

Plan van Aanpak Arboconvenant Grafimedia

9 oktober 2001

Samenvatting

De sociale partners in de grafimedia-branche hebben op 9 oktober 2001 met de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een arboconvenant afgesloten. Daarin doen werkgevers en werknemers in onze branche de toezegging dat ze er de komende vier jaar op alle mogelijke manieren aan gaan werken om de arbeidsrisico's te verminderen, het verzuim terug te dringen en het aantal uit onze branche afkomstige WAO-ers te verminderen. Het convenant is uitgewerkt in dit Plan van Aanpak.

Het Plan van Aanpak is in de eerste plaats een uitgebreide beschrijving van de risico's en problemen waarmee we in onze branche vooral te maken hebben. Juist die onderwerpen gaan we de komende vier jaar gezamenlijk aanpakken. Dat zijn:

- RSI, wat staat voor allerlei bewegingskwalen waaronder een muisarm
 - Werkdruk, ofwel psychosociale arbeidsbelasting
 - OPS, de ziekte die kan ontstaan door langdurige blootstelling aan oplosmiddelen
 - Vroege reïntegratie en hiermee samenhangend verbetering van de dienstverlening binnen de 'keten'.
- Omdat er in de praktijk een groot verband blijkt te bestaan tussen RSI en werkdruk, worden deze onderwerpen in het Plan van Aanpak gezamenlijk behandeld en aangepakt.

Werkdruk en RSI

RSI kan voor bepaalde sectoren binnen de grafimedia-branche een – extra – risicofactor vormen. Wij hebben namelijk nogal wat specifieke beroepen die RSI-gevoelig zijn, waaronder beeldschermwerkers, drukkers en veel mensen in de afwerking. De met RSI aangeduide klachten komen landelijk gezien bij 20 tot 40% van de beroepsbevolking voor. Hier ligt een duidelijk verband met werkdruk,

omdat dat er toe kan leiden dat er te weinig tijd overblijft om uit te rusten en de spieren te laten herstellen.

De branche heeft verder te maken met andere elementen van werkdruk waar iets aan gedaan moet worden. Onderzoek laat zien dat de grafimedia werknemer over het algemeen minder betrokken is bij de bedrijfsorganisatie, een zwakkere relatie heeft met de leiding van de onderneming, over minder zelfstandigheid beschikt en ook minder leermogelijkheden heeft dan de gemiddelde werker in de Nederlandse industrie. Grotere grafimedia bedrijven scoren ook ongunstiger ten aanzien van de lichamelijke belasting en de afwisseling op het werk. Aan de andere kant hebben grafici en hun collega's vaak wel meer plezier in het werk en een goede relatie met hun collega's. Hun toekomstzekerheid is minder groot dan elders en ook hun emotionele en fysieke belasting scoren relatief gunstig. In het algemeen gezien worden veel grafimedia bedrijven nogal traditioneel geleid en ontbreekt er ook het een en ander aan de aandacht voor het menselijk kapitaal.

Uit deze gegevens kunnen we afleiden dat de werkdruk veelal te maken heeft met organisatorische aspecten binnen een bedrijf en niet zozeer met de eigen functie of taak. Het management zal dus bij de aanpak van werkdruk vooral bij zichzelf te rade moeten gaan. Eigenlijk kunnen we zeggen dat een sociaal innovatiever management een belangrijke positie bijdrage kan leveren.

De psychosociale arbeidsbelasting op de onderwerpen waarop we slecht scoren, dat zijn 'betrokkenheid bij de organisatie' en 'relatie met leidinggevenden', alsmede voor speciale groepen werknemers moet zodanig verminderen dat we straks op gelijke voet staan met de hele industrie.

Vooraf grotere bedrijven vragen aandacht, omdat daar naast relatief weinig betrokkenheid ook weinig leermogelijkheden en zelfstandigheid blijken te bestaan. Het management van deze groep bedrijven zal met een bedrijfs-

gerichte aanpak worden ondersteund bij innovaties rond interne organisatie en leidinggeven.

De verschillende activiteiten om RSI te voorkomen of aan te pakken, zowel in de grafimedia als in andere branche, worden nauwgezet gevolgd. Nu reeds bestaande mogelijkheden zullen preventief ingezet worden. Doel is voorts te bekijken of nieuwe effectieve maatregelen kunnen worden getroffen. De potentiële ontwikkeling van RSI binnen de bedrijven zal door gerichte monitoring scherp worden bewaakt.

Bij langer dienstverband in combinatie met ploegendienst moet individueel gericht en kritisch worden gekeken naar de motivatie van de werknemer en naar mogelijkheden om ander werk te willen en/of te krijgen. Op dit gebied komt er een richtlijn voor vroege reïntegratie en individuele opties.

Op het gebied van RSI en werkdruk staan de volgende activiteiten voor ogen:

- Een monitor, waarmee bedrijven de problematiek zelf kunnen beoordelen. Op basis daarvan kunnen bedrijven gestimuleerd worden om zelf (nieuwe) oplossingen te ontwikkelen en te implementeren.
- Voor het monitoren van zowel werkdruk in alle facetten als RSI wordt een uniforme methode ingevoerd. Dat maakt vergelijking en goede bewaking van de informatie mogelijk. De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid VBBA wordt gespecificeerd voor de grafimedia-branche, terwijl ook vragen over RSI worden toegevoegd.

– Voor de bedrijven met minder dan 50 werknemers komt er een zelfscan voor werkdruk en RSI. Dit instrument wordt beschikbaar gesteld via internet en zal zijn gebaseerd op de eerdergenoemde VBBA. Werkgevers kunnen desgewenst bij de verdere uitvoering op deskundige ondersteuning rekenen. Ook komt er bijbehorend voorlichtingsmateriaal en krijgen bedrijven aanwijzingen over de maatregelen om RSI en werkdruk te voor-

komen. Om te volgen of we voldoende resultaat bereiken, zal ook hier de voortgang worden bewaakt.

– Voor grotere ondernemingen komt er een handboek waarmee men zelf een project voor het terugdringen van de werkdruk op gang kan brengen. Daarin wordt vooral ook ingespeeld op het feit dat verschijnselen van werkdruk en ook van RSI verschillen per bedrijf en zelfs per afdeling. Alle bedrijven met meer dan 50 werknemers worden hierbij ondersteund door een ervaren coach.

– Voor vroege reïntegratie in verband met werkdruk en RSI wordt een specifieke richtlijn opgesteld. De problematiek rond oudere werknemers in ploegendienst en van ouderen die geconfronteerd worden met snelle veranderingen op en rond het werk komt daarin speciaal aan de orde. De PAGO's (Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek) vormen hierbij een goed middel om tijdig te signaleren of dergelijke problemen er aan dreigen te komen. Specifieke afspraken zullen worden gemaakt met de Arbodiensten. Verder komt er doelgericht voorlichtingsmateriaal voor zowel werkgevers als werknemers.

Oplosmiddelen

Het OPS-probleem is sterk verbonden met grafische technieken waarbij oplos- en/of reinigingsmiddelen worden toegepast. We hebben het dan over offset, zeefdruk, illustratiediepdruk en verpakkingsdiepdruk dan wel flexografie. Maatregelen om de risico's verder te beperken, zijn specifiek op deze technieken gericht.

Voor de offset is het eerste doel het gebruik van de vluchtige K1 en K2 reinigingsmiddelen tot minder dan 10% terug te dringen. Na een jaar ervaring wordt bekeken of verdere aanscherping realistisch is. Verder is het streven het IPA-gehalte (isopropylalcohol) in vochtwater tot 5 vol-% of minder terug te dringen. Waar mogelijk zal de bedrijfstak de ontwikkeling van geheel IPA-loos drukken verder stimuleren en waar mogelijk dergelijke technieken ook daadwerkelijk in te voeren. Het streven is aan het eind van de convenantperiode 80% van de nieuw aan te schaffen persen IPA-loos te laten drukken. In de zeefdruk zullen inktten die rijk zijn aan oplosmiddelen aan het eind

van de convenantperiode voor zeker de helft zijn vervangen door oplosmiddelarme inktten (UV-inktten). Dat is in lijn met de ambitie van de Vereniging voor Zeefdruk en Sign Ondernemingen ZSO om 10% omschakeling per jaar te bereiken.

Als onderzoek uitwijst dat een versnelling mogelijk is, dan wordt de doelstelling ook aangescherpt. Bij de illustratiediepdruk gaat het om drie grafimedia bedrijven, die ieder al de nodige maatregelen nemen en ook verder op deze weg doorgaan. Hier is verder sprake van maatwerk.

In de verpakkingsdruk, diepdruk en flexo is bij de overgang door oplosmiddelarme inktten sprake van een langzaam voortschrijdend proces. De stand van de techniek maakt op dit moment nog geen volledige omschakeling mogelijk. Alle betrokken partijen werken echter hard aan verdere vooruitgang. Doelstellingen stellen zou dit proces kunnen belemmeren.

Wel wordt in het kader van dit arboconvenant onderzocht in hoeverre ook hier minder en niet vluchtige reinigingsmiddelen kunnen worden toegepast.

Voor de offset wordt een inventarisatie gemaakt van koploperbedrijven. Deze worden via voorlichting aan de andere bedrijven in dit segment doorgegeven.

Door middel van een enquête worden gegevens verzameld over het huidige gebruik van reinigingsmiddelen en IPA bij offsetdrukkerijen. Door vergelijking van kengetallen worden vervolgens die bedrijven geselecteerd die voor een gericht bezoek in aanmerking komen om hen gericht voorlichting en advies te geven over reductiemogelijkheden. Ook wordt informatie verstrekt over minder vluchtige alternatieven voor K1 middelen. Om de op dit gebied zo belangrijke ventilatie verder te verbeteren, komt er een aparte brochure over dit onderwerp. In de zeefdruk ligt de nadruk op gerichte voorlichting over de invoering van oplosmiddelarme inktten op het programma, om zo de doelstelling van 50%-reductie te kunnen bereiken. Jaarlijks wordt de stand der techniek en de invoering onderzocht door monitoring bij de inktleveranciers. Ook in deze branche wordt een brochure over ventilatie voorbereid.

In de verpakkingsdiepdruk/flexografie wordt een onderzoek naar de stand van de techniek voor minder vluchtige

ge reinigingsmiddelen uitgevoerd. Op grond hiervan worden dan nadere doelstellingen geformuleerd.

Vroege reïntegratie/ketendienstverlening

Om het verzuim en de WAO-instroom te verminderen, zijn twee dingen nodig: nieuwe activiteiten van ondersteunende deskundigen als arbodiensten en reïntegratiebedrijven en een nieuwe en nauwe samenwerking tussen werkgevers, werknemers, arbodiensten, verzekeraar en andere betrokkenen. Hier hebben we het dus over de keten in de verzuimbegeleiding:

– In de vier jaar van het arboconvenant zullen zoveel mogelijk bedrijven worden gestimuleerd om de overstap te maken naar een beter en op de Grafimedia toegespitst arbopakket
– In de vier jaar van het convenant krijgen minstens 2000 mensen met (potentieel) langdurig verzuim een actieve en vroegtijdig begeleiding. Dat betekent onder meer daadkrachtige en gerichte interventies en versnelde herplaatsing in eigen of ander werk. Deze zullen worden aangestuurd en gemonitord door gebruik van de Traject-Assistent. We gaan op deze twee zaken wat dieper in.

Arbodiensten

Er komt een nieuwe raamovereenkomst met de arbodiensten die veel voor onze branche werken. Daarbinnen kunnen gewenste nieuwe activiteiten in het normaal afgesproken pakket worden opgenomen. Niet alleen worden die activiteiten daardoor dan 'automatisch' uitgevoerd, ook kan meer samenhang ontstaan tussen de verschillende diensten die een arbodienst voor een bedrijf uitvoert. Zo'n integraal grafimedia arbopakket zal worden afgerekend op basis van een bedrag per werknemer en niet meer per verrichting. Het nieuwe pakket zal vooral de volgende onderdelen omvatten:

– risico-inventarisatie (RIE), met vooral ook informatie over die risico's binnen het bedrijf die daadwerkelijk tot verzuim hebben geleid. Daar kan de ondernemer via gerichte investeringen ook doeltreffend preventief optreden;
– concrete advisering bij de plannen van aanpak die uit een RIE volgen;
– periodiek geneeskundig onderzoek

(PAGO), waarin met name aandacht wordt besteed aan RSI-factoren, werkdruk en OPS;

– het bijhouden en gericht rapporteren van verzuimgegevens;

– standaard uren voor advisering aan de bedrijfsleiding, waarbij preventie de boventoon voert;

– in het kader van vroege reïntegratie zal de arbodienst zich maximaal inspannen voor mensen die langer dan drie of vier weken verzuimen. Routinesprekuren in de eerste twee weken van het verzuim worden ‘ingeruild’ voor het zo snel en adequaat mogelijk in beeld brengen van de mogelijkheden om de duur van het verzuim te beperken.

Er komt een systeem om de nieuwe activiteiten van de arbodiensten te monitoren. Om dit te bereiken zijn en/of worden in het kader van het arboconvenant afspraken gemaakt met de drie veel voor de branche werkende arbodiensten. Het nieuwe pakket is samen met de arbodiensten en de verzekeraar ontwikkeld. Binnen enkele bedrijven wordt sinds de zomer van 2001 al met zo’n pakket proef gedraaid. Direct na het afsluiten van het convenant wordt het aan alle grafimedia werkgevers aangeboden.

Traject-Assistent

Om de werkzaamheden voor vroege reïntegratie goed uit te kunnen voeren, gaan de arbodiensten en alle andere betrokkenen werken met de zogenaamde Traject-Assistent. Dit is een elektronische informatiedrager, waarin alle belangrijke informatie over het verzuimtraject van individuele werknemers bij elkaar kan worden gebracht. Het is goed hier op te merken dat aan de privacy-elementen van de informatie alle mogelijke aandacht wordt besteed. Binnen de grafimedia-branchen wordt de Traject-Assistent gekoppeld aan Plato, het systeem voor elektronische data-uitwisseling van personeelsgegevens. De grafimedia-branchen streeft er in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar om de branche bij dit project als voorbeeld voor andere branches te laten dienen.

Arbo-infrastructuur

Bij het aanpakken van de problemen in onze branche willen we graag zelf de regie houden. Om de activiteiten

echter goed uit te kunnen voeren en dus de gewenste resultaten te bereiken, is het wel nodig de infrastructuur verder uit te bouwen. De volgende doelstellingen zijn vastgelegd voor de met het integrale arbopakket en de gerichte aanpak van arbeidsrisico’s te bereiken resultaten:

– het ziekteverzuim dient een half procentpunt te dalen. Uiteraard kijken we naar alle verzuim, maar toch gaat de aandacht speciaal uit naar langdurig verzuim door psychosociale klachten en de bovengenoemde arbeidsrisico’s.

– de jaarlijkse instroom in de WAO moet met minstens 20% dalen. Ook hier ligt het zwaartepunt op psychische arbeidsongeschiktheid en de genoemde arbeidsrisico’s. Eigenlijk willen we bereiken dat de instroom in de WAO (weer) kleiner wordt dan de uitstroom, zodat er uiteindelijk steeds minder WAO-ers zullen zijn.

Voor de implementatie van het arboconvenant wordt een aparte projectorganisatie ingesteld. Die zal gedurende de hele looptijd van vier jaar aan het werk moeten blijven. De organisatie wordt bemand met externe deskundigen maar ook met mensen die binnen de grafimedia-branchen zelf of de daar werkende organisaties al veel expertise hebben opgebouwd.

Voor het onderwerp werkdruk/RSI zal de projectorganisatie de beoogde instrumenten moeten (laten) ontwikkelen en vooral ook moeten zorgen voor goede voorlichting aan de bedrijven. Verder zal de organisatie de projecten binnen verschillende ondernemingen coördineren, ondersteunen en coachen. Een belangrijk voordeel is dat bedrijven dan van elkaars ervaringen kunnen leren. Het is immers ook hier niet nodig steeds opnieuw het wiel uit te vinden.

Ook op het gebied van oplosmiddelen treedt de projectorganisatie coördinerend op. Hierbij gaat het met name om het interpreteren van lopende onderzoeken, het vertalen van de resultaten daarvan naar de praktijk van de bedrijfsgroepen en wederom het opstellen van goed en gericht voorlichtingsmateriaal. Omdat er binnen de branche op dit gebied inmiddels al veel ervaring is opgebouwd, zal de deskundigheid voor dit onderwerp waarschijnlijk ook vanuit de branche zelf worden gehaald.

Een centraal arboplatform voor alle grafimedia bedrijven is vooralsnog

niet noodzakelijk. Ook bij de vroege reïntegratie is centrale aansturing van individuele gevallen op het eerste gezicht niet nodig. Uitgangspunt is immers dat het bij – of vanuit – het bedrijf zelf moet gebeuren, direct ondersteund vanuit de arbodienst. Voor de rapportage van individuele gevallen worden wel centrale richtlijnen opgesteld, zodat het beeld voor de hele branche ook te volgen is. Grafimedia ondernemers kunnen voor advies en ondersteuning terecht bij een Help Desk. De Help Desk wordt het centrale punt voor alle betrokkenen binnen het Arboconvenant Grafimedia en zal dan ook een bron van kennis en ervaring kunnen worden waar iedereen een beroep op kan doen.

Hoofdstuk 1 Inleiding

In oktober vorig jaar is door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen, de Vereniging de Nederlandse Dagbladpers, FNV KIEM en de CNV Dienstenbond een intentieverklaring grafimedia-branchen getekend. Betrokken partijen verklaarden daarbij binnen 1 jaar te komen tot de ondertekening van een convenant op het terrein van: psychische arbeidsongeschiktheid, in het bijzonder als gevolg van het arbeidsrisico werkdruk; de arbeidsrisico’s RSI en organische oplosmiddelen; verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie van zieke werknemers. Ten behoeve van de totstandkoming van dit convenant is een Branchebegeleidingscommissie (BBC) ingesteld voor de totstandkoming van een aanvaardbaar en werkbaar convenant. Deze commissie is direct na de ondertekening van de intentieverklaring ingesteld en aan het werk gegaan. In de BBC hebben vertegenwoordigers van voorgaande partijen zitting genomen en in december vorig jaar is Dexis Arbeid als ondersteuning voor de BBC toegevoegd aan deze commissie. Dexis Arbeid is een netwerkorganisatie van adviseurs, project- en interimmanagers op het terrein van arbeid, sociale zekerheid, arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden.

Wat wij met dit rapport willen bereiken is eenvoudig te formuleren. Wij willen dat grafische werknemers min-

der snel ziek worden en vervolgens als zij ziek zijn, dat ze weer snel aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. Dat levert een gezonde bedrijfstak op; zowel gezien vanuit de gezondheid van de medewerk(st)er als vanuit het alsnog stijgende kostenniveau. Gezien de maatschappelijke discussie over deze problematiek en alle pogingen om ons heen dit resultaat te realiseren, is het doel niet eenvoudig te bereiken. Vandaar dit rapport. In het rapport is helder aangegeven wat we willen bereiken. We willen in de komende paar jaar een neerwaartse trendbreuk realiseren voor het alsnog stijgende verzuimpercentage en een daling van de instroom in de WAO. Dat willen we bereiken door een pakket concrete maatregelen op de verschillende terreinen. Dit rapport leest niet als een roman. Om te komen tot een aanvaardbaar en werkbaar convenant is de inzet van specialisten bij ons en andere participanten noodzakelijk. De vaktafel ondersteunt ons proces om vrij precies aan deze betrokkenen duidelijk te maken wat wij willen bereiken en hoe we dat willen doen. In de gesprekken met deze ons omringende specialisten is in ieder geval duidelijk geworden dat ook zij hun bijdrage willen leveren.

De BBC heeft in het afgelopen jaar zijn eerste doelstelling gehaald. In een constructieve sfeer is gewerkt aan een haalbaar plan waarin een appel wordt gedaan op de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen om een gezonde bedrijfstak te waarborgen in de toekomst. Wij zijn ons er van bewust dat de gekozen koers meer ligt in het verlengde van het volgen van het gezonde verstand dan van het opleggen van verplichtingen. Wij vertrouwen er op dat het gezonde verstand in voldoende mate aanwezig is in onze bedrijfstak.

