenomen invalshoeken, te weten:

- a. de invalshoek "*erkennen*", waarbij partijen activiteiten zullen uitvoeren die zijn gericht op het voorlichten van individuele werkgevers en werknemers over de aard, kenmerken en gevolgen van de arbeidsrisico's, het informeren van de bedrijfstak over de resultaten van de uitgevoerde onderzoeken en inventarisaties en over de problematiek van verzuim en WAO-instroom;
- b. de invalshoek "*herkennen*", waarbij partijen activiteiten zullen uitvoeren die zijn gericht op het toepassen van instrumenten c.q. methoden, waarmee werkgever en werknemers de aard en ernst van de arbeidsrisico's in het eigen bedrijf kunnen vaststellen alsook de situatie ten aanzien van verzuim en WAO-instroom, en
- c. de invalshoek "*terugdringen*", waarbij partijen activiteiten uitvoeren die het treffen van maatregelen stimuleren, bijvoorbeeld door het ter beschikking stellen van praktische voorbeeldoplossingen.

1.3 Betrokkenheid medezeggenschap

Betrokkenheid is het uitgangspunt

Het is essentieel dat de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) op bedrijfsniveau nauw betrokken is bij de aanpak. Immers, de OR/PVT:

- kan bijdragen aan het creëren van draagvlak voor maatregelen;
- beziet arbeidsomstandigheden vanuit de invalshoek van werknemers;
- representeert op bedrijfsniveau de werknemers op wier arbeidsomstandigheden het convenant betrekking heeft;
- heeft specifieke kennis van bedrijf en bedrijfstak;
- vult aan werknemerszijde de kennis over de bedrijfstak aan met specifieke kennis van en over de werkvloer;
- kan op basis van deze kennis van de werkvloer kwalitatieve informatie toevoegen aan meer

kwantitatief georiënteerde onderzoeken.

-

Het is overigens zo dat de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbowet een belangrijke rol toekennen aan de OR/PVT wat betreft de arbeidsomstandigheden.

Knelpunten bij de betrokkenheid van OR/PVT

Arbo staat hoog op de agenda van de OR. Na reorganisaties en wijziging van de organisatiestructuur staan arbeidsomstandigheden op de derde plaats van het prioriteitenlijstje van ondernemingsraden.

Dat blijkt uit onderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut. Ondernemingsraden hechten dus veel belang aan arbozaken. Dat is een goede uitgangspositie voor de door de BBC wenselijk geachte betrokkenheid van de OR/PVT bij het plan van aanpak. Maar er zijn ook belangrijke knelpunten die de betrokkenheid van OR/PVT bij arbeidsomstandigheden belemmeren. OR/PVT-leden hebben vaak onvoldoende tijd voor arboonderwerpen. Of de vereiste deskundigheid ontbreekt¹). Bij de uitwerking en uitvoering van het plan van aanpak zullen we ons hier bewust van moeten zijn en waar mogelijk oplossingen moeten formuleren voor de knelpunten die de betrokkenheid van OR/PVT in de weg zouden kunnen staan.

Naar het oordeel van de BBC dient bij de uitvoering van dit plan van aanpak rekening te worden gehouden met de rol en knelpunten van de OR/ PVT, mede in het licht van het KPMG-rapport hierover²).

1.4 Opzet Plan van Aanpak

Dit Plan van Aanpak is als volgt opgezet. In de hoofdstukken twee, drie en vier wordt de specifieke aanpak van fysieke belasting, oplosmiddelen en reïntegratie uitgewerkt.

Per hoofdstuk worden de specifieke activiteiten benoemd die zijn gepland. Bij de aanpak wordt in sommige gevallen gebruik gemaakt van hetzelfde instrument. Zo speelt communicatie een belangrijke rol in de aanpak van zowel fysieke belasting, oplosmiddelen en reïntegratie. Om versnippering te voorkomen, is de communicatie apart uitgewerkt in hoofdstuk vijf. Hetzelfde geldt voor de inzet van meetinstrumenten voor het herkennen (“meetkoffer”) en oplossingenboeken voor het terugdringen van de blootstelling. Ook deze onderwerpen zijn apart uitgewerkt in hoofdstuk vijf en betreft dus aparte activiteiten, waarvan het resultaat wordt ingezet bij de specifieke aanpak van fysieke belasting, oplosmiddelen en reïntegratie. In hoofdstuk zes wordt de (tijdelijke) uitvoeringsorganisatie geschetst, die dit plan van aanpak zal uitvoeren. In hoofdstuk zeven wordt apart ingegaan op de rol van de Arbeidsinspectie. Hoofdstuk acht gaat in op het overleg, de voortgangsbewaking en de evaluatie.

In hoofdstuk negen wordt afgesloten met de begroting van de in dit Plan van Aanpak opgenomen activiteiten.

1. Zie voor een overzicht KPMG Bureau voor Economische Argumentatie, Strategieplan Arboconvenanten en werknemersvertegenwoordigingen, Hoofddorp, september 2000

2. Idem.

2. De aanpak van fysieke belasting

Partijen hebben op basis van beschikbare kennis en ervaringen de volgende activiteiten en maatregelen benoemd om de blootstelling aan fysieke belasting terug te dringen. De doelgroep van deze activiteiten vormen alle werkgevers en werknemers in de meubelindustrie. Kern van de aanpak van terugdringing bij het arbeidsrisico fysieke belasting is het vergroten van de bewustwording bij bedrijven en werknemers, het beschikbaar stellen van een oplossingenboek, het uitvoeren van pilotprojecten, bevorderen van de toepassing in de bedrijven en monitoren van de toepassing.

2.1 Activiteiten om te kunnen “erkennen”

De hoofdactiviteit bij het bevorderen van het “erkennen” is een op de bedrijfstak toegespitste voorlichtingscampagne in het jaar van ondertekening van het convenant. De precieze vormgeving en uitwerking zal worden opgenomen in een nog op te stellen communicatieplan (zie hoofdstuk 5). Dit communicatieplan moet waarborgen dat de verschillende uitingen van communicatie goed zijn afgestemd op de verschillende doelgroepen, type bedrijven en aard van de arbeidsrisico’s.

Met het opstellen van dit communicatieplan zal uiterlijk twee maanden na ondertekening van dit convenant worden gestart. De uitgangspunten voor de uit te voeren activiteiten en de tijdsplanning, zijn verder uitgewerkt in hoofdstuk vijf van dit Plan van Aanpak.

2.2 Activiteiten om te kunnen “herkennen”

Ten behoeve van het herkennen, zal voor de meubelindustrie een specifieke checklist worden ontwikkeld waarmee individuele bedrijven voor zichzelf kunnen vaststellen waar de verbetermogelijkheden liggen. Deze checklist zal een onderdeel vormen van de te ontwikkelen “meetkoffer”. De BBC laat deze “meetkoffer” samenstellen en introduceren bij werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen. Met deze “meetkoffer” moeten zowel werkgevers als werknemersvertegenwoordigingen in de eigen werkomgeving de aard en omvang van de blootstelling aan het arbeidsrisico kunnen meten. Hiertoe is in hoofdstuk 5 het project “meetkoffer” opgenomen.

Partijen scheppen de mogelijkheid voor bedrijven om werkplekonderzoek in de volle breedte te laten verrichten en stimuleren het gebruik hier van. De advisering richt zich zowel op de mens (werkhouding, omgang met machines en hulpmiddelen) als op de werkplek (inrichting, machines en hulpmiddelen zelf) als op de logistiek van het productieproces.

2.3 Activiteiten om te kunnen “terugdringen”

2.3.1 De aanpak van fysieke belasting op de bedrijfslocaties

Voor de aanpak van fysieke belasting baseert de BBC zich op de constatering uit de gehouden nulmeting van VHP, dat de aard en het voorkomen van fysieke belasting van bedrijf tot bedrijf grote verschillen vertoont. Dit betekent dat de aanpak van fysieke belasting bedrijfs-specifiek moet zijn. Tegelijkertijd wordt geconstateerd dat veel verbeteringen kunnen worden bereikt door consequente toepassing in het bedrijf van “standaardoplossingen”.

Veelal gaat het om op de markt al beschikbare hulpmiddelen. Kern van de aanpak moet dan ook zijn de bedrijven deze “standaardoplossingen” op een praktische en aantrekkelijke manier

aan te reiken, zodat zij met de “meetkoffer” geïnventariseerde probleemsituaties concreet aan de slag kunnen. In de nulmeting wordt evenwel ook geconstateerd dat binnen de meubel-industrie op veel deelreinen van fysieke belasting zich knelpunten voordoen. Een brede aanpak is nodig, waarin naast de aanpak via hulpmiddelen, ook de organisatie van het werk en de logistiek van het werk moeten worden meegenomen.

Partijen zullen de volgende activiteiten in individuele bedrijven stimuleren:

0. Basis voor de aanpak vormt de in een van de vorige paragrafen besproken fase van herkennen: met de in de “meetkoffer” opgenomen meetinstrumenten, kunnen werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen de eigen werksituatie beoordelen op knelpunten en risicosituaties.
1. De BBC ontwikkelt in 2002 een “*Oplossingenboek fysieke belasting*” (zie hoofdstuk 5), waarmee werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen) praktisch toepasbare oplossingen worden aangereikt om de geconstateerde knelpunten- en risicosituaties in het bedrijf te kunnen wegnemen c.q. te verbeteren. De aan te dragen oplossingen zullen zich richten op het wegnemen van de in de nulmeting geconstateerde knelpunten (VHP- Adviseurs, Onderzoek fysieke belasting in de houthandels, timmerindustrie en meubelindustrie, 2001). De toepassing van de stoffeerkolom zal specifiek worden opgenomen.

In het oplossingenboek worden naast voorbeelden van toe te passen hulpmiddelen ook organisatorische en logistieke oplossingen opgenomen.

2. Ter begeleiding van het “oplossingenboek” worden voor het delen van kennis over ‘vaste’ en grotere machineopstellingen methoden aangeboden waar bedrijven oplossingen werkend kunnen zien: voorbeeldbedrijven, presentaties bij leveranciers en op de machinebeurs. Hierbij kan deskundige advisering plaatsvinden.
3. Partijen scheppen de mogelijkheid voor bedrijven om werkplekonderzoek in de volle breedte te laten verrichten en stimuleren het gebruik hier van. De advisering richt zich zowel op de mens (werkhouding, omgang met machines en hulpmiddelen) als op de werkplek (inrichting, machines en hulpmiddelen zelf) als op de logistiek van het productieproces.
4. Er wordt een training werkplekbeoordeling ontwikkeld. De training is gericht op het zelfstandig beoordelen van de fysieke belasting op de werkplek door werknemers (arbopromotor) en werkgevers en het verminderen daarvan. De training wordt ontwikkeld en aangeboden met als doel dat mensen uit de bedrijven de rol op zich kunnen nemen van ‘intern adviseur’.
5. Om de daadwerkelijke aanschaf te stimuleren van machines en hulpmiddelen, zullen partijen overleg voeren over een lijst van machines en hulpmiddelen die worden voorgedragen voor opname in de FARBO-lijst. Hierbij kan de huidige organisatie gebruikt worden, waarbij SKH het opstellen van de lijst coördineert en hierbij deskundigen uit de arbodienst alsook technische mensen uit de bedrijven betreft. De goedgekeurde aanvullingen op de FARBO-lijst zullen jaarlijks worden ingediend.
6. Daarnaast zullen partijen de mogelijkheid bezien om in samenwerking met leveranciers een ‘lease-regeling’ invoeren, die bedrijven de mogelijkheid geeft om gedurende een bepaalde tijd een selectie van voorbeeldmachines en hulpmiddelen uit het “oplossingen-boek” in het eigen bedrijf te gebruiken voordat zelf tot de investering wordt overgegaan.

