



IN DIT NUMMER

- Sectoren vinden de weg naar ESF
- Zeven bronnen van arbeidsvreugde
- Top-downbenadering bij SW-bedrijven



Uitgelicht

InternetSpiegel

De InternetSpiegel is een online medewerkerstevredenheidsonderzoek voor overheidsorganisaties. Behalve vanuit het convenant rijk wordt nu ook vanuit de convenanten provincies en gemeenten steeds vaker aansluiting gezocht bij dit onderzoeksinstrument. In de toekomst is gebruik voorzien door sectoren als politie, onderwijs en zorg. Groot voordeel van het instrument is dat overheidsorganisaties tegen beperkte kosten met behulp van internet onderzoek zelf kunnen uitvoeren en resultaten kunnen vergelijken met relevante benchmarks. In het kader van het eerstefaseconvenant rijk is een verdiepende module werkdruk ontwikkeld die nu ook in de Internetspiegel is opgenomen. Een belangrijke vraag is: hoe is de functionaliteit van dit instrument te verbreden met arbo-onderwerpen en verzuiminformatie? De ambitie is namelijk het instrument te ontwikkelen tot een belangrijk sturingsinstrument voor organisatieontwikkeling.

[i] www.internetspiegel.nl

Ziekteverzuim bij politie is gedaald met 29 procent

Op 30 juni is het arboconvenant politie met een themabijeenkomst afgesloten. Tijd voor een pas op de plaats: waar staan we als het om verzuim en psychische belasting gaat? Een moment ook om naar de toekomst te kijken en met elkaar in dialoog te gaan.

Uit het evaluatieonderzoek van Research voor Beleid blijkt dat het ziekteverzuim bij de politie met 29% is gedaald tussen 2000 (9,4%) en 2004 (6,7%). Daarmee is de convenantdoelstelling om het verzuim in de sector met 10% te verminderen ruimschoots gehaald. Ook wat betreft het doel de psychische belasting binnen de sector met 10% te reduceren is, zo blijkt uit TNO-onderzoek, het nodige bereikt. Een aantal risicofactoren, zoals onvoldoende tijdsautonomie en gebrekkige informatievoorziening, is verminderd met meer dan 10% vergeleken met de nulmeting van 1999. Voor politie-specifieke risico's, bijvoorbeeld het meemaken van

ingrijpende gebeurtenissen, geldt dat de frequentie voor individuele politiemedewerkers op jaarbasis is afgenomen. Problematisch blijft de waardering door bestuur en burgers en de beeldvorming bij de media: ongeveer de helft van de politiemedewerkers voelt zich door deze groepen niet gewaardeerd.

Volgens Michiel Holtackers, BBC-lid namens CMHF, is het convenant van enorm belang geweest voor systematische aandacht voor plezier in het werk. "Het convenant heeft bijgedragen aan het professionaliseren van aandacht voor arbeidsomstandigheden. Het is belangrijk dat leidinggevenden een 'boosmelding' kunnen onderscheiden van een 'ziekmelding'. Aandacht voor medewerkers is één van de verworvenheden uit het convenant. We gaan gewoon door op de ingeslagen weg. Er bestaan geen tovermiddelen."

"Het gaat beter wat betreft verzuimpreventie, -begeleiding en -reïntegratie, het gaat beter met het beheersen van psychische belasting maar het zou nog veel beter kunnen. Dat blijkt ook uit de antwoorden van de politiemedewerkers die zijn benaderd voor de onderzoeken", aldus Hennie Velzel, projectmanager van het landelijk project Arbeid & Politie.