*Namens de BBC,
Frans Beun (voorzitter BBC)*

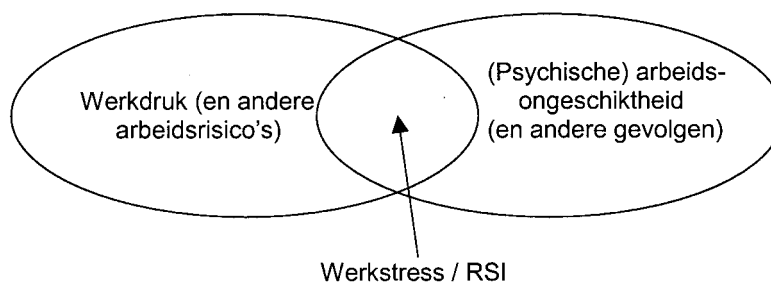
*leden van de BBC:
S. Bak (CNV Dienstenbond)
G. van Eeden (FNV Kiem)
B. Hoogenboom (KVGGO)
A. Verbeek (KVGGO)
P. Iping (SZW)
J. Dirks (Arbeidsinspectie)*

*Dexis Arbeid:
H. Bolk.
J. Kloosterboer.*

Hoofdstuk 2 Werkdruk en RSI

2.1 Inleiding

De convenantpartijen in de Grafimedia hebben onderzocht of de bestaande werkdruk en mate van vóórkomen van RSI onaanvaardbaar zijn of onaanvaardbare gevolgen hebben (w.o. bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid). Op grond daarvan is vastgesteld dat aan (elementen van) werkdruk en aan RSI inderdaad wat gedaan kan/moet worden. Voorstellen zijn gedaan om (de gesignaleerde elementen van) werkdruk aan te vatten. Werkdruk is één van de potentiële oorzaken van psychische arbeidsongeschiktheid. RSI hangt voor specifieke beroepsgroepen bovendien sterk met werkdruk samen en is daar in samenhang met andere factoren soms een gevolg van.



Een belangrijke doelstelling van het arboconvenant is terugdringing van arbeidsongeschiktheid als gevolg van psychische factoren en stress (en voor specifieke groepen: RSI). Psychische factoren en stress vormen ook in de grafimedia-branche de belangrijkste oorzaak van arbeidsongeschiktheid (40%). Van het verzuim wordt, afhankelijk van de sector, 40 tot 70% veroorzaakt door 'stress'. 'Psychische arbeidsongeschiktheid' wordt van de zijde van het LISV echter uiterst omzichtig benaderd. Vermoeden is dat een significant deel van de WAO-ers als gevolg van arbeidsconflicten e.d. uitgerangeerd is geraakt onder de noemer van 'psychische arbeidsongeschiktheid'.

In het rapport 'Enkeltje WAO' stelt Nyfer vast dat de wijze waarop psychisch arbeidsongeschikten in het begin van hun verzuim worden ondersteund zeer verbeterd kan worden. Met betrekkelijk eenvoudige middelen die reeds best practice zijn in een aantal grote ondernemingen. Die verbetering zal vooral het gevolg zijn van eenduidiger aansturing door en van

betrokken deskundigen alsmede intensiever verzuim- en conflictmanagement. De deskundigencommissie 'Donner 1' zal dat naar alle waarschijnlijkheid ook concluderen en zij zal bovendien gedifferentieerde maatregelen uittekenen voor de uiteenlopende verschijningsvormen van psychische arbeidsongeschiktheid. Waar nodig en wenselijk zal het Arboconvenant Grafimedia nader worden toegespitst op basis van deze nog uit te brengen adviezen. In dit hoofdstuk geven we allereerst aan waar we het in het algemeen over hebben (paragraaf 2.2). Vervolgens beschrijven we op basis van een nulmeting de aard en omvang van de problematiek in de grafimedia-branche (paragraaf 2.3). De situatie vertalen we in doelstellingen (paragraaf 2.4) en een plan van aanpak om die

doelstellingen te bereiken (paragraaf 2.5).

2.2 Definitie van werkdruk en RSI

We definiëren in de onderstaande paragrafen wat wij verstaan onder de arbeidsrisico's werkdruk en RSI. Beide zijn in zekere zin van een andere orde. Werkdruk op zich zal alleen onder bepaalde voorwaarden tot daadwerkelijke schade lijden terwijl de term RSI staat voor een actuele schade. Beide hebben anderzijds voor specifieke beroepsgroepen wel met elkaar te maken. RSI is voor deze groepen een reëel risico in de zin dat specifieke werkzaamheden die door hen voortdurend óók met werkdruk dienen te worden uitgevoerd tot RSI kunnen leiden.

2.2.1 Psychosociale arbeidsbelasting

De convenantpartijen hebben besloten om als theoretisch én analytisch kader voor het begrip 'werkdruk' uit te gaan van de term psychosociale arbeidsbelasting en van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). Deze probeert samenhang en helderheid te scheppen tussen de ver-

schillende begrippen. Centraal staan de mate van psychosociale arbeidsbelasting en het begrip 'werkstress'. Het gaat de VBBA om het in kaart brengen van factoren die bepalend zijn, zoals:

- taakkenmerken
- organisatiestress
- arbeidsvoorwaarden
- werkstress en psychische klachten
- relatie werk - privé

De lijst/monitor is een breed opgespannen instrument en we citeren wat een handboek zegt over onderwerpen die gemeten worden.¹

'Over welke taakkenmerken van invloed zijn op het ontstaan van werkstress, zijn in de loop der jaren theoretische uitgangspunten geformuleerd. (...) De monitor biedt een vrij gedetailleerde uitwerking van de taakkenmerken zoals die in deze modellen aan bod komen.' Het gaat om de volgende lijst van taakkenmerken:

- taakeisen, kwantitatief
 - o werktempo/werkhoeveelheid
 - o overwerk
- taakeisen, kwalitatief
 - o mentale belasting
 - o emotionele belasting
 - o lichamelijke inspanning
 - o complexiteit van het werk
 - taakstructurering
 - veelzijdigheid van het werk
 - o afwisseling in het werk
 - o leermogelijkheden
 - o aansluiting bij de opleiding
 - regelmogelijkheden
 - o zelfstandigheid
 - o inspraak
 - o contactmogelijkheden

'Behalve het werk zelf, wordt in de meeste benaderingen van werkstress ook aandacht geschonken aan de organisatie als bron van werkstress. Het meest onderzocht is de relatie met leiding en met collega's. (...) Op het terrein van de arbeidsverhoudingen kan men nog verder ingaan op de rollen die medewerkers in de organisatie vervullen. (...)'

'In het sociale functioneren van organisaties kan een aantal sleutelementen worden onderscheiden die van belang kunnen zijn met betrekking tot werkstress. We doelen op samenwerking, werkoverleg, informatie en communicatie. (...)'

'Relevant zijn ook bevindingen waarin

werkstress meer aan werk- en organisatievariabelen te wijten blijkt te zijn dan aan individuele psychologische variabelen. Onder de beste voorspelers van werkstress zijn de helderheid van doelstelling in het werk en de efficiency. (...)'

'Tenslotte het onderwerp verandering. De meeste organisaties staan tegenwoordig niet stil, maar zijn voortdurend in beweging. Aangezien organisatieverandering gepaard gaat met ingrepen in de taken en in de sociale structuur (...) is werkstress vaak een van de onbedoelde bijwerkingen van organisatieverandering. (...)'

'Op het brede terrein van de arbeidsvoorwaarden zijn er enkele gebieden aan te duiden die met name van belang zijn voor werkstress. Dit is in de eerste plaats het onderwerp arbeidstijden (...)'

'Een volgend terrein is de loopbaan van de medewerkers. Naast geld en waardering zijn groei en zekerheid op te vatten als beloning van het werk. Het niet krijgen van deze beloningsvormen, d.w.z. stagnatie of achteruitgang in de loopbaanontwikkeling en onzekerheid over de toekomst, spelen een rol in het ontstaan van werkstress. (...)'

'Een laatste onderwerp (...) op het gebied van arbeidsvoorwaarden en relevant in relatie tot werkstress, heeft betrekking op de personele bezetting: de balans tussen de vaste medewerkers en de tijdelijke, de regelingen bij vacatures en bij ziekte (vervanging) en de balans tussen geschoolde krachten en qua kwalificaties minder goed inzetbaar personeel.'

'Uit onderzoek en uit de klinische praktijk van begeleiding van werknemers met psychische klachten komt naar voren dat werkstress en burnout hoofdzakelijk in twee hoofdrichtingen kunnen worden gesplitst: spanningsklachten en problemen met het welbevinden. Beide groepen van klachten kunnen zich afzonderlijk voordoen en zich ook afzonderlijk compliceren door het optreden van psychische klachten.'

Tot zover een weergave van de belangrijkste componenten binnen de 'container' 'werkdruk', althans volgens de wetenschappelijke achtergronden van de VBBA. Deze lijst is vanaf 1995 bij ruim 130.000 Nederlandse werknemers afgenomen. De SKB heeft deze gegevens benut om voor de

Grafimedia referentiegegevens aan te leveren die worden beschouwd als 0-meting. Zie daarvoor de volgende paragraaf.

Onderzoek over werkstress (en de oorzaken en psychische gevolgen) op branche of landelijk niveau zegt overigens wat anders als eenzelfde onderzoek op bedrijfsniveau. Zaken die op geaggregeerd niveau niets verklaren of zeggen of waartussen schijnbaar geen verband bestaat, doen dat op bedrijfsniveau wel. Dat betekent dat (oorzaken van) werkstress en hun (psychische) gevolgen nauwelijks zinvol op geaggregeerd niveau boven tafel zullen kunnen komen, laat staan dat op datzelfde niveau maatregelen bedacht of ingevoerd kunnen worden. Het enige dat zin heeft is de tools samen te stellen waarmee bedrijven hun eigen situatie in beeld kunnen brengen en op basis daarvan, indien nodig, oplossingen bedenken.

2.2.2 RSI

RSI is de afkorting van Repetitive Strain Injury. Hiermee worden klachten van de nek, schouders en armen aangeduid die ontstaan door overbelasting op het werk. Dit duidt direct een verbinding aan met de in de vorige paragraaf omschreven psychosociale arbeidsbelasting.

In de volksmond spreekt men meestal over 'muisarm', hoewel daar niet alle vormen van RSI onder vallen. In de medische en wetenschappelijke wereld gebruikt men een scala aan termen die soms nagenoeg hetzelfde als RSI betekenen (bijvoorbeeld Occupational Overuse Syndrome) en soms een deelverzameling aanduiden (bijvoorbeeld carpaal tunnelsyndroom of peesschedeontsteking).

RSI kan ontstaan doordat steeds dezelfde bewegingen worden gemaakt, zoals dat in de afwerking van de Grafimedia voor kan komen.

Voorbeelden zijn chronische pees- en slijmbeursontstekingen. Dit wordt ook wel dynamische RSI genoemd.

Tegenwoordig blijkt RSI echter in toenemende mate voor te komen bij beeldschermwerkers die juist helemaal niet dynamisch werken. Als dat het geval is en er ontstaan bijvoorbeeld nekklachten door te lang werken in één bepaalde houding zonder voldoende rust en afwisseling, dan wordt dit een vorm van statische RSI genoemd.

2.3 Aard en omvang van de psychosociale arbeidsbelasting en RSI in de Grafimedia

2.3.1 Psychosociale arbeidsbelasting

De SKB heeft de stand van zaken rond werkdruk en werkstress in de branche onderzocht (rapportages dd. 20 april 2001 en 7 juni 2001). Na een eerste analyse is gerapporteerd over 706 VBBA vragenlijsten uit de grafimedia-branche die verspreid over de periode 1996 – 2000 zijn afgenomen. In een tweede analyse is aanvullend over 814 lijsten van met name enkele grotere bedrijven (>50 werknemers) gerapporteerd.

Gezien de totale omvang van de onderzochte populatie, van 1520 lijsten, stelt de BBC vast dat de meting

voldoende representatief om als nulmeting beschouwd te kunnen worden. Zij laat zich daarbij mede leiden door de vaststelling van de SKB, 'dat de resultaten zijn gebaseerd op de antwoorden van werknemers uit de Grafimedia, en dat de resultaten niet in overheersende mate worden bepaald door één afzonderlijk bedrijf (...). Als uitgangspunt voor het signaleren van branchespecifieke problemen zijn deze resultaten een geschikte basis, met name als het uitvoeren van een onderzoek bij de gehele populatie in de Grafimedia of bij een steekproef stuit op (praktische) bezwaren.'

We vatten de belangrijkste bevindingen aan de hand van onderstaande spindiagrammen samen.

Grafimedia ten opzichte van de beroepsbevolking in het algemeen in Nederland:

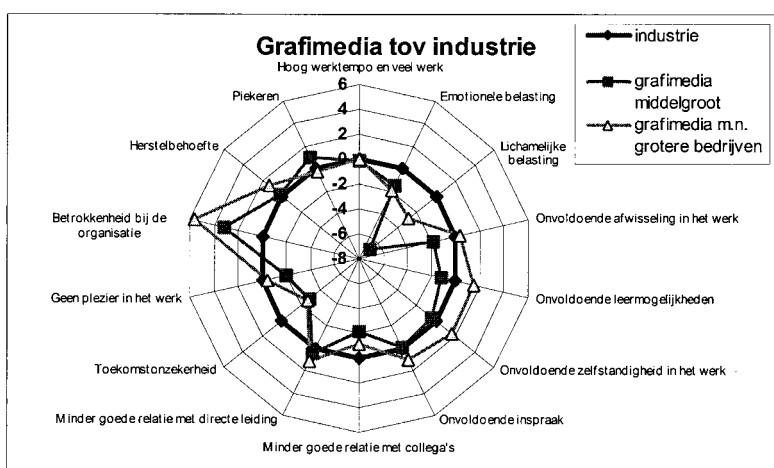
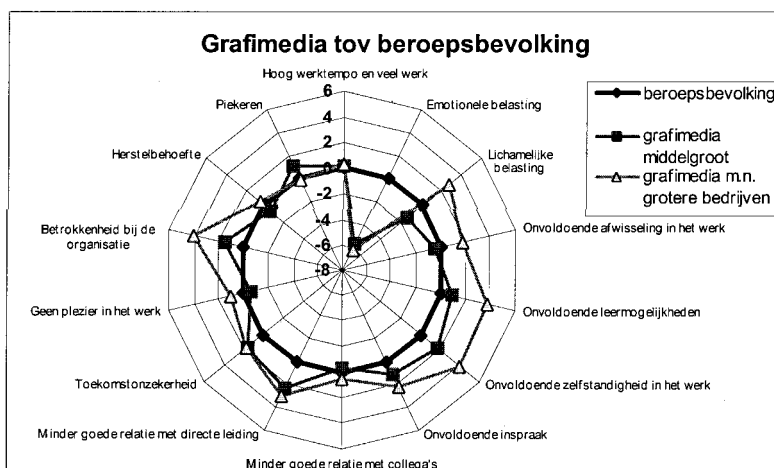
- Ongunstiger scores op de items 'Betrokkenheid bij de organisatie', 'Relatie met directe leiding', 'Inspraak', 'Zelfstandigheid in het werk' en 'Leermogelijkheden'
- Ongunstiger scores van met name grotere bedrijven ten opzichte van kleinere op de items 'Lichamelijke belasting' en 'Afwisseling in het werk'.
- Gunstiger scores op 'Emotionele belasting'.

Grafimedia ten opzichte van de industrie in Nederland:

- Ongunstiger score op het item 'Betrokkenheid bij de organisatie', 'Relatie met directe leiding'
- Met name bij de grotere bedrijven óók ongunstiger scores op de items 'Zelfstandigheid in het werk', 'Inspraak' en 'Leermogelijkheden',
- Gunstiger scores op 'Emotionele belasting', 'Lichamelijke inspanning', 'Plezier in het werk', 'Goede relatie met collega's', 'Toekomstonzekerheid'.

Het beeld dat uit deze scores naar voren komt, met name op grond van het beeld bij de grotere ondernemingen, is dat van een bedrijfstak waarin op betrekkelijk traditionele wijze wordt gemanaged en waarin aandacht voor het menselijk kapitaal verder ontwikkeld kan worden. De werknemers hebben relatief veel plezier in hun werk en hebben een goede onderlinge relatie, hetgeen een aanwijzing is voor hun affiniteit met het werk. Hun zelfstandigheid, inspraak en leermogelijkheden zijn echter relatief beperkt en de relatie met directe leiding en vooral de organisatie als geheel valt te verbeteren.

Werkdruk in de grafimedia-branche hangt dus voor een belangrijk deel samen met organisatorische aspecten en niet zozeer met functie of taak. Het management zal daarom bij de aanpak van werkdruk deels bij zichzelf te rade moeten gaan. Vermoeden is dat sociaal innovatiever management een belangrijke positieve bijdrage kan leveren. De aanpak die daartoe in de sector wordt voorgesteld dient met name op deze constatering aan te sluiten en voor een belangrijk deel bedrijfsspecifieke 'eigen' conclusies mogelijk moeten maken.



Bron: rapportage werkdruk en werkstress 2001, SKB, Amsterdam

Opmerkelijk is dat de branche qua werktempo en hoeveelheid werk niet afwijkt van de rest van de industrie of van de rest van de beroepsbevolking. Of het werktempo daarmee ook als 'normaal' wordt beschouwd is overigens een vraag waar diverse partijen in diverse branches zich momenteel over buigen, onder meer met behulp van internationaal vergelijkend onderzoek.

Dat de branche ten opzichte van de rest van de beroepsbevolking gunstig scoort met betrekking tot emotionele belasting is niet verwonderlijk, omdat daarin de in dat opzicht meest problematische sectoren zijn opgenomen: onderwijs en zorg.

De lichamelijke belasting is groter bij de grote bedrijven, maar ten opzichte van de rest van de industrie nog steeds gunstig en lijkt dus voor de werknemerspopulatie als totaal geen specifiek punt van aandacht te hoeven zijn.

Als we de resultaten van de rapportage 'stand van zaken werkdruk en werkstress' meer diepgaand bekijken op leeftijd, geslacht, opleiding, leidinggevend niveau dan komen behalve de reeds genoemde zaken een aantal aandachtspunten naar voren:

– 'Toekomstonzekerheid' scoort specifiek ongunstiger in de leeftijdscategorie 45 t/m 54 jaar, terwijl in alle overige categorieën een gunstiger beeld wordt gezien.

– Vrouwen scoren ongunstiger in de werkdrukoorzaak categorieën 'Veelzijdigheid (afwisseling in het werk en leermogelijkheden)' en 'Regelmogelijkheden (zelfstandigheid in het werk en inspraak)'.

– Dit geldt ook voor de niet leidinggevenden en lager opgeleiden (zowel mannen als vrouwen).

– Voor de leidinggevenden en hoger opgeleiden scoren de categorieën 'Veelzijdigheid (afwisseling in het werk en leermogelijkheden)' en 'Regelmogelijkheden (zelfstandigheid in het werk en inspraak)' juist gunstiger terwijl de taakeis 'hoog werktempo en veel werk' in deze groep ongunstiger scoort.

– Opmerkelijk is dat de niet leidinggevenden op de categorie taakeisen (hoog werktempo, emotionele belasting, lichamelijke inspanning) gunstiger scoren.

– Mannen scoren alleen ongunstiger op een 'Minder goede relatie met directe leiding'

– Voorts vallen de reeds weergegeven verschillen op tussen kleinere en grotere bedrijven

Deze trends in met name het onderscheid bedrijfsomvang, leeftijd, geslacht, leidinggevend niveau en opleiding illustreren de specifiek ervaren werkdruk waar binnen de branche rekening mee dient te worden gehouden bij het samenstellen van een specifiek werkbelevingsonderzoek. Wij achten in het kader van een te ontwikkelen werkdruk/RSI instrument voor individuele grotere bedrijven vergelijking met deze gegevens in de toekomst zinvol. Ook zullen deze worden gebruikt voor het nader uitbouwen van een nulmeting gedurende de periode van het eerste jaar na afsluiten van het arboconvenant.

2.3.2 RSI

In de Grafimedia is sprake van de volgende verdeling naar categorieën van de werkzame personen. De verdeling is op basis van het totale KVGGO bestand van 47.378 werkzame personen per 1 januari 1999. Omdat er bij geen van de organisaties in de branche per werknemer is / wordt vastgelegd welke functie wordt uitgevoerd zullen we op basis van deze verdeling een inschatting maken ten aanzien van het aantal mogelijk aan het arbeidsrisico RSI blootgestelde werknemers.

