
Gezond werk, goed geregeld

Vakbondswerk met de arbocatalogus · Handleiding voor bestuurders FNV Bondgenoten

Inhoudsopgave

Voorwoord, Anja Jongbloed	1
• De arbocatalogus: maak er vakbondswerk van!	
Introductie, Opzet en gebruik van deze handleiding	3
Wat is een arbocatalogus?	5
Stappenplan	10
Stap 1 Wel of niet een arbocatalogus in deze sector?	11
• Wat kan het werknemers en de bond opleveren?	
Stap 2 Werknemers actief betrekken	15
• Vakbondswerk met de arbocatalogus	
Stap 3 Onderhandelen over het spoorboekje	19
• Vaststellen van prioriteiten	
Stap 4 Het vullen van de arbocatalogus	23
• Aan de slag met input van de werkvloer	
Stap 5 Testen van de catalogus	27
• Testen op bruikbaarheid en toetsen aan de uitgangspunten	
Stap 6 Goedkeuring door sociale partners	29
• De laatste check op inhoud en implementatiestrategie	
Stap 7 Toetsing door de Arbeidsinspectie	31
• De catalogus als hulpmiddel bij het handhaven van de arbowet	
Stap 8 Het implementeren van de catalogus	33
• Hoe voorkomen we een papieren tijger?	
Tot slot	35

Voorwoord

De arbocatalogus: maak er vakbondswerk van!

Velen van jullie zullen in jullie sectoren en branches te maken krijgen met de arbocatalogus. In sommige sectoren is zo'n catalogus een vervolg op de arboconvenanten die er zijn geweest. Maar ook in sectoren zonder arboconvenant zal de vraag naar een arbocatalogus op tafel komen, omdat veranderingen in de wet- en regelgeving dat kunnen vragen.

We hebben veel geleerd van de trajecten rond de arboconvenanten. Bijvoorbeeld wat er mogelijk is wanneer je arbeidsrisico's wilt aanpakken, en hoe je dit het beste kunt doen. Ook is er veel materiaal ontwikkeld waar we gebruik van kunnen maken wanneer we de komende jaren de arbocatalogi gaan opstellen. Daarnaast hebben we scherper in beeld gekregen wat we wel en juist niet willen in dergelijke trajecten. Zo is onze voornaamste kritiek op de resultaten van de arboconvenanten dat veel van wat er aan mooie dingen is ontwikkeld, niet de werkvloer heeft bereikt. De arboconvenanten waren typische 'polderprojecten': in overleg- en vergadercircuits werden producten en diensten ontwikkeld die vervolgens werden aangeboden aan de betrokkenen in de bedrijven.

Zo mag het niet gaan bij de arbocatalogi. FNV Bondgenoten wil dat de wensen van werknemers veel centraler komen te staan in de trajecten voor arbocatalogi dan in de trajecten voor de arboconvenanten het geval was. Daarom willen we vanaf het begin de werkvloer, onze leden, kaderleden en geïnteresseerde niet-leden betrekken bij het ontwikkelen van de catalogi.

FNV Bondgenoten wil dat elke arbocatalogus een bruikbaar en bekend instrument wordt voor alle mensen die de werkvloer gezonder en veiliger willen maken. Een arbocatalogus is dus niet alleen voor arbodeskundigen, maar materiaal voor iedereen.

Aan al die vakbondsbestuurders die dát voor elkaar willen krijgen, is deze handleiding een handreiking. En vooral is deze tekst een stimulans om het samen met werknemers te doen, bij elke stap die jullie in het proces zetten.

[De arbocatalogus: maak er vakbondswerk van! Zo maken we zichtbaar, dat FNV Bondgenoten ook de bond is van veilig en gezond!](#)

Anja Jongbloed,
Hoofdbestuur FNV Bondgenoten



Werken in ongunstige houdingen, zware inspanning, tocht, kou en ongeduldige klanten: je maakt het allemaal mee in de mobiliteitsbranche. Via www.arbomobiel.nl krijgen werkgevers en werknemers suggesties voor oplossingen. In de branche wordt ook hard gewerkt aan een richtlijn voor dieselrookemissie.

Introductie

Opzet en gebruik van deze handleiding

FNV Bondgenoten krijgt waarschijnlijk te maken met vele tientallen arbocatalogi. En even zoveel onderhandelings-trajecten. Begin 2007 zeiden we al: 'ga d'r maar aan staan'. Daarom hebben we verschillende hulpmiddelen gemaakt voor bestuurders en anderen die betrokken zijn bij de totstandkoming van een arbocatalogus. Deze handleiding is zo'n hulpmiddel, en daarnaast zijn er vragenlijsten, checklists en achtergrondmateriaal. Al dit materiaal is onderdeel van een meer omvattend pakket aan begeleiding en ondersteuning van bestuurders bij het maken van een goede arbocatalogus.

De totstandkoming van een arbocatalogus kun je in verschillende fases verdelen. Deze fases beschrijven we in een aantal stappen. De handleiding volgt dit 'stappenplan'. Zo begint stap 1 begint met de afweging: "Gaan we een arbocatalogus maken voor onze sector? Waarom wel, waarom niet?"

Per stap beslaat de handleiding vervolgens een kort hoofdstuk. Daarin staan de hoofdlijnen en voornaamste aandachtspunten die bij een bepaalde stap in dit proces horen. De laatste stap gaat in op de vraag hoe je een voltooide catalogus implementeert en beschrijft de aandachtspunten bij een implementatie.

De stappen zullen in de tijd niet scherp gescheiden zijn, ze overlappen elkaar gedeeltelijk. Toch hebben we ze als losse stappen beschreven zodat iedereen het traject in zijn geheel voor ogen krijgt. Op deze manier is deze handleiding een hulpmiddel om het eigen traject uit te stippelen.