Velzel: "De politie wil de komende convenantperiode vraagrichter te werk gaan. We gaan daarvoor als projectorganisatie mensen aanstellen die in nauw contact staan met de korpsen. Stress en ziekteverzuim willen we nog verder terugdringen. In het arbo-plusconvenant, dat in juli 2004 is gesloten, staan maatregelen om dit te bereiken. We zullen nog beter moeten inspelen op de behoeften van verschillende korpsen." ●





Steeds meer sectoren vinden weg naar ESF

Sinds 1 juli 2004 is de ESF-regeling verruimd, zodat ook activiteiten rond ziekteverzuim, WAO-instroom en blootstelling aan arbeidsrisico's ESF-subsidiabel zijn. Steeds meer sectoren weten de weg naar ESF te vinden. Er zijn veel mogelijkheden, want vanuit ESF zijn voor de komende jaren honderden miljoenen euro's beschikbaar, ook voor arbo- en verzuimactiviteiten. Inmiddels zijn al vele miljoenen aan ESF-subsidie rond arbo en verzuim toegekend.

Omdat ESF-subsidiëring en -financiering vanuit convenantmiddelen niet samen kunnen, komt in convenantsectoren steeds vaker het volgende model voor: de ontwikkeling van cursussen en trainingen gebeurt vanuit het convenant met inzet van convenantmiddelen, het feitelijk geven van de cursussen en trainingen gebeurt met ESF-subsidie. Dit laatste is aantrekkelijk omdat vanuit het Europees

Sociaal Fonds ook de loonkosten van deelnemers aan trainingen subsidiabel zijn.

Rond ESF heeft ook een aantal administratieve vereenvoudigingen plaats gevonden. Zo is voor opleidingen over arbo en verzuim geen branche-erkenning nodig, maar volstaat een korte verklaring van sociale partners. Dit is gedaan omdat het vaak over wat kortere opleidingen gaat, die deels via trainde-trainerconcepten worden gegeven, of om trainingen die via commerciële bedrijven gegeven worden met veel maatwerk.

De dagelijkse ESF-praktijk leert dat er verschillen ontstaan tussen sectoren met veel grotere bedrijven en sectoren met overwegend kleine bedrijven. In sectoren met veel grootbedrijf zien we in de regel een vraaggericht model waarin de bedrijven en instellingen aangeven welke cursussen zij willen geven, waarna hun plannen worden ingediend door het fonds van de sector.

Deze grote bedrijven richten voor de hele administratieve routing veelal een eigen projectorganisatie in. In MKB-sectoren zie je veel meer een aanbodgericht model, waarin mensen uit de afzonderlijke bedrijven kunnen intekenen op trainingen die vanuit de sector worden aangeboden. De administratieve organisatie wordt in dat geval vooral op sectorniveau ingericht.

Het agentschap SZW heeft als uitvoeringsorganisatie voor ESF-subsidiëring in het meinummer van haar nieuwsbrief een nadere toelichting gegeven over wat wel en niet kan. Hieruit blijkt dat naast trainingen ook uren van arbocoördinatoren en specifieke medewerkers zoals ergo-coaches, RSI-consulenten, agressiecoaches subsidiabel zijn, mits ze gerelateerd zijn aan een specifiek ESF-project. ●

[i] www.agentschap.szw.nl

De zeven bronnen van arbeidsvreugde

Wie met plezier werkt, is gezonder. En wie gezond is, meldt zich niet ziek. Niet zo gek dus, dat het arboplusconvenant Beroepsonderwijs en Volwassenen-educatie (BVE) een cursus in 'arbeidsvreugde' van harte steunt. Misschien is het ook wat voor uw sector!

De meerdaagse cursus heet voluit *Leergang Partituur en 7-bronnen-coach*. Deelnemers leren er hoe u met plezier werkt en goed presteert. De cursus is gebaseerd op onderzoek onder duizend mensen. Hun werd gevraagd naar werkervaringen die ze fijn vinden, zoals werken met goede collega's, complimenten krijgen en iets nieuws leren.