Globale verdeling naar categorieën werkzaamheden in de Grafimedia

| Niet grafisch personeel | % aantal werknemers |
|-------------------------------------|---------------------|
| – Directie | 8,2 |
| – Kantoor- en verkoop-personeel | 17,0 |
| – Technisch leidinggevend personeel | 4,6 |
| – Leerlingen | 1,1 |
| Grafisch productiepersoneel | |
| – Voorbereiding | 7,2 |
| – Drukactiviteiten | 39,0 |
| – Afwerking | 11,2 |
| – Overige grafische activiteiten | 3,6 |

Bron: KVGGO Statistisch bericht

Het gebruik van beeldschermen is in de afgelopen 20 jaar in de Grafimedia, zoals in zovele branches, enorm toegenomen. Als we al het

niet-grafisch personeel en de voorbereiding aanmerken als regelmatig beeldschermgebruiker (= beroepshalve meer dan twee uur beeldschermwerk) dan hebben we hier te maken met 38,1 % van de werkenden in de Grafimedia die mogelijk aan een verhoogd arbeidsrisico RSI blootgesteld worden. Daarnaast zouden vormen van dynamische RSI voor kunnen komen in de drukactiviteiten (39,0%) en de afwerking (11,2%). De RSI zou zich kunnen uiten in overbelasting als gevolg van het uitvoeren van steeds dezelfde dynamische bewegingen.

Dynamische RSI zal in een zeer nauwe samenhang moet worden gezien met lichamelijke belasting in deze sectoren en ook integraal bekeken moeten worden.

In door de Gezondheidsraad samengevatte cijfers over het voorkomen van RSI in Nederland worden de volgende zaken gerapporteerd. Inzicht in de ernst en de duur van de klachten, de mate van beperkingen en de gevolgen voor het ziekteverzuim is relevant voor de beoordeling van een gezondheidsprobleem. In Nederland bestaat nog geen afdoende registratie van mensen met RSI-klachten. Een schatting van de prevalentie (= het vóórkomen) van RSI berust dus op de resultaten van onderzoek.

De onderzoeken (TNO, CBS, Coronel Instituut, RIVM) geven prevalenties van gemelde werkgebonden klachten in nek, schouder, armen of handen gedurende het jaar voorafgaand aan het onderzoek, van tussen de 20% en 40% van de beroepsbevolking.

Deze omschrijving van RSI-klachten is echter aanzienlijk minder specifiek dan wenselijk is om de problematiek in kaart te brengen. De percentages die het best aansluiten bij de gewenste omschrijvingen zijn naar schatting 11% voor klachten aan nek/schouder/bovenrug en ongeveer 5% voor klachten aan elleboog/pols/hand.

In Nederland is in een aantal bedrijfssectoren aan te geven die een verhoogde prevalentie laten zien: industrie (incl. grafimedia-branche), horeca, bouwnijverheid, vervoer, landbouw en 'overige dienstverlening'. Voor sommige beroepen is de waargenomen prevalentie duidelijk bovengemiddeld, onder meer voor werknemers in de bouw, laders, lossers en inpakkers, secretaresses, typis-

tes, beeldschermwerkers en kleermakers en naaisters.

De Gezondheidsraad rapporteert onder meer de volgende risicofactoren: overmatig uitoefenen van kracht, werken in ongemakkelijke houdingen, voortdurend werken in dezelfde houding, (statische belasting) en repetierende bewegingen. Psychologisch arbeidsgebonden factoren leiden op zichzelf niet tot RSI-klachten, maar kunnen er in combinatie met fysieke factoren aan bijdragen. Te weinig hersteltijd, psychische belasting (hoge werkdruk, hoge werkstress, hoog werktempo, werk met hoge mentale eisen) en geringe sociale ondersteuning (relatie met collega's, hoger geplaatsten en management) zijn waarschijnlijk belangrijk. Over de bijdrage van persoonsgebonden risicofactoren (bijvoorbeeld lichaamsbouw, het omgaan met stress) en de kans op het krijgen van RSI is nog vrijwel niets bekend.

Bewijskracht voor de effectiviteit van preventieve maatregelen ontbreekt vrijwel volledig. Ook zijn resultaten van adequaat onderzoek naar de behandeling van RSI-patiënten als de het rapport van de Gezondheidsraad schaars.

De BBC heeft besloten geen specifieke nulmeting uit te voeren naar de RSI problematiek in de grafimedia-branchen op basis van bestaande gegevens. De reden daarvan is dat de analyse met name op PAGO's gebaseerd zou moeten worden die slechts de algemene gezondheid en werkbeleving in kaart hebben gebracht. Daarom wordt de relatieve waarde van deze analyse als nulmeting voor het specifieke arbeidsrisico RSI laag geacht. Besloten is af te zien van de analyse van de PAGO-bestanden Grafimedia met als doel het opbouwen van een nulmeting RSI.

Wel acht de BBC het zinvol gebruik te maken van voortschrijdend inzicht (uitgeverijsector) en van de RSI-monitor (gemeenten, banken, door onder meer SKB) om in een geïntegreerd werkdruk / RSI instrument vanaf afsluiten van het arboconvenant de nulmeting RSI op te bouwen in het eerste jaar van het convenant. Op deze wijze kon een relatief dure investering om alsnog een representatieve gestratificeerde RSI nulmeting uit te laten voeren bespaard worden. De BBC vindt het een voordeel dat de aanpak via een geïntegreerd werk-

druk / RSI instrument ook veel meer recht doet aan het proces waarin bedrijven betrokken zullen moeten raken bij de aandacht en implementatie van een werkdruk / RSI aanpak. Uit interviews in bedrijven die reeds aan de gang zijn met een RSI aanpak blijkt nadrukkelijk dat je er met het afnemen van een vragenlijst (lees: nulmeting) nog lang niet bent. Ervaringen in andere arboconvenanten tonen aan dat het uitzetten van (werkdruk) vragenlijsten enkel en alleen voor het opbouwen van een nulmeting zelfs belemmerend werkt voor de inzet van een integrale aanpak nadien, omdat een deel van de werknemers binnen een relatief korte periode twee keer achter elkaar gevraagd wordt op hetzelfde thema vragenlijsten in te vullen. De voorkeur gaat daarom uit naar het opbouwen van een nulmeting gekoppeld aan het proces van daadwerkelijk aan de slag gaan met de problematiek in individuele bedrijven.

2.3.3 Flexibiliteit en ouderen in de ploeg

De BBC wenst specifieke aandacht voor de samenhang tussen werkdruk, flexibilisering en ouderen in de ploeg. Ploegendienst zou tot negatieve effecten kunnen leiden en flexibilisering zou positieve effecten kunnen sorteren. Oudere werknemers in de ploeg zouden specifieke problemen kunnen ervaren. Flexibilisering zou positieve effecten kunnen hebben voor de situatie van oudere werknemers. De in uiteenlopende onderzoeken gerapporteerde bevindingen² over functieflexibiliteit geven aan dat een bredere inzet en bewegingsvrijheid (in termen van regelmatig taken van leidinggevend en andere afdelingen kunnen oppakken) bijdragen aan wat je zou kunnen noemen een 'gezonde werkdruk'. Alleen het moeten overnemen van taken van (een) collega('s) leidt op den duur door de combinatie van minder autonomie en emotionele belasting tot een als negatief ervaren werkdruk (en tot langer verzuim). Omdat mensen die lang dezelfde functie bekleden méér verzuimen zou intensivering van deze functieflexibiliteit interessant kunnen zijn om verzuim te doen afnemen.

De in rapporten aangegeven feiten over flexibiliteit pleiten er voor om contractflexibiliteit (althans als het

gaat om werkdruk) verder buiten beschouwing te laten. Dat geldt zowel voor het onderwerp flexibiliteit in de arbeid (flexuren) als voor de met name genoemde specifieke vorm van contractflexibiliteit, ploegendienst. In het eerder genoemde onderzoek is in beide gevallen de relatie tot werkdruk niet van groot belang.

Mensen die hun hele leven in de ploeg werken ontwikkelen problemen naarmate zij ouder worden (US Congress, Office of Technical Assessment). Vanaf de leeftijd van 40 – 45 treden er sowieso veranderingen op in de biologische klok, waardoor onder meer de slaap/waak cyclus verandert. Naarmate we ouder worden neigen we ertoe ochtendmens te worden. Of men nu in de ploeg werkt of niet. Men slaapt lichter, ritmes worden vlakker. Dat verschijnsel wordt versterkt als men in nachtdiensten werkt. Ook bestaan er indicaties voor negatieve effecten van het ouder worden op eetlust, spijsvertering, infecties aan de ademhalingswegen, etc. die ook kunnen worden versterkt door het werken in de ploeg. Ook blijkt uit onderzoek nut en noodzaak van lichamelijke activiteit door ouderen. Een klein deel van de oudere medewerkers kan dus extra gezondheidsproblemen krijgen, dóór de ploegendienst. Maar dat geldt niet voor de meerderheid van de ouderen. Zo men al iets wenst te doen aan de evidente gevolgen van ploegdiensten, dan zouden die op alle werknemers betrekking moeten/kunnen hebben. Er wordt daarom ten aanzien van ouderen in de ploeg gepleit voor maatwerk, d.w.z. gepaste oplossingen voor die ouderen die inderdaad (extra) gezondheidsproblemen krijgen door ploegendienst.

Opmerkelijk is voorts dat oudere werknemers minder verzuimen dan jongere, maar als ze verzuimen is dat voor een langere periode. Het verzuim van ouderen is daardoor hoger dan dat van jongeren. Dit blijkt echter niet direct met de leeftijd maar veel meer met de duur van het dienstverband te maken te hebben. Voor alle leeftijds categorieën blijkt het ziekteverzuim toe te nemen met de duur van het dienstverband. De BBC is van mening dat dit pleit voor functieflexibiliteit en, vooral, mobiliteit. In ieder geval is er sprake van negatief effect van duurbelasting door (te) lang uitoefenen van dezelfde functie.

2.4 Doelstellingen

De BBC heeft besloten om de psychosociale arbeidsbelasting en RSI in de branche te reduceren. Zij hanteert daarbij de volgende doelstellingen:

- De psychosociale arbeidsbelasting in de branche moet op de in vergelijking met de rest van de industrie relatief ongunstig scorende factoren (betrokkenheid bij de organisatie, relatie met leidinggevend(en) en voor specifieke categorieën werknemers in de loop van het arboconvenant ten minste zover afnemen dat de branche overeenstemt met de rest van de industrie.
- In het bijzonder vraagt de BBC daarbij aandacht voor de situatie in de grotere ondernemingen, vanwege het feit dat aldaar naast relatief weinig betrokkenheid bij de organisatie ook sprake is van relatief weinig leermogelijkheden en zelfstandigheid. De BBC leidt daar de noodzaak uit af om het management te ondersteunen bij innovaties op het terrein van interne organisatie en leidinggeven
- De BBC heeft besloten daartoe te bevorderen dat een bedrijfsgerichte aanpak van de grond komt, waarmee onder meer organisatorische en leidinggevende innovaties zullen worden gezocht. Kleinere ondernemingen zullen met een zelfscan en bijbehorende voorlichting en instructies worden ondersteund. Grotere ondernemingen zal een handboek met sectorspecifieke monitor (VBBA) ter beschikking worden gesteld waarmee zij een in hoge mate zelfgemanaged project kunnen gaan inrichten gericht op het reduceren van de psychosociale arbeidsbelasting.
- Aan bedrijven te verstrekken voorlichting en instructies zullen worden ontleend aan de algemene inventarisatie van maatregelen die door SKB en TNO is uitgevoerd.³ De daarin als effectief beoordeelde maatregelen worden opgenomen.
- Voor wat betreft RSI zullen nu reeds preventief en doelgroepgericht, op de stand der techniek geënte, werkplekgerichte activiteiten worden gestimuleerd. Hierbij moet gedacht worden aan ergonomische maatregelen en het gebruik van beeldschermtachografen.
- De eventuele ernst en aard van de problematiek zal voorts in kaart gebracht worden door bij de monitoring van psychosociale arbeidsbelasting (zie eerdergenoemde doelstelling)

gebruik te gaan maken van de in de VBBA binnenkort gecombineerde werkdruk/RSI schalen. De BBC heeft besloten dat aldus de mate van voorkomen en ook de zich ontwikkelende aanpakken nauwgezet zullen worden gevolgd. Er zal ten aanzien van RSI vervolgens naar bevind van zaken aanvullend en omvattender worden gehandeld.

– Doelstelling is om bij een langer dienstverband in combinatie met ploegdienst individuericht en kritisch te (laten) letten op iemands motivatie en mogelijkheden om ander werk te willen/verkrijgen. Dit zal worden vertaald in een richtlijn voor vroege reïntegratie en bijbehorende individuerichte opties, zie ook hoofdstuk 4.

2.5 Plan van aanpak met concrete activiteiten

In de eerste plaats wenst de BBC voor de grafimedia-branche een proces op gang te brengen waarbij zo veel mogelijk bedrijven met een op dezelfde leest geschoeide monitor een eigen beoordeling kunnen maken van de aard van de problematiek. Op basis van die analyse dienen de bedrijven gestimuleerd te worden om zelf (nieuwe) oplossingen te ontwikkelen en in eigen huis te implementeren. Het optuigen en ondersteunen daarvan vraagt de opbouw van een, voor de duur van het arboconvenant tijdelijke, projectorganisatie.

In de tweede plaats wenst de BBC daarbij gebruik te (laten) maken van een geüniformeerde standaard voor het monitoren van zowel werkdruk (in al zijn relevante onderdelen) als RSI. Besloten is daartoe de recentelijk uitgebreide VBBA (incl. RSI-monitor) te gaan gebruiken. Het gebruik van deze geüniformeerde standaard garandeert dat sprake is van een wetenschappelijk gevalideerde en betrouwbare analyse, zowel voor het bedrijfs- als het brancheniveau. De monitor dient in zoverre branchespecifiek te worden gemaakt dat met name de nu gesignaleerde onderdelen van de psychosociale arbeidsbelasting er ‘ongecondenseerd’ mee in kaart kunnen worden gebracht. Voor de minder relevante onderdelen kan worden volstaan met eventueel ingedikte schalen.

In de derde plaats wenst de BBC bij de aanpak onderscheid te maken tussen kleine en grote bedrijven. De aard en omvang van de onderhavige pro-

blematiek verschilt waarschijnlijk tussen deze categorieën bedrijven. Ook moet er echter vanwege de omvang van de populatie werknemers en het ontbreken van projectmatige ervaring voor kleine ondernemingen een toegepaste versie van de monitor en een aangepaste aanpak worden ingezet. In de vierde plaats wenst de BBC op basis van de aldus te verzamelen gegevens periodiek te komen tot brancherapportages. Op basis van deze brancherapportages wil de BBC kunnen beoordelen of er in voldoende mate door bedrijven in de branche aandacht besteed wordt aan de onderhavige arbeidsrisico's en of er in voldoende mate zicht is op de te bereiken doelstellingen. Dit veronderstelt een centrale dataverzameling en -verwerking. Dit veronderstelt tevens een herhaalde, eventueel ingekorte of steekproefsgewijze, afname van de monitor na 1,5 jaar bij dezelfde ondernemingen die reeds eerder aan de slag gingen.

Projectorganisatie

Om gedurende de vier jaar van het arboconvenant zoveel mogelijk bedrijven geconcentreerd en resultaatgericht op het onderhavige terrein aan de slag te krijgen is het wenselijk om een specifieke projectorganisatie op te zetten. In het kader van dit project zal gerichte voorlichting aan de ondernemingen moeten worden gegeven, zal de coördinatie moeten plaatsvinden van de werkdruk/RSI-projecten die binnen de ondernemingen plaatsvinden, zal ondersteuning en coaching bij die projecten moeten worden georganiseerd.

De hiertoe op te zetten tijdelijke projectorganisatie zal overigens deel uitmaken van de projectorganisatie voor het arboconvenant als geheel. Zie daartoe hoofdstuk 6.

Monitor werkdruk/RSI

De werkdrukvragenlijst die voor het onderhavige aandachtsgebied wordt gebruikt (de VBBA) moet enerzijds worden toegespitst op de problematiek in de sector en anderzijds worden uitgebreid met de thematiek rond RSI. De BBC verstrekt daartoe opdracht aan een gekwalificeerde instantie.

Deze zal de VBBA specificeren voor genoemd gebruik en daarvan een versie samenstellen voor gebruik als zelfscan voor kleinere ondernemingen.

Zie daarvoor hieronder. Tevens zal een applicatie worden ontwikkeld om de zelfscan via internet beschikbaar te stellen en af te laten nemen.

Bij gebruik van de monitor wordt verondersteld dat daarmee voldaan is aan dit onderdeel van de welzijnsparagraaf van de RIE en daarom kan de toepassing ook als onderdeel van RIE's plaatsvinden.

Kleine bedrijven: zelfscan en ondersteuning

Voor de 2700 bedrijven van minder dan 50 werknemers is het wenselijk een geïntegreerde zelfscan voor werkdruk en RSI te ontwikkelen. Van deze bedrijven is 2000 kleiner dan 10 werknemers. Het doel is dan ook om met name die bedrijven met de zelfscan te bereiken die tussen de 10 – 50 werknemers hebben. Met deze doelstelling en met deze aanpak zou reeds ongeveer 25% van de werknemers in de branche worden bereikt.

Het is wenselijk om de kernvragen die zijn opgenomen in de zelfscan voor kleine bedrijven gelijk te houden met de uitgebreidere monitor. Op deze wijze kan op bedrijfstakniveau over de gehele branche inzicht worden verkregen in de scores bij nul- en vervolgmetingen van de bedrijven. De VBBA en nieuwe RSI-monitor lenen hier zich mede gezien de mogelijkheid voor benchmarks het beste voor. Inhoudelijk zal de zelfscan dus afgeleid zijn van genoemde monitor werkdruk/RSI.

De voorkeur verdient een instrument als in de horeca omdat deze toegankelijk is en op een gebruiksvriendelijke manier door de werkgevers is te gebruiken. Voor bedrijven die daar prijs op stellen zou het gebruik van de zelfscan met enkele uren externe ondersteuning gepaard kunnen gaan. Voorts krijgen bedrijven voorlichtingsmateriaal en aanwijzingen over de ten aanzien van werkdruk en RSI te treffen maatregelen. In de ondersteuning is vanuit de tijdelijke projectorganisatie te voorzien en ook de coaches die voor de grotere bedrijven worden benut (zie volgende punt) kunnen hierbij ingezet worden. Besloten is om de beschikbaarstelling van de zelfscan en dus ook de verzameling van de data met deze scan geautomatiseerd (via internet) plaats te laten vinden.

Grote bedrijven: handboek en coaching

De verschijningsvormen van werkdruk (in 'diagnoses' en componenten uiteengehaald) en ook RSI verschillen en zijn afhankelijk van de individuele bedrijfssituatie (zelfs afdelingssituatie). Ook is vastgesteld dat de grootste effecten bij grotere bedrijven verwacht worden in de hoek van verbeteringen op het terrein van interne organisatie en management. Dit pleit voor een werkdrukaanpak op het niveau van het individuele bedrijf. Voorgesteld wordt een handboek, zoals dat ook voor het Arboconvenant GGZ is samengesteld, te laten toesnijden op deze bedrijfstak. Ten opzichte van het reeds bestaande handboek moet dat onder meer qua 'taal' aan de grafimedia-branche worden aangepast en worden aangevuld met een aanpak voor RSI. Voor alle middelgrote en grote ondernemingen (135 bedrijven tussen 50-100 werknemers en 70 bedrijven met meer dan 100 werknemers) in de Grafimedia zou dit dan neer komen op een aanpak werkdruk en RSI met een geïntegreerde VBBA/RSI-lijst en bijbehorend handboek. In het kader van het arboconvenant zullen alle bedrijven in deze grootteklasse hierbij ondersteund worden. Er wordt met deze aanpak een additionele 50% van de werknemers in de branche bereikt, bovenop de 25% die reeds met de zelfscan wordt bereikt (zie boven). In totaal is daarmee de intentie dat 45.000 werknemers in de branche worden bereikt.

Elders is gebleken dat de deelname, als individueel bedrijf aan een groter en door het arboconvenant ondersteund project, in belangrijke mate bevordert dat er resultaten worden geboekt. Tevens is gebleken dat de ondersteuning daarbij, en bij de data-analyses, door een externe en met dergelijke projecten ervaren coach in veel situaties noodzakelijk is. Bekeken zal worden of deze externe coaching deels in samenwerking met de arbo-diensten gestalte kan worden gegeven, waarbij een slag om de arm wordt gehouden over de aldaar bestaande capaciteiten. Tevens zijn arbodiensten bij veel bedrijven (nog) niet gepositioneerd om in deze rol te kunnen optreden.

Brancherapportages

De BBC wenst elk jaar van de tot dan toe steeds bij individuele bedrij-

ven verzamelde gegevens brancherapportages te verkrijgen. Op grond daarvan moet worden beoordeeld of sprake is van het bereiken van de overeengekomen doelstellingen en moet kunnen worden ingegrepen indien daar onvoldoende sprake van zou zijn.

Het ligt wellicht voor de hand deze rapportages te laten samenstellen door dezelfde organisatie die de data-analyses uitvoert voor de individuele bedrijven. Het is daartoe wel noodzakelijk om de individuele bedrijven vooraf te verplichten dergelijk gebruik van hun data in het kader van het arboconvenant toe te staan.