7. Partijen staan positief ten opzichte van de mogelijkheid van een pilotproject gericht op het verbeteren van de logistiek binnen de bedrijven met als opbrengst resultaten die door andere bedrijven toepasbaar zijn. Omdat de haalbaarheid van een dergelijke pilot afhankelijk is van een 'natuurlijk moment' in een van de bedrijven, onderzoeken partijen eerst de mogelijkheid hiervoor.

2.3.2 De aanpak van fysieke belasting in het kader van de beleidsregel 'Tillen op bouwplaatsen'

Partijen laten een project uitvoeren waarin:

1. de werkzaamheden en situaties worden benoemd waarbij de beleidsregel 'Tillen op bouwplaatsen' momenteel wordt overschreden;
2. de bestaande maatregelen (zowel technisch als organisatorisch) in kaart worden gebracht en worden verspreid over de relevante bedrijven;
3. voor werkzaamheden en situaties waarvoor geen doelmatige maatregelen voorhanden zijn in samenwerking met de bedrijven wordt gewerkt aan het vinden c.q. ontwikkelen van deze maatregelen.

3. De aanpak van oplosmiddelen

Partijen hebben op basis van beschikbare kennis en ervaringen de volgende activiteiten en maatregelen benoemd om de blootstelling aan oplosmiddelen terug te dringen. Dit onderdeel van het plan van aanpak is gericht op het stimuleren en faciliteren van bedrijven bij de overschakeling van oplosmiddelrijke naar oplosmiddelarme of oplosmiddelvrije producten.

3.1 Activiteiten om te kunnen “erkennen”

De hoofdactiviteit bij het bevorderen van het “erkennen” is een op de bedrijfstak toegespitste voorlichtingscampagne over tenminste de risico’s van VOS¹ en het doel en de inhoud van de scan. De precieze vormgeving en uitwerking zal worden opgenomen in een nog op te stellen communicatieplan (zie hoofdstuk 5). Dit communicatieplan moet waarborgen dat de verschillende uitingen van communicatie goed zijn afgestemd op de verschillende doelgroepen, type bedrijven en aard van de arbeidsrisico’s.

Aandachtspunten in het communicatieplan m.b.t. het thema VOS zijn:

1. de VOS-problematiek dient benaderd te worden vanuit arbeidsomstandigheden én milieuoptiek;
2. tussentijdse communicatie bij nieuwe kennis, bijvoorbeeld nieuwe alternatieven voor VOS;
3. om zoveel mogelijk werknemers te bereiken worden communicatiemiddelen ontwikkeld, waarbij in ieder geval overwogen wordt de inzet van beeld in de vorm van een video waarin met behulp van de video-mixer specifieke handelingen in een bedrijf direct gerelateerd worden aan de blootstelling aan oplosmiddelen.

3.2 Activiteiten om te kunnen “herkennen”

Individuele bedrijven zijn (al jarenlang) wettelijk verplicht de blootstelling aan oplosmiddelen te (laten) beoordelen in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Partijen zullen met de volgende activiteiten de individuele bedrijven faciliteren en stimuleren:

1. Het actualiseren van het branchespecifieke RI&E-instrument, waarin onder meer de resultaten van de convenantonderzoeken worden verwerkt (zie paragraaf 5.2).
2. Het laten uitvoeren van een VOS-scan² bij 600 bedrijven. Deze scan beoordeelt voor een bedrijf de technische haalbaarheid om VOS-rijke producten te vervangen door VOS-arme producten, waarbij ook een calculatie wordt gemaakt van de kosten die met deze vervanging gepaard gaat. Naast de technische haalbaarheid van vervanging wordt ook gekeken naar een optimale beheersing van de blootstelling aan VOS.

Als twee jaar na ondertekening van het convenant blijkt dat de deelname aan de VOS-scan achterblijft bij de planning, zal de BBC instrumenten inzetten om deelname af te dwingen.

¹ VOS: vluchtige organische stoffen

² In bijlage B van dit plan van aanpak is de totale beschrijving van de VOS-scan opgenomen

3.3 Activiteiten om te kunnen “terugdringen”

De activiteiten die gericht zijn op de overschakeling van oplosmiddelrijke naar oplosmiddel-arme of oplosmiddelvrije producten (bronaanpak: wegnemen oplosmiddelen) en op de reductie van de blootstelling door het treffen van beheersmaatregelen. Bedrijven waarbij uit de scan blijkt dat vervanging (gedeeltelijk) mogelijk is, zullen gezien het van kracht worden van de vervangingsregeling de dag na afloop van het convenant ook daadwerkelijk moeten overgaan tot vervanging.

Partijen zullen met de volgende activiteiten de individuele bedrijven faciliteren en stimuleren:

1. De BBC ontwikkelt een oplossingenboek dat bestaat uit:
 - (a) een ideeënbrochure, die werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen) kan helpen bij het praktisch ‘handen en voeten geven’ aan de vervanging van VOS-rijke producten en het toepassen van betere beheersmaatregelen. De brochure bevat een route en alternatieven maar heeft niet de intentie een volwaardig draaiboek te zijn.
 - (b) een ‘handreiking good housekeeping’ waarmee werkgevers en werknemers (-vertegenwoordigingen) het begrip good housekeeping praktisch en concreet kunnen invullen. De ideeënbrochure en de ‘handreiking good housekeeping’ dienen goed hanteerbaar te zijn door zowel werkgevers als werknemers(vertegenwoordigingen).
2. Het aanvragen van plaatsing op de FARBO-lijst van arbeidsmiddelen die bedrijven ondersteunen bij het reduceren van de blootstelling aan oplosmiddelen (bijvoorbeeld UV-tunnels en HVLP-spuit).
3. Het aanbieden van het beslissingsmodel voor vervanging van VOS-rijke producten en het stimuleren van het gebruik ervan om na te gaan of de toepassing van VOS-arme producten technisch haalbaar is. Het beslissingsmodel wordt aangeboden in een gebruikersvriendelijk computerprogramma waarin een gebruiker door het beantwoorden van vragen op eenvoudige wijze meegenomen wordt door het beslissingsmodel. Het programma kan bijvoorbeeld op het internet geplaatst worden.

Daarnaast zullen partijen de mogelijkheden van een virtuele fabriek¹⁾ onderzoeken, waarmee bedrijven op praktische wijze kunnen nagaan welke situaties mogelijk risicovol zijn en welke maatregelen te nemen zijn.

3.4 Activiteiten voor het opduwen van de stand der techniek / kennisontwikkeling

De vervanging van VOS-rijke producten is een ingewikkeld onderwerp zoals blijkt uit diverse recent uitgevoerde onderzoeken. Partijen vinden het van belang door te gaan met kennisontwikkeling op dit terrein, en spreken hiertoe het volgende af:

4. Het in een databestand laten opnemen van de uitkomsten van de VOS-scan (zie ook bijlage B voor de details).
5. Partijen zullen deze gegevens periodiek laten analyseren. Hieruit kan onder meer inzichtelijk worden gemaakt in welke situaties vervanging nog niet mogelijk is.
6. Partijen zullen voor één of meer kansrijke situaties waarvoor vervanging nog niet mogelijk is een onderzoek (laten) starten gericht op het zoeken naar alternatieven voor VOS-rijke producten. Het doel is het opduwen van de stand der techniek.
7. Partijen zullen een structuur inrichten die waarborgt dat onderzoek naar kansrijke vervangingssituaties op efficiënte en gestructureerde wijze plaatsvindt.

1) Naar analogie van de virtuele fabriek die de BFBN (betonfabrikanten) voor kwarts heeft opgezet.

Partijen zullen zorgdragen dat de geclusterde informatie op praktische wijze toegankelijk wordt gemaakt voor werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen).

4. De aanpak van reïntegratie

4.1 Activiteiten om te kunnen “erkennen”

De hoofdactiviteit bij het bevorderen van het “erkennen” is een op de bedrijfstak toegespitste voorlichtingscampagne in het jaar van ondertekening van het convenant. De precieze vormgeving en uitwerking zal worden opgenomen in een nog op te stellen communicatieplan (zie hoofdstuk 5). Dit communicatieplan moet waarborgen dat de verschillende uitingen van communicatie goed zijn afgestemd op de verschillende doelgroepen en type bedrijven.

4.2 Activiteiten om te kunnen “herkennen”

Ten behoeve van het herkennen, zal voor de meubelindustrie een specifieke checklist worden ontwikkeld waarmee individuele bedrijven voor zichzelf kunnen vaststellen waar de verbetermogelijkheden liggen. Deze checklist zal een onderdeel vormen van de te ontwikkelen “meetkoffer”. De BBC laat deze “meetkoffer” samenstellen en introduceren bij werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen. Met deze “meetkoffer” moeten zowel werkgevers als werknemersvertegenwoordigingen voor de eigen werksituatie de omgang met ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid kunnen beoordelen. Hiertoe is in hoofdstuk 5 het project “meet-koffer” opgenomen.

4.3. Activiteiten om te kunnen terugdringen

4.3.1 Verbeteren van de verzuimregistratie

Voor het verbeteren van de verzuimbegeleiding en het bevorderen van vroegtijdige reïntegratie is een goede verzuimregistratie een eerste vereiste. Ervaringen van partijen hebben geleerd dat een accurate en actuele verzuimregistratie door bedrijven vaak stuit op praktische uitvoerbaarheid, aansluiting op andere personeelsinformatiesystemen en het vereiste tijdsbeslag.

Partijen spreken af een verkenning uit te voeren van de mogelijkheden voor de ontwikkeling of inkoop van een op de meubelindustrie toegesneden verzuimregistratiesysteem waaraan in ieder geval de volgende eisen gesteld worden:

- Het systeem is eenvoudig en ook in kleine bedrijven met een gering tijdsbeslag uitvoerbaar.
- Het systeem kan gegevens met personeelsinformatiesystemen uitwisselen die bij bedrijven worden gebruikt, zodat geen dubbele invoer hoeft plaats te vinden.
- Het systeem kan ook informatie genereren over de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid.
- Het systeem kan ook bedrijfsspecifieke structurele knelpunten signaleren.

Vervolgens wordt besloten over het al dan niet ontwikkelen of middels aansluiten bij een arbodienst, inkopen van een dergelijk verzuimregistratiesysteem. Indien besloten wordt tot de ontwikkeling van het verzuimregistratiesysteem moet dit zo snel mogelijk voor de bedrijven beschikbaar zijn.

De introductie van het verzuimregistratiesysteem wordt begeleid met een informatiecampa­gne gericht op de werkgevers. Onderdeel van de campagne is een ondersteunende cursus verzuimregistratie en analyse die samen met het verzuimregistratiesysteem ontwikkeld wordt. De introductie van dit systeem loopt via de sociale partners.