Successen

Het onderzoek wijst uit dat er zeven bronnen van arbeidsvreugde zijn. Het gaat om fysiek welbevinden (genoeg salaris, een goede werkplek), collegialiteit (teamwerk, band met

collega's), waardering en vertrouwen (complimenten geven en ontvangen, successen vieren, teleurstellingen verwerken), goede prestaties (doelstellingen en mooie resultaten halen), groei (jezelf ontplooiën, iemand coachen), werken met hart en ziel (doen wat je wilt en waar je goed in bent) en hogere zingeving (diepere betekenis, bijdragen aan anderen, de werkomgeving, de gemeenschap).

E-smile

Op basis van deze zeven bronnen is een instrument ontwikkeld. Hiermee kunnen instel-

lingen effectief werken aan het terugdringen van verzuim, het verlagen van werkdruk en het verbeteren van reïntegratie. Deelnemers aan de cursus zijn enthousiast. Ze bestempelen het instrument als zeer toegankelijk én zeggen dat het echt werkt! ●

[i] Uw arbeidsvreugde ontdekken, uitbreiden of op peil houden? Kijk op www.e-smile.nl.



Marcel Bierenbroodspot

Actieve top-downbenadering bij de Sociale Werkvoorziening

De belangrijkste doelstelling uit het convenant voor de Sociale Werkvoorziening is het terugdringen van het hoge ziekteverzuim. Sinds kort is het verzuim ook in deze sector voorzichtig aan het dalen. “Voor 2004 zitten we nu op 13,6 procent”, vertelt projectleider Manon van der Wal. “Toch zijn er ook nog bedrijven die nergens aan meedoen. Ze leveren geen verzuimcijfers in, komen niet naar bijeenkomsten, en maken geen gebruik van de helpdesk.”

Instrumenten

“In de BBC zijn we begonnen met het ontwikkelen van instrumenten”, zegt Arno Wentink, directeur SWB Midden Twente en BBC-lid namens Cedris. “Daar zijn relatief veel specialisten van de Sociale Werkvoorziening bij betrokken geweest. Nu de instrumenten er zijn, is de beleving van de kwaliteit wisselend en hebben we als BBC, maar ook als Cedris besloten om via een top-downbenadering de bedrijven actief te informeren over de instrumenten en de tussentijdse resultaten van het convenant.

Boekjes

“Speciaal daarvoor hebben we een voorlichtingsboekje ontwikkeld. Het boekje is bedoeld om het management snel te verwijzen naar een BBC-instrument om de problemen op te lossen. In het zoeken naar een oplossing, bijvoorbeeld als een medewerker geen optimale werkplek heeft, kunnen de instrumenten van de BBC een rol spelen”, meent Wentink.

Kennis delen

“De BBC heeft zich voorgenomen om alle bedrijven in elke uithoek van Nederland te bezoeken. De reden daarvoor is tweeledig”, verklaart John Bergman, BBC-lid namens CNV Publieke Zaak. “Een aantal bedrijven werkt niet mee met het arboconvenant. Door een BBC-vergadering op de locatie van het SW-bedrijf te organiseren proberen we ook met die bedrijven contact te krijgen en ze een beetje te prikkelen. Anderzijds



Ivonne Zijl

bezoeken we ook bedrijven die actief gebruik maken van de ontwikkelde instrumenten. We spreken met de directie en een vertegenwoordiging van de OR en kijken dan naar hun aanpak. Licom in Heerlen is daar een voorbeeld van. Wat ik jammer vind, is dat SW-bedrijven vaak toch sterk naar binnen gericht zijn. Ik zou veel liever zien dat bedrijven kennis met elkaar delen.”

Arbeidskunde

“Binnen ons bedrijf was het nodig om het begrip arbeidskunde nader te definiëren”, vertelt Jo Vaessen, directeur p&o bij Licom in Heerlen. “Tot vorig jaar waren deskundigen alleen bezig met functieanalyse en -waardering. Nu zijn er functionarissen die arbeidskunde behandelen. De arbeidskundige hoort betrokken te zijn bij de match tussen mens en arbeid en bij de aanpassing van de arbeidsplek gericht op verbetering van de arbeidsomstandigheden.”