Consequenties voor vroege reïntegratie

Met betrekking tot vroege reïntegratie in relatie tot psychosociale arbeidsbelasting en RSI maken we een richtlijn (zie voor de details over vroege reïntegratie Hoofdstuk 4). Specifieke individuele problematiek rond flexibiliteit en ouderen in de ploeg, zal ook worden vertaald naar deze richtlijn/instructie. Bedrijfsartsen en hun collega's moeten daarmee worden geïnstrueerd over de specifieke aandacht die zij aan een cliënt dienen te besteden in het geval dat sprake is van de volgende combinatie van factoren: een verzuimende medewerker die reeds langer op dezelfde functie in ploegdienst werkt. Een dergelijke richtlijn wordt uitgebreid door ook specifiek te attenderen op de noodzaak van extra aandacht voor de oudere werknemer die rapporteert dat hij af dreigt te haken vanwege turbulente veranderingen. De extra aandacht zal moeten bestaan uit aanbevelingen aan de medewerker (en met werkgever overeen te stemmen mogelijkheden) om niet meer nachtdiensten te draaien c.q. om ander werk te overwegen, het met betrokkene concreet onderzoeken van de opties en motivatie voor ander werk, het zoeken van / aanbevelingen ter vergroting van de functieflexibiliteit en uiteraard overleg over deze zaken met de werkgever / leidinggevende.

PAGO

Met betrekking tot preventie, dus ook als er nog niet sprake is van verzuim, door (een) oudere(n) in ploegdienst of door psychische problemen als gevolg van turbulente veranderingen,

zal die aandacht gericht gegeven dienen te worden.

Dat zal dienen te gebeuren op basis van een gerichte periodieke check voor werknemers ouder dan bijvoorbeeld 50 jaar (gericht PAGO/VBBA), in de vorm van aanbevelingen aan ouderen over lichamelijke activiteit (m.n. als sprake is van ploegendienst en mogelijk gekoppeld aan werkplekonderzoek), het zoeken naar mogelijkheden voor functieflexibiliteit (niet alleen voor ouderen in de ploeg) en door vormen van arbeidsbemiddeling aan te bieden en door inschakeling van de loopbaanscan (binnen bedrijf, binnen bedrijfstak).

De verplichting tot het hanteren van eerdergenoemde richtlijnen/instructies, het gerichte PAGO en tot het uitvoeren van genoemde diensten zullen worden verwoord in met de arbodiensten te maken afspraken. Ook zullen daar resultaatverplichtingen over vast worden gelegd in termen van minimaal aantal te voltooien reïntegratiecases bij deze doelgroep per jaar (de zogenaamde prevalentie ervan kan immers ruwweg worden bepaald) en door een gericht PAGO / VBBA voor deze doelgroep in termen van verwachte aantallen per jaar (en dit dus ook op te nemen en mee te calculeren in het branche-arbojaarplan) en door te verwijzen naar de loopbaanscan en ondersteuning van GOC.

Voorlichting

Gericht voorlichtingsmateriaal zal worden samengesteld. Aan werkgevers zal dat gaan over nut en noodzaak van aan (oudere) medewerkers aan te bieden functieflexibiliteit, inclusief voorbeelden. Tevens over de mogelijkheden van (doelgroepgerichte) bemiddeling. Aan deze voorlichting worden logischerwijs ook de elders genoemde zaken verknoopt, zoals betreffende arbocontractering, vroege reïntegratie, etc, etc.

Aan werknemers zal de voorlichting (onder meer) gaan over nut en noodzaak van lichamelijke activiteit voor ouderen en over de opties in geval dat sprake is van 'ik zie het niet meer zitten' (ploegendienst of veranderingen, e.d.). Daarnaast worden aan de voorlichting aan werknemers de elders genoemde zaken verknoopt.

Hoofdstuk 3 Oplosmiddelen

3.1 Inleiding

De convenantpartijen hebben de bestaande stand der techniek op het gebied van oplosmiddelen (OPS) gebundeld en vastgesteld dat OPS het meest effectief aangevat kan worden indien gekozen wordt voor een aanpak per subsector (te weten offset, zeefdruk, illustratiediepdruk en verpakkingsdiepdruk). Het maatregelpakket per techniek bestaat uit een combinatie van bronmaatregelen (vervanging van vluchtige oplosmiddelrijke producten) en bronbeheersing van de blootstelling aan organische oplosmiddelen. Dit met als doel om te komen tot beperking van het arbeidsrisico door blootstelling aan OPS.

Ook in dit hoofdstuk geven we allereerst aan waar we het in het algemeen over hebben (paragraaf 3.2). Vervolgens brengen wij de aard en omvang van de problematiek in de grafimedia-branche in kaart (paragraaf 3.3). De situatie vertalen we in doelstellingen (paragraaf 3.4) en een plan van aanpak om die doelstellingen te bereiken (paragraaf 3.5).

3.2 Definitie van OPS

Vluchtige organische stoffen zijn onder andere oplosmiddelen die voorkomen in producten als drukinkt en reinigingsmiddelen. Blootstelling boven bepaalde concentraties vormen een ernstige bedreiging van de gezondheid. Zij hebben 'neurotoxische' (giftige) eigenschappen die het zenuwstelsel onherstelbaar kunnen beschadigen. En dat zorgt voor grote problemen, voor de werknemer en voor de mensen in zijn omgeving. De ziekte die door langdurige blootstelling aan organische stoffen kan ontstaan, heet Organisch PsychoSyndroom (OPS). Meestal ontstaat OPS na een blootstelling aan oplosmiddelen gedurende 5 jaar of langer. Bij OPS onderscheidt men 3 fasen.

Beginnende klachten van vermoeidheid, prikkelbaarheid of depressieve gevoelens. In deze fase gaan de klachten over als niet meer gewerkt wordt met oplosmiddelen.

In fase 2 zijn er blijvende emotionele stoornissen (wisselende stemming, agressief gedrag) of intellectuele stoornissen (intelligentie, geheugen of concentratie).

In fase 3 is er sprake van ernstige schade aan het centrale zenuwstelsel, deze wordt als gevolg van de achteruitgang op emotioneel en intellectueel vlak die optreedt, ook wel aangeduid als dementie.

Genezing van OPS is niet mogelijk.

In geval van lichte klachten (fase 1) treedt herstel op als de blootstelling aan vluchtige organische stoffen eindigt.

Doorverwijzing van fase 2 en 3 patiënten vindt voor alle beroepen waarin met OPS gewerkt wordt door bedrijfsarts of huisarts plaats naar de 'Solvent Teams' waar op basis van onderzoek en deskundigheid wordt vastgesteld of er sprake is van de medische diagnose voor OPS, ofwel, Chronische Toxische Encephalopathie (CTE). Dit betreft fase 2 en 3.

3.3 Aard en omvang van OPS

De verdeling van werknemers in functies binnen drukkerijen waar men in aanraking komt met OPS is op basis van een indicatieve schatting door KVGGO ten behoeve van het onderzoek CTE in de grafimedia-branche als volgt vastgesteld:

| Functie | Totale beroeps-groep |
|--|-----------------------------|
| Offsetdrukkers | 11400 |
| Zeefdrukkers | 1500 |
| Flexodrukkers, Verpakkingsdiepdrukkers, Lamineerders | 2150 |
| Illustratiediepdrukkers | 580 |
| | 15630 |

Bron: KVGGO en NCvB, 2000

In het rapport van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (juli 2000) zijn aspecten van 101 werknemers in kaart gebracht die in de periode 1997 – 1999 zijn doorverwezen naar de Solvent Teams. De diagnose Chronische Toxische Encephalopathie (CTE) werd in 23 van deze 101 doorverwijzingen gesteld. Alhoewel dit rapport in de strikte zin niet als nulmeting kan worden aangemerkt zijn er toch een aantal belangrijke zaken die worden vastgesteld.

Globaal zijn in de rapportage de volgende zaken beschreven:

- Wijze van doorverwijzing
- Arbeidsverleden en arbeidsomstandigheden

Uit onderstaande tabel waarin de wijze van doorverwijzen naar de Solvent Teams wordt beschreven blijkt dat in 23 van de 101 aangemelde gevallen sprake is van de diagnose CTE. Wanneer gekeken wordt naar de verdeling van de scores over de respectievelijk 101 en 23 gevallen per deskundige dan blijkt dat in vergelijking met de huisarts meer 'echte CTE-gevallen' door de bedrijfsarts worden gesignaleerd en verwezen. Ook in andere bedrijfstakken wordt deze trend gevonden; een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat bedrijfsartsen patiënten zien die recent nog werkten. Aangenomen mag worden dat bedrijfsartsen zich, beroepsmatig meer bewust zijn van het risico op CTE in bepaalde beroepsgroepen. In een publicatie 'Arbeidsgezondheidskundige begeleiding van werkers met oplosmiddelen' van de is aan de ondersteuning van arbodiensten aandacht besteedt. Ook biedt de eendaagse cursus 'OPS in de grafische industrie' van de NSOH (Netherlands School of Occupational Health, opleiding arboprofessionals) hier mogelijkheden voor.

Hieruit blijkt dat zeefdrukkers als de hoogste risicogroep binnen de grafimedia-branche naar voren komen. Namelijk gekeken naar het aantal gevallen uitgedrukt in het totale aantal functies scoort zeefdruk (0,5%) ten opzichte van offset (0,1%) 5 maal zo hoog. De illustratiediepdrukkers en de flexodrukkers, verpakking- en lamineerders liggen op hetzelfde niveau als de offsetdrukkers. Concluderend geeft het onderzoek aan dat met name de grafische activiteiten waarbij schoonmaakwerk veelal handmatig wordt verricht met hoogvluchtige reinigingsmiddelen en waarbij sprake is van een gebrekkige ventilatie van de werkruimte, gezien moeten worden als meest risicovol met betrekking tot CTE. Deze arbeidsomstandigheden komen relatief het meest voor binnen de zeefdruk. In verhouding tot het totaal aantal werknemers in de zeefdruk wordt binnen deze groep werknemers relatief vaker de diagnose CTE gesteld dan bij werknemers in andere grafische functies. Wat de waarde van de gegevens uit het Solvent Team project met betrek-

gegevens van het NCvB dat het aantal CTE patiënten in alle sectoren in 2000 is gehalveerd ten opzichte van 1999. Voorzichtigheid bij de interpretatie van de gegevens is desondanks noodzakelijk.

3.4 Doelstellingen

Voor oplosmiddelen geldt sinds oktober 2000 als wetgevend kader de vervangingsregeling oplosmiddelen grafische industrie. Momenteel wordt deze door het Ministerie nader uitgewerkt met aanvullende beleidsregels. De volgende twee documenten waarvan de tweede overigens een concept document betreft beschouwen we als basisdocumenten.

– Vervangingsregeling oplosmiddelen grafische industrie, Ministerie van SZW, 2000;

– Beleidsregels blootstelling, beheersing en vervanging organische oplosmiddelen, 2001, concept.

Het arboconvenant heeft waar mogelijk kwantitatieve doelstellingen die boven het niveau van vervangingsregeling oplosmiddelen en/of de beleidsregels uitstijgen of ten minste ondersteunen bij de implementatie van deze regelingen. In het ideale geval zou die doelstelling voor oplosmiddelen naar analogie van andere arbeidsrisico's kunnen luiden: 'de risicopopulatie met betrekking tot organische oplosmiddelen uiterlijk op (datum) te reduceren met ten minste ..%'. Dit is echter geen praktische formulering, want hoewel het terugdringen van vluchtige oplosmiddelen en beheersing van de blootstelling op een veilig niveau van belang zijn, moet op verantwoorde wijze gewerkt blijven worden met oplosmiddelen zolang werkbare alternatieven ontbreken.

Een andere meetlat zou derhalve kunnen zijn het monitoren op effectenniveau (aantal OPS indicaties door Solvent Teams). Ook dit alléén is niet praktisch, want het effect van genomen maatregelen wordt hiermee in de tijd gezien zeer vertraagd zichtbaar. Over blijft dan het concretiseren van doelstellingen op maatregelniveau evt. aangevuld met aanvullende maatregelen op gezondheidskundig niveau. Zoals verderop zal blijken zijn de mogelijk te treffen maatregelen afhankelijk van de gebruikte druktechniek. Een algemene kwantitatieve doelstelling is dan ook niet te geven; er zal moeten worden volstaan met

Tabel: Verdeling van de doorverwijzingen van CTE gevallen naar Solvent teams

| Periode 1997 - 1999 | Huisarts | Bedrijfsarts | Specialist |
|-------------------------------|----------|--------------|------------|
| 101 Solvent Team verwijzingen | 66% | 20% | 14% |
| 23 daarvan diagnose CTE | 48% | 35% | 17% |

Bron: Onderzoek CTE in de grafische industrie, NCvB, Amsterdam

In hetzelfde onderzoek is het aantal CTE-patiënten afgezet tegen het productiepersoneel in die grafische functies waarin werknemers in principe in aanraking kunnen komen met oplosmiddelen (indicatieve schatting functie aantallen door KVGGO) (NB gegevens 2000 worden binnenkort toegevoegd, de aantallen zijn in dit jaar 50% lager).

king tot aantallen OPS-gevallen in Nederland betreft moet worden opgemerkt dat hier ongetwijfeld een onderrapportage van onbekende grootte bestaat, in verband met de relatieve onbekendheid van het ziektebeeld onder huisartsen en het ontbreken van een actieve vroege opsporing (screening) op OPS in de Grafimedia. Anderzijds blijkt uit de

Tabel: Verdeling van CTE-patiënten over verschillende grafische beroepen

| Functie | CTE-patiënten | | | Totaal | Totale beroepsgroep |
|--|---------------|----------|-----------|-----------|---------------------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | | |
| Offsetdrukkers | 3 | 2 | 6 | 11 | 11400 |
| Zeefdrukkers | 1 | - | 7 | 8 | 1500 |
| Flexodrukkers, verpakking-diepdrukkers, lamineerders | 1 | - | 2 | 3 | 2150 |
| Illustratiediepdrukkers | - | 1 | - | 1 | 580 |
| Totaal | 5 | 3 | 15 | 23 | 15630 |

Bron: Onderzoek CTE in de grafische industrie, NCvB, Amsterdam

een algemene kwalitatieve doelstelling. Deze zou kunnen luiden: 'het, waar technisch en economisch verantwoord, vervangen van oplosmiddelrijke inkten en vluchtige reinigingsmiddelen en het verbeteren van beheersmaatregelen'.

De geformuleerde subdoelstellingen zijn doelstellingen voor de betreffende sector als geheel. Waar van toepassing kan hieronder tijdens de looptijd een bodem met bedrijfsdoelstellingen (nog te formuleren beleidsregels) worden gelegd.

3.4.1 Offset

– Bronmaatregel vervanging van oplosmiddelrijke inkten is niet van toepassing, aangezien offsetinkten nauwelijks oplosmiddelen bevatten.

– Verhouding tussen reinigingsmiddelen met vlampunt (55°C (i.e. K3 en niet vluchtig) en vlampunt $<55^{\circ}\text{C}$ (i.e. K1 en K2) is groter dan 9:1.

Toelichting: classificatie is als volgt:

– zeer vluchtig vlampunt $<21^{\circ}\text{C}$ K1

– vluchtig $21 \leq \text{vp} < 55$ K2

– minder vluchtig $55 \geq \text{vp} < 100$ K3

– niet vluchtig $\text{vp} \geq 100$ o.a.

VCA/HBS

Op basis van de monitoring in het eerste jaar van het convenant zal de daadwerkelijke verhouding bekeken worden. Indien blijkt dat de doelstelling 9:1 reeds gehaald wordt in het eerste jaar dan zal deze voor de daaropvolgende jaren verder worden aangescherpt.

– Gebruik van K1 reinigingsmiddelen dient zoveel mogelijk teruggedrongen te worden. Op basis van inventarisatie via monitoring zal na afloop van het eerste jaar bekeken worden welke concrete doelstelling kan worden vastgelegd.

– De te bereiken IPA reductie is vooral afhankelijk van het feit of het nieuwe of bestaande persen betreft.

Bij de meeste bestaande persen is 5 volumeprocent haalbaar, maar soms zal men niet lager komen dan een 7 volumeprocent. Als doelstelling wordt voorgesteld als gemiddelde voor de sector een IPA-gehalte in vochtwater ≤ 5 vol % na te streven (is streefwaarde in IPA reductieplan conform Milieu Beleids Overeenkomst of MBO).

- Bij enkele persleveranciers zijn ontwikkelingen gaande om nieuwe velpersen IPA-loos te kunnen laten drukken. Deze zullen in de vorm van

een pilotproject specifieke aandacht krijgen. De bedrijfstak stelt zich als doel om bedrijven en leveranciers te stimuleren gebruik te maken van apparatuur waarmee IPA-loos drukken mogelijk is. Het streven daarbij is aan het eind van de convenantsperiode 80% van de nieuw aan te schaffen persen (met persformaat $> 36 \times 52$ cm) IPA-loos te laten drukken.

3.4.2 Zeefdruk

– Aan het eind van de convenantsperiode zijn oplosmiddelrijke inkten voor 50% van het oorspronkelijke volume vervangen door oplosmiddelarme inkten (in de praktijk (watergedragen) UV inkten). Dit is in lijn met het ambitieniveau van ZSO (branchevereniging zeefdruk en sign ondernemingen) om in 2010 voor 90% oplosmiddelarme inkten te gebruiken (i.e. 10% omschakeling per jaar).

Genoemde 50% vervanging is als volgt gefaseerd: per januari 2002 vergt de vervangingsregeling een omschakeling van circa 20%. De volgende drie jaren vindt een additionele omschakeling van 30% plaats.

Het lopende onderzoek 'implementatie van oplosmiddelarme inkten en reinigingsmiddelen in de zeefdrukbranche' zal eind 2001 meer inzicht in de haalbaarheid van de doelstelling verschaffen. Indien het onderzoek uitwijst dat er mogelijkheden voor snellere omschakeling aanwezig zijn zal de doelstelling worden aangescherpt.

– Voor de eindreiniging van zeefdrukramen zijn alleen K3 en niet vluchtige reinigingsmiddelen toegestaan. In het eerste convenantjaar zal worden nagegaan of het haalbaar en effectief is om daarnaast eindreiniging op de zeefdrukmachine te verbieden. Zo ja, dan wordt als doel gesteld dat eind 2005 alleen nog van waskabinet of spoelmachines gebruik gemaakt mag worden.

3.4.3 Illustratiedruk

– Overgang naar watergedragen inkten is technisch/economisch niet haalbaar binnen de convenantsperiode. Daarom geen doelstelling te formuleren.

– Door de drie diepdrukbedrijven wordt permanent gewerkt aan maatregelen om bij bestaande persen de blootstelling op kritieke plaatsen te verlagen. Daarnaast vindt sprongse-

wijze verbetering plaats door het installeren van nieuwe persen. Hier is sprake van maatwerk, waarvoor geen sectordoelstelling is te formuleren.

3.4.4 Verpakkingsdiepdruk, flexografie

– Overgang naar oplosmiddelarme inkten is een langzaam voortschrijdend proces dat wordt bepaald door technologische barrières. Daar waar omschakeling technologisch gezien mogelijk is ('eenvoudig' drukwerk in flexo op papier) is dit in de praktijk al gerealiseerd. Er is een duidelijke stimulans aanwezig om, waar mogelijk, op oplosmiddelarme inkten, over te gaan. Het alternatief is het treffen van een nageschakelde voorziening (naverbrander). Onderzoek naar oplosmiddelarme alternatieven vindt dan ook breed plaats veelal in een samenwerkingsverband tussen inktfabrikant, persleverancier en gebruiker. Het heeft dan ook geen zin in deze zeer langzaam veranderende markt doelstellingen voor de komende convenantperiode af te spreken.

– In deze sector wordt gewerkt met (zeer) vluchtige reinigingsmiddelen. Via destillatie wordt de verontreinigde oplossing opgewerkt en opnieuw gebruikt. In de periode juli – oktober 2001 wordt een stand der techniekonderzoek uitgevoerd naar het mogelijk gebruik van minder vluchtige reinigingsmiddelen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met opwerking van de gebruikte middelen ('eenvoudige' destillatie is hierbij niet mogelijk). Op basis van genoemd onderzoek zal gedurende het eerste jaar van het convenant worden besloten in hoeverre de implementatie ervan haalbaar is.