4.3.2 Verbeteren van de verzuimbegeleiding

Partijen spreken af de werkgevers met de volgende activiteiten te ondersteunen bij het verbeteren van de verzuimbegeleiding:

1. De bestaande verzuimprotocollen voor werkgevers worden geëvalueerd en verbeterd en gecombineerd met een ziekmeldings- en controleprotocol.
2. Voor werkgevers wordt een cursus verzuimbegeleiding ontwikkeld of ingekocht om te leren omgaan met verzuim en zieke werknemers.

Partijen spreken af om met arbodiensten/reïntegratiebedrijven in de vorm van een service level agreement afspraken te maken die een adequate en tijdige verzuimbegeleiding door de arbodienst waarborgen. Het service level agreement heeft betrekking op zowel de activiteiten (output) van de arbodiensten/ reïntegratiebedrijven bij de verzuimbegeleiding als op het niveau van het ziekteverzuim (outcome).

De CBM initieert het overleg van partijen met de arbodiensten/reïntegratiebedrijven.

Teneinde de effectiviteit van de verbeterde verzuimbegeleiding te kunnen meten, zullen partijen een pilotproject opzetten met werkgevers en arbodiensten waarmee een service level agreement is afgesloten. Dit pilotproject zal worden afgesloten met een evaluatie.

Indien en voorzover het afsluiten van nieuwe contracten op basis van de service level agreement meerkosten met zich meebrengen, zullen deze meerkosten voor het pilotproject – voor zover de kosten betrekking hebben op bovenwettelijke dienstverlening – worden gesubsidieerd vanuit het convenant.

4.3.3 Bevorderen vroegtijdige reïntegratie

Partijen spreken af de vroegtijdige reïntegratie van werknemers in het eerste jaar van ziekte te bevorderen met de volgende activiteiten:

1. De CBM onderhoudt gedurende de convenantperiode een helpdesk voor alle betrokkenen in de bedrijfstak (ook ongeorganiseerden).
De helpdesk levert aan de ongeorganiseerde werkgevers en werknemers:
 - voorhanden schriftelijke informatie (brochures);
 - 'drie minuten advies' : aanwijzingen om de weg te vinden in de reïntegratiekwes­tie die men voorlegt.
 - doorverwijzingen (naar vakbonden, arbodiensten, reïntegratiebedrijven, etc.).
2. Voor het bevorderen van werkaanpassingen die versnelde terugkeer in het eigen bedrijf mogelijk maken wordt een ideeënbrochure ontwikkeld. Hierin wordt onder meer aandacht besteed aan best practices en ondersteunende maatregelen zoals REA. Taakverbreding, vakopleiding en de organisatie van het productieproces zijn de belangrijke aandachts-punten in deze brochure.
3. Partijen spreken af om met voorkeursarbodiensten/-reïntegratiebedrijven in de vorm van een service level agreement afspraken te maken die een adequate en tijdige reïntegratie door de arbodienst/ reïntegratiebedrijf waarborgen. Het service level agreement heeft betrekking op zowel de activiteiten (output) van de arbodiensten/reïntegratiebedrijven bij de reïntegratie als op

de mate waarin reïntegratie plaats vindt (outcome).

In het service level agreement met deze bedrijven wordt een registratie verlangd van de

output en outcome. Twee te registreren punten betreffen in dit verband: contract voor bepaalde/onbepaalde tijd en het niveau van de oude en de nieuwe functie (indicaties: loon, functieniveau).

Partijen maken bij het maken van de afspraken gebruik van de huidige initiatieven m.b.t. certificeren zoals van BOREA, Arcon, RWI.

De CBM initieert het overleg van partijen met de voorkeursarbodiensten/ reïntegratie-bedrijven over het service level agreement.

4. Herplaatsing in het eigen bedrijf staat voorop. Voor werknemers die niet kunnen terugkeren binnen het eigen bedrijf worden binnen de bedrijfstak afspraken gemaakt over:
 - de organisatie van mogelijke hervatting van het werk in andere bedrijven in de bedrijfstak;
 - de organisatie en ondersteuning van mogelijke hervatting van het werk in andere sectoren.

Bij de uitwerking van deze activiteiten wordt bijzondere aandacht besteed aan kleine bedrijven.

Partijen zorgen dat alle werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen in de bedrijfstak kunnen beschikken over een minimumprogramma van eisen en kwaliteitscriteria voor dienstverlening door arbodiensten en reïntegratiebedrijven. Dit minimumprogramma is binnen één jaar na ondertekening van het convenant gereed.

5. Communicatieplan, meetkoffer en oplossingenboek

In de hoofdstukken twee tot en met vier wordt de specifieke aanpak van fysieke belasting, oplosmiddelen en reïntegratie uitgewerkt. Per hoofdstuk worden de specifieke activiteiten benoemd die zijn gepland. Bij de aanpak wordt in sommige gevallen gebruik gemaakt van hetzelfde instrument. Zo speelt communicatie een belangrijke rol in de aanpak van zowel fysieke belasting, oplosmiddelen en reïntegratie.

Om versnippering te voorkomen, is de communicatie apart uitgewerkt in dit hoofdstuk. Hetzelfde geldt voor de inzet van meetinstrumenten voor het herkennen (“meetkoffer”) en oplossingenboeken voor het terugdringen van de blootstelling. Ook deze onderwerpen zijn apart in dit hoofdstuk uitgewerkt en betreft dus aparte activiteiten, waarvan het resultaat wordt ingezet bij de specifieke aanpak van fysieke belasting, oplosmiddelen en reïntegratie.

Ter ondersteuning van de activiteiten, moeten vooraf derhalve drie projecten zijn uitgewerkt. Dit betreft

- het opstellen van een samenhangend communicatieplan;
- het samenstellen en verspreiden van de “Meetkoffer”
- het samenstellen en verspreiden van de “Oplossingenboeken”.

Deze drie projecten worden in dit hoofdstuk nader uitgewerkt naar activiteiten.

5.1 Ontwikkelen van een samenhangend communicatieplan

Doelstelling

Het communicatieplan is bedoeld om werkgevers en werknemers bewust te maken van de arbeidsrisico's en het ziekteverzuim als oplosbaar probleem. Tevens is het doel de kennis te vergroten over maatregelen die tijdig kunnen worden genomen om de mate van blootstelling aan het arbeidsrisico en de omvang van het ziekteverzuim terug te dringen. Daarnaast moet de communicatie zo wervend en overtuigend zijn dat het betrokkenen overtuigt om over maatregelen na te denken en vervolgens aanzet tot actie. Belangrijk is dat de communicatie aansluit bij de beleving van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak en tevens past in de dynamiek van de bedrijfstak.

De communicatieactiviteiten zijn in eerste aanleg gericht op alle werkgevers in de bedrijfstak, alle werknemers in de bedrijfstak, de werknemersvertegenwoordigingen binnen de bedrijven en de in de bedrijfstak actieve arbodiensten en arbo-adviseurs.

Uitgangspunten

De volgende aandachtspunten en overwegingen dienen als uitgangspunten bij de uitwerking van het communicatieplan:

- a. De vaststelling dat werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen) een wettelijke taak hebben als het gaat om aandacht voor arbeidsomstandigheden.
- b. De inzet van communicatieactiviteiten moet achtereenvolgens worden gericht op het “erkennen” van fysieke belasting en oplosmiddelen als arbeidsrisico en hoog ziekteverzuim en WAO-instroom als probleem, het “herkennen” van de arbeidsrisico's en hoog ziekteverzuim in de eigen organisatie en het onder de aandacht brengen van de verschillende mogelijkheden voor het aanpakken en daarmee “terugdringen” van de blootstelling aan de arbeidsrisico's en het hoge ziekteverzuim en het stimuleren van de dialoog in de bedrijven over die mogelijke maatregelen.
- c. De communicatie wint aan effectiviteit als wordt gekozen voor een benadering
 - die aansluit bij de structuur van het bedrijf;

- die aansluit bij de aard en de structuur van de bedrijfstak;
 - waarbij de boodschap vanuit verschillende invalshoeken op verschillende manieren gebracht wordt;
 - waarbij de in de sector bestaande arbopromotoren betrokken worden.
- d. De toonzetting zal concreet, kort en 'beeldend' (aan de hand van voorbeelden, weinig tekst en veel beeldmateriaal) van opzet moeten zijn. Verder is het van belang ook presentaties en demonstraties, bijvoorbeeld op beurzen of bij bedrijven, als instrument in te zetten.
- e. Sociale partners kunnen ook zelf voorlichtingsactiviteiten ontwikkelen en uitvoeren, mits rekening gehouden wordt met de gezamenlijk afgesproken communicatiestrategie.

5.2 Ontwikkelen van een “meetkoffer”

Doelstelling

Doel van dit project is het ontwikkelen en het aan bedrijven beschikbaar stellen van een “meetkoffer” zoals benoemd in hoofdstuk 2. Zowel werkgevers als werknemersvertegenwoordigingen moeten met de “meetkoffer” in de eigen werkomgeving de aard en omvang van de blootstelling aan de arbeidsrisico's kunnen beoordelen, alsook de omgang met ziekteverzuim en reïntegratie.

Uitgangspunten

Als uitgangspunten gelden:

- a. Het gebruik van de “meetkoffer” moet eenvoudig en praktisch zijn.
- b. De “meetkoffer” moet geschikt zijn voor ook kleine bedrijven.
- c. De meubelindustrie beschikt al over een instrument om risico's in kaart te brengen, namelijk de checklist voor de risico-inventarisatie en -evaluatie. Deze RI&E checklist dient onderdeel uit te maken van de “meetkoffer”.
- d. De RI&E checklist wordt geactualiseerd en uitgebreid, onder meer met de kennis die in de convenantsonderzoeken is gegenereerd. De RI&E checklist moet geschikt zijn voor kleine bedrijven.
- e. De nieuwe RI&E checklist dient toepasbaar te zijn op de volgende wijzen: (1) Integrale toepassing (m.n. voor die bedrijven die toe zijn aan de actualisering van de RI&E); (2) Toepassing van aparte (convenants) onderdelen (m.n. voor die bedrijven die beschikken over een actuele RI&E). De structuur van de nieuwe checklist RI&E dient een dergelijk gebruik mogelijk te maken.
- f. Daar waar partijen van mening zijn dat naast de RI&E checklist de bedrijven moeten kunnen beschikken over aanvullende beoordelingsinstrumenten, worden deze ontwikkeld en in de “meetkoffer” ter beschikking gesteld. Wel dient altijd een goede afstemming te bestaan tussen deze aanvullende beoordelingsinstrumenten en de RI&E checklist.

Activiteiten

De bestaande checklist voor risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) voor de meubel-industrie wordt aangepast voor tenminste de arbeidsrisico's fysieke belasting, oplosmiddelen en verzuim en vroegtijdige reïntegratie. Partijen zullen de aanpassing van de RI&E checklist alsook de realisatie van eventuele aanvullende beoordelingsinstrumenten uitbesteden aan deskundigen. Daartoe wordt een startnotitie opgesteld met de uitgangspunten en randvoorwaarden, een offerteprocedure gehouden en een opdracht verstrekt.

De meetkoffer maakt een beoordeling van de aard en de omvang van de arbeidsrisico's in de eigen werkomgeving mogelijk. Een plan van aanpak levert de meetkoffer echter nog niet. Daar waar werkgevers en/of werknemers moeite hebben de uitkomsten van de beoordeling te interpreteren en daar vervolgens conclusies aan te verbinden in die zin dat prioriteiten worden gesteld, voorziet het convenant in ondersteuning.