“Per 1 januari 2006 wordt binnen Licom een academie gestart waar ook arbeidskunde een plek krijgt”, vervolgt Vaessen. “De academie gaat uit verschillende disciplines bestaan die gezamenlijk een verantwoorde afweging maken welke restcapaciteiten en interesse mensen hebben die op de wachtlijst staan voor SW-arbeid, om vervolgens de match mens en arbeid te maken. Het doel is om voor ieder een individueel trajectplan op te

stellen en dat ook daadwerkelijk te volgen. Op die manier zijn we continu bezig met het herindiceren van mensen.”

“FNV heeft de eigen arbodienst van Licom twee jaar geleden tot beste van Nederland uitgeroepen. Nu proberen we aansluiting te zoeken bij landelijke ontwikkelingen. Je moet als directie oppassen om te roepen: we doen de dingen al goed. Als directie proberen we een cultuur tot stand te brengen die gericht is op beweging. Steeds kijken we of we onze prestaties kunnen verbeteren”, aldus Vaessen.

Campagne

Vanuit het convenant wordt deze zomer samen met de branchevereniging een voorlichtingscampagne gestart. “De druk moet met name uit de eigen gelederen komen”, stelt Van der Wal. “De branchevereniging is een hechte club van negentig SW-bedrijven. Zij kan een beroep doen op haar leden door te zeggen: mensen willen wij als sector met meer dan negentigduizend werknemers te boek staan als sector die veiligheid van werknemers als van ondergeschikt belang ziet?” Van der Wal voegt daar aan toe: “Juist onze sector is gespecialiseerd in het aanpassen van werkplekken aan de gezondheid en handicaps van medewerkers, juist wij zouden bij uitstek in staat moeten zijn om zorgvuldig met gezondheid en dus met ziekteverzuim om te gaan!” ●

Deze nieuwsbrief is een maandelijkse uitgave van het Ministerie van SZW. Tips en reacties voor de redactie kunt u sturen naar signaal@minszw.nl. Adreswijziging doorgeven? Klik op 'Beheer uw adres en abonnement' op www.arboconvenanten.szw.nl.

COLUMN

De vijf arbovitamientjes

In mijn jeugd was de slogan *Snoep verstandig, eet een appel* een gezondheidstip van jewelste. Soms moet ik hieraan denken bij discussies over gezond eten in de bedrijfskantine of over gezond en slim werken. Gezond werken staat centraal en daarom gaat het hier over arbovitamientjes. Het ziekteverzuimpercentage in de sector provincies is in 2004 gedaald van 7,7% naar 5,6%. Behalve het convenant droegen de economische situatie en de Wet verbetering Poortwachter hier ook aan bij.

De arbovitamientjes zijn belangrijke bouwstenen voor een betere en gezondere werkomgeving bij provincies. Ze hebben bijgedragen aan een succesvol arbobeleid dat niet bedacht is vanachter een bureau, maar gebaseerd is op een recent doorlichtingsproces. Het zijn commitment, communicatie, competent, continuïteit en creatief.

Al deze vitamientjes C zijn onderdeel geweest van het succes. Commitment bij management, medewerkers, OR en VWGM – het 'ervoor willen gaan' – is een belangrijk cliché. Communicatie is een voorwaarde tot succes, anders dreigt veel verborgen te blijven en zijn successen en blunders niet bespreekbaar. Competent personeel en creativiteit gaan hand in hand. Vakmanschap past bij arbo, en wel op een creatieve manier: vanuit het management aansluiten op het primaire proces, en voor medewerkers herkenbaar en relevant.

Continuïteit is het belangrijkste vitamientje. Uiteraard gaat niet alles zomaar goed: het is een proces van vallen en opstaan en voortdurend samen zoeken naar verbeteringen. Wil arbo slagen, dan is eenmalige aandacht onvoldoende. Arbo continu op de agenda zetten is een must en op creatieve wijze zoeken en aanhaken bij organisatieprocessen als HRM-beleid, kwaliteitsbeleid en deelthema's zoals als vergrijzing en brede inzetbaarheid versterkt zowel draagvlak als belang van arbobeleid.