3.5 Plan van aanpak met concrete activiteiten

3.5.1 Offset

Bronmaatregelen

Op het gebied van bronmaatregelen zijn in de afgelopen jaren grote stappen voorwaarts gemaakt. Vluchtige reinigingsmiddelen worden vervangen door minder en niet vluchtige alternatieven die op de markt beschikbaar zijn gekomen. Het gebruik van IPA als hulpstof is recent door middel van de vervangingsregeling aan een bovengrens gebonden. In het eerste convenantjaar zal een inventarisatie

en pilotproject plaatsvinden bij koploperbedrijven van (good practices) op het gebied van vervanging van vluchtige reinigingsmiddelen door minder vluchtige en niet-vluchtige alternatieven, en door minder tot geen IPA gebruik. Deze goede voorbeelden zullen via pilotproject/voorlichtingstraject als handreiking voor verdere reductie aan individuele bedrijven ter kennis worden gebracht.

Monitoring/analyse gebruik van reinigingsmiddelen en IPA

Door middel van een gerichte enquête bij bedrijven vindt monitoring plaats van het huidige gebruik van hulpstoffen. Daarbij wordt aangesloten bij de binnenkort van kracht zijnde beleidsregel over de te voeren boekhouding voor oplosmiddelen. Kengetallen en informatie als de verhouding tussen gebruikte reinigingsmiddelen, IPA gehalte en procescondities worden uitgevraagd. Op basis van de enquête resultaten kunnen evt. gericht bedrijfsbezoeken afgelegd worden en handreikingen voor reductie worden gedaan in de vorm van voorlichting. Als specifiek onderdeel van het voorlichtingstraject dienen gebruikers te worden gewezen op minder vluchtige alternatieven voor K1 middelen voor specifieke toepassingen. Bedrijven wordt bij aanvang van het convenant door middel van een enquête gevraagd jaaropgave te doen en eveneens aan het einde van de looptijd ter toetsing van behaalde resultaten in de looptijd van het convenant.

Beheersmaatregelen

Brochure ventilatie

Met het oog op beheersmaatregelen is vastgesteld dat er geen praktische handreikingen zijn voor het inrichten van een optimale ventilatie in bedrijven. In het kader van het arboconvenant zullen bedrijven worden ondersteund door een gerichte aanpak waarin de mogelijkheden en te nemen maatregelen op het gebied van ventilatie zijn uitgewerkt. Concreet wordt een brochure ventilatie opgesteld, mogelijk door KVGODienstencentrum in samenwerking met arbodiensten, SZW en leveranciers.

3.5.2 Zeefdruk

Bron- en beheersmaatregelen

In de zeefdruk zijn nog niet alle technische oplossingen voorhanden om tot een integrale vervanging over te gaan. De nadruk zal hier liggen op onderzoek en ontwikkeling van nieuwe methodieken in combinatie met een verhoogde aandacht voor mogelijkheden om het gebruik van organische oplosmiddelen te beheersen.

Voorlichting implementatie oplosmiddelarme inkten

Naast de verschillende recent afgesloten onderzoeken vindt nog onderzoek plaats wat aan het einde van 2001 afgerond zal worden, namelijk het onderzoek implementatie van oplosmiddelarme inkten reinigingsmiddelen in de zeefdrukbranche (KVGODienstencentrum).

De convenantdoelstelling is: 'aan het eind van de convenantperiode zijn oplosmiddelrijke inkten voor 50% van het oorspronkelijke volume vervangen door oplosmiddelarme inkten'.

Daarvoor moet een implementatietraject worden opgesteld, waarin de bedrijven op de hoogte moeten worden gebracht van de stand van de techniek op dit terrein. Het reeds genoemde thans lopende onderzoek naar de implementatie van oplosmiddelarme inkten en reinigingsmiddelen moet de daarvoor benodigde gegevens opleveren. Verder moet aan de hand van de onderzoeksresultaten worden nagegaan of de convenantdoelstelling kan worden aangescherpt.

Monitoring gebruik oplosmiddelarme inkten in de zeefdruk

Realisering van de doelstelling voor het vervangen van oplosmiddelrijke door oplosmiddelarme inkten zal worden bewaakt door een jaarlijks uit te voeren monitoring bij vijf inktleveranciers. Deze monitoring zal plaatsvinden aan de hand van jaaropgaven van de omzetten in oplosmiddelrijke en oplosmiddelarme inkten in de zeefdruk.

Beheersmaatregelen

Door middel van een korte studie wordt de haalbaarheid van de maatregel om de eindreiniging op de zeefdrukmachine te verbieden, onderbouwd.

Brochure ventilatie

Ook in de zeefdruk is het wenselijk de mogelijkheden voor het inrichten van een optimale ventilatie in bedrij-

ven aan te reiken. Dit zal geschieden door bedrijven te ondersteunen met een gerichte aanpak waarin de mogelijkheden en te nemen maatregelen op het gebied van ventilatie zijn uitgewerkt. Concreet zal een brochure ventilatie opgesteld worden door bijvoorbeeld KVGODienstencentrum in samenwerking met arbodiensten, SZW en leveranciers. Voor de zeefdruk worden de uitwerkingen specifiek voor zeefdruksituaties, zoals inkt-aanmaak en eindreiniging in open spoelkabinet uitgewerkt.

3.5.3 Illustratiediepdruk

De BBC acht activiteiten op brancheniveau onnodig gezien het feit dat het individuele probleematiek betreft van slechts een drietal bedrijven.

3.5.4 Verpakkingsdiepdruk, flexografie

Bron en beheersmaatregelen

Stand der techniek onderzoek gebruik vluchtige reinigingsmiddelen

In de 35 betreffende bedrijven wordt in de periode september – november 2001 een stand der techniek onderzoek uitgevoerd naar het gebruik van (zeer) vluchtige reinigingsmiddelen. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek zal vastgesteld worden welke doelstellingen gehaald kunnen worden tijdens de looptijd van het convenant.

3.5.5 Algemene gezondheidskundige activiteiten

Training OPS bedrijfsartsen

In overleg met de arbodiensten wordt nagegaan wat het kennisniveau van professionals is op het gebied van het voorkomen en signaleren van CTE in de Grafimedia. Indien dit zinvol is kan de bestaande eendaagse training voor bedrijfsartsen die Grafimedia bedrijven in hun portefeuille hebben via het arbocontract als een verplichting kunnen gaan gelden. Deze aangepaste training zal waar mogelijk worden gekoppeld aan de in Hoofdstuk 5 genoemde trainingsonderwerpen.

PAGO OPS

In aanvulling op de signalering door bedrijfsartsen zal als ondersteuning een PAGO OPS gericht op functies waarin werknemers in aanraking

komen met organische oplosmiddelen (op basis PAGO-instrumenten NSC-60 en/of NES) standaard worden opgenomen in het arbocontract. Monitoring van deze gegevens zal via anonieme aanlevering door arbodiensten op bedrijfstakniveau plaatsvinden.

Rapportage Solvent Teams

Op jaarbasis wordt afgesproken om de doorverwijzingen naar de Solvent Teams en het aantal vaststellingen van de diagnose CTE, inclusief analyse van arbeidsomstandigheden, te (laten) rapporteren om zicht te krijgen op de signalering van nieuwe CTE gevallen.

Hoofdstuk 4 Vroege reïntegratie / ketendienstverlening

4.1 Inleiding

De BBC heeft vastgesteld dat de aanpak van arbeidsrisico's en, met name daarvan afgeleid, de reductie van ziekteverzuim en van WAO-instroom, in belangrijke mate vraagt om nieuwe activiteiten van ondersteunende professionals (arbodiensten en reïntegratiebedrijven) en een nieuwe samenwerking tussen werkgevers, werknemers, arbodiensten, verzekeraar en anderen. Eén van de uitdagingen betreft de vroegtijdige reïntegratie van (potentieel) lang verzuimende werknemers.

Dit hoofdstuk volgt dezelfde opbouw als de voorgaande twee hoofdstukken. Wij beschrijven het krachtenveld van en rond arbodienstverlening (paragraaf 4.2). Vervolgens geven we aan hoe de situatie er uit ziet met betrekking tot verzuim en WAO-instroom (paragraaf 4.3). De situatie vertalen we in kwantitatieve doelstellingen die onder meer door middel van nieuwe arbodienstverlening en -contractering tot stand zouden moeten worden gebracht (paragraaf 2.4) en een plan van aanpak om die doelstellingen te bereiken (paragraaf 2.5). Overkoepelende voorzieningen, om de gewenste dienstverlening tot ontwikkeling te kunnen laten komen, beschrijven wij apart in hoofdstuk 5.

4.2 Arbodienstverlening in de Grafimedia

Op dit moment is er in de branche sprake van een raamovereenkomst

met de drie belangrijkste arbodiensten. Voorts hebben de arbodiensten individuele contracten met de bedrijven in de sector.

De individuele contracten met bedrijven bevatten onvoldoende heldere doelstellingen en daarbij behorende resultaatverplichtingen. Bovendien bestaat er substantiële kritiek op de wijze waarop de arbodiensten functioneren en zijn de contracten die men afsloot overwegend van het type 'verrichtingencontract'. Dit laatste betekent dat qua standaardwerkzaamheden wel in wettelijk verplichte activiteiten is voorzien doch niet (ook) in de nu wenselijk geachte activiteiten. Dergelijke contracten leiden er dus vrijwel automatisch toe dat de nu wenselijk geachte activiteiten niet reeds vanzelf, want in een pakketprijs of jaarplan inbegrepen, kunnen worden uitgevoerd. Het impliceert dat de arbodiensten deze activiteiten steeds opnieuw apart moeten offeren aan de werkgever, en dat dat geschiedt in een klimaat van overwegende kritiek op het functioneren van diezelfde arbodienst. Bij implicatie komen ze niet vanzelf van de grond, terwijl de arbodiensten dat wel degelijk ambiëren.

De bestaande raamovereenkomst geeft onvoldoende concrete handvaten om gezamenlijk met de branche ondersteuning te kunnen geven aan en invloed te kunnen uitoefenen op de nu gevraagde activiteiten. Nieuwe werkzaamheden zullen gezamenlijk moeten worden opgezet in combinatie met nieuwe en bredere vormen van cofinanciering die zullen moeten worden overeengekomen. Dit vereist afspraken over betere monitoring van de nieuwe werkzaamheden waarop het mogelijk moet worden alerter te kunnen ingrijpen indien dit nodig is. Onder meer zal deze betere monitoring betrekking moeten hebben op verzuim en vroege reïntegratie, omdat er op het moment sprake is van defecte gegevens vanuit de arbodiensten en incompatibele systemen bij de arbodiensten.

Eén en ander heeft in de afgelopen maanden geleid tot een stelsel van afspraken dat in het kader van het arboconvenant in werking gezet zal worden. Eén van de belangrijkste (nieuwe) aandachtspunten is de actieve begeleiding van werknemers die langer verzuimen: vroege reïntegratie. Daarnaast worden geavanceerde vor-

men van (bedrijfs)advisering door arbodiensten gevraagd en dienen nieuwe instrumenten te kunnen worden ingezet.

De BBC heeft in dialoog met de betrokken arbodiensten en met de in de grafimedia-branche meest aanwezige verzekeraar een ideaaltypisch pakket van arbodienstverlening samengesteld. Over de wijze waarop dat pakket van diensten aan de grafimedia-branche zal worden aangeboden en over de daarbij globaal te hantieren prijsstelling zijn voorstellen gedaan en berekeningen uitgevoerd. Over de daarvoor benodigde overkoepelende afspraken en gezamenlijke projecten zijn voorstellen ontwikkeld. Zie daarvoor hoofdstuk 5. Tevens heeft de BBC een inschatting gemaakt, op basis van ziekteverzuimen WAO-gegevens, van de met het geheel in het kader van het arboconvenant te behalen doelstellingen.

4.3 Verzuim en WAO-instroom

Bij de analyse van de situatie ten aanzien van verzuim en WAO hebben wij ons gebaseerd op recent materiaal uit verschillende bronnen:

- Grafimedia Beleidsinformatie, t/m 4e kwartaal 2000, GAK Nederland
- Kerncijfers Grafische industrie, t/m 4e kwartaal 2000, GAK Nederland
- Analyse WAO cijfers Achmea, t.b.v. bijeenkomst KVG/Achmea, februari 2000
- Informatie sociale verzekeringen naar sectoren, 1e halfjaar 2000, LISV
- Sectoranalyse WAO 1999, arboconvenantenreeks, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het cijfermateriaal levert een weergave op van het verzuimcijfer over de afgelopen vier jaar, het WAO-instroompercentage, de instroom verzeleken met de uitstroom, in- en uitstroomcijfers ten opzichte van landelijk, instroomkansen naar geslacht, verhouding gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikt, instroom naar diagnose, leeftijd en geslacht.

- Het verzuimpercentage ligt in de Grafimedia weliswaar iets lager dan landelijk, maar het loopt geleidelijk omhoog sinds 1998. In de afgelopen vier jaar is het ziekteverzuim gestegen van 4,7% tot 5,3% (in 2000).
- De WAO-instroom is nu iets minder dan 800 per jaar, is in de afgelopen drie jaar licht gestegen. Het

WAO-instroom percentage bedraagt na een daling in 1999 tot 1,3% in 2000 1,4%. Deze ontwikkeling is vrijwel gelijk aan de landelijke ontwikkeling.

– In tegenstelling tot de instroom die toegenomen is over de jaren 1999 en 2000 geeft de uitstroom of het aantal beëindigde uitkeringen een iets positiever beeld. In 2000 is sprake van een toename van de uitstroom van 75 ten opzichte van 1999.

– Als de instroom, uitstroom en herstellkans van de grafimedia-branche wordt vergeleken ten opzichte van landelijk en de uitgeverijen dan scoort de instroomkans iets lager binnen de grafimedia-branche. Daar staat tegenover dat de uitstroomkans en ook de herstellkans veel lager is. Eenmaal in de WAO is het blijkbaar veel lastiger voor Grafimedia werknemers om weer terug te komen.

– Instroomkansen voor mannen in de categorie 45-55 jaar en vrouwen in de categorie 25-35 en 45-55 jaar liggen in de Grafimedia hoger dan de landelijk cijfers in Nederland. De afwijking voor de categorie 45-55 jaar mannen is hier het grootst. Deze hogere leeftijdsgroep met een hogere instroomkans zou gerelateerd kunnen worden aan de eerder genoemde lagere uitstroom- en herstellkans.

– Het percentage volledig arbeidsongeschikten ligt lager dan het landelijk percentage en is in 2000 in verhouding tot het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten binnen de grafimedia-branche afgenomen.

– Het percentage gedeeltelijke WAO-ers dat tevens werkt ligt daarentegen in de Grafimedia lager dan landelijk en in de uitgeverij.

– De instroomkans per bedrijfsgrootte is vanaf 1997 in alle klassen met een toename verslechterd. Bij een toename van de bedrijfsgrootte neemt het aantal instromers toe. Opmerkelijk is dat de categorie bedrijven van 201-1400 in 2000 als enige een daling van de instroom laat zien. Deze blijkt het gevolg te zijn van de veranderde situatie in één (groot) bedrijf.

– De uitstroomkans WAO per bedrijfsgrootte is toegenomen en dus verbeterd. Hoe meer werknemers een bedrijf in dienst heeft hoe beter over het algemeen de mogelijkheid om werknemers uit te laten stromen. Het valt op dat de toename in 2000 vooral voor rekening komt van de bedrij-

ven <15 werknemers en de bedrijven in de categorie 201-1400 werknemers.

– De instroomcijfers voor de hoofddiagnose psychisch liggen binnen de Grafimedia met 39% ten opzichte van 32% landelijk aanzienlijk hoger, terwijl de hoofddiagnose bewegingsapparaat met 28% gelijk scoort voor de Grafimedia ten opzichte van landelijk. Dit resulteert in een hogere instroomkans voor psychische klachten die overigens voor de uitgeverij nog hoger is en een iets lagere instroomkans voor het bewegingsapparaat.

– De Grafimedia heeft ten opzichte van de landelijke situatie vooral een hogere instroom in de leeftijdscategorieën 44-55 jaar en 55-65 jaar.

– Wanneer gekeken wordt naar de instroom verdeeld naar geslacht binnen de Grafimedia dan is vooral in de categorie <25 jaar en 25-35 jaar de instroom van vrouwen groot, waar in vergelijking de mannen boven de 45 jaar een grotere instroom veroorzaken.

4.4 Kwantitatieve doelstellingen

De BBC stelt zich ten doel om in samenwerking met arbodiensten, reïntegratiebedrijven, verzekeraar en uvi in het kader van het arboconvenant te komen tot de volgende resultaten:

– In de loop van het arboconvenant wordt beoogd een zo groot mogelijk deel van de bedrijven in de branche de overstap te laten maken naar het Grafimedia arbopakket. Daartoe worden tezamen met de arbodiensten voorlichting en andere activiteiten ontwikkeld richting hun bedrijven. De ontwikkeling van aantallen bedrijven die de overstap maken zal worden gemonitord.

– Mede door de met het Grafimedia arbopakket beoogde verbetering van de dienstverlening, zal in de loop van het arboconvenant effect moeten optreden ten aanzien van het ziekteverzuimpercentage en de WAO-instroom. We kwantificeren deze in het volgende hoofdstuk omdat de te bereiken effecten ook het gevolg zullen (moeten) zijn van de specifiek op de arbeidsrisico's gerichte activiteiten, die buiten de arbocontracten plaatsvinden.

– In de loop van het arboconvenant dient het aantal per jaar te voltooien vroege reïntegraties ongeveer 2000 te bedragen. Dat betekent dat in 2000

gevallen van (potentieel) langverzuim moet worden opgetreden door middel van zeer actieve verzuimbegeleiding, daadkrachtige en gerichte interventies en versnelde herplaatsingen in eigen of ander werk. Mede hierdoor zullen de doelstellingen ten aanzien van ziekteverzuim en WAO-instroom gehaald moeten worden.

Naast deze kwantitatieve doelstellingen zal in het kader van het arboconvenant sprake zijn van een opschakeling van de arbodienstverlening aan de sector. Naast de reeds genoemde vroege reïntegratie beschrijven wij de daartoe strekkende activiteiten in de volgende paragraaf.

4.5 Plan van aanpak dienstverlening door arbodiensten en reïntegratiebedrijven

4.5.1 Inhoud dienstverlening

De BBC wenst nieuwe (of ten opzichte van de huidige pakketten te wijzigen) onderdelen van het arbopakket integraal dus tezamen onderdeel te laten vormen van een totaalaanbod dat de arbodiensten aan hun bedrijven gaan aanbieden (of dat op andere wijze wordt gecontracteerd). Het voordeel van een integraal dienstenpakket, niet op verrichtingenbasis maar met, danwel uit te drukken in, één totaal som per werknemer per jaar, is dat de onderlinge samenhang van de nieuwe en veranderde componenten is gewaarborgd.

Dit betekent dat een nieuw (totaal)pakket voor de Grafimedia de onderstaand beschreven onderdelen zal gaan bevatten. De globale prijsstelling van de onderdelen van het pakket en van daartoe benodigde centrale voorzieningen zijn in samenwerking met de arbodiensten uitgewerkt.

Risicoinventarisaties, PAGO's en verzuimgegevens

De arbodienst voert RIE's uit of toetst deze. Voor veel bedrijven hebben deze in de afgelopen jaren reeds plaatsgevonden. Voor kleine bedrijven (<25 werknemers) is/komt een 'kleine RIE' ter beschikking (doe-hetzelf) die alleen getoetst hoeft te worden. De prijs voor een volledige RIE houden we buiten een pakketprijs per werknemer per jaar, omdat deze zich alleen op projectbasis laat contracte-

ren voor die bedrijven die daar behoefte aan hebben.

Vooral levert de arbodienst concrete adviesondersteuning bij de opbouw van implementeerbare plannen van aanpak na een RIE en bij het periodiek updaten van de erin ondergebrachte informatie. In plaats van (alleen) op deskundigenrisico's zullen de RIE en de updates daarvan zich (ook) dienen te concentreren op het aantonen van de échte risico-oorzaken, dat zijn die risico's die de afgelopen periode daadwerkelijk tot gevolgschade hebben geleid (WAO en verzuim).