Deze ondersteuning bestaat uit subsidie voor een training waarin werkgevers en/of werknemers worden geholpen bij het zetten van de stap van ‘meten’ en beoordelen, naar een plan van aanpak. Bij de keuze van prioriteiten en het opstellen van een plan van aanpak kan gebruik worden gemaakt van het oplossingenboek.

5.3 Ontwikkelen van het “oplossingenboek”

Doelstelling

Doel van dit project betreft het ontwikkelen en het aan bedrijven beschikbaar stellen van een “oplossingenboek” zoals benoemd in de voorgaande hoofdstukken. Zowel werkgevers als werknemersvertegenwoordigingen moeten met het “oplossingenboek” voor de eigen werksituatie praktisch toepasbare oplossingen kunnen selecteren.

Uitgangspunten

Als uitgangspunten gelden:

- a. Het “oplossingenboek” moet flexibel en specifiek kunnen worden gebruikt door de individuele bedrijven.
- b. Het gebruik van het “oplossingenboek” moet eenvoudig en praktisch zijn.

In het “oplossingenboek” kunnen worden opgenomen:

voor fysieke belasting

- het oplossingenboek fysieke belasting voor de meubelindustrie, uitgewerkt aan de hand van het beschikbare oplossingenboek houthandels, timmerindustrie en meubelindustrie van VHP;
- brochure FARBO;
- bon subsidie training ‘van meten en beoordelen naar aanpak’;

voor oplosmiddelen

- het oplossingenboek oplosmiddelen bestaande uit de ideeënbrochure en de handreiking good housekeeping
- het beslissingsmodel (cd-rom of internet)
- aanmeldingsformulier VOS-scan voor zelfmelders
- folder over virtuele fabriek
- brochure FARBO;
- bon subsidie training ‘van meten en beoordelen naar aanpak’;

voor reïntegratie

- ideeënbrochure vroegtijdige reïntegratie;
- brochure REA;
- protocollen verzuimbegeleiding
- folder over de helpdesk
- brochure FARBO;
- bon subsidie training ‘van meten en beoordelen naar aanpak’;

5.4 Samenvattend beeld

Het voorgaande kan worden samengevat in de volgende matrix.

	Communicatieplan	Meetkoffer (ondersteuning herkennen)	Oplossingenboek (ondersteuning terugdringen)
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> Algemene campagne ter introductie van convenant en plan van aanpak bij werkgevers, werknemers en OR/PVT 		<ul style="list-style-type: none"> brochure FARBO bon subsidie training 'van meten en beoordelen naar aanpak';
T.b.v. aanpak fysieke belasting	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne erkennen omvang, aard en risico's 	<ul style="list-style-type: none"> Geactualiseerde checklist RI&E, Eventueel aanvullende beoordelingsinstrumenten 	<ul style="list-style-type: none"> Oplossingenboek fysieke belasting
T.b.v. aanpak Oplosmiddelen	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne over risico's en het doel en de inhoud van de scan. 	<ul style="list-style-type: none"> Geactualiseerde RI&E VOS-scan 	<ul style="list-style-type: none"> Ideeënbrochure Handreiking good housekeeping
T.b.v. aanpak reïntegratie	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne erkennen omvang, aard en risico's 	<ul style="list-style-type: none"> Onder meer checklist verzuimbegeleiding en reïntegratie 	<ul style="list-style-type: none"> Ideeënbrochure vroegtijdige reïntegratie Protocollen verzuim-begeleiding

6. Uitvoering van de activiteiten

De uitvoering van zowel de specifieke activiteiten fysieke belasting, oplosmiddelen en reïntegratie (hoofdstukken 2 tot en met 4), als de drie ondersteunende activiteiten communicatie, meetkoffer en oplossingenboeken (hoofdstuk 5), zijn in tabel 6.1 samenvattend weergegeven. Tabel 6.2 geeft de planning van de verschillende activiteiten weer.

Na ondertekening van het convenant worden door de BBC en de aan te stellen projectleider ‘SMART’ (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden) afspraken gemaakt over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de volgende kaders.

BBC

De BBC

- is eindverantwoordelijk voor de realisatie van het plan van aanpak en het behalen van de convenantsdoelstellingen;
- fungeert als gedelegeerd opdrachtgever voor de projectleider (formeel is de organisatie die op verzoek van de BBC het contract met projectleider aangaat de opdrachtgever, deze organisatie delegeert het opdrachtgeverschap aan de BBC);
- keurt de activiteitenplanning voor het lopende kalenderjaar goed;
- kent de begrote middelen toe op basis van in de BBC goedgekeurde projectplannen / offertes, waarin doel, aanpak, planning en begrote kosten zijn opgenomen.

Secretaris

De BBC wordt bij haar werkzaamheden ondersteund door een *secretaris*. De secretaris draagt zorg voor

- de voorbereidingen en verslaglegging van de vergaderingen van de BBC;
- de planning van de werkzaamheden van de BBC;
- de procesondersteuning van de BBC;
- (inhoudelijk) voorbereiden van keuzen door de BBC, indien nodig met behulp van de inschakeling van deskundige derden;
- het in dringende gevallen de BBC tussentijds bijeenroepen.

Projectleider(s)

De secretaris van de BBC is tevens projectleider voor de onderwerpen fysieke belasting en reïntegratie. Voor het onderwerp oplosmiddelen wordt een aparte projectleider afkomstig van de CBM aangesteld.

De secretaris/projectleider en de projectleider oplosmiddelen worden direct aangestuurd door de (voorzitter van de) BBC. Beiden voeren hun werkzaamheden in nauw overleg uit, waarbij de secretaris/ projectleider verantwoordelijk is voor de integrale planning, voortgangsbewaking en budgetbewaking.

De projectleiders

- zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het gehele plan van aanpak. De projectleiders voeren zelf werkzaamheden uit en zetten waar nodig ook externe expertise in die door hen worden aangestuurd / gecoördineerd;
- onderhouden contacten met de diverse actoren voor de uitvoering van het plan van aanpak.
- fungeren als vraagbaak van actoren over het convenant;
- werken het voorliggende plan van aanpak uit in een activiteitenplanning voor het lopende kalenderjaar;
- rapporteren periodiek middels een voortgangsrapportage aan de BBC over tenminste de voortgang en resultaten van de uitvoering van het plan van aanpak;
- doen waar nodig voorstellen over mogelijke oplossingen van geconstateerde knelpunten.

Tabel 6.1: Samenvattend overzicht activiteiten plan van aanpak meubelindustrie

	Specifieke activiteiten	Communicatieplan	Meetkoffer (ondersteuning herkennen)	Oplossingenboek (ondersteuning terugdringen)
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> • Training ‘van meten en beoordelen naar aanpak’ (bron: 5.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Algemene campagne ter introductie van convenant en plan van aanpak bij werkgevers, werknemers en OR/PVT (bron: 2.1 en 5.1) 		
T.b.v. aanpak fysieke belasting op de bedrijfslocaties	<ul style="list-style-type: none"> • Werkplekonderzoek, inclusief mogelijkheid voor deskundige ondersteuning (bron: 2.2 en 2.3.1) • Aanbieden methoden om oplossingen werkend te zien • Training werkplekbeoordeling • Overleg over voordrachten FARBO-regeling • Mogelijkheid leaseregeling bezien • Onderzoek naar mogelijkheid voor pilot logistiek (bron: 2.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorlichtingscampagne erkennen omvang, aard en risico’s (bron: bron: 2.1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Checklist t.b.v. vaststellen verbetermogelijkheden door bedrijven (bron: 2.2) • Checklist RI&E • Eventuele aanvullende beoordelingsinstrumenten (bron: 2.3.1 en 5.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplossingenboek fysieke belasting, waarin specifiek opgenomen de stoffeerkolom • Aanvraagformulier Farbo (bron: 2.3.1 en 5.3)
T.b.v. aanpak fysieke belasting in het kader van de Beleidsregel Tillen op Bouwplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> • Pilot <ul style="list-style-type: none"> • Benoemen overschrijdingen • in kaart brengen en verspreiden maatregelen • ontwikkelen nieuwe maatregelen (bron: 2.3.2) 			

Tabel 6.1: Samenvattend overzicht activiteiten plan van aanpak meubelindustrie (vervolg)

	Specifieke activiteiten	Communicatieplan	Meetkoffer (ondersteuning herkennen)	Oplossingenboek (ondersteuning terugdringen)
T.b.v. aanpak Oplosmiddelen	<ul style="list-style-type: none"> • Aanvragen plaatsing arbeidsmiddelen op FARBO-lijst • Aanbieden beslissingsmodel gebruik VOS-arme producten en stimuleren gebruik ervan • Virtuele fabriek (bron: 3.3) • Opduwen stand der techniek/kennisontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> • Opnemen uitkomsten VOS-scan in databestand • Periodiek analyseren uitkomsten VOS-scan • Onderzoek naar kansrijke situaties voor vervanging • Inrichten structuur voor onderzoek (bron: 3.4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorlichtingscampagne over tenminste risico's VOS en doel en inhoud VOS-scan (bron: 3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualiseren branchespecifieke RI&E • VOS-scan (bron: 3.2) 	Oplossingenboek VOS: <ul style="list-style-type: none"> • ideeënbrochure • handreiking good housekeeping (bron: 3.3 en 5.3)

Tabel 6.1: Samenvattend overzicht activiteiten plan van aanpak meubelindustrie (vervolg)

	Specifieke activiteiten	Communicatieplan	Meetkoffer (ondersteuning herkennen)	Oplossingenboek (ondersteuning terugdringen)
T.b.v. aanpak reïntegratie	<ul style="list-style-type: none"> • Verzuimregistratie <ul style="list-style-type: none"> • verkennen mogelijkheden voor ontwikkeling/inkoop van op de sector toegesneden verzuimregistratiesysteem • eventuele ontwikkeling/inkoop hiervan • eventuele introductie hiervan (bron: 4.3.1) • Verzuimbegeleiding <ul style="list-style-type: none"> • verzuimprotocollen • cursus verzuimbegeleiding • service level agreement (sla) met arbodiensten/reïntegratie bedrijven • krachtige stimuleren werkgevers contract volgens sla af te sluiten • minimumprogramma van eisen aan arbodiensten/ reïntegratiebedrijven (bron: 4.3.2) • Vroegtijdige reïntegratie <ul style="list-style-type: none"> • Helpdesk • Sla reïntegratie • Afspraken binnen bedrijfstak over herplaatsing • minimumprogramma van eisen aan arbodiensten/ reïntegratiebedrijven (bron: 4.3.3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorlichtingscampagne erkennen omvang, aard en risico's (bron: 4.1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Checklist verzuimbegeleiding en reïntegratie (bron: 4.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ideeënbrochure vroegtijdige reïntegratie • Aanvraagformulier REA • Protocollen verzuimbegeleiding (bron: 4.3.2 en 5.3)

Toelichting op tabel 6.2a – 6.2d: Indicatieve planning activiteiten Plan van Aanpak meubelindustrie

Onderstaande tabellen bevatten een indicatieve planning voor de in dit Plan van Aanpak opgenomen activiteiten. De tabellen zijn gebaseerd op tabel 6.1. Direct na ondertekening van het convenant maakt de projectleider, zodra deze aangesteld is, in overleg met de BBC een exacte planning voor het eerste jaar om vervolgens te werken met een voortschrijdende planning die enerzijds voorziet in het realiseren van de voorgenomen activiteiten volgens de afspraken en anderzijds voldoende flexibel is om in te kunnen spelen op ontwikkelingen die zich gedurende het convenant voordoen.