In 2007 is er in een aantal sectoren ('pilots') een start gemaakt met het opzetten van een arbocatalogus. Dat is gebeurd in de motorvoertuigenbranche, de chemie, de metaal, de commerciële verzekeringen, de papier- en kartonindustrie, de installatiebranche en bij wegvervoer en logistiek. Daar zijn inmiddels per traject een wisselend aantal stappen doorlopen, zoals die in deze handleiding worden beschreven. Diverse ervaringen uit deze sectoren zijn ter illustratie in deze handleiding opgenomen.

Om werkelijk tot een catalogus te komen is er echter meer nodig: concrete hulpmiddelen en achtergrondinformatie, zoals voor het opzetten van een werknemersenquête, inzicht in de concrete stappen die er rond specifieke arbothema's zijn gezet in andere branches, informatie over benodigde budgetten en adviseurs die ondersteuning kunnen bieden.

Dit pakket van achterliggend materiaal zien we als een 'groeimodel', dat digitaal beschikbaar is via www.arbobondgenoten.nl/handboekac. We breiden het beschikbare materiaal uit wanneer dit nodig is. Bovendien zullen wij het zo actueel mogelijk houden.

Een ieder die in 2008 en 2009 met de arbocatalogus aan de slag gaat, kan op deze manier putten uit al het materiaal en de kennis en ervaring die is opgedaan. Zo hoef je niet helemaal zelf het wiel uit te vinden en kan je tóch maatwerk leveren. Als je deze handleiding daarbij als nuttige wegwijzer ervaart, hebben wij óns doel bereikt.

2008 Projectteam
'Arbocatalogus, the making of'
Janette Kuiper
Hester Konijnenberg
Jan Verhagen

VAKCENTRALES AKKOORD

De in dit handboek gehanteerde criteria zijn grotendeels gebaseerd op de uitgangspunten die de vakcentrale FNV met de andere vakcentrales is overeengekomen.

TIP

Naast deze handleiding is achterliggend materiaal ontwikkeld: aanvullende informatie, voorbeelden, hulpmiddelen en informatie over mogelijkheden voor ondersteuning. Omdat dit materiaal regelmatig wordt vernieuwd en geactualiseerd, is het niet schriftelijk maar wel digitaal beschikbaar via www.arbobondgenoten.nl/handboekac. Met één klik kun je zo de toegang ontsluiten tot de hele reeks van extra's.



‘Neem de ouderen serieus, maar zeker ook de jongeren’: het motto bij de werknemersenquête in zowel de mobiliteit als de installatiebranche. Daarom zijn of worden jongeren geënkquêteerd, bijvoorbeeld via opleidingscentra. Wie het voorbeeld wil navolgen: er zijn voorbeeldenquêtes met tips en ervaringen beschikbaar in de achtergrondinformatie bij deze handleiding.

Wat is een arbocatalogus?

Op de vraag wat een arbocatalogus is, zul je al gauw heel verschillende antwoorden krijgen. Voor de één is de arbocatalogus een verzameling arbonormen en arbo-regels, voor de ander een nieuwe kaft rond de al bestaande veiligheids- en gezondheidsvoorschriften in het bedrijf of de sector. Weer anderen zien de arbocatalogus als een aangeklede risico-inventarisatie.

Voor FNV Bondgenoten is de arbocatalogus een per sector of branche opgesteld oplossingenboek. Het is een *keuzehulp* bij het zoeken naar de *best passende manieren en middelen om risico's voor veiligheid en gezondheid van werknemers het hoofd te bieden*.

Werknemers kunnen via de catalogus achterhalen of hun werkplek in orde is en zo niet, welke oplossingen er zijn om dit te verbeteren, zodat zij hierover in gesprek kunnen gaan met hun werkgever. Voor ondernemingsraden is de arbocatalogus een instrument om te bekijken of de RI&E en het plan van aanpak in hun bedrijf de 'stand der techniek' volgt. Werkgevers kunnen kiezen uit de erkende maatregelen uit de catalogus om bepaalde arbeidsrisico's aan te pakken.

► **Betrokkenheid van werknemers is uitgangspunt**

FNV Bondgenoten vindt dat werknemers zelf een doorslaggevende stem moeten hebben bij het tot stand brengen, beoordelen en praktisch bruikbaar maken van de arbocatalogus. Het gaat immers om hun gezondheid en veiligheid. Het moet een product worden waar de invloed van de werknemers duidelijk zichtbaar is.

In het hele traject gaat de bond daarom aandacht besteden aan de volgende vragen:

- Welke risico's voor veiligheid en gezondheid moeten volgens werknemers in hun sector in ieder geval worden aangepakt?
- Welke oplossingen werken volgens hen wel, en welke niet?
- Hoe kunnen de oplossingen zo worden gemaakt dat werknemers ze makkelijk kunnen vinden en ze bruikbaar vinden voor hun eigen situatie?

► **De arbocatalogus is niet verplicht, maar legt wel gewicht in de schaal**

De arbocatalogus is de vrucht van de in 2005 ingezette herverdeling van arbotaken tussen overheid en sociale partners. De overheid stelt de normen – ook wel genoemd doelvoorschriften – met als essentieel bestanddeel de grens tussen gezond en ongezond, de zogenaamde grenswaarde. In aanvullende richtlijnen – onder meer in beleidsregels – is vastgelegd hoe men deze *doelvoorschriften* kan bereiken. De Arbeidsinspectie (AI) gebruikt deze nu om bij een inspectie te toetsen of de gekozen aanpak werkelijk leidt tot voldoende bescherming. De overheid heeft besloten om deze beleidsregels per 2010 te schrappen. Ze verwacht dat werkgevers en werknemers tegen die tijd de inhoud van die beleidsregels, die voor de betreffende sector van belang zijn, in hun eigen arbocatalogus hebben uitgewerkt op een wijze die voor hún sector bruikbaar en hanteerbaar is.