De arbodienst zal periodiek, bijvoorbeeld in het kader van RIE-updates, aan het bedrijf een (terug)koppeling doen waarin de verzuimgegevens (statistiek) worden verklaard uit de RIE / PAGO. Door middel van een rapportage op dit punt wordt op bedrijfsniveau de actuele samenhang duidelijk tussen arbeidsrisico's en hun gevolgen. Verwacht mag immers worden dat de in een RIE gesignaleerde risico's (ook) een zekere (verzuim)schade veroorzaken. Indien dat het geval is zal de ondernemer eerder verantwoord kunnen besluiten over de voor preventie te alloceren investeringen. Indien dat het geval is kan het onderlinge gesprek over de uitkomsten van de RIE veel concreter worden gevoerd en blijft het niet bij abstracties of 'theoretische kansen'. Groeps-PAGO's en PAGO-keuringen zullen met name worden toegespitst op de arbeidsrisico's die in het arboconvenant centraal staan: werkdruk/RSI en OPS. PAGO's dragen in het bijzonder bij aan inzicht in de mate waarin de arbeidsrisico's bij individuen en specifieke groepen tot concrete schade leiden. Voor werkdruk/RSI zal daartoe worden gebruik gemaakt van de speciale VBBA-versie die ook voor RSI geschikt zal worden gemaakt en van de voorzieningen die in Hoofdstuk 2 daartoe zijn uitgelijnd. Om daar als PAGO mee om te kunnen gaan is een afspraak nodig om de lijsten niet anoniem te laten invullen en deze (ontdaan van specifieke persoonsgegevens) óók te laten gebruiken voor de werkdrukprojecten.

Pakketeisen:

– Standaard is 'post-RIE-tijd' voor de arbodienst ingecalculeerd, in termen van 4 of 8 uur afhankelijk van

bedrijfsomvang. Niveau: arboadviseur. Hierbij wordt qua pakketprijsstelling rekening gehouden met de het feit dat niet alle bedrijven deze post-RIE advisering ook daadwerkelijk zullen gaan afnemen. Wij schatten vooralsnog in dat de helft van de bedrijven op het aanbod in zal gaan.

– De arbodienst is verplicht om de werkgever aan te bieden om een RIE of update daarvan en plan van aanpak van follow-up te voorzien (met extra aandacht voor in de RIE gesignaleerde arbeidsrisico's als OPS, RSI en werkdruk)

– Standaard krijgt de arbodienst voor de koppeling van RIE-updates aan verzuimgegevens elke twee jaar 4 uur tijd op niveau van arboadviseur.

– De arbodienst is verplicht deze analyses op te leveren en te bespreken op het bedrijf, dus de dienst zal aan alle bedrijven worden aangeboden

– Groeps-PAGO's m.b.t. werkdruk en RSI-risico's bij middelgrote en grotere bedrijven zullen niet apart worden georganiseerd maar qua analyse afgeleid worden van de VBBA-projecten die in het kader van het arboconvenant cf. Hoofdstuk 2 bij deze bedrijven zullen worden opgebouwd.

– Indien men ze uitvoert, zullen individuele PAGO's, bij zowel grote als kleine bedrijven standaard ook de werkdruk en RSI modules moeten meenemen

– Voor functies waarin blootstelling aan OPS voor kan komen moet de PAGO OPS afgenomen worden.

Overleg, informatie en advisering

De arbodienst krijgt ruimte om actief overleg op het bedrijf te voeren. Inzet daarbij moet zijn om een gezonde adviesbetrekking met de ondernemer op te bouwen. Deze adviesbetrekking dient de basis te zijn waarop gewerkt kan worden aan preventie. De professional van de arbodienst dient (meer dan nu het geval is en meer dan met een set basisactiviteiten tot de mogelijkheden behoort) bij de ondernemer in beeld te zijn als huisadviseur. Met een accent op het terrein van arbeidszaken, verzuimoorzaken en hoe daarmee om te gaan, arbeidsongeschiktheid en arbeidsomstandigheden. De professional dient tevens gelegenheid te krijgen om zijn toegevoegde waarde voor de ondernemer te tonen door bijvoorbeeld minimaal op de volgen-

de onderwerpen informatie te verstrekken c.q. resultaat te boeken:

- omvang en voorkomen van arbeidsgerelateerde risico's

- bespaarde loondoorbetalingkosten

- bekorte verzuimduur

- verworven subsidies en premiekortingen

- nauwgezette en consequente inventarisatie van arbeidsgehandicapten

Pas als dat duidelijk is, immers, zal de ondernemer (h)erkennen welke rol zijn adviseur kan spelen. Dat kan in belangrijke mate worden gestimuleerd door een zo laag mogelijke drempel te hanteren voor onderling contact.

Dus als de betrokken adviseur gelegenheid krijgt zich voor en richting de ondernemer in te zetten zonder

eerst over de aanleiding voor een eventueel overleg en over de kosten

daarvan met de ondernemer te moeten verstaan. Ook zouden in dat

kader de bestaande opties voor REA-subsidies, kortingsmogelijkheden

WAO-basispremie en Farbo-maatregelen meer benut moeten kunnen

worden.

De arbodienst zal de informatieoverdracht aan derden (branche, verzekeraars, uvi) conform bepaalde regels

en formats doen (denk aan tijdigheid, juistheid, inhoud van hetgeen zij rond

een verzuimmelding berichten).⁴ Deze informatieoverdracht blijft nu vaak

achterwege omdat de arbodienst er zelf geen belang bij heeft deze informatie

samen te stellen of over te dragen. Zij ondervindt doorgaans zelf

geen schade bij het richting genoemde derden in gebreke blijven (tenzij boetes worden doorberekend), noch

wordt zij doorgaans voor het daarmee

gemoede werk betaald. Toch is de arbodienst de enige en meest voor

de hand liggende partij omdat men

bovenop deze informatie zit.

Pakketeisen:

– Standaard tijd voor overleg op het bedrijf zit in het pakket, in de vorm

van maximaal 4 tot 40 overleguren per jaar, afhankelijk van de bedrijfs-

omvang. Niveau: mix van arboadviseur en bedrijfsarts of senior consultant.

– De arbodienst stelt regionale branche arboteams beschikbaar. Waar

deze nog niet bestaan worden ze georganiseerd.

– In deze overlegtijd inbegrepen zit overigens de tijd voor SMT

– Management van bedrijven kan als

onderdeel van deze overlegtijd vanuit de arbodiensten (elke vier jaar) gedurende een halve tot een hele dag ondersteund worden bij het lokaliseren van te realiseren besparingen.

– In het kader van deze tijd kan de werkgever de arbodienst laten ondersteunen bij het lokaliseren van preventieve investeringen en Farbo-mogelijkheden.

– Overigens zullen niet alle bedrijven van deze mogelijkheid gebruik maken. De ervaring leert dat het totale urenreservoir dat hiermee beschikbaar komt tot ongeveer een derde ook daadwerkelijk wordt benut.

– Standaard krijgt de arbodienst de tijd voor informatieoverdracht aan derde partijen, alleen voor de bedrijven die geen gebruik maken van PLATO

– De arbodienst wordt er in die gevallen toe verplicht

Verzuimmanagement en vroege reïntegratie

De arbodienst zal zo min mogelijk routine verzuimsprekuren doen in de eerste twee ziekteperiodes en zich concentreren op het zo snel en adequaat mogelijk onderkennen van de mogelijkheden om de duur van het verzuim te beperken.

Voorts zal de arbodienst spreekuren binnen twee of vijf dagen, eerstedagcontroles, telefonisch consult op de eerste dag of een lekencontroleur alleen (optioneel) doen op verzoek van de werkgever. Bij expliciete behoefte contracteert het bedrijf deze diensten apart met de arbodienst.

Concentratie op kortdurend verzuim ligt in plaats daarvan ook op adequater signalering van regres, amber, vangnet⁵. Tevens zullen de consequenties van de Wet Verbetering Poortwachter, en het daarin beschreven nieuwe reïntegratieverslag, worden geïmplementeerd.

Ten behoeve van het laatste en (vooral) om te komen tot een adequate aansturing van het werk bij alsmede tot uniforme informatievoorziening over vroege reïntegraties, zal gewerkt worden met de Traject-Assistent. Deze elektronische / digitale informatiedrager zal in het kader van het arboconvenant worden geïmplementeerd. De applicatie zal tevens aan PLATO worden gekoppeld ten behoeve van de automatische aanmaak van berichten over werkzaam-

heden die arbo-professionals bij verzuim van zekere duur bij een bepaalde werknemer dienen uit te voeren. In de derde plaats zal de Traject-Assistent qua daarin 'ingebakken' werkstroom, informatietoegang en overdrachtmomenten Poortwachter-compliant worden gemaakt. Het gebruik ervan impliceert dan dat aan de voorschriften van de Wet Verbetering Poortwachter wordt voldaan. Voorts verwijzen wij naar Hoofdstuk 5 en naar documentatie over de Traject-Assistent.

De arbodienst zal maximaal actief zijn voor vroege reïntegratie van mensen die langer dan drie of vier weken verzuimen. Voor alle helderheid: reïntegratie start bij de ziekmelding, omdat door de werknemer al bij zijn Eigen Verklaring (of later wellicht: 'Verzoek tot loondoorbetaling') moet worden aangegeven wat deze wél kan doen. In het bijzonder moet daarbij dan aandacht kunnen worden geschonken aan RSI en werkdruk (en aan de combinatie daarvan), individuele problematiek rond flexibiliteit en ouderen in de ploeg alsmede aan het zoeken van passend werk en aangepast werk. Rond de termijn van drie tot vier weken verzuim wordt de werknemer doorgaans reeds uit de planning van de dagelijkse werkzaamheden verwijderd (en wordt met zijn langdurige vervanging reeds rekening gehouden) en is ook de kans op langerdurend verzuim aanzienlijk gestegen. Het afstoppen van een 'vanzelfsprekend' langverzuim is dan van het grootste belang, zowel richting werkgever als richting werknemer.

Pakketeisen:

– Eerstedagcontroles, lekencontroles, spreekuren binnen twee dagen, telefonisch spreekuur e.d. maken tot een nader te bepalen maximum aantal deel uit van het pakket. Ze worden bijvoorbeeld gemaximeerd op een kwart van de verzuimfrequentie maal het aantal werknemers en voor bedrijven die boven dit gemiddelde uitkomsten rechtstreeks doorberekend.

– Wel standaard onderdeel: beoordelen Eigen Verklaring, beoordelen verzuimhistorie, checks op loondoorbetaling, conflict (mediation), wachtlijstbemiddeling, regres, amber, vangnet.

– Op termijn: aanpassen van de Eigen Verklaring tot nader uit te werken verzoek tot loondoorbetaling met

nadrukkelijke aandacht voor rol werkgever vs. rol arbodienst.

– In pakket zit opgenomen het door de arbodienst aanvragen van 'publieke uitkering bij ziekmelding' en aanvraag 'korting WAO-basispremie' in verband met (nieuwe) arbeidsgehandicapten die in dienst zijn in het bedrijf.

– Standaard maakt een keten / protocol voor reïntegratie onderdeel uit van het pakket.

– De keten bestaat globaal uit drie stappen: 1) reïntegratiesprekuren bij verzuim van 3-4 weken (of indien nodig eerder!) waarvan vrijwel vaststaat dat het langer zal gaan duren (2500 gevallen per jaar), 2) intake bij interventiedeskundige + opbouw trajectplan (start casemanagement) en 3) feitelijke interventie + vervolg van casemanagement. Het te hanteren protocol wordt ontleend aan het reïntegratieprotocol verbeterde poortwachter.

– De arbodienst zal standaard in elke individuele case na een reïntegratiesprekuren moeten kunnen doorstoten met een intake bij een interventiedeskundige en met planvorming.

– Tevens standaard opgenomen: reïntegratieplan c.q. -verslag aanvragen (voor de 6de week)

– Standaard leidt verzuim van genoemde duur tot aanmaak (vanuit PLATO) en vervolgens starten van een traject door middel van de Traject-Assistent, waarbij qua casemanagement is inbegrepen het aanvragen van REA-subsidies, aanvragen bijdrage zorg- en/of inkomensverzekeraar.

– De hierboven aangegeven acties en momenten worden in de Traject-Assistent ingebouwd en de professionals van de arbodiensten zullen daarmee werken.⁶

Psychische arbeidsongeschiktheid en mediation

De BBC wenst specifieke aandacht te (laten) besteden aan psychische arbeidsongeschiktheid in het bijzonder bij arbeidsconflicten. Vanwege de uitdrukkelijke doelstelling om verzuim en WAO-instroom als gevolg hiervan te reduceren zullen onder meer de arbodiensten hieraan gericht aandacht moeten besteden. Tevens zal daartoe strekkende advisering door derden ingezet moeten (kunnen) worden, bijvoorbeeld in de vorm van mediation. In samenhang daarmee en ten behoeve daarvan zal een voorzie-

ning moeten worden getroffen om het vóórkomen ervan tijdig te signaleren (dus in het kader van vroege reïntegratie alert er op te zijn), om een adequate diagnose te (doen) stellen en om gerichte interventies te kunnen doen. Deze diagnoses en interventies zullen er niet alleen op gericht moeten zijn om de individuele werknemer te ondersteunen maar ook om de arbeidssituatie te doorgronden in geval sprake is van een onderliggend arbeidsconflict en om daartoe adequate advisering / mediation in te kunnen zetten.

Pakketeisen

– In het verband van hierboven reeds aangegeven activiteiten rond vroege reïntegratie en advisering moet, meer dan nu het geval is, specifieke deskundigheid ingezet worden in het geval van psychische arbeidsongeschiktheid (in het bijzonder in samenhang met een arbeidsconflict).
– De arbodienst zal daartoe eigen deskundigheid inzetten danwel (en in het bijzonder) samenwerken met een nog in te richten of aan te zoeken branchefaciliteit voor mediation

Trainingen

De arbodiensten zullen op nader vanuit het arboconvenant aan te geven onderwerpen en in onderling overleg trainingen verzorgen of daaraan meewerken.

De nu volgende onderwerpen in het arbopakket worden ongewijzigd overgenomen uit het huidige dienstverleningspakket van de arbodiensten:
Arbidgezondheidskundig spreekuur / Arbo spreekuur
Werkplekonderzoek
Speciale keuringen / aanstellingskeuringen
Ergonomisch advies ver- en nieuwbouw
Bedrijfshulpverleningsplan (BHV) opstellen

4.5.2 Implementatie dienstverlening

De in de vorige paragraaf omschreven ideaaltypische dienstverlening wordt door elk van de arbodiensten vertaald in een aanbod aan hun eigen bedrijven. Dat aanbod zal de vorm kunnen krijgen van een Grafimedia-arbopakket. Het aldus beschreven aanbod met bijbehorende prijsstelling

wordt in het najaar van 2001 ter toetsing voorgelegd aan de BBC. Deze zal daaraan per arbodienst danwel (groot)bedrijfscontract convenant-goedkeuring kunnen verlenen. Indien goedkeuring is verkregen zal de arbodienst het (eigen) pakket namens het arboconvenant kunnen aanbieden aan haar klanten. Deze wordt aldus in overweging gegeven daaraan deel te nemen, mede in het licht van de bijbehorende landelijke afspraken en overeengekomen verantwoordelijkheden.

Met behulp van een parallelle voorlichtingscampagne (zie hoofdstuk 6 communicatie) in het najaar van 2001 zal vanuit het arboconvenant en in samenwerking met de arbodiensten aan de bedrijven in de branche worden uitgelegd wat de achterliggende overwegingen, voorzieningen en voordelen zijn. Hierin zal overigens worden samengewerkt met de verzekeraar, bijvoorbeeld in termen van een andere prijsstelling voor bijbehorende verzekeringen indien bedrijven van de nieuwe diensten gebruik maken. Doelstelling is om per 1/1/2002 een substantieel deel van de bedrijven een overstap te laten maken naar een 'convenantwaardig' arbopakket. Voorts zal er in de loop van het arboconvenant gepoogd worden een migratie van de overige ondernemingen te bewerkstelligen. In de periode dat naar het arboconvenant is toegewerkt is een begin gemaakt met het testen van het pakket-met-voorzieningen. Deze test vindt mede plaats in het kader van de pilot met vroege reïntegratie, die per 1 juli gestart is. De resultaten van deze test worden in de campagne en de voorlichting meegenomen.

Hoofdstuk 5 Arboinfrastructuur

5.1 Inleiding

De BBC heeft gekozen als branche de regie te willen nemen bij het aanpakken van de arbeidsrisico's en bij het van de grond krijgen van vroege reïntegratie / ketendienstverlening gedurende de komende vier jaar. Ter ondersteuning van de implementatie is het daartoe wenselijk de arboinfrastructuur verder uit te bouwen om op succesvolle wijze de landelijk benodigde voorzieningen en projecten te ontwikkelen en ondersteunen.

Per arbeidsrisico's en voor vroege reïntegratie / ketendienstverlening geven wij in dit hoofdstuk aan welke inspanningen hiervoor nodig zijn en tot welke resultaten dit zal moeten leiden.

5.2 Arbeidsrisico's Werkdruk en RSI

Projectorganisatie Werkdruk / RSI

Om gedurende de vier jaar van het arboconvenant zoveel mogelijk bedrijven geconcentreerd en resultaatgericht met de instrumenten werkdruk/RSI aan de slag te krijgen is het wenselijk om een specifieke projectorganisatie op te zetten. Ten eerste zal ondersteuning en coördinatie plaats moeten vinden bij de ontwikkeling van de beide beoogde instrumenten. Vervolgens zal in het kader van de projecten werkdruk/RSI gerichte voorlichting aan de ondernemingen moeten worden gegeven, zal de coördinatie moeten plaatsvinden van de werkdruk/RSI-projecten die binnen de ondernemingen plaatsvinden, zal ondersteuning en coaching bij die projecten moeten worden georganiseerd. Specifiek dient aandacht te worden besteed aan de richtlijn vroege reïntegratie.

5.3 Arbeidsrisico OPS

Coördinatie OPS activiteiten

Gedurende de vier jaar van het arboconvenant zullen de activiteiten op OPS gebied vanuit de landelijke projectorganisatie worden gecoördineerd. Het betreft hier het interpreteren van nog te voltooien onderzoeken, de vertaalslag naar de praktijk, het voorbereiden en coördineren van de monitoring onderzoeken in bepaalde subsectoren en het coördineren van de ontwikkeling van benodigd voorlichtingsmateriaal. Gezien de kennis, ervaring en deskundigheid die reeds in de branche aanwezig is zou nu al gekozen kunnen worden voor het neerleggen van de projectcoördinatie in handen van de branche. De tijdelijke projectorganisatie (TPO, zie hoofdstuk 7) wordt in dit geval voor het aandachtsgebied OPS bemenst vanuit de branche. Het ligt voor de hand de afstemming met betrekking tot voorlichting en deskundigheidsbevordering in het kader van OPS nauw af te stemmen met de andere thema's.

5.4 Vroege reïntegratie / ketendienstverlening

De BBC heeft zich in samenwerking met toeleverende partijen beraden over de vraag hoe de beschreven diensten zo goed en zo resultaatgericht mogelijk van de grond kunnen komen. Daartoe zijn landelijke afspraken nodig en dienen gezamenlijke projecten te worden opgezet. Indien deze centrale afspraken en voorzieningen zouden ontbreken is de kans aanwezig dat de arbodienst het pakket/aanbod met bedrijven niet zal kunnen realiseren.

De BBC heeft besloten de contractering van het geheel te baseren op het principe dat bedrijven individueel contracten (blijven) sluiten met de arbodiensten. Zij ziet althans (nu) geen noodzaak om bedrijven via een centraal platform van arbodienstverlening te laten voorzien. Ook op het specifieke terrein van de vroege reïntegratie bestaat (nog) geen aanleiding om aan te koersen op een centrale aansturing van individuele cases. Wel zal op zelfde leest geschoeid van de cases de voortgang en het resultaat worden verantwoord.

Hiertoe gaat de branche de Traject-Assistent inzetten (zie ook Hoofdstuk 4). Deze digitale / elektronische informatiedrager vormt in de eerste plaats de enige algemeen beschikbare standaard voor informatieoverdracht en werkstroombesturing op het terrein van vroege reïntegratie. In de tweede plaats is de Traject-Assistent een voor uitvoerende professionals laagdrempelige internet-enabled informatiedrager waarmee de samenwerking tussen uitvoerenden, financiers en toezichhouders bevorderd wordt. In de derde plaats maakt gebruik van de Traject-Assistent het mogelijk actuele management- en stuurinformatie op tafel te hebben.

Wij verwijzen naar separate documentatie over de Traject-Assistent.

Vanwege de beoogde implementatie ervan bij andere branches en (grote) bedrijven wil de Grafimedia de mogelijkheden onderzoeken om vis-à-vis het Ministerie van SZW en de andere arboconvenanten als demonstratiebranche te fungeren. In het kader daarvan zou het Ministerie mogelijk willen bevorderen dat de regels van de Wet verbetering poortwachter niet alleen voor de Grafimedia maar ook voor gebruik in andere sectoren in de

Traject-Assistent worden ingebouwd. Dit laatste zou een specifiek en breder project zijn waar in het kader van dit Plan van Aanpak niet verder op wordt ingegaan.