Leeshulp bij de indicatieve planning

- In de indicatieve planning wordt steeds aangegeven wanneer activiteiten voorbereid en worden en de bedrijven bereiken. Dit veronderstelt dat in de periode daaraan voorafgaand gewerkt wordt aan de voorbereiding van de activiteiten.
- De indicatieve planning heeft een algemeen deel en een deel per arbeidsrisico.
- (U) = uitbesteden, (Z) = zelf doen, (U/Z) = combinatie van uitbesteden en zelf doen.
- De nummers tussen rechte haken verwijzen naar de begroting.
- Voorlichtingsactiviteiten die op dezelfde regel staan kunnen gelijktijdig worden uitgevoerd.

wanneer ze
wordt aan de

Tabel 6.2a: Indicatieve planning algemene activiteiten Plan van Aanpak meubelindustrie

	Erkennen	Herkennen	Terugdringen	
			Specifiek	Oplossingenboek
Algemeen	Aantrekken projectleider			
	2 ^e halfjaar 2002 [1]			
	Opstellen communicatieplan (integrale planning in plan van aanpak genoemde communicatieactiviteiten plus beschrijving gebruikte methoden en nadere begroting)			
	2 ^e halfjaar 2002 [2]			
Algemeen (2002)	<ul style="list-style-type: none"> Algemene voorlichtingscampagne ter introductie van convenant en plan van aanpak bij werkgevers, werknemers en OR/PVT (bron: 2.1 en 5.1) 2^e halfjaar 2002 (U) [3] 	<ul style="list-style-type: none"> Training ‘van meten en beoordelen naar aanpak’ (bron: 5.2) Start ontwikkeling 2^e halfjaar 2002 [4] 		
(2003)	Monitoring voortgang convenant (procesmeting) [5]			
(2006)	Monitoring/eindmeting [6]			

Tabel 6.2b: Indicatieve planning activiteiten fysieke belasting Plan van Aanpak meubelindustrie

	Erkennen	Herkennen	Terugdringen	
			Specifiek	Oplossingenboek
Fysieke Belasting op de bedrijfslokaties (2002/2003)		<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen meetkoffer <ul style="list-style-type: none"> • checklist t.b.v. vaststellen verbetermogelijkheden door bedrijven (bron: 2.2) • checklist RI&E • eventuele aanvullende beoordelingsinstrumenten (bron: 2.1 en 5.1) Start 2^e halfjaar 2002 (U) [7] 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen (voorbereiden) activiteiten terugdringen <ul style="list-style-type: none"> • Werkplekonderzoek, inclusief mogelijkheid voor deskundige ondersteuning (bron: 2.2 en 2.3.1) • Aanbieden methoden om oplossingen werkend te zien • Training werkplekbeoordeling • Overleg over voordrachten FARBO-regeling • Mogelijkheid leaseregeling bezien • Onderzoek naar mogelijkheid voor pilot logistiek (bron: 2.3.1) Start 2^e halfjaar 2002 (U/Z) [8] 	<ul style="list-style-type: none"> • Samenstellen en ontwikkelen oplossingenboek fysieke belasting, waarin opgenomen de stoffeerkolom (bron: 2.3.1 en 5.3) Start 2^e halfjaar 2002 (U) [9]
Fysieke belasting in het kader van de beleidsregel Tillen op Bouwplaatsen (2002/2003)			<ul style="list-style-type: none"> • Pilot <ul style="list-style-type: none"> • benoemen overschrijdingen • in kaart brengen en verspreiden maatregelen • ontwikkelen nieuwe maatregelen (bron: 2.3.2) Start 2^e halfjaar 2002 (U/Z) [10] 	

Tabel 6.2b: Indicatieve planning activiteiten fysieke belasting Plan van Aanpak meubelindustrie (vervolg)

	Erkennen	Herkennen	Terugdringen	
			Specifiek	Oplossingenboek
Fysieke belasting voorlichting en aanbieden activiteiten aan de bedrijven (2003 en verder)	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne erkennen omvang, aard en risico's (bron: 2.1) Vanaf 1^e halfjaar 2003 (U) [11] 	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne uitdragen, verspreiden en gebruiken meetkoffer (bron: 3.2) Vanaf 1^e halfjaar 2003 (U) [12] 	<ul style="list-style-type: none"> Verspreiding oplossingenboeken Voorlichting gebruik oplossingenboeken Stimulering en ondersteuning gebruik oplossingenboeken (w.o. werkplek onderzoek, training werkplekbeoordeling, training 'van meten en beoordelen naar aanpak') (bron: 3.3) Vanaf 1^e halfjaar 2003 (U/Z) [13] 	

Tabel 6.2c: Indicatieve planning activiteiten oplosmiddelen Plan van Aanpak meubelindustrie

	Erkennen	Herkennen	Terugdringen	
			Specifiek	Oplossingenboek
Oplosmiddelen (2003)		<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen onderdelen meetkoffer <ul style="list-style-type: none"> • geactualiseerde branchespecifieke RI&E • VOS-scan <p style="text-align: right;">(bron: 3.2) Start 1^e halfjaar 2003 (Z/U) [14]</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling/voorbereiding van <ul style="list-style-type: none"> • plaatsing arbeidsmiddelen op FARBO-lijst • beslissingsmodel gebruik VOS-arme producten en stimuleren gebruik • virtuele fabriek <p style="text-align: right;">(bron: 3.3) Start 1^e halfjaar 2003 (Z/U) [15]</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen oplossingenboek VOS <ul style="list-style-type: none"> • ideeënbrochure • handreiking good housekeeping <p style="text-align: right;">(bron: 3.3 en 5.3) Start 1^e halfjaar 2003 (Z/U) [16]</p>
2003 en verder	<ul style="list-style-type: none"> • Voorlichting campagne over tenminste risico's VOS en doel en inhoud VOS-scan <p style="text-align: right;">(bron: 3.1) Start 2^e halfjaar 2003 (U/Z) [17]</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voorlichtingscampagne gericht op <ul style="list-style-type: none"> • gebruik branchespecifieke RI&E • uitvoeren VOS-scan in bedrijven <p style="text-align: right;">(bron: 3.2) Start 2^e halfjaar 2003 (U/Z) [18]</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verspreiding en bevordering gebruik oplossingen boek (ideeënbrochure, handreiking) • Opduwen stand der techniek/kennisontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> • opnemen uitkomsten VOS-scan in databestand • periodiek analyseren uitkomsten VOS-scan • onderzoek naar kansrijke situaties voor vervanging • inrichten structuur voor onderzoek <p style="text-align: right;">(bron: 3.4) Start 2^e halfjaar 2003 (U/Z) [19]</p>	

Tabel 6.2d: Indicatieve planning activiteiten reïntegratie Plan van Aanpak meubelindustrie

	Erkennen	Herkennen	Terugdringen	
			Specifiek	Oplossingenboek
Reïntegratie (2002/2003)		<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen meetkoffer • checklist verzuimbegeleiding en reïntegratie (bron: 4.2) 2° halfjaar 2002 (U) [20] 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling/voorbereiding van instrumenten/voorzieningen <p>Inzake verzuimregistratie</p> <ul style="list-style-type: none"> • verkennen mogelijkheden voor ontwikkeling/inkoop op de sector toegesneden verzuimregistratiesysteem • eventuele ontwikkeling/inkoop hiervan • eventuele introductie hiervan (bron: 4.3.1) <p>Inzake verzuimbegeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • verzuimprotocollen • cursus verzuimbegeleiding • service level agreement (sla) met arbodiensten/reïntegratiebedrijven • krachtig stimuleren werkgevers contract volgen sla af te sluiten • minimumprogramma van eisen aan arbodiensten/reïntegratiebedrijven (bron: 4.3.2) <p>Inzake vroegtijdige reïntegratie</p> <ul style="list-style-type: none"> • helpdesk • sla reïntegratie • afspraken binnen bedrijfstak over herplaatsing • minimumprogramma van eisen aan arbodiensten/reïntegratiebedrijven (bron: 4.3.3) Vanaf 2° halfjaar 2002 (U/Z) [21] 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling oplossingen boek vroegtijdige reïntegratie <ul style="list-style-type: none"> • Ideeënbrochure • handreiking • Aanvraagformulier REA • Protocollen verzuimbegeleiding (bron: 4.3.2 en 5.3) 2° halfjaar 2002 (U) [22]

Tabel 6.2d: Indicatieve planning activiteiten reïntegratie Plan van Aanpak meubelindustrie (vervolg)

	Erkennen	Herkennen	Terugdringen	
			Specifiek	Oplossingenboek
(2003 en verder)	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne erkennen omvang, aard en risico's (bron: 4.1) 1^e halfjaar 2003 (U) [23] 	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne uitdragen, verspreiden en gebruiken meetkoffer (checklist verzuimbegeleiding en reïntegratie) (bron: 4.2) 1^e halfjaar 2003 (U) [24] 	<ul style="list-style-type: none"> Verspreiding oplossingboek <ul style="list-style-type: none"> ideeënbrochure handreiking Aanvraagformulier REA Protocollen verzuimbegeleiding (bron: 4.3.2 en 5.3) Vanaf 1^e halfjaar 2003 (U) [25] 'In de markt zetten van' <ul style="list-style-type: none"> verzuimregistratiesysteem (bron: 4.3.1) vanaf 2^e halfjaar 2003 (U) [26] verzuimprotocollen cursus verzuimbegeleiding sla verzuimbegeleiding minimumprogramma van eisen verzuimbegeleiding (bron: 4.3.2) vanaf 2^e halfjaar 2003 (U/Z) [26] sla reïntegratie afspraken over herplaatsing minimumprogramma van eisen reïntegratie (bron: 4.3.3) Vanaf 2^e halfjaar 2003 (U/Z) [26] helpdesk reïntegratie (bron: 4.3.3) Z.S.M. (U) [26] 	

7. Rol van de Arbeidsinspectie

De primaire taak van de Arbeidsinspectie is de bestuursrechtelijke handhaving van de wet- en regelgeving inzake arbeidsomstandigheden. De Arbeidsinspectie richt zich in zijn taak-uitoefening vooral op de aanpak van misstanden, doet daartoe projectmatige inspecties en onderzoekt klachten en ongevallen. Met de Arbeidsomstandighedenwet 1998 geldt een nieuw handhavingsbeleid dat uitgaat van een 'lik-op-stuk-benadering'. Bij geconstateerde overtreding krijgt een bedrijf of instelling direct een waarschuwing met daaraan gekoppeld een termijn waarbinnen de overtreding moet zijn opgeheven. Wordt hier niet aan voldaan dan volgt een bestuurlijke boete. In geval van ernstige overtredingen, wordt direct een bestuurlijke boete opgelegd en zo nodig de activiteit stilgelegd. Projectmatige inspecties worden gepland, naar omvang en frequentie afhankelijk van de risico's in de bedrijfstak en het belang van het arbo-onderwerp.