Niemand is verplicht om een arbocatalogus te maken. Toch heeft het een aantal voordelen om het wel te doen. Vanaf het moment dat de arbocatalogus voor de sector is getoetst door de AI, vormen namelijk niet meer het pakket beleidsregels maar de catalogus het uitgangspunt voor inspectie.

In sectoren waar vanaf 2010 geen arbocatalogus bestaat, zal de AI zijn eigen uitgangspunten hanteren voor inspec-

ARBOCATALOGUS = OPLOSSINGENBOEK

Het is daarmee een keuzehulp bij het zoeken naar de best passende manieren en middelen om risico's voor veiligheid en gezondheid van werknemers het hoofd te bieden. Een arbocatalogus kan gebruikt worden bij het overleg tussen werknemers en werkgevers in de bedrijven zelf. Niet meer, maar vooral ook niet minder.

ARBEIDSINSPECTIE EN DE ARBOCATALOGUS

De arbocatalogus legt kennelijk toch wel enig gewicht in de schaal ...

ties. Deze worden vastgelegd in zogenaamde ‘sectorbrochures’. Ook zal het inspectieregime in sectoren zonder arbocatalogus strenger zijn dan in sectoren die hier wél over beschikken. Zoals de AI het zelf omschrijft: ‘hard waar het moet, zacht waar het kan’. De arbocatalogus legt dus wel degelijk gewicht in de schaal ...

► Uitgangspunten van FNV Bondgenoten

De visie van FNV Bondgenoten op de arbocatalogus laat zich in de volgende punten samenvatten:

1. De arbocatalogus is een oplossingenboek.

De arbocatalogus is een oplossingenboek – op papier én/of digitaal – voor de gezondheids- en veiligheidsrisico’s die werknemers lopen tijdens hun werk. De arbocatalogus moet duidelijk aangeven welke oplossing de genoemde middelen bieden bij een bepaald gezondheids- of veiligheidsrisico.

2. De arbocatalogus is praktisch, begrijpelijk en toegankelijk voor iedereen.

Een arbocatalogus is een praktisch hulpmiddel, dat ook voor (individuele) werknemers toegankelijk, begrijpelijk en bruikbaar moet zijn.

3. Het uitgangspunt is arbeidshygiënische strategie.

Leidend uitgangspunt voor oplossingen is de arbeidshygiënische strategie. In de eerste plaats wordt de bron van het probleem (arbeidsrisico) aangepakt.

4. De arbocatalogus is dynamisch en niet eenmalig.

de inhoud, de uitwerking en de gebruiksvriendelijkheid: bij elke fase zijn werknemers betrokken om zo te garanderen dat de arbocatalogus bevat wat werknemers willen en nodig hebben om verbeteringen aan te brengen in hun eigen werksituatie.

5. De arbocatalogus is tot stand gekomen met optimale werknemersinbreng.

Werknemers zijn zo

veel mogelijk betrokken bij elke fase van de totstandkoming. Zo willen we garanderen dat de arbocatalogus bevat wat werknemers willen en nodig hebben om verbeteringen aan te brengen in hun eigen werksituatie.

6. De arbocatalogus is afgesproken op sectorniveau, niet op bedrijfsniveau.

De arbocatalogus is primair een hulpmiddel op sector- of brancheniveau, ook als sectoren niet door een sector-cao gedekt worden. Een brede sectorcatalogus met maatwerkonderdelen voor branches is natuurlijk een goede vorm om tegemoet te komen aan uiteenlopende behoeftes in branches. Alleen in specifieke gevallen – bijvoorbeeld wanneer processen en risico’s van een bedrijf zeer uniek zijn – kan in overleg besloten worden tot een zogenaamde “bedrijfscatalogus”.

7. Nadruk op uitwerken van oplossingen, niet op discussies over normen en grenswaarden.

Normen en grenswaarden voor gezondheidsrisico’s op de werkplek behoren, vindt FNV Bondgenoten, door de landelijke overheid vastgesteld worden en wel op basis van gezondheidskundige argumenten. Het is bovendien zonde van tijd en geld als sociale partners in allerlei sectoren apart moeten overleggen over de grenswaarde van telkens hetzelfde gezondheidsrisico. Daarom zal de bond in alleen in bijzondere situaties hierover de onderhandelingen voeren. Bijvoorbeeld omdat de normen, die er bestaan, weinig houvast bieden. Of omdat zich een kans aandient om een trendsettende afspraak te maken over een specifiek arbeidsrisico. FNV Bondgenoten wil echter de nadruk leggen op het uitwerken van oplossingen.

8. De arbocatalogus wordt vastgelegd in de cao.

FNV Bondgenoten wil dat de arbocatalogus wordt vastgelegd in de cao. Hierdoor krijgt de arbocatalogus een sterkere juridische basis en een grotere bekendheid in de sector. Daarnaast kan de catalogus zo meer werknemers ten goede komen.

Hulpmiddelen

- overzicht van wettelijke en vakbondsnormen en grenswaarden (factsheets FNV Bondgenoten in zijn geheel en een ingekort overzicht)
- informatie over toetsing door Arbeidsinspectie



Let op:

Verschillende grote(re) bedrijven streven naar een eigen "arbocatalogus". Ze nemen bijvoorbeeld de eigen arboregels en de RI&E als uitgangspunt, en presenteren deze met minimale wijzigingen als arbocatalogus. Vervolgens willen zij hierover met de vakbond of de or overeenstemming krijgen. Deze overeenstemming is immers een voorwaarde voor toetsing (goedkeuring) door de Arbeidsinspectie. FNV Bondgenoten kan niet instemmen met een dergelijke benadering. Als vakbondsbestuurders, kaderleden en medezeggenschapsorganen met zo'n werkwijze geconfronteerd worden, adviseert de bond **niét** akkoord te gaan met een arbocatalogus alleen voor het eigen bedrijf. Verwijs de werkgever door naar de eigen sectororganisatie.