De arbodiensten krijgen nadrukkelijk gelegenheid om de brancheambities elk met eigen invulling waar te maken. Daar staat naast dat de branche danwel de partijen in het arboconvenant met de arbodiensten en de verzekeraar een aantal landelijke afspraken overeenkomen. Deze landelijke overkoepelende afspraken hebben betrekking op een deel van de financiering van de werkzaamheden en de resultatenmonitoring.

Deze zullen onder het regime van het arboconvenant namens de bedrijfstak worden opgepakt en ingevuld. Bij de resultatenmonitoring zal uitgegaan worden van de door uitvoerenden met / op basis van de gegevensset van de Traject-Assistent vast te leggen data. Tevens zullen centrale voorzieningen respectievelijk ondersteunende activiteiten worden ontplooid om maximaal succes te waarborgen van de decentraal te ondernemen activiteiten.

5.5 Randvoorwaarden en gewenste resultaten

In paragraaf 4.3 omschreven wij onderdelen en gezamenlijke activiteiten om het nieuwe pakket aan bedrijven duidelijk te maken. Op basis van dit nieuwe pakket zal een aantal belangrijke randvoorwaarden en resultaten bereikt moeten worden van de landelijke aanpak. In het algemeen zal van de verbeterde arboinfrastructuur en van de gerichte aanpak van arbeidsrisico's het volgende effect moeten uitgaan:

– Het ziekteverzuim dient een half procentpunt te dalen. Het dient dus in de komende vier jaar weer tot het niveau van 1997/1998 te dalen, ofwel met ten minste 10% ten opzichte van het percentage van 2000. Met name gaat de aandacht daarbij uit naar het doen dalen van het langdurige verzuim dat het gevolg is van psychosociale problematiek en van andere arbeidsrisico's. Daarbij zal de inzet worden beoogd van het instrument 'vroege reïntegratie'. Tevens zullen de op de arbeidsrisico's gerichte aanpakken bijdragen aan het te bereiken resultaat.

– De jaarlijkse instroom in de WAO dient met ten minste 20% te dalen,

met een zwaartepunt op instroom als gevolg van psychische arbeidsongeschiktheid. Deze dient dus in vier jaar tijd (weer) tot ruim 600 af te nemen, waarbij ook met name aan vroege reïntegratie en de arbeidsrisico's aandacht zal worden besteed. Het gevolg van deze doelstelling zal kunnen zijn dat de verhouding tussen instroom en uitstroom (weer) in gunstige zin omslaat, waardoor de instroom kleiner wordt dan de uitstroom. Naast de in ander verband overeen te komen activiteiten, gericht op reïntegratie van WAO-ers, zal dat moeten leiden tot een substantiële vermindering van het WAO-probleem in de sector.

RIE, PAGO, verzuimgegevens

Deskundigheid op het terrein van post-RIE advisering en RIE-updates bij de arbodiensten moet worden aangebracht c.q. vergroot. De brancheRIE-tools moeten hierop worden aangepast met bij voorkeur mogelijkheid voor digitale vastlegging om RIE's ook op branche niveau te kunnen rapporteren en evalueren. Er zal een aanpak/methode met werk-instructie moeten worden samengesteld om de arboadviseurs te bekwalmen en te ondersteunen bij het leggen van verbanden tussen RIE-updates en verzuimgegevens.

Gewenst resultaat:

- Het aantal RIE(-updates) dat per jaar op deze wijze minimaal moet worden gedaan zal moeten worden vastgelegd / gecontracteerd.
- Tevens zal er een verplichting moeten zijn tot periodiek branchegericht rapporteren over koppeling van RIE/PAGO aan verzuimgegevens. Deze zal worden opgenomen in een landelijke afspraak/contract met de arbodiensten

Overleg op bedrijf, Informatie en Advisering

De arbodienst zal, waar deze ontbreken, moeten worden ondersteund en gestimuleerd om de kennis en advies- en interventievaardigheden richting de Grafimedia klanten op een hoog peil te brengen. Bij voorkeur samen met KVGGO Dienstencentrum. Branchespecifiek voorlichtingsmateriaal zal opgesteld of aangepast worden, zodat de arboadviseur / bedrijfsarts dat kan benutten ten behoeve van dergelijk overleg.

Gewenst resultaat:

– Deskundigheidsbevordering

Formats en instructies voor informatieoverdracht moeten worden overeenkomen, zodat volgens bepaalde voorschriften te werk kan worden gegaan. Voor vroege reïntegratiecases zullen deze formats en instructies onderdeel moeten worden van de (zogenaamde 'views' in de) Traject-Assistent. Dus zal de Traject-Assistent qua werkstroom, doorlooptijden en views moeten worden aangepast aan de situatie in de grafimedia-branche en moeten worden geïmplementeerd.

Verzuimmanagement en vroege reïntegratie

Om standaard het verzuim van zekere duur te laten leiden tot aanmaak en vervolgens starten van een reïntegratietraject is aansluiting gewenst van PLATO op Traject-Assistent.

Ziekmeldingen verlopen momenteel reeds bij veel bedrijven via PLATO. De arbodiensten zullen op basis van PLATO-gegevens geïnitieerde reïntegratiewerkzaamheden per case op dezelfde informatiedrager moeten gaan verantwoorden. De implementatie daarvan is een specifiek project, waar de start reeds is voorzien.

De arbodienst moet op ondersteuning en cofinanciering door de verzekeraar en de uvi kunnen rekenen voor reïntegratiesprekuren, intakes en casemanagement en (deels) ook voor interventies. Hiervoor zijn onder meer afspraken nodig met de directie van Gak/uwv. Standaard zou de arbodienst daartoe over procedure/protocol, coördinaten en kanalen moeten beschikken voor informeren en het betrekken van de verzekeraar en uvi. E.e.a. zal kunnen worden voorzien in de Traject-Assistent.

De Verzekeraar moet de verwachte schadelastdaling globaal meetbaar en zichtbaar maken (ziektepolis, Pemba, WAO-hiaat, WAO 50+ en kop) en zal daartoe gebruik maken van met de Traject-Assistent verzamelde data.

Evt. zou ook in de uiteindelijke prijs per werknemer de betaling op te nemen zijn voor interventies voor vroege reïntegratie (tot zeker maximum onder vastgestelde randvoorwaarden)

De arbodienst zal contractueel verplicht worden bij alle aangesloten werknemers, met verzuim langer dan zes weken, een beargumenteerd reïnte-

gratieplan op te stellen. E.e.a. conform de Wet Verbetering Poortwachter. Gewenste taken kunnen worden geïnitieerd door middel van de Traject-Assistent. Bovendien zal de arbodienst, waar dat nog ontbreekt, worden voorzien van richtlijnen, deskundigheid en doorverwijsopties ten aanzien van in het bijzonder de genoemde arbeidsrisico's RSI en werkdruk en OPS. Gespecialiseerde instructies/trainingen zijn daarbij mogelijk wenselijk.

Gewenst resultaat:

– In de loop van het arboconvenant dient het aantal per jaar te voltooien vroege reïntegraties ongeveer 2000 te bedragen. Dat betekent dat in 2000 gevallen van (potentieel) langverzuim moet worden opgetreden door middel van zeer actieve verzuimbegeleiding, daadkrachtige en gerichte interventies en versnelde herplaatsingen in eigen of ander werk.

De arbodienst moet ook op ondersteuning en cofinanciering door de uvi kunnen rekenen alsmede richting de Belastingdienst acties ondernemen. Standaard zal de arbodienst aanvragen moeten (gaan) doen voor 'status arbeidsgehandicapt' en Farbo-mogelijkheden moeten (kunnen) opsporen. Standaard zal de arbodienst daartoe over soepele procedures moeten kunnen beschikken voor het vragen van arbeidskundig advies en voor het aanvragen van REA-subsidies. Het management van bedrijven moet worden bekwaamd in het en in het nemen van eigen verantwoordelijkheid bij verzuimmanagement. Specifiek gaat het hierbij om onderwerpen als fenomeen loondoorbetalingplicht, te realiseren besparingen, ondersteuning bij arbeidsconflicten / mediation. Bij voorkeur in de vorm van ondersteuning ter plaatse vanuit de arboteams van de arbodiensten of door een gericht project in het kader van het arboconvenant. Eventueel (ook) met regionale workshops.

Diversen

Vanuit centraal niveau zal toezicht worden uitgevoerd en ondersteuning moeten worden geboden in de sfeer van overkoepelende (prestatie)analyses en management rapportages, helpdesk, 'flying doctors' (arbeidsdeskundigen om bedrijven snel te helpen bij invullen van REA-formulieren, aan-

vragen voor uitkeringen, aanvragen van korting WAO-basispremie), organisatie van workshops, productie van voorlichtingsmateriaal, trainingen, zowel voor professionals als bedrijven. Er zal op diverse onderdelen sprake moeten zijn van goed omschreven resultaatgaranties en clausules. In overweging wordt genomen om de door veel werkgevers verlangde hypotheek in te bakken in de trant van 'eerst presteren, dan betalen'. E.e.a. krijgt beslag in het af te sluiten Service Level Agreement van branche en verzekeraar met de arbodiensten.

5.6 Implementatie

We komen tot de onderstaande gezamenlijke/overkoepelende activiteiten. Deze zullen in het kader van het arboconvenant ten uitvoer worden gebracht c.q. voortgezet. In belangrijke mate zal de ontwikkeling, organisatie en implementatie van deze overkoepelende activiteiten plaats moeten vinden vanuit een tijdelijke project organisatie (zie hoofdstuk 6).

Service Level Agreement arbodiensten (najaar 2001)

Dit dient in onderling overleg overeen gekomen te worden op alle punten waarop het arboconvenant zich qua concrete en kwantitatieve doelstellingen wil verbinden aan de arbodiensten. Het vormt tegelijkertijd de contractuele verankering van alle afspraken die er met de arbodiensten zullen worden gemaakt. Op het moment van ondertekenen van het arboconvenant is een concepttekst aan de BBC voorgelegd voor akkoord. Het akkoord zou in moeten gaan per 1/1/2002 als ook de nieuwe arbocontracten met individuele bedrijven ingaan.

Informatievoorziening vroege reïntegratie (tweede helft 2001)

De branchevoorziening voor ziek/hersteldmeldingen (en ander administratief gemak) PLATO enerzijds en Traject-Assistent anderzijds dienen qua systeem te worden gekoppeld. De Traject-Assistent dient bovendien qua werkstroom/views/doorlooptijden ingericht te worden conform de in de Grafimedia overeengekomen procesgang en verantwoordelijkheden. E.e.a. dient zo spoedig mogelijk na 1/1/2002 operationeel te zijn.

Protocol vroege reïntegratie (najaar 2001)

De BBC wenst de arbodiensten vooralsnog in hoge mate de vrijheid te geven om met de in eigen huis ingeregelde aanpak van vroege reïntegratie aan de slag te gaan. Dat staat ook al centraal in de pilot die begon op 1 juli jl. Dit houdt concreet in dat de arbodiensten een verschillende inhoudelijke aanpak zullen kunnen hanteren ten aanzien van de wijze waarop werknemers worden begeleid en ten aanzien van de partijen die zij inschakelen voor interventies.

Niettemin bestaan er voor de fiattering van voorgestelde trajectplannen uniforme afspraken en ook zal caseafhankelijke (voortgangs)informatie op uniforme wijze via de Traject-Assistent worden vastgelegd en overgedragen aan anderen. Deze zaken vragen om een lichtvoetig protocol met handleiding aan professionals die in de grafimedia-branche werken. Ongetwijfeld zal daar ook voorlichting over plaats moeten vinden.

Gak/uwv (najaar 2001)

Met deze partij zal bij voorkeur een maatwerkeraanpak overeen moeten worden gekomen. Onderdeel daarvan: aanwijzen Grafimedia-arbeidsdeskundigen / teams van Gak, mogelijkheid tot arbeidskundig consult, een procedure voor snelle aanvraag van REA-subsidies incl standaard bezwaarschriften. Hiertoe zal overleg worden gevoerd met de directie van Gak/uwv.

Inrichten Helpdesk (najaar 2001)

De toerusting van een helpdesk zal onderdeel vormen van de tijdelijke projectorganisatie voor het arboconvenant. Inrichting en aansturing zijn onderwerp van gesprek. De helpdesk zal in de aanvangsfase van het arboconvenant in het bijzonder dienst doen voor vragen van werkgevers en werknemers over het nieuwe pakket en de dienstverlening en voor vragen vanuit de arbodiensten rond individuele cases. In de tweede plaats zal de mogelijkheid om zgn. 'flying doctors'-teams⁷ (van onder meer arbeidsdeskundigen) in te laten schakelen onderdeel vormen van de diensten van de helpdesk. Tevens zal de helpdesk voorzien c.q. krijgt deze een rol in een bedrijfstakaanpak voor het aanpakken van arbeidsconflicten / mediation. Daartoe zal een aanpak worden ontwikkeld in nauwe samenspraak met

reeds in de branche aanwezige instanties.

Overwogen zal worden om deze helpdeskfunctie op den duur onderdeel te laten vormen van het reguliere voorlichtingsapparaat van de brancheorganisatie en/of de vakbonden. De intentie is dan ook om de functie in de loop van het arboconvenant aan deze reguliere partijen over te dragen.

Voorlichting (najaar 2001)

Voor zowel werkgevers als werknemers zal vanuit het arboconvenant gericht materiaal worden opgezet dan wel aangepast. Ook zullen gezamenlijke voorlichtingsbijeenkomsten worden georganiseerd, zowel over het arboconvenant als geheel als over de afzonderlijke daarin voor individuele bedrijven benoemde onderdelen. Voor een nadere uitwerking van deze activiteit wordt verwezen naar hoofdstuk 7.

Instrumentontwikkeling (najaar 2001 – winter 2002)

De veronderstelde toepassing van een branche- en convenantspecifieke RIE en PAGO betekent dat de nu beschikbare instrumenten moeten worden geactualiseerd. Ook zal een RIE-check voor kleine bedrijven worden ontwikkeld of aangepast. Een methodiek voor koppeling van RIE, PAGO en verzuimdata moet worden opgezet en getest.

De BBC wil deze ontwikkelingen coördineren en de implementatie en toepassing van de resultaten bevorderen. Hiertoe worden gerichte opdrachten verstrekt.

Trainingen (2002 - 2003)

De medewerkers van arbodiensten die voor de Grafimedia werken zullen moeten worden bekwaamd over het van hen verwachte Post-RIE-advieswerk en over de van hen en hun teams gevraagde RIE-PAGO-verzuimvergelijkingen. In deze trainingen zullen de aangepaste instrumenten (zie hiervoor) centraal staan. Ten dele en voorzover de noodzaak daartoe wordt 'veroorzaakt' vanuit het arboconvenant treft het convenant daartoe budgettaire voorzieningen.

Er is in Hoofdstuk 3 reeds aangegeven dat de trainingen waar mogelijk gekoppeld zullen worden met de voor OPS benodigde deskundigheidsbevordering. Voorts verwachten wij dat vanuit het arboconvenant medewerking zal moeten worden verleend aan

de ontwikkeling binnen arbodiensten van de advies- en interventievaardigheden van in de Grafimedia actieve professionals. Deze trainingen zouden vanuit de arbodiensten wellicht in een programma van totaal 2 jaar kunnen worden georganiseerd, waaraan uiteindelijk 100% van de brancheprofessionals deelneemt. Toezicht op deelname van bij de branche betrokken professionals zal via certificaten en via de bedrijven en hun arbocontracten worden bevorderd.

Rapportages (voorbereiden: winter 2002)

In het kader van het arboconvenant zullen periodieke managementrapportages worden opgesteld. Ook zal jaarlijks een brancherapport worden vervaardigd waarin over de werking en het effect van het arboconvenant als geheel uitspraken worden gedaan. Onderdeel van de in het voorliggende kader te rapporteren zaken vormt een steeds actueel overzicht van aantallen, voortgang alsmede kosten/baten van de vroege reïntegraties. Voor dit doel zal een aanpak worden vastgesteld over de op sleutelindicatoren en landelijk te rapporteren kengetallen.

Trainingen (2002 – 2004)

In de loop van het arboconvenant zal richting groepen werkgevers voorzien worden in trainingen / workshops, o.m. op het terrein van verzuimmanagement. Het ontwerpen van het daartoe strekkende aanbod vormt onderdeel van het arboconvenant. De uitvoering ervan zou zelfvoorzienend en kostendekkend moeten zijn

Hoofdstuk 6 Tijdelijke projectorganisatie

6.1 Inleiding

Voor de duur van het arboconvenant vinden uiteenlopende werkzaamheden plaats waar een centrale aansturing en coördinatie voor nodig zijn. Wij verwijzen naar de voorgaande hoofdstukken en ook naar het navolgende hoofdstuk over communicatie en voorlichting. De BBC wil daartoe een tijdelijke projectorganisatie (TPO) opzetten.

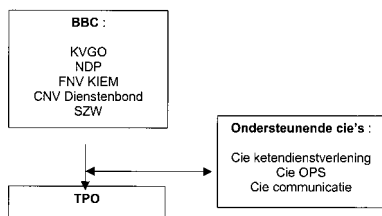
De intentie is om de centrale coördinatie vanaf de aanvang van het arboconvenant niet (geheel) in handen van een externe partij te leggen. Doelstelling is om in de loop van het arbo-

convenant de daarbij benodigde expertise overgedragen te laten worden aan vaste staf van nu reeds in de branche aanwezige instanties, dus aan de brancheorganisaties en vakbonden. Om deze reden wordt in overweging genomen om de TPO vanaf datum convenant, naast externe deskundigheid, ook te laten bemensen door één of meer medewerkers van deze instanties.

6.2 Structuur tijdelijke projectorganisatie

De structuur van de TPO borduurt in belangrijke mate voort op de werkwijze zoals die reeds in de Intentiefase is ontstaan. De BBC heeft in haar vertegenwoordigd werkgevers, werknemers en het ministerie van sociale zaken aangevuld met de externe procesbegeleider. Zij stuurt de TPO aan. Ten behoeve van de uitwerking en implementatie worden BBC en de TPO ondersteund door de commissie ketendienstverlening (vertegenwoordigers arbodiensten en verzekeraar), de commissie OPS (deskundigen oplosmiddelen) en de commissie communicatie.

In schema kan dit als volgt worden samengevat:



6.3 Coördinatie en ondersteuning bij implementatie Plan van Aanpak

De TPO wordt geacht projectmatig te werk te gaan en zal dus qua projectmanagement goed toegerust moeten zijn. De eerste taak voor de TPO zal zijn om een specifiek projectplan op te bouwen voor al haar activiteiten, daartoe op onderdelen benodigde samenwerking aan te gaan met bestaande partijen en dit geheel aan de BBC voor te leggen. Het projectplan dient gedetailleerd uit te lijnen welke activiteiten zullen worden ondernomen door wie, per wanneer en met welk budget. Het voorliggende Plan van Aanpak zal daarvoor de

basis zijn. De BBC kan vervolgens met dit projectplan toetsen of de opdracht van de TPO naar behoren wordt uitgevoerd.

Voorts bestaan de belangrijkste taken voor de TPO op het gebied van coördinatie en ondersteuning bij de implementatie van het Plan van Aanpak uit de volgende zaken:

- Coördinatie instrumentontwikkeling: werkdruk/RSI, OPS-projecten, RIE update, RIE-verzuim instrument, trainingen
- Coördinatie uitvoering werkdruk/RSI projecten met handboekmethode en zelfscanmethode
- Inrichting en implementeren arbocontractering, vroege reïntegratie en monitoring daarvan
- Inrichten/realiseren Helpdesk incl. mediation
- Overall monitoring arboconvenant
- Communicatie en voorlichting
- Opbouwen van overkoepelende informatiestructuur / datamodel

We onderscheiden enkele hoofdfasen en zwaartepunten daarbinnen

Periode 2001 - 2002

In deze periode vindt ontwikkeling van de instrumenten plaats en wordt de implementatie daarvan gecoördineerd. Het arboconvenant wordt met al zijn onderdelen 'in de lucht gezet'. Dit betekent onder meer ook implementeren van het Grafimedia arbo-pakket bij zoveel mogelijk ondernemingen. Impliceert tevens opbouwen van de helpdesk Grafimedia. Voorlichting en communicatie vanuit TPO over integrale aanpak aan werkgevers / werknemers en via sociale partners, arbodiensten en verzekeraar(s). Tevens opzetten van informatiestructuur / datamodel op basis van de nu beschikbare bronnen en op basis van de nieuw in te richten informatievoorzieningen.

Periode 2003 - 2004

Verder ontwikkelen van kennis- en monitoring functie binnen de branche. Eerste resultaten op basis van de implementatie van het eerste jaar van het convenant, evaluatie en evt. bijstelling van de gekozen aanpak op de onderscheiden arbeidsrisico's. Voortgaande implementatie, communicatie en voorlichting gericht op zo groot mogelijke participatie van

bedrijven en werknemers uit de branche.