Uitgangspunt is dat de convenantafspraken de eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid van de Arbeidsinspectie op het gebied van wetshandhaving **niet** doorkruisen. Dit houdt bijvoorbeeld in dat er in de BBC geen afspraken gemaakt zullen worden over een algemeen "gedoogbeleid".

Tijdens de convenantbesprekingen gaat het standaardinspectiewerk (actief en reactief) van de Arbeidsinspectie gewoon door, inclusief boetes op bestaande regels en waar er nog geen duidelijke regels zijn - het aanpakken van nader te definiëren misstanden.

Het bovenstaande laat onverlet dat tijdens de convenantperiode rekening gehouden wordt met de afgesproken implementatieperiode met betrekking tot de te treffen maatregelen op bedrijfsniveau ('opgeduwde' stand van de techniek), waarbij rekening is gehouden met wat redelijkerwijs mogelijk is. De BBC vervult in dit stadium van het onderhandelingsproces een prominente rol.

De staatssecretaris draagt zorg om na afloop van de convenantperiode de afspraken en toegepaste maatregelen in te brengen in het wettelijk kader, zodat handhaving door de Arbeidsinspectie ook daadwerkelijk het sluitstuk vormt van de convenantperiode. In dit convenant betreft dit de vervangingsregeling VOS en de beleidsregel tillen op bouwplaatsen.

Het opstellen van beleidsregels gebeurt onder verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW in nauw overleg met de sociale partners welke zijn vertegenwoordigd in de BBC.

In overleg met de BBC zal (zullen) de beleidsregel(s) bekend worden gemaakt en de datum waarop de beleidsregel(s) van kracht worden, worden vastgesteld.

Het ligt in de rede dat na afloop van de convenantperiode de Arbeidsinspectie bij klachten en ongevallen of bij gerichte inspecties in de branche rekening houdt met de vraag of alle afgesproken maatregelen ook daadwerkelijk zijn genomen.

Het voorgaande betekent dat tijdens de looptijd van het convenant de projectmatige inspecties met betrekking tot de genoemde arbeidsrisico's worden besproken met partijen vertegenwoordigd in de BBC.

De Arbeidsinspectie draagt zorg dat zowel intern als ook extern in haar inspecties aandacht aan en een eenduidige boodschap over afspraken in het Arboconvenant wordt gegeven.

8. Overleg, voortgangsbewaking en evaluatie

Voortgangsbewaking en monitoring / evaluatie wordt door partijen als een belangrijk onderdeel van de afspraken beschouwd.

Het doel van de voortgangsbewaking is om na te gaan of het plan van aanpak volgens afspraak wordt uitgevoerd. Op basis van de voortgangsbewaking kan de BBC beoordelen of (aanvullende) inspanningen gepleegd moeten worden om het plan van aanpak te realiseren. De voortgang wordt:

- minimaal ieder kwartaal door de BBC beoordeeld;
- waarbij tenminste gekeken wordt naar het jaarplan van de projectleider en het plan van aanpak in het algemeen;
- waarbij signalen van bedrijven en adviseurs van de bedrijven worden meegenomen;
- waarbij beschikbare verzuim- en WAO-cijfers worden meegenomen.

Het doel van monitoring / evaluatie is om na te gaan of het convenant effectief is en of de convenantsdoelstellingen gerealiseerd zijn. De monitoring / evaluatie wordt uitgevoerd:

- halverwege het convenant waarbij tenminste de ervaringen en ondernomen acties van bedrijven met het convenant systematisch (lees: door middel van een onderzoek) worden nagegaan (zodat kan worden beoordeeld of de kennis 'landt' en bedrijven hiermee daadwerkelijk aan de slag gaan);
- aan het einde van de convenantperiode (eind 2006) waarbij tenminste (a) de ervaringen en ondernomen acties van bedrijven met het convenant en (b) de realisatie van de (kwantitatieve) doelstellingen systematisch (lees: door middel van onderzoek) worden nagegaan. Ook zal de uitvoering van het plan van aanpak worden geëvalueerd.

Op basis van de monitoring halverwege het convenant zal worden beoordeeld of aanvullende afspraken moeten worden gemaakt (= bijstelling plan van aanpak) om de doelstellingen van het arboconvenant te realiseren.

Activiteiten:

- Partijen komen tenminste ieder kwartaal bijeen ter beoordeling van de voortgang.
- Partijen laten halverwege de convenantperiode monitoring uitvoeren naar tenminste de ervaringen en ondernomen acties van bedrijven met het convenant.
- Partijen laten aan het einde van de convenantperiode monitoring uitvoeren naar tenminste de ervaringen en ondernomen acties van bedrijven met het convenant, de realisatie van de (kwantitatieve) doelstellingen en de uitvoering van het totale plan van aanpak.

-

9. Begroting en financiering

Op de door het ministerie van SZW gesubsidieerde activiteiten zijn de voorwaarden van de Subsidie-regeling convenanten arbeidsomstandigheden van toepassing. Dit houdt onder meer in dat bestaande projecten en individuele bedrijfsinvesteringen niet voor subsidiëring in aanmerking komen en niet worden meegeteld in de bijdrage van sociale partners.

Tabel 9.1 geeft de geraamde kosten voor de verschillende activiteiten in het Plan van Aanpak weer. In tabel 9.2 is de financiering aangegeven.

Tabel 9.1: Begroting kosten Plan van Aanpak (Euro's)

Algemeen	2002	2003	2004	2005	2006	Totaal
• Projectleider (gebudgetteerd op 15% totale kosten plan van aanpak) [1]	40.000	90.000	90.000	90.000	90.000	400.000
• Opstellen communicatieplan [2]	10.000					10.000
• Algemene voorlichtingscampagne ter introductie van convenant en plan van aanpak bij werkgevers, werknemers en OR/PVT [3]	40.000					40.000
• 'Training van meten en beoordelen naar aanpak' [5]	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	50.000
• Monitoring / evaluatie [6]			30.000		110.000	140.000
• Accountantsverklaringen [7]	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	10.000
Subtotaal Algemeen	102.000	102.000	132.000	102.000	212.000	650.000
Subtotaal Algemeen incl. BTW	121.000	121.000	157.000	121.000	252.000	773.000

Tabel 9.1 (vervolg): Begroting kosten Plan van Aanpak (Euro's)

Fysieke belasting	2002	2003	2004	2005	2006	Totaal
• Ontwikkelen meetkoffer [7]	15.000					15.000
• Ontwikkelen (voorbereiden) activiteiten terugdringen: • werkplekonderzoek, inclusief mogelijkheid voor deskundige ondersteuning • aanbieden methoden om oplossingen werkend te zien • training werkplekbeoordeling • overleg over voordrachten FARBO-regeling • mogelijkheden leenregeling bezien • onderzoek naar mogelijkheid pilot logistiek [8]	10.000	10.000				20.000
• Samenstellen en ontwikkelen oplossingenboek fysieke belasting, waarin opgenomen de stoffeerkolom [9]	10.000	10.000				20.000
• Pilot n.a.v. beleidsregel tillen • benoemen overschrijdingen • in kaart brengen en verspreiden maatregelen • ontwikkelen nieuwe maatregelen [10]	10.000	25.000				35.000
• Voorlichtingscampagne erkennen omvang, aard en risico's [11]		40.000				40.000
• Voorlichtingscampagne uitdragen, verspreiden en gebruiken meetkoffer [12]		Inbegrepen in [11]				Inbegrepen in [11]
• Verspreiding oplossingenboeken • Voorlichting gebruik oplossingenboeken [13]		40.000	10.000	10.000		60.000
• Stimulering en ondersteuning gebruik oplossingenboeken (w.o. werkplek onderzoek, training werkplekbeoordeling, training 'van meten en beoordelen naar aanpak') [13]		40.000	40.000	40.000	40.000	160.000
Subtotaal Fysieke Belasting	45.000	165.000	50.000	50.000	40.000	350.000
Subtotaal fysieke belasting incl. BTW	53.000	196.000	59.000	59.000	48.000	415.000

Tabel 9.1 (vervolg): Begroting kosten Plan van Aanpak (Euro's)

Oplosmiddelen	2002	2003	2004	2005	2006	Totaal
<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen onderdelen meetkoffer <ul style="list-style-type: none"> geactualiseerde branchespecifieke RI&E [14]		15.000				15.000
<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling/voorbereiding van plaatsing arbeidsmiddelen op FARBO-lijst [15]		5.000				5.000
<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling/voorbereiding van beslissingsmodel gebruik VOS-arme producten [15]		40.000	35.000			75.000
<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling/voorbereiding van virtuele fabriek [15]		p.m.	p.m.			p.m.
<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen oplossingenboek VOS <ul style="list-style-type: none"> ideeënbrochure (35.000) handreiking good housekeeping (35.000) [16]		70.000				70.000
<ul style="list-style-type: none"> Voorlichting campagne over tenminste risico's VOS en doel en inhoud VOS-scan [17]		70.000 (incl. video)				70.000
<ul style="list-style-type: none"> Voorlichtingscampagne <ul style="list-style-type: none"> gebruik RI&E verspreiding en bevordering gebruik oplossingenboek (ideeënbrochure, handreiking) (100.000) verspreiding en bevordering gebruik beslissingsmodel [18] en [19]		60.000	40.000	40.000		140.000
<ul style="list-style-type: none"> Kader VOS-scan <ul style="list-style-type: none"> voorbereiding data-opslag projectbeheer Opduwen stand der techniek/kennisontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> opnemen uitkomsten VOS-scan in databestand periodiek analyseren uitkomsten VOS-scan onderzoek naar kansrijke situaties voor vervanging inrichten structuur voor onderzoek [19]		50.000	40.000	30.000	30.000	150.000
Uitvoeren VOS-scan [18]		130.000	150.000	150.000	120.000	550.000
Onderzoek naar kansrijke situaties en alternatieven (op basis van VOS-scan)		50.000	50.000	50.000	50.000	200.000
Subtotaal Oplosmiddelen		490.000	315.000	270.000	200.000	1.275.000
Subtotaal Oplosmiddelen incl. BTW		583.000	374.000	321.000	238.000	1.516.000

Tabel 9.1 (vervolg): Begroting kosten Plan van Aanpak (Euro's)

Reïntegratie	2002	2003	2004	2005	2006	Totaal
<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen meetkoffer [20] 	15.000					15.000
<ul style="list-style-type: none"> • Activiteiten gericht op de ontwikkeling van instrumenten en of voorzieningen <ul style="list-style-type: none"> • Inzake verzuimregistratie • Inzake verzuimbegeleiding • Inzake vroegtijdige reïntegratie [21] 	25.000	25.000				50.000
<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling ideeënbrochure vroegtijdige reïntegratie, inclusief aanvraagformulier REA en protocollen verzuimbegeleiding [22] 	10.000					10.000
<ul style="list-style-type: none"> • Voorlichtingscampagne <ul style="list-style-type: none"> • erkennen omvang, aard en risico's [23] • uitdragen, verspreiden, gebruiken meetkoffer [24] • Verspreiding oplossingboek <ul style="list-style-type: none"> • ideeënbrochure • handreiking • Aanvraagformulier REA • Protocollen verzuimbegeleiding [25] 	70.000					70.000
<ul style="list-style-type: none"> • verzuimregistratiesysteem [26] • verzuimprotocollen • cursus verzuimbegeleiding • sla verzuimbegeleiding • minimumprogramma van eisen verzuimbegeleiding [26] • sla reïntegratie • afspraken over herplaatsing • minimumprogramma van eisen reïntegratie [26] 		40.000	50.000	50.000	50.000	190.000
<ul style="list-style-type: none"> • helpdesk reïntegratie (ontwikkeling, begeleiding, bemensing) [26] 	25.000	20.000	10.000	10.000	10.000	75.000
Subtotaal Reïntegratie	145.000	85.000	60.000	60.000	60.000	410.000
Subtotaal Reïntegratie incl. BTW	172.000	101.000	71.000	71.000	71.000	486.000