Ook de Stichting van de Arbeid vindt dat arbocatalogi in de eerste plaats op sectorniveau tot stand moeten komen. In de STAR-brochure 'Wat is een Arbocatalogus' van juni 2007 staat te lezen: 'In diverse publicaties wordt gesuggereerd dat men een Arbocatalogus primair op het niveau van de afzonderlijke onderneming tot stand moet brengen. Deze benadering spooort echter niet met de algemene uitgangspunten van de herziene Arbowet.'

Voordeel van een sectorale catalogus boven een bedrijfscatalogus:

- Een goede arbocatalogus ontwikkelen kost veel tijd en geld. Deze middelen zijn zowel op korte als op langere termijn meestal beter gegaran-

deerd op sectorniveau. Het is bovendien onmogelijk voor de bond om bij elk bedrijf apart in overleg te treden.

- Soms is het gewenst om nader onderzoek te verrichten naar specifieke risico's, of hiervoor speciale hulpmiddelen te (laten) ontwikkelen. Dit is op sectorniveau beter gewaarborgd.
- Op sectorniveau kan optimaal gebruik worden gemaakt van de expertise in de hele bedrijfstak. Ook informatie uit andere sectoren kan worden aangeboord.
- Bonden hebben groter inzicht wat er mogelijk is en wat er al bestaat dan de ondernemingsraden, die bij de afspraken op bedrijfsniveau betrokken zullen zijn.
- Sectorcatalogi kunnen worden voorgedragen voor toetsing door de AI. Het is niet zeker of dit ook geldt voor bedrijfscatalogi, en zo ja, onder welke voorwaarden.

► **Info:** Een *grenswaarde* markeert de grens tussen gezond en ongezond. Bijvoorbeeld het maximum voor schadelijk geluid van 80 decibel of de norm van 23 kilo bij tillen van lasten. Worden deze waarden overschreden, dan moet de werkgever maatregelen treffen. Een dergelijke grenswaarde is een belangrijk ijkpunt om te weten waar je 'naar toe' moet met je arbo-maatregelen. Uit de arbocatalogus moet af te leiden zijn welke oplossingen te gebruiken zijn en welk resultaat deze kunnen opleveren.

► **Wat is een arbocatalogus?**

GOED	FOUT
oplossingenboek	wetboek
keuzehulp: méér keuzes / oplossingen zijn mogelijk	slechts één keuze / oplossing mogelijk
keuzes binnen wettelijke kaders (o.a. bronaanpak, medezeggenschap werknemers)	grabbelton voor de werkgever
oplossingen met duidelijke beschrijving resultaten	te behalen resultaten van oplossingen onhelder
afspraken per branche of sector	afspraken per bedrijf
afpraak met bonden	afpraak met OR of eenzijdig door werkgever
toegankelijk en begrijpelijk voor ieder	onbegrijpelijk: 'voer voor deskundigen'
hulpmiddel voor verbeteren van arbeidsomstandigheden	korset waar je alleen maar last van hebt
prioriteiten worden mede bepaald vanuit werknemers	prioriteiten worden bepaald door deskundigen
oplossingen passen bij processen en risico's in de sector	standaardoplossingen en vage algemeenheden
compleet: voor alle belangrijke risico's in de sector	de catalogus bevat een (zeer) beperkt aantal onderwerpen

► **Info:** Uitgangspunt bij het oplossen van knelpunten rond veiligheid en gezondheid is de 'arbeidshygiënische strategie'. Hierbij wordt allereerst bekeken of risico's bij de bron kunnen worden weggenomen (bijvoorbeeld het vervangen van machines of, gevaarlijke stoffen, het aanschaffen van ergonomisch gereedschap). Als dit vanwege technische,

organisatorische en/of economische redenen niet mogelijk is, dan moeten maatregelen getroffen worden die voor alle werknemers gunstig zijn (zoals het afschermen van een machine of aanbrengen van ventilatie). Pas als deze beide manieren van aanpak niet mogelijk zijn, kunnen zaken als persoonlijke beschermingsmiddelen in beeld komen.

De chemische industrie is synoniem aan werken met gevaarlijke stoffen. In een deel van de sector is het goed geregeld en kunnen mensen veilig werken. Van die goede voorbeelden en expertise wil FNV Bondgenoten gebruik maken voor arbocatalogi. Wie meer wil weten over gevaarlijke stoffen: www.stofvrij.nl, www.vast.szw.nl (ook filmpjes over adembescherming).



Stappenplan voor de totstandkoming van een arbocatalogus



Stap 1

Wel of niet een arbocatalogus in deze sector?

► Wat kan het werknemers en de bond opleveren?

Regelmatig wordt de bond benaderd door werkgevers of paritaire organen met het verzoek aan de slag te gaan met een arbocatalogus. Dat plaatst de bond in een reactieve positie ('willen wij dat ook of niet?'). Zelf initiatief nemen om tot een catalogus te komen heeft de voorkeur, tenminste daar waar het werknemers en bond duidelijk wat kan opleveren. Juist een *actieve* opstelling heeft namelijk veel voordelen. Omdat de bond bij voorkeur catalogi wil maken voor sectoren of branches met overeenkomstige arbeidsrisico's en niet voor een veelheid aan kleinere branches of bedrijven, kan een bestuurder beter zelf de partijen benaderen die de bond graag om tafel zou zien. Het geeft bovendien een voorsprong op de andere partijen als de vakbondsvertegenwoordiger al de noodzakelijke voorbereidingen heeft getroffen en zich een voorstelling heeft gemaakt van het traject.

► Waarom willen wij eigenlijk een arbocatalogus?