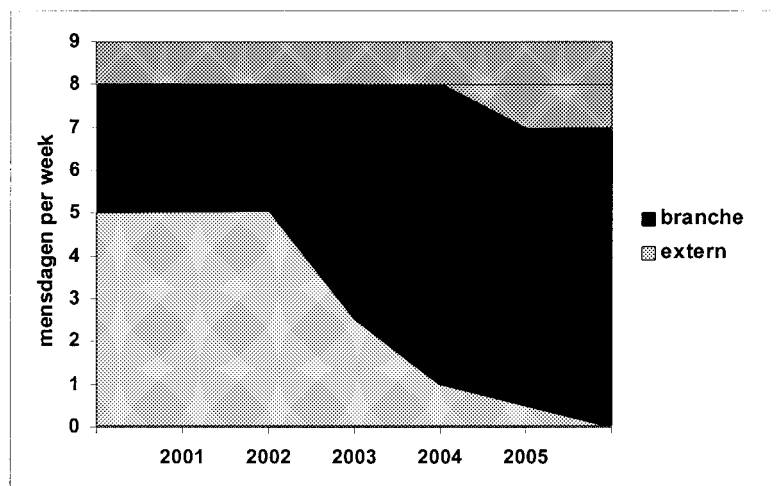
Periode 2005

Monitoring, evalueren en rapporteren van het Arboconvenant Grafimedia.

Bij de invulling van het implementatietraject door de TPO zal gebruikt worden gemaakt van een externe partij. Bedoeld is hierbij vooral het eerste jaar bij ontwikkeling en implementatie ondersteund te worden om een 'going concern' op te leveren zodra de organisatie is ingeregeld. Gezien het belang van een goede overdracht aan en inbedding van de ontwikkelde expertise in de grafimedia-branche is het wenselijk om reeds vanaf implementatie van het arboconvenant te starten met het inrichten van een vaste staf binnen nu reeds in de branche aanwezige instanties (brancheorganisatie en evt. vakbonden).

Gedurende de periode 2001 - 2005 zou de ingeschatte tijdsbesteding benodigd voor de implementatie van het arboconvenant en de respectievelijke bijdrage van de externe partij versus de branche zich kunnen ontwikkelen zoals in de grafiek aangegeven is. Een externe bijdrage bij aanvang van het arboconvenant van gemiddeld vijf dagen per week kan aldus afnemen tot één dag per week in het laatste jaar van het convenant.

Grafiek: inzet tijdsbesteding TPO met onderscheid naar externe partij versus branche inbreng



Hoofdstuk 7 Communicatieplan

7.1 Inleiding

Met de benoeming van de verschillende actoren in de bedrijfstak en de wijze waarop deze benaderd dienen te worden, kan het communicatieplan van het arboconvenant worden ingevuld met activiteiten en te ontwikkelen middelen die ter ondersteuning van de deskundigheidsbevordering gewenst zijn.

Allereerst omschrijven we de actoren waar we in de branche mee te maken hebben. Per doelgroep van actoren geven we specifiek aan waar de communicatie binnen deze groep op gericht zou moeten zijn. In de specifieke opzet en aanpak binnen de grafimedia-branche wordt duidelijk gemaakt op welke wijze de communicatie, deskundigheidsbevordering en voorlichting gewenst is.

Deskundigheidsbevordering is te zien als 'opleiding en training', en voorlichting staat daarvan meestal los. Wij brengen in dit hoofdstuk echter geen onderscheid aan in de behandeling van beide.

7.2 Doelstelling

De deelnemers aan het arboconvenant zijn zich er van bewust met het kiezen van de activiteiten en bij de allocatie van de middelen per doelgroep rekening te moeten houden met drie achterliggende doelen:

1. vergroten bewustwording door informatie te verstrekken

2. bewerkstelligen van noodzakelijke structurele veranderingen
3. deskundigheidsbevordering van de verschillende actoren betrokken bij het convenant

Ad. 1.) In navolging van de bewustwording bij de convenantpartijen in de achterliggende intentiefase dient deze verder te worden doorgetrokken naar de werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Ofwel de doelgroep waar het uiteindelijk allemaal om begonnen is. Ter voorbereiding op de convenantafspraken is hier al in de vorm van een brochure voor de werkgever en werknemers aan gewerkt en hebben de convenantpartijen ook op basis van de bouwstenen communicatie hun achterbannen geregeld op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen.

Ad 2.) Verder dan bewustwording (zie vorige punt) zal sprake moeten zijn van concreet tot stand te brengen veranderingen voor wat betreft opvattingen van betrokkenen en voor wat betreft structuren en processen binnen de bedrijven

Ad. 3.) In de fase van de implementatie van het arboconvenant komt het aan op professionele voorlichting en deskundigheidsbevordering. Het is wenselijk deze via de Tijdelijke Project Organisatie (zie vorige hoofdstuk) te laten lopen die alle actoren en partijen met een eigen specifieke invalshoek benadert en voorziet van informatie en deskundigheid ter bevordering van de arbo- en verzuimzorg in de bedrijfstak.

7.3 Doelgroepen en actoren in de grafimedia-branche

De actoren in de bedrijfstak kunnen met het oog op communicatie, deskundigheidsbevordering en voorlichting onderscheiden worden in primaire, secundaire en intermediaire doelgroepen. Achtereenvolgens wordt een korte omschrijving van deze doelgroepen en de specifieke invalshoek die belangrijk is voor de communicatie met deze doelgroep.

Primaire doelgroepen

De primaire doelgroepen bestaan uit werkgevers en werknemers, uitvoerende instanties als arbodiensten, interventiebedrijven, trainingsinstituten en samenwerkende instanties als Gak, verzekeraar en onderzoeksinstituten.

Werkgevers

De communicatie is gericht op het uitdragen van zowel het maatschappelijke als economische belang van goede arbeidsomstandigheden voor de continuïteit van het bedrijf op de korte en lange termijn. Dit wordt bereikt door het herkenbaar communiceren van de diverse mogelijkheden en activiteiten in het kader van het arboconvenant die op (sociaal en financieel) verantwoorde wijze bij kunnen dragen aan de realisatie van een goed arbo- en verzuimbeleid in het bedrijf. Eén daarvan is het Grafimedia arbocontract dat men met zijn arbodienst zal kunnen afsluiten. In de huidige krappe arbeidsmarkt zouden bedrijven zich aangetrokken moeten voelen tot het (doen) regelen van een goede arbozorg gezien het gunstige effect op de concurrentie / aantrekkingskracht van het bedrijf.

Werknemers

De communicatie is gericht op het uitdragen van het belang van goede arbeidsomstandigheden door het communiceren van de mogelijkheden en activiteiten waar de werknemer zijn kennis mee kan vergroten op het gebied van werkdruk/RSI en oplosmiddelen maar vooral ter voorkoming en tijdig ingrijpen bij het ontstaan van langdurig verzuim. Expliciet dient hierbij de OR als wettelijke vertegenwoordiger betrokken te worden of de personeelsvertegenwoordiging.

Uitvoerende en samenwerkende instanties

De communicatie is gericht op voorlichting en deskundigheidsbevordering door het aanreiken van materialen en instrumenten gericht op de specifieke arbeidsomstandigheden in de branche. Dit stelt de professionals in de gelegenheid hun kennis te vergroten ten behoeve van het uitvoeren van hun functie voor werkgevers en werknemers in de bedrijfstak.

Secundaire doelgroepen

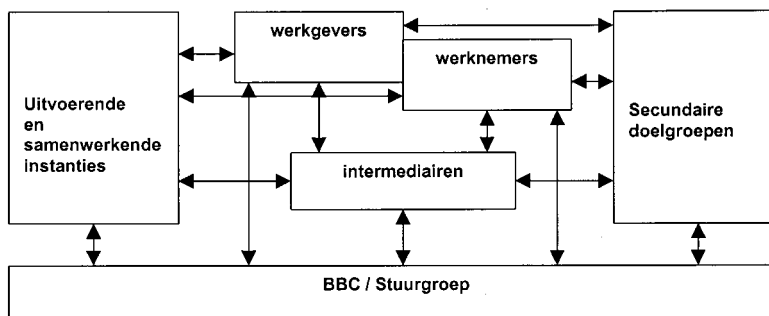
De secundaire doelgroepen bestaan uit organisaties als overheid, opleidingsinstituten en de toeleverende industrie. In het geval van Grafimedia zijn dat onder andere organisaties als GOC, specifieke trainingsinstituten en evt. leveranciers drukpersen, inkten, papier en ICT-apparatuur.

Via deze doelgroepen en door hun directe of indirecte invloed op de arbeidsomstandigheden kunnen de arbeidsomstandigheden in positieve zin worden beïnvloed. Naast het informeren (en daarmee beïnvloeden) van deze doelgroepen zouden zij de TPO voor het arboconvenant moeten leren beschouwen als het centrale kennis- en informatiecentrum van arbo- en verzuimzorg in de bedrijfstak.

Intermediären

De intermediären zijn een belangrijke doelgroep via welke de primaire en secundaire doelgroepen ook bereikt kunnen worden. De convenantpartijen vormen de belangrijkste schakel en fungeren als 'doorgeefluik' voor de informatieoverdracht en het uitdragen van de bedrijfstakactiviteiten. Ook de verwijzfunctie naar het kennis- en informatiecentrum kan via deze doelgroep in belangrijke mate vervuld worden. Naast de organisaties zijn de vak- en arbopers, (beroeps)verenigingen en uitvoerende overheidsinstanties (Arbeidsinspectie e.a.) belangrijke intermediären.

Figuur: Overzicht actoren in de bedrijfstak



Bron : Dröes & Wijdooge, Utrecht

De belangrijkste doelgroepen die met het oog op deskundigheidsbevordering en voorlichting in de bedrijfstak beoogd worden en hun aantallen zijn in onderstaande tabel samengevat.

| Doelgroep | Aantal mensen |
|---|---------------|
| Primaire doelgroepen | |
| - Werkgevers (waarvan 2900 via KVGO en VKGO) | 4.000 |
| - Werknemers (waarvan 30.000 via FNV KIEM en CNV Dienstenbond) | 60.000 |
| - Uitvoerende instanties (arbodiensten ArboNed, Arbo Unie, AGG, interventiebedrijven) | 250 |
| - Samenwerkende instanties (bestuurs / commissieleden, GAK, verzekeraars, GOC) | 75 |
| Secundaire doelgroepen | |
| - Overheid | 25 |
| - Opleidings- en trainingsinstituten | 50 |
| - Toeleveranciers drukpersen, inkten, papier | 150 |
| Intermediären | |
| - Werkgeversorganisaties | 2 |
| - Werknemersorganisaties | 2 |
| - Vak- en arbo pers | 150 |
| - uitvoerende overheidsinstanties (Arbeidsinspectie e.a.) | 100 |

7.4 Plan van aanpak met concrete activiteiten

In de hoofdstukken 2, 3, 4 en 5 is voor de verschillende thema's van het arboconvenant reeds besproken welke concrete activiteiten zullen worden ontplooid. Daar waar gesproken wordt van instrumentontwikkeling, deskundigheidsbevordering en voorlichting gekoppeld aan één specifieke activiteit is aldaar voorzien in aandachtspunten op het gebied van voorlichting en communicatie. De con-

creet te benoemen activiteiten die onderdeel uit maken van dit hoofdstuk beslaan de integrale of aanvullende activiteiten die in het kader van het arboconvenant ontwikkelt en geïmplementeerd dienen te worden.

Deskundigheidsbevordering via Helpdesk, regioadviseurs KVGO
Gedurende de Intentiefase van het arboconvenant hebben de convenantpartijen vanuit een ingestelde communicatiecommissie reeds aandacht besteedt aan de procescommunicatie

en bewustwording in grafimedia-
branche. Dit heeft reeds geleid tot
voorlichtingsmateriaal waarbij een
brochurelijn is gekozen die het uit-
gangspunt zal gaan vormen voor alle
communicatieve uitingen die in het
kader van het arboconvenant plaats
zullen gaan vinden. Als communica-
tieve uiting wordt hierbij ook
gebruikt gemaakt van het speciaal
daarvoor ontwikkelde logo voor
arboconvenanten van het ministerie
van SZW.

Naast ondersteunend materiaal ligt
op het gebied van voorlichting en
deskundigheidsbevordering een
belangrijk taak weggelegd voor de
Helpdesk. Deze vormt de spin in het
web voor de betrokken partijen in de
grafimedia-branchen. De inrichting en
wijze van aansturen is onderwerp van
gesprek.

Voorlichtingsmateriaal

Algemene brochures werkgever en werknemer

In de Intentiefase van het
Arboconvenant Grafimedia is beslo-
ten om ter bevordering van bewust-
wording bij de primaire doelgroep
van werkgevers en werknemers reeds
een tweetal voorlichtingsbrochures te
ontwikkelen waarin werkgever en
werknemers worden aangesproken
vooruitlopend op het convenant. In
de brochures worden feiten en tips
weergegeven van de reeds bestaande
(wettelijke en contractuele) mogelijk-
heden die vaak onbenut blijven
omdat men die niet kent of omdat
men deze niet van zijn arbodienst te
horen krijgt.

Brochure arbocontractering en uitgave populaire versie Arboconvenant Grafimedia

In vervolg hierop is op initiatief van
de communicatie commissie ook
voorzien in een brochure arbocon-
tractering voor werkgevers en een
populaire uitgave van de tekst van
het arboconvenant ter ondersteuning
van de voorlichtingscampagne die na
ondertekening van het arboconvenant
richting werkgevers en werknemers
plaats zal moeten gaan vinden.
Gericht voorlichtingsmateriaal zal
worden samengesteld op basis van de
instrumenten op het gebied van werk-
druk / RSI / OPS.

Materiaal bij zelfscan werkdruk / RSI

Aan werkgevers zal het voorlichtings-
materiaal ondersteunend moeten zijn
aan de zelfscan werkdruk / RSI,
inclusief voorbeelden. Tevens over de
mogelijkheden van (doelgroepgerich-
te) bemiddeling.

*Brochure ventilatie in het kader van
beheersen gebruik oplosmiddelen*
Ondersteunend ten behoeve van
beheersen gebruik oplosmiddelen ten
behoeve van werkgevers.

Handboek arboconvenant

In de Intentieverklaring wordt de
suggestie gedaan om aan bedrijven
een handboek ter beschikking te stel-
len over het arboconvenant.
Onderzocht zal worden of het zinnig
en doenlijk is een convenantmap
samen te stellen die als 'huisvesting'
dienst kan doen voor alle informatie
die de bedrijven al doende tot zich
zullen krijgen, waaronder brochures,
handleiding(en), brieven, agenda's,
etc.

Voorlichtingsbijeenkomsten en trainin- gen

Voorlichting en training werkgevers en werknemers

Naast gericht voorlichtingsmateriaal
zullen gezamenlijke voorlichtingsbij-
eenkomsten worden georganiseerd,
zowel over het arboconvenant als
geheel als over de afzonderlijke daar-
in voor individuele bedrijven te
benoemen onderdelen.

Voor werkgevers:

- nieuw pakket vroege reïntegratie en
ketendienstverlening (najaar 2001)
- introductie en implementatie instru-
menten werkdruk / RSI (vanaf 2002)
- verzuimmanagement (2002 – 2004)

Voor werknemers:

- algemene bijeenkomsten over arbo-
convenant als geheel (najaar 2001)
- specifieke thema's voor doelgroepen
(2002-2004)

Voorlichting en training ledenservices en KVGGO adviseurs Grafimedia

Ledenservice en regionale adviseurs
maar ook de bestuurders van de ver-
schillende partijen vormen bij de
implementatie een essentiële schakel
voor de bewustwording, het creëren
van draagvlak bij bedrijven en werk-
nemers om met de thema's van het
arboconvenant aan de slag te gaan.

De vertegenwoordigers van de conve-
nantpartijen zullen voortdurend op de
hoogte moeten worden gehouden
over de stand van zaken van concrete
activiteiten, de ondersteunende mate-
rialen incl. reguliere voorlichtingsses-
sies.

Voor helpdesk, KVGGO adviseurs en
ledenservice (KVGGO, NDP, FNV
KIEM, CNV Dienstenbond):

- Deelname aan voorlichtingsbijeen-
komsten voor werkgevers of werknemers
- Specifieke thema's als arbodienst-
verlening, vroege reïntegratie
- Opleiden van 'flying doctors'-teams
(van arbeidsdeskundigen) en verwijfs-
deskundigheid op het gebied van
arbeidsconflicten

Deskundigheidsbevordering arbodien- sten (2002 - 2003)

De communicatie is gericht op voor-
lichting en deskundigheidsbevordering
door het aanreiken van materialen en
instrumenten gericht op de specifieke
arbeidsomstandigheden in de bran-
che. Dit stelt de professionals in de
gelegenheid hun kennis te vergroten
ten behoeve van het uitvoeren van
hun functie voor werkgevers en werk-
nemers in de bedrijfstak.

Voor arboprofessionals:

- algemene voorlichting activiteiten
grafimedia-branchen, incl. protocol
vroege reïntegratie / Grafimedia arbo-
pakket
- workshop instrument gebruik
(werkdruk/RSI, RIE-PAGO-verzuim
aanpak, OPS)
- advies- en interventievaardigheden
brancheprofessionals

Ondersteunde voorlichtingsmiddelen

Bestaande communicatiemiddelen

Gedurende de intentiefase is voor
communicatie over de bedrijfstakaan-
pak van de BBC / STG gebruik
gemaakt van de bestaande media en
middelen die door de verschillende
betrokken partijen worden gebruikt.
Een inventarisatie en analyse van
deze middelen heeft opgeleverd dat
per betrokken partij globaal de vol-
gende media en middelen beschikbaar
zijn:

- Maandelijks periodiek
- Kwartaal uitgaven
- Gerichte nieuwsbrieven en informa-
tie (per individu / bedrijf)
- Jaarverslagen / congresstukken

– Internet site

Het blijft zeer gewenst van de middelen van de convenantpartijen gebruik te blijven maken gezien het feit dat deze de directe verbinding vormen met de primaire doelgroepen (werkgevers en werknemers) van het convenant.

Vak- en arbopers

Als ondersteuning van de concrete activiteiten in het kader van het arboconvenant voor voorlichting en deskundigheidsbevordering zal naast het gebruik van de middelen van de convenantpartijen meer gebruik worden gemaakt van de vak- en arbopers. Naar mate vanaf de start van het convenant de invulling concreter wordt zal de belangstelling voor publicaties over de activiteiten ook toenemen.

Website Arboconvenant Grafimedia

In het kader van de zelfscan werkdruk / RSI voor de kleinere bedrijven wordt gedacht aan het toegankelijk maken van het instrument via internet. In combinatie met deze faciliteit zou bekeken kunnen worden op welke wijze via deze ingang een bredere communicatie plaats kan vinden over de activiteiten en resultaten die met het convenant bereikt worden. Via de internet sites van de convenantpartijen zouden bezoekers op deze wijze geattendeerd kunnen worden op het bestaan van deze site.

¹ Handboek Psychosociale Arbeidsbelasting en Werkstress, Arboconvenant GGZ, SKB/DEXIS Arbeid, Amsterdam 2001.

² Zie met name Flexibiliteit in Balans, Goudswaard, A. e.s., Hoofddorp, 2000.

³ Stand der wetenschap: een inventarisatie van maatregelen om werkdruk en werkstress te voorkomen of terug te dringen. SKB en TNO, 2001.

⁴ Geldt voor een deel van de informatie alleen voor die bedrijven die geen PLATO-aansluiting hebben en die die informatie dus nog niet automatisch aanleveren. Geldt voor alle bedrijven als het gaat om reïntegratieplannen/reïntegratieverslagen.

⁵ Vangnet: werknemers die verzuimen vanwege zwangerschap / orgaandonatie; Amber: gevallen waarin de werknemer reeds eerder een WAO-uitkering genoot; Regres: gevallen waarin de schade op een derde te verhalen is.

⁶ Deze eis is vergelijkbaar met de afspraak om voor onderling postverkeer enveloppen van bepaald formaat te gebruiken en daarin minimaal de onderling afgesproken informatie onder te brengen. Of de arbodiensten de inhoud ervan wel of niet geautomatiseerd willen koppelen aan hun interne informatiesystemen is aan hen om te beoordelen.

⁷ Dit is een werktitel. De term 'doctors' suggereert teveel dat alleen artsen zouden worden ingezet, terwijl beoogd wordt om met name arbeidsdeskundigen in te zetten.

Voor Bijlage: Begroting Plan van Aanpak Arboconvenant Grafimedia zie Staatscourant nr. 213 van vrijdag 2 november 2001.