Tabel 9.1 (vervolg): Begroting kosten Plan van Aanpak (Euro's)

	2002	2003	2004	2005	2006	Totaal
Algemeen	102.000	102.000	132.000	102.000	212.000	650.000
Fysieke belasting	45.000	165.000	50.000	50.000	40.000	350.000
Oplosmiddelen		490.000	315.000	270.000	200.000	1.275.000
Reïntegratie	145.000	85.000	60.000	60.000	60.000	410.000
Totaal Plan van Aanpak	292.000	842.000	557.000	482.000	512.000	2.685.000
Totaal Plan van aanpak incl. BTW	347.000	1.001.000	662.000	573.000	609.000	3.195.000

Tabel 9.2: Overzicht kosten en verdeling

	2002	2003	2004	2005	2006	Totaal
Totaal kosten plan van aanpak excl. btw	292.000	842.000	557.000	482.000	512.000	2.685.000
• bijdrage sociale partners	102.000	682.000	357.000	312.000	282.000	1.735.000
• bijdrage SZW	190.400	190.400	190.400	190.400	190.400	952.000

De maximale bijdrage van het ministerie van SZW bedraagt € 952.000,-, mits de financiële bijdrage van de sociale partners ook € 952.000,- bedraagt.

In de bijdrage van sociale partners is het bedrag van € 71.780,- begrepen dat in de intentiefase is uitgegeven ten behoeve van de totstandkoming van dit convenant.

Bijlage B: Toepassing VOS scan binnen de Meubelindustrie

Deze bijlage is opgesteld ter ondersteuning van het Plan van Aanpak behorende bij het Arboconvenant voor de Meubelindustrie.

Sinds eind jaren tachtig werkt de meubelindustrie aan terugdringing van vluchtige organische stoffen.

Dit is een moeizaam proces gebleken, maar gaandeweg zijn er vorderingen gemaakt.

Twee ontwikkelingen zijn zichtbaar.

1. Vervanging van oplosmiddelrijke producten lijkt inmiddels te hebben plaatsgevonden daar waar het technisch en economisch zonder al te grote problemen haalbaar is. Sinds begin jaren negentig zijn grote bedrijven, die plaatmateriaal verwerken of vlakke delen afwerken veelal overgegaan naar oplosmiddelarme systemen, waarbij op basis van water of UV wordt afgewerkt. Ook bij de grondstof grenen wordt (veelal) met een watergedragen systeem afgewerkt.
2. Aan de andere kant heeft het vele onderzoek dat de laatste jaren is verricht duidelijk gemaakt dat in bepaalde situaties vervanging (nog) niet mogelijk is. Ook het recent verschenen rapport "Nulmeting VOS-blootstelling in de meubelindustrie" maakt dit duidelijk (zie paragraaf 5.4).

Daartussenin ligt een grijs gebied, waarin het niet altijd duidelijk is waarom vervanging c.q. terugdringing niet heeft plaatsgevonden. Daarvoor zijn verschillende oorzaken aan te wijzen

- ondergrond
- productiewijze (interieurbouw; enkelstuks; driedimensionaal)
- markteisen
- economische haalbaarheid
- onwetendheid
- onwil.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid noch sociale partners zijn in staat op voorhand (dat wil zeggen: door middel van regelgeving op dit moment) te bepalen welke van bovengenoemde situaties zich voordoet. Alleen een beoordeling van de situatie per bedrijf kan dit inzichtelijk maken. Het uitvoeren van een VOS-scan³ in het bedrijf lijkt hiervoor een geschikt instrument. Inmiddels zijn alle convenantpartijen overtuigd van het nut van een VOS scan binnen het Arboconvenant OPS.

Relatie VOS scan in Convenant én Vervangingsregeling

Met behulp van de VOS scan wordt bedrijven inzichtelijk gemaakt welke vervangingsmogelijkheden binnen het betreffende bedrijf technisch haalbaar zijn. Op basis daarvan kan een plan van aanpak worden opgesteld en kan de vervanging worden gerealiseerd. Uiteraard dient naast de technische haalbaarheid de vervanging ook binnen de bedrijfseconomische mogelijkheden van het bedrijf te liggen. De VOS scan vormt een prima instrument om bedrijven op maat te adviseren over vervangingsmogelijkheden. De bedoeling van de scan in bijbehorend Plan van Aanpak is dat bedrijven, waarvoor in de scan wordt aangetoond dat overschakeling technisch haalbaar is en de kosten niet onacceptabel hoog liggen, ook daadwerkelijk zullen overschakelen. Deze bedrijven zullen daartoe worden gestimuleerd door voorlichting vanuit het convenant. Daarnaast zal een concept Vervangingsregeling worden aangekondigd, die de dag na afloop van de Convenantperiode in werking treedt. De resultaten van de scans kunnen input vormen voor de Vervangingsregeling.

Uitgangspunt van de Vervangingsregeling is dat beitsen en coatings een maximumgehalte aan VOS mogen bevatten. Bedrijven zullen dus na afloop van het convenant moeten voldoen aan de vervangingsregeling.

³ Onder VOS wordt hier bedoeld alle stoffen die als oplosmiddel worden toegepast in lakken en beitsen en die voldoen aan de definitie zoals die is vastgelegd in het Arbobesluit artikel 4.62a..

Doel en inhoud VOS-scan

Het doel van de VOS-scans is het op maat adviseren van bedrijven over de vervangingsmogelijkheden van oplosmiddelrijke producten. Hierbij is het van belang de VOS-blootstelling van werknemers te reduceren door het toepassen van vervangende producten of processen. Als basis hiervoor dient het rapport “Eindrapportage ontwikkeling toetsingscriteria voor toepassing VOS-arme coatings en lijmen ter preventie van OPS in de meubelindustrie”. Daarnaast zal in de VOS scan worden gekeken naar good-housekeeping maatregelen die in het betreffende bedrijf doorgevoerd kunnen worden. Tevens wordt in de VOS scan aandacht besteed aan de oplosmiddelenboekhouding en blootstellinggegevens.

In de VOS scan dienen de volgende aspecten aan de orde te komen:

1. Oplosmiddelenboekhouding.

Bedrijven wordt gevraagd de oplosmiddelenboekhouding te tonen of er wordt gezamenlijk een oplosmiddelboekhouding aan de hand van gegevens van het bedrijf en toeleveranciers opgezet. Als basis hiervoor wordt een standaardopzet ontwikkeld. Uit de oplosmiddelenboekhouding wordt tevens duidelijk of het bedrijf onder de werksfeer van het Oplosmiddelenbesluit of Besluit bouw- en houtbedrijven valt. De gevolgen hiervan zullen worden aangegeven.

2. Blootstellinggegevens.

Op basis van de werksituaties omschreven in het “Nulmetingrapport” wordt beoordeeld hoeveel personen blootstaan aan oplosmiddelen en wordt tevens de blootstellingduur vastgesteld. Ook het aantal indirect blootgestelde werknemers wordt vastgelegd en er wordt een schatting van het blootstellingrisico voor de indirecte werknemers gedaan.

3. Beoordeling applicatiecondities en droogcondities.

De routing, wijze van afzuiging, lakaanmaak,- applicatie,- en droogruimten worden beoordeeld op mogelijke blootstelling van werknemers.

4. Toetsing toegepaste laksystemen aan beslissingsboom in het “Toetsingscriteria”-rapport.

Beoordeeld wordt of op basis van de beslissingsboom andere systemen met een lager blootstellingrisico kunnen worden toegepast. Wanneer de keuze voor een systeem dat gebruik maakt van producten met minder VOS niet mogelijk is, dan wordt een duidelijke omschrijving gemaakt van de vereiste kwaliteit van de afwerking van het eindproduct en de redenen waarom overschakeling niet mogelijk is.

5. Advisering met betrekking tot:

- Vervanging aan de hand van beoordeling aan de beslissingsboom (punt 4)
- Aanpassingen van applicatiemethode / routing / afzuiging (punt 3)
- “good housekeeping” maatregelen (punt 3)

6. Schatting van de kosten van vervanging.

De kosten van uitvoering van de reductiemogelijkheden worden globaal in kaart gebracht. Er wordt geen uitspraak gedaan of deze kosten door het betreffende bedrijf gedragen kunnen worden.

Aantal bedrijven voor de VOS Scan

In de bedrijfstak bedroeg het aantal werkgevers eind 2001 2600 (waar bijna 26.000 werknemers werken). Zie onderstaande tabel.

Overzicht van aantal bedrijven en werknemers gerangschikt naar grootteklasse eind 2001

Grootteklasse werknemers	Aantal bedrijven	Aantal werknemers
< 5	1.577	3.154
6-10	405	3.240
11-35	480	9.600
36-99	111	6.105
> 100	21	4.200

Gezien het grote aantal bedrijven is het onmogelijk in de looptijd van het Arboconvenant twee en een halfduizend VOS scans te verrichten. Daarom zullen de VOS scans langs twee lijnen worden uitgevoerd, waarbij de intentie is om alleen de grotere bedrijven (meer dan 10 werknemers) te scannen.

1 Zelfmelders

Bedrijven kunnen zich vrijwillig melden voor een scan. Deze bedrijven zijn of geïnteresseerd en willen op dat moment iets doen aan de blootstelling aan oplosmiddelen en/of willen op dat moment de vervangingsmogelijkheden specifiek voor het bedrijf in kaart brengen. We streven ernaar 200 zelfmelders een VOS scan te laten verrichten.

2 Benaderen van bedrijven

Bedrijven zullen gefaseerd in de tijd en naar grootteklasse gericht worden benaderd om mee te werken aan de VOS scan. Er kan gestart worden met de grootste bedrijven (> 100 werknemers), gevolgd door de bedrijven tussen de 36 en 99 werknemers.

Alleen bedrijven met meer dan 10 werknemers zullen worden benaderd met het verzoek mee te werken aan de VOS scan. Bij de bedrijven met minder dan 10 werknemers wordt alleen een VOS scan verricht als zij zich vrijwillig daarvoor aanmelden.

In deze opzet wordt snel het grootste deel van de werknemers bereikt. Daarnaast mag verwacht worden dat innovaties op het gebied van de beitsen en lakken het eerst tot stand komen in de grotere bedrijven. Gaandeweg zullen deze naar verwachting ook bereikbaar worden voor kleinere bedrijven. We streven ernaar 400 bedrijven middels deze weg een VOS scan te laten verrichten.

Van belang is dat bedrijven voldoende meewerken. In de communicatie kan worden benadrukt dat de vervangingsregeling na afloop in werking treedt en dat bedrijven dan wettelijk verplicht zijn oplosmiddelrijke producten te vervangen. Als een bedrijf echter weigert medewerking te verlenen, dan zal er geen VOS scan plaatsvinden.