In alle gevallen is de eerste vraag: waarom willen wij als bond eigenlijk een arbocatalogus in deze sector? Wat levert het werknemers op? Zijn er arbeidsrisico's die nodig aangepakt moeten worden? Hebben we eigenlijk inzicht in de vraag welke problemen en knelpunten werknemers opgelost willen zien?

Om antwoord te krijgen op deze laatste vraag kun je een eerste peiling doen, bijvoorbeeld onder het eigen kader of bij een or-platform, als dat in de sector bestaat. Maak zo een eerste globale beoordeling van de gezondheids- en veiligheidsrisico's in de sector zoals mensen die ervaren.

Een belangrijke tweede vraag is: willen de werkgeverorganisaties hetzelfde eindproduct als de bonden, namelijk een oplossingenboek dat op de werkvloer gebruikt kan worden? Kunnen de partijen hierover overeenstemming bereiken? Kan het overleg leiden tot een gezamenlijk 'spoorboekje', zodat de neuzen dezelfde richting op staan?

De derde vraag die je dient te stellen, is: welke reikwijdte moet de arbocatalogus krijgen? Zijn er op een verstandige en slimme wijze (sub)sectoren te clusteren, zodat er een arbocatalogus met een grote reikwijdte ontstaat? Dat kan effectief en efficiënt onderhandelen bevorderen. Biedt het vanuit risico-oogpunt voordelen om aparte deelcatalogi uit te werken voor specifieke subsectoren of branches? Zijn er mogelijkheden om afspraken ook in de cao vast te leggen?

► Oriënteren in andere sectoren

Voor je aan de gang gaat, is het ook handig om naar andere sectoren te kijken. In de sectoren waar de laatste jaren een arboconvenant is uitgevoerd, is vaak al een (grote) stap vooruitgezet. Dat biedt een goede basis voor een arbocatalogus. Welke lessen kun je hieruit trekken? Zet deze eens samen met de betrokken kaderleden op een rij en beoordeel wat er goed is verlopen en wat er bij de arbocatalogus anders kan.

In sectoren zonder arboconvenant ligt zulk basismateriaal er niet, maar daar kun je voor veel risico's wel gebruikmaken van de uitkomsten uit de sectoren met een arboconvenant. Inventariseer en beoordeel echter eerst welke kennis en informatie er in de sector zelf aanwezig zijn. Zijn er goede voorbeelden in bedrijven ('good practices') waar je uit kunt putten? Geeft de branche RI&E nuttige informatie die als input gebruikt kan worden voor de arbocatalogus?

Hier toevoegen: overzicht van goede oplossing(registers) die al in andere branches zijn ontwikkeld.

INHOUD

Belangrijkste eerste vraag daarbij is: waarom willen wij eigenlijk een arbocatalogus in deze sector? Wat levert het werknemers eigenlijk op? Zijn er arbeidsrisico's die nodig aangepakt moeten worden? Welke problemen en knelpunten willen zij zelf eigenlijk opgelost zien? Om hier inzicht in te krijgen kan er al een eerste peiling worden gedaan onder werknemers, bijvoorbeeld onder het eigen kader of bij een OR-Platform, als dat in de sector bestaat. Maak zo een eerste globale beoordeling van de gezondheids- en veiligheidsrisico's in de sector, zoals mensen die ervaren.



► Praktische vragen

Ook op de meer praktische vragen dien je antwoorden te krijgen. Kan er voldoende geld vrij worden gemaakt om een goed resultaat te garanderen? Zijn er afspraken te maken over (financiering van) beheer en onderhoud in de toekomst? Kunnen de betrokkenen in de sector (werkgevers- en werknemersorganisaties, paritaire organen) de klus zelf klaren, of moeten er externe deskundigen worden ingeschakeld?

Ook de bond zelf moet voldoende menskracht en middelen – en deskundigheid – kunnen leveren om tot de arbocatalogus te komen. Vakbondsbestuurders die

bij de arboconvenanten betrokken zijn geweest, hebben namelijk gemerkt dat het (veel) tijd kost om een goed resultaat te bereiken. En bestuurders die er te weinig tijd in hebben gestopt, hebben ervaren dat zij de regie kwijtraakten. Daardoor konden ze later in het traject weinig invloed meer uitoefenen. Hoeveel tijd gaat het traject precies kosten? Is die tijd er wel? En als die tijd er nú niet is, wanneer dan wel? Heb je zelf voldoende deskundigheid om de ontwikkeling van de arbocatalogus te begeleiden? Als je die niet hebt, kun je dan hulp inroepen, intern of extern? Kun je budget reserveren om tijdens het hele traject werknemers te raadplegen en erbij te betrekken? Het zijn veel vragen om te beantwoorden, maar vergeet niet dat er collega's zijn die een eind verder zijn in deze trajecten. Win bij hen (en het team VGWM) advies in. Ook over zaken als de benodigde tijdsinvestering en budget is informatie beschikbaar.

Als je 'ja' kunt zeggen op de hierna volgende vragen, kun je 'ja' zeggen tegen de arbocatalogus:

- Is er inzicht in de problemen zoals medewerkers deze ervaren?
- Is er voldoende gespreksbasis tussen vakbonden en werkgeversorganisatie(s) en is er op grote lijnen een gezamenlijke visie over het eindproduct?
- Is er inzicht in de middelen die nodig zijn voor het traject en heb je voldoende zekerheid dat deze middelen vrij kunnen komen?
- Is er voldoende informatie, kennis en ervaring met betrekking tot de voornaamste arbeidsrisico's om uit te putten?
- Zijn er ook in de toekomst middelen om de arbocatalogus uit te breiden en actueel te houden?

► Onvoldoende basis voor een catalogus

Is er onvoldoende basis om samen met de werkgeversorganisaties tot een arbocatalogus te komen – het is niet

verplicht – dan heeft dit een aantal consequenties. Om te beginnen is voor allerlei risico's onduidelijk welke concreet beschreven normen of maatregelen er gelden. Dat kan de aanpak van risico's op bedrijfsniveau moeilijk maken. Daarnaast zullen sectoren zonder catalogus extra 'aandacht' krijgen van de Arbeidsinspectie, zeker als er grote arbeidsrisico's zijn, onder het motto: 'vissen waar de vis zit'.