Ik wens u een toekomst vol vitamientjes toe.

Peter Smits
Projectleider arboconvenant provincies



Samen werken aan minder blootstelling

Het verminderen van arbeidsrisico's vereist ook medewerking van toeleveranciers en afnemers.

Door de samenstelling van grondstoffen aan te passen, worden werknemers bijvoorbeeld minder blootgesteld aan gevaarlijke stoffen.

In het arboconvenant voor de meelverwerkende industrie is afgesproken dat de stoffigheid van broodverbetermiddelen en broodmixen niet hoger mag zijn dan 1000 mg/kg.

Dit is inmiddels gerealiseerd dankzij de aanpassing van producten die de leden van de Vereniging van Nederlandse fabrikanten van Bakkerijgrondstoffen (Nebafa) in de achterliggende periode hebben doorgevoerd.

"De stoffigheidreductie van een product is slechts één factor in het geheel van meelstofpreventiemaatregelen", verklaart Huib van der Klooster, voorzitter van de Technische Commissie van Nebafa. "Er is een keten van factoren, die allemaal aangepakt moeten worden. Anders los je het probleem niet op. Het gaat er bijvoorbeeld ook om hoe de gebruiker met een product omgaat." Een volledig stuifvrij assortiment broodverbetermiddelen en mixen is volgens Van der Klooster onmogelijk. "Poeder, vloeibaar en pasta zijn niet zomaar uitwisselbaar in een productie-

proces. Je loopt tegen technische grenzen op. De beste methode tegen stuiven is een beetje vet of olie op je product sproeien. Met een paar procent olie of vet reduceer je stofvorming enorm."

Ook bouwmaterialen kunnen gevaarlijke stoffen bevatten die kunnen vrijkomen tijdens de bouw, het onderhoud en de sloop van bouwwerken. Arbouw, projectcoördinator van het arboconvenant afbouw en onderhoud, ontwikkelde met steun van TNO Arbeid een beoordelingsmodel om risico's in kaart te brengen. De achterban van het Nederlands Verbond Toelevering Bouw (NVTB) wees medewerking aan het onderzoek echter van de hand. "Bij leveranciers van primaire grondstoffen leeft de vrees dat meewerken aan een model tot stigmatisering van hun producten zal leiden", aldus Rogier Goes van het NVTB.

Momenteel is een Europees beoordelingsmodel voor bouwgrondstoffen in de maak. Goes: "De nadruk ligt op de risico's van het vrijkomen van stoffen en niet louter op de productsamenstelling. Goes ziet zelfs kansen met de Europese versie. "We kunnen er onze kwaliteit mee garanderen, die ligt in Nederland vaak hoger dan in andere EU-landen." ●

(Bron: stofvrij.nl en Arbouw Journaal)

Kort nieuws

Afgeronde trajecten

- 1 juni** Banken
Onderwijs BVE (voortzetting in arboplusconvenant)
- 1 juli** Woningcorporaties
Politie (voortzetting in arboplusconvenant)
Defensie

[i] Op www.arboconvenanten.szw.nl/nieuwsbrief vindt u links naar de convenanten en de eindrapportages en onderzoeksrapporten.

Grafimedia regelt verzuimbegeleiding

Bedrijven kunnen vanaf 1 juli gebruikmaken van het Verzuimsteunpunt Grafimedia als aanspreekpunt bij verzuim. Ze kunnen de ziek- en herstelmeldingen via de gratis internettoepassingen Plato en verzuimexpert Grafimedia melden. Het steunpunt zorgt er vervolgens voor dat alle betrokken partijen worden geïnformeerd, zoals de arbodienst en bijvoorbeeld de verzekeraar. Vanaf half mei hebben al driehonderd bedrijven zich bij het steunpunt aangemeld.