In het kader van de vervangingsregeling is overwogen om bedrijven te verplichten mee te werken. Uitgangspunt blijft echter dat bedrijven de noodzaak van vervanging inzien en een VOS scan zelf laten uitvoeren. Afgesproken is om na twee jaar te evalueren hoeveel bedrijven een VOS scan hebben laten verrichten. Indien blijkt dat dit aantal lager is dan gepland of verwacht dan kan in de BBC besloten worden aanvullende instrumenten in te zetten, bijvoorbeeld in de vorm van een beleidsregel of opname van de verplichting in de CAO.

Uiteindelijke doel is om bij 600 bedrijven een scan te laten uitvoeren. Deze worden, zoals eerder genoemd, verdeeld over de twee groepen: 200 voor de zelfmelders en 400 gericht benaderde bedrijven. Indien echter na twee jaar blijkt dat deze verdeling niet realistisch is of dat het aantal zou moeten worden aangepast dan zal dit in de BBC moeten worden besproken.

Databank

De VOS-scan geeft een foto van het bedrijf. Er wordt gekeken naar de specifieke situatie van het bedrijf, waarbij op basis van de beslissingsboom de technische haalbaarheid van vervanging wordt beoordeeld. Maar ook wordt naar het oplosmiddelverbruik, aantal blootgestelde werknemers en werksituaties gekeken. Al deze gegevens dienen te worden vastgelegd in een databestand. Hiervoor wordt bestaande commerciële databasesoftware gebruikt.

Voordat de database wordt opgezet moet een zo volledig mogelijke opsomming van de variabelen worden opgesteld. Dit vergemakkelijkt het ontwikkelen van de database.

De variabelen moeten zorgdragen voor gegevens op het vlak van:

- monitoren van het project;
- stand van zaken VOS verbruik / blootstelling;
- vervangings(on)mogelijkheid + realisatie;
- (on)mogelijkheden maatregelen ter reductie blootstelling VOS + realisatie;
- alle operationele parameters zoals specificaties te behandelen product (houtsoort, vorm), applicatiesysteem, gebruikte lak, beits, lijm etc;
- algemene bedrijfsgegevens (zoals omvang; sectie)

Met behulp van het databestand kan gedurende de looptijd en na afloop van het Arboconvenant op een eenvoudige wijze worden gemonitord hoeveel VOS scans zijn verricht en bij welke bedrijven naar grootte en type bedrijf (Woonmeubel, interieurbouw).

Antwoorden die bijvoorbeeld op basis van de variabelen uit de database moeten kunnen worden gegenereerd zijn:

In het algemeen:

- Hoeveel bedrijven hebben een VOS scan uitgevoerd,
- Hoeveel kunnen overschakelen, hoeveel niet of gedeeltelijk.
- Hoeveel bedrijven kunnen bepaalde maatregelen treffen waardoor blootstelling wordt gereduceerd.
- Om welke maatregelen gaat het dan?
- Welke typen ondergrond werken de bedrijven af, gekoppeld aan het afwerksysteem (type lak en beits);
- Welke applicatiemethode(n) passen de bedrijven toe, gekoppeld aan bedrijfsgrootte en type ondergrond en type afwerksysteem.
- Welke risicosituaties voorkomen bij welk type bedrijf (WM, IB) en grootte bedrijf.
- Welke typen afwerksystemen worden toegepast, gekoppeld aan ondergronden.
- Wat voor soort bedrijven zijn al overgeschakeld op oplosmiddelarme lakken/beitsen?
- Welke knelpunten zijn er? In welke situaties is overschakeling niet mogelijk en wat is daarvan de oorzaak?
- Persoonlijke beschermingsmiddelen?
- Wat is het totaal aan oplosmiddel dat deze bedrijven gebruiken en welke afwerksystemen kunnen worden onderscheiden?
- ...
- .

Bedrijfsspecifiek:

- Kan het betreffende bedrijf overgaan tot oplosmiddelarme afwerksystemen.

- Welke good housekeepingmaatregelen kan het specifieke bedrijf treffen, waardoor de blootstelling gereduceerd kan worden.

-
- Kan een specifiek bedrijf bepaalde risicovolle situaties vermijden (zoals situatie 2, drogen in de werkruimte).
- Oplosmiddelgebruik, type afwerksysteem, ondergrond etc.

Daarnaast zou de mogelijkheid moeten worden bekeken of in de database ruimte kan worden opgenomen om een productinformatiesysteem aan te leggen van de toegepaste producten.

Analyseren gegevens

Uit de database kunnen allerlei gegevens worden gehaald, en geanalyseerd. Met deze gegevens kunnen:

- Bedrijven rechtstreeks worden benaderd na bijvoorbeeld twee jaar en op hun vorderingen worden aangesproken, als in de VOS scan is gebleken dat overschakeling mogelijk was of dat bijvoorbeeld het drogen in een aparte ruimte zou kunnen plaatsvinden. Deze tussentijdse evaluaties dienen in het databestand te worden opgenomen. (wat is al bereikt)
- Knelpunten kunnen worden gesignaleerd als blijkt dat meerdere bedrijven niet kunnen overschakelen bij de afwerking van een bepaalde ondergrond. Hier kan dan gericht onderzoek naar worden gedaan.
- Indien later in het traject nieuwe ontwikkelingen zichtbaar zijn voor bepaalde situaties/ondergronden dienen bedrijven die met dezelfde problematiek te maken hebben, gericht te kunnen worden benaderd. Dit kan een duidelijke meerwaarde zijn voor bedrijven en een motivatie om mee te werken. Het verdient aanbeveling om na te gaan hoe dit argument gebruikt kan worden bij het 'uitventen'.
- Daarnaast kan met de gegevens worden gekeken of het project volgens planning verloopt.

Eindresultaat na de VOS scanperiode

Uiteindelijk kan na de looptijd van het convenant worden bepaald:

- Hoeveel bedrijven konden overschakelen en hoeveel bedrijven dat ook daadwerkelijk hebben gedaan.
- Hoeveel bedrijven maatregelen konden treffen ter verbetering van de werksituatie en hoeveel dat ook daadwerkelijk hebben gedaan.
- In welke situaties overschakeling (nog) niet mogelijk is.
- Bij het inwerking treden van de vervangingsregeling na afloop van de convenantperiode, kan de tekst nog worden gescreend en aangepast aan de laatste stand van de techniek.

Vorbereiding VOS scan

Voordat de VOS-scan daadwerkelijk kan worden verricht in de branche dient het volgende te gebeuren (niet in chronologische volgorde):

- ontwikkelen VOS scan
- toetsen VOS scan in de praktijk (pilot bij 10 bedrijven)
- aanpassen VOS Scan
- ontwikkelen Databank VOS scan; analoog ontwikkelen met VOS-scan. De database en de analyses moeten worden uitgetoetst. Voor de software zal een commercieel beschikbaar systeem worden gebruikt.
- ontwikkelen (standaard) rapportage formulier
- ontwikkelen Databank voor toegepaste lakken 4 (is overbodig als in de database als parameter de verwerkte producten wordt opgenomen.)
- ontwikkelen standaard oplosmiddelboekhouding
- opstellen brief voor bedrijven

4 In deze databank dienen vooraf en tijdens de Scanperiode alle voorkomende lakken en beitsen opgenomen te worden met bijbehorende oplosmiddelen en oplosmiddelgehalten. Of deze databank apart of in combinatie met de VOS scandatabase kan worden opgezet dient nog te worden bekeken.

De communicatie rond de VOS scan vormt een apart onderdeel van het Arboconvenant en hoeft niet in dit project te worden opgenomen.

Voor de andere bovenstaande punten dient echter een instituut te worden gevonden die het project kan uitvoeren.

Uitvoering en organisatie

Het project rondom de VOS scan is complex en grootschalig. Een aantal zaken dient nog te worden ontwikkeld, en daarnaast zal de hele organisatie eromheen behoorlijk veel tijd vergen. Een organisatie of instituut die dit project zal uitvoeren dient aan de volgende eigenschappen te voldoen:

- capaciteit hebben voor zo'n grootschalig project, voor uitvoeren scans alsmede de organisatie.
- ervaring hebben met het verrichten van een groot project.
- structuur voor de databank kunnen ontwikkelen, vullen, onderhouden en analyseren.
- visie hebben, meedenkend vermogen met projectleider.
- met onderaannemers willen werken (zie onderstaande overweging).
- de resultaten van het project en de inhoud van de database moeten, evt. geanonimiseerd toegankelijk zijn voor de partners in het Arboconvenant (eigendomsrecht); de projectleider moet inzicht in de gehele databank krijgen.

SHR lijkt het aangewezen instituut voor het verrichten van de VOS scan. Voordelen van SHR zijn:

- dat zij inmiddels bij de branche bekend zijn,
- de eerdere onderzoeken (Nulmeting en Toetsingscriteria) hebben verricht dus de kennis hebben omtrent deze problematiek.
- niet alleen kennis hebben van de producten, maar ook de applicatie, droging, good housekeeping etc.

Bovenstaande punten zijn van belang bij het laten slagen van de VOS scanmethode. Er vindt immers een stuk advisering op maat plaats.

Het uitvoeren van scans zal een behoorlijk beslag leggen op de tijd van SHR. Daarom verdient het aanbeveling om voor de projectorganisatie een apart projectbureau in te schakelen. Dit instituut of bureau zal de organisatie rondom de VOS scan, ontwikkelen en analyseren van databank en rapportage van het project voor haar rekening moeten nemen. Hierbij kan een constructie van hoofdaannemer-onderaannemer worden gehanteerd, waarbij de taken als volgt zouden kunnen worden gesplitst:

BBC

- Voor uitvoerige beschrijving van de taken en verantwoordelijkheden wordt verwezen naar Hoofdstuk 6 van het Plan van Aanpak.
- Voor dit project specifiek zullen (de partijen van) de BBC worden ingeschakeld bij:
 - keuze projectcoördinator.
 - voorbereiden VOS scan.
 - evaluaties van de analyses van de gegevens in de databank.
 - monitoring van het verloop van het aantal VOS scans.
 - rapportage besprekingen.

BTCM:

- Zal fungeren als projectleider. Zie voor taken en verantwoordelijkheden Plan van Aanpak Hoofdstuk 6. Specifiek voor dit project zal de projectleider:
 - contact onderhouden met de projectcoördinator en SHR.
 - altijd inzicht in de databank moeten hebben.
 - periodiek een overzicht van het aantal verrichte scans ontvangen
 - rapporteren aan de BBC.
 - is verantwoordelijk voor de budgetbewaking.
 - is verantwoordelijk voor de aansturing van de projectcoördinator.

Projectcoördinator

- verantwoordelijk voor de aansturing van SHR.
- ontwikkelt de databank i.s.m. SHR.
- ontwikkelt de VOS scan i.s.m. SHR.
- analyseert de data i.s.m. SHR.
- onderhoudt het contact met de projectleider.
- rapporteert aan de projectleider.
- stelt tussen,- en eindrapportage op.

SHR:

- benadert i.s.m. de CBM de bedrijven.
- ontwikkelt i.s.m. projectcoördinator de VOS scan.
- verricht de VOS scans.
- stelt de rapportages van de VOS scans op.
- voert de rapporten in de databank in.
- rapporteert aan de projectcoördinator

Als instituut voor de projectcoördinatie kan worden gedacht aan: TNO MEP, Chemielinco, Tauw, Royal Haskoning