Hulpmiddelen

- aandachtspuntenlijst bepaling werkingssfeer catalogus en overzicht gewenste / mogelijke sectorindeling
- overzicht vergelijking branche RI&E en arbocatalogus
- aandachtspuntenlijst afsprakenkader arbocatalogus (intentiefase)
- CAO voorbeeldteksten
- informatie over subsidieregeling landelijke overheid
- indicaties voor benodigde menskracht en middelen intern
- stappenplan en doorlooptijd werknemersonderzoek / enquête en informatie over workflow
- informatie over ondersteuning/ support-organisatie voor onderhandelaars



Let op:

De landelijke overheid heeft een beperkte subsidieregeling ingesteld voor sectorcatalogi van € 50.000 per sector. Deze subsidie wordt achteraf toegekend, ná toetsing door de Arbeidsinspectie. In de catalogus moeten minstens twee onderwerpen uitgewerkt zijn om voor subsidie in aanmerking te komen. Overige criteria voor het verkrijgen van subsidie zijn te vinden bij de achtergrondinformatie op intranet.

► Inzetten op arbocatalogus voor hele chemie

De chemische sector kent veel verschillende branches, met zowel hele grote bedrijven (zoals Akzo, Shell en DSM) als kleinere. Toch heeft FNV Bondgenoten besloten om in te zetten op één arbocatalogus voor de hele sector. 'Daar zijn

verschillende redenen voor,' zegt Margreet Pasma, 'van praktische tot principiële. Praktisch is bijvoorbeeld dat we als bond onmogelijk al die verschillende bedrijven en branches apart kunnen bedienen. Maar de principiële redenen zijn belangrijker. Ten eerste zijn de problemen in de sector in principe overal hetzelfde, met verschillen in schaalgrootte. Je kunt de arbeidsrisico's bij laboratoriumwerk best in één arbocatalogus behandelen, waarvan zowel Shell als Akzo gebruik van kunnen maken. Dat geldt voor veel andere aspecten van het werk ook. Daarnaast vinden we dat de kleine bedrijven mogen profiteren van de kennis en inzichten van de grote bedrijven. Laten we dan met elkaar één catalogus maken voor alles wat gemeenschappelijk is, eventueel met aparte onderdelen voor specifieke situaties. Daar hebben alle medewerkers baat bij.' Eind 2007 weet de werkgeversorganisatie VNCI het nog niet. 'Nee' heeft men in ieder geval nog niet gezegd. 'We weten dat een paar grote bedrijven hun eigen catalogus willen maken,' zegt Margreet Pasma, 'wij hebben al gehoord over enkele trajecten en zijn daar niet zo enthousiast over, niet in de laatste plaats omdat er geen werknemer bij betrokken is. Daarom proberen we de OR'en in die bedrijven ervan te overtuigen, dat ze zich niet voor het karretje moeten laten spannen.'

Voorlopig is het dus lobbyen en afwachten ...

► **Info:** In veel bedrijfstakken zijn voor specifieke arbeidsrisico's oplossingen (registers) ontwikkeld. Kijk bijvoorbeeld eens op: www.datwerktwelzolekker.nl, www.arbouw.nl, www.missarbo.nl, www.5xbeter.nl, www.arbomobiel.nl. Via www.arbobondgenoten.nl zijn onder de kopjes oplossingenboeken, arboconvenanten of specifieke arbothema's nog meer voorbeelden te bekijken. Er is veel ontwikkeld op het terrein van fysieke belasting, maar ook over gevaarlijke stoffen, machineveiligheid, lawaai, kantoorergonomie, stof én onderwerpen als sociale veiligheid en werkdruk.



Transportmiddelen zorgen jaarlijks in veel sectoren voor talloze kleinere en grotere ongelukken. Daarnaast veroorzaakt het gebruik ervan trillingen met soms grote gevolgen voor het lichaam. Ook de Arbeidsinspectie waarschuwde onlangs voor de (on)veiligheid. Zie voor informatie en oplossingen bijvoorbeeld: www.arbouw.nl, www.stigas.nl en natuurlijk ook www.arbobondgenoten.nl.

Stap 2

Werknemers actief betrekken

► Vakbondswerk met de arbocatalogus

De arbocatalogus gaat over veiligheid en gezondheid van werknemers. Daarom willen we de werknemers vanaf het begin bij de uitwerking ervan betrekken. Het fenomeen “arbocatalogus” zal de meeste mensen echter weinig zeggen. De eigen gezondheid en veiligheid spreken hen wél aan. Daarom gaat FNV Bondgenoten de werkvloer niet op met de slogan “werk mee aan de arbocatalogus”, maar met het motto “gezond werk, goed geregeld, óók voor uw werkplek”. Daarbij richten we ons op voor werknemers herkenbare thema’s.

Een belangrijke vraag in de startfase is: ‘Welke arbeidsrisico’s gaan we in deze arbocatalogus uitwerken?’ Het antwoord op deze vraag is richtinggevend voor het hele traject. Daarom is het belangrijk om leden en niet-leden over deze vraag te raadplegen, vóórdát er keuzes worden gemaakt.

In sommige branches zal dit een nieuwe vraag zijn, in branches waar al een arboconvenant is gehouden zijn hierover al keuzes gemaakt. Toch is het verstandig de prioriteiten hier alsnog opnieuw vast te stellen. Bij veel arboconvenanten is namelijk in eerste instantie gekozen voor risico’s die aantoonbaar tot verzuim leiden. Werken in zomerhitte bijvoorbeeld is dan al bij voorbaat afgevalen. Terwijl mensen daar misschien wel juist veel last van hebben en een grote inzet van de bond op verwachten. Het is van belang dergelijke wensen te inventariseren.

► Jong en oud bereiken

Wat wil je precies bereiken met een werknemersenquête? Wil je mensen breed uitvragen over ongezonde of onveilige situaties in hun werk? Of wil je vooral weten wat ze het allerbelangrijkste vinden om aan te pakken? Wil je zichtbaar maken dat de bond zich óók met arbeidsomstandigheden bezig houdt? Of wil je juist geïnteresseerde mensen vinden, die je actief kunt betrekken bij het arbo-werk van de bond?

En wie wil je dan eigenlijk precies benaderen? Alleen je leden, of wordt extra moeite gedaan om niet-leden te bereiken, bijvoorbeeld om zo jong én oud aan het woord te krijgen?

Bij de werknemersenquête in de mobiliteit was één van de motto’s: ‘We willen ook de mening van jongeren peilen’. Daarom werden bezoeken gebracht aan opleidingscentra, waar jongeren werden geënquêteerd. Ook in de installatiebranche wil men de respons hoog en zo divers mogelijk maken. Er wordt een ‘veilig en gezond’ Nieuwjaarskaart verzonden aan alle 21.000 leden, met de oproep om de enquête digitaal in te vullen via de website. Via kaderleden worden schriftelijke enquêtes uitgezet. Om de jonge generatie te bereiken worden deze ook verspreid via opleidingsinstituten in de branche. Er is zelfs een aparte enquête gemaakt voor leerlingen in het BBL. Deze worden uitgezet via de schoolvoorlichtingsactiviteiten. In het beroepsgoederenvervoer werd de enquête gebruikt op de bedrijfsautoRai om zo niet-leden te bereiken. De tamelijk uitgebreide enquête bleek voor zo’n gelegenheid niet te voldoen. In dergelijke situaties is een korte enquête blijkbaar een absolute must!

► Hoe doe je dat?

In de pilots zijn verschillende manieren uitgeprobeerd om wensen van mensen te inventariseren. De volgende suggesties kwamen hieruit naar voren:

- Inventariseer wat werknemers zelf de belangrijkste thema’s vinden voor hun gezondheid en veiligheid op

TIP

Neem voor deze stap voldoende tijd. Pak je het goed aan, dan kun je er tijdens het hele traject je voordeel mee doen. Een goed begin is het halve werk, en werknemersbetrokkenheid is de onontbeerlijke basis voor de eigen onderhandelingspositie.

TIP

Inventariseer bij al deze activiteiten (ook middels een enquête) de belangstelling van mensen om mee te blijven denken en praten tijdens het vervolg van het traject. Zet van deze mensen een (informeel) netwerk of een klankbordgroep op en betrek hen actief bij het verdere traject. Kijk of je een goede mix tot stand kunt brengen van mensen met en zonder arbo-expertise. Juist die combinatie – mensen die bepaalde omstandigheden aan den lijve ondervinden, en mensen, die daar mede vanuit hun arbokennis over kunnen spreken, zoals arbocoördinatoren – is goud waard.

het werk: niet (alleen) onder kaderleden, maar zo breed mogelijk (naast leden ook niet-leden).

- Doe deze inventarisatie op een manier die past bij jouw sector. Een schriftelijke / digitale werknemers-enquête is een heel goede optie, maar er zijn ook andere mogelijkheden, zoals telefonische enquêtes, het persoonlijk aanspreken van mensen op beurzen of opleidingsinstituten in de branche. Neem de ervaringen uit de pilots als inspiratiebron.
- Kijk of je naast schriftelijke of digitale methoden (brieven, e-mails) ook activiteiten kunt bedenken die gericht zijn op persoonlijk contact: met of via kaderleden direct op de werkvloer en/of aan de poort.
- Combineer zo mogelijk dergelijke inventarisatie-activiteiten met 'organising' en ledenwerving.
- Betrek in een vroeg stadium de kaderleden erbij, vooral als het gaat om activiteiten op de werkvloer. Val niet automatisch terug op de kleine groep 'gestaalde kaders', maar zoek 'nieuw bloed', en vooral mensen die echt wat hebben met arbo.
- Beschouw ook or-leden als een doelgroep die je erbij kunt betrekken. Werknemersonderzoek biedt juist or-leden een mooie gelegenheid om hun gezicht aan de achterban te laten zien.
- Kijk met de groep geïnteresseerde (kader)leden eens rond op de websites van andere branches, waar ze al verder zijn met het uitwerken van bepaalde onderwerpen. Zo kun je samen een beeld ontwikkelen waar je heen wilt.

Hulpmiddelen

- do's en don'ts: de lessen van de proeftuinen op een rij
- stappenplan en doorlooptijd werknemersonderzoek/enquête en informatie over workflow
- (modulaire) enquête om in sectoren te gebruiken
- info over bureaus die enquêtes verwerken
- handreiking leden/kaderraadpleging
- voorbeeld rapportages werknemersonderzoek in de sector

► Proefenquête in chemie geeft focus

Welke onderwerpen moeten we uitdiepen in deze sector? Dat is geen gemakkelijke vraag in een grote sector met zo'n diverse bedrijvigheid als in de brede chemie. De sector omvat immers diverse branches zoals de basischemie, de olieverwerkende industrie, de farmaceutische en de plasticverwerkende industrie.

Om die ene kans om een goede enquête te houden optimaal te gebruiken – zoiets uitzetten doe je immers maar één keer – besloten Hermen Pol, divisie manager industrie, en Margreet Pasman, adviseur van de unit VGWM, eerst een proefenquête te houden. Met de bedoeling deze te laten volgen door een breed uit te zetten 'echte' enquête, en de uitkomsten hiervan breed te bespreken in bijeenkomsten voor medewerkers in Limburg, Botlek en Groningen, dé chemische 'bolwerken' in Nederland.

De proefvragenlijst werd in november 2007 uitgezet in tien kleine en grote bedrijven in alle denkbare chemische branches. In elk bedrijf kreeg 1 kaderlid 50 exemplaren van de enquête: in totaal werden er 500 persoonlijk uitgezet. De respons was groot: ruim 300 goed ingevulde enquêtes kwamen terug.

Vijf onderwerpen scoorden hoog: veiligheid, werkdruk, gevaarlijke stoffen, klimaat en lichamelijke belasting. Deze onderwerpen worden uitgewerkt in de echte enquête die in 2008 wordt gehouden. Het is de bedoeling ook deze enquête zeer breed te verspreiden, overigens ook onder uitzendkrachten en medewerkers die op locatie werkzaam zijn voor subcontractors en onderaannemers.

Verstelbare stoelen en tafels, headsets, goede software-ergonomie en privacyprotocollen: voorbeeld van een arbopakket voor kantoormedewerkers. Over kantoorergonomie is onder meer informatie te vinden via www.arbobondgenoten.nl.





In de metaal zijn voor lasrook en schadelijk geluid verbeterchecks ontwikkeld. De komende tijd staat het onderwerp oplosmiddelen, op de rol. Lasrook, oplosmiddelen en schadelijk geluid komen ook in andere branches voor. Maak gebruik van de oplossingen uit de metaal. Zie: www.5xbeter.nl.

Stap 3

Onderhandelen over het spoorboekje

► Vaststellen van prioriteiten en betrekken van medewerkers

Zodra de arbocatalogus onderwerp van overleg en onderhandeling is geworden tussen vakbonden en werkgeversorganisaties, is het zaak helderheid te krijgen over de onderwerpen die in de arbocatalogus komen te staan. Welke risico's worden er in deze sector (het eerst) aangepakt?

Beperk je echter niet tot de eerste prioriteiten. Er moet duidelijk worden afgesproken wat er in zijn geheel in de arbocatalogus terecht moet komen, en op welke termijn. Natuurlijk kan niet alles tegelijk, maar uiteindelijk moet wel alles wat belangrijk is in de catalogus komen te staan. Dat zal een mix zijn van verschillende wensen. Voor FNV Bondgenoten zijn de werknemerswensen leidend. Bovendien zijn er vaak belangrijke veiligheids- en gezondheidsrisico's waaraan groepen werknemers in een bepaalde sector blootstaan. Ook die dienen opgenomen te worden in de arbocatalogus.

Daarnaast hebben de werkgeversorganisaties een verlanglijstje met onderwerpen die zij uitgewerkt willen zien.



Let op:

Door de inspecties van de AI staan serieuze arbeidsrisico's hoog op de agenda bij de werkgeversorganisaties. Het voordeel hiervan is dat er niet alleen vanuit de bond druk hoeft te worden uitgeoefend om deze arbeidsrisico's aan te pakken. Waak er echter voor dat risico's die niet op dit lijstje staan, maar toch voor werknemers heel belangrijk zijn, naar de achtergrond verschuiven.

De discussie over de onderwerpen moet uitmonden in een soort 'spoorboekje', een afspraak tussen sociale partners, waarin drie elementen van belang zijn:

- Welke risico's worden er aangepakt en wat is hierbij de inzet?
- Welke planning past daarbij?
- Welke richtlijnen hanteer je?

Bij het overleg over het 'spoorboekje' wil FNV Bondgenoten de volgende uitgangspunten hanteren:

- 1. Geen uitgekilde catalogus.** FNV Bondgenoten gaat niet akkoord met een arbocatalogus die slechts een beperkt aantal belangrijke risico's behandelt.
- 2. Faseren kan wel.** In één keer een complete arbocatalogus ontwikkelen en op de markt brengen is een immens karwei. Daarom is het goed de catalogus gefaseerd op te bouwen, bijvoorbeeld als volgt:
 - fase 1:** de als "prioritair" betitelde twee tot vijf speerpuntonderwerpen;
 - fase 2:** de belangrijke arbeidsrisico's die niet in het rijtje speerpunten voorkomen;
 - fase 3:** overige risico's, kleinere risico's, risico's waaraan slechts kleine groepen werknemers blootstaan, of die slechts in kleine delen van de sector (subsectoren) voorkomen.
- 3. Speel vooral leentjebuur.** Het is onzin om steeds zelf het wiel uit te willen vinden, zeker als andere sectoren voor specifieke problemen al goede oplossingen hebben bedacht. Zijn de risico's van kantoorwerkers bij Albert Heijn wezenlijk anders dan die bij de banken? Nee, dus doe je voordeel met de oplossingen die al elders gevonden zijn.
- 4. Geen papieren tijger.** Houd vanaf het eerste ontwerp en de eerste gedachten over de vulling van de catalogus deze vraag voor ogen: "Hoe zorgen we



ervoor dat dit instrument van en voor de werkvloer wordt?’ Deze vraag kun je nooit te vroeg stellen. De basis voor succesvolle implementatie in de toekomst ligt in betrokkenheid bij de eerste stappen. Als je werknemers, ondernemingsraden en werkgevers betreft bij het ontwikkeltraject van de catalogus, wordt het “hun ding”. Zo vergroot je het draagvlak en de kans op succes.

► **Spoorboekje metaal**

In de metaal er een ‘spoorboekje’ afgesproken voor de aanpak van de arbeidsrisico’s in de branches. Drie uitgangspunten vormen het hart van deze afspraken: de arbocatalogus wordt een *oplossingenboek*, bevat uiteindelijk alle relevante arbeidsrisico’s en bij het ontwikkelen van oplossingen is de arbeidshygiënische strategie (dus: aanpak bij de bron) leidend.

In het eerste jaar stonden de onderwerpen lasrook, geluid, oplosmiddelen en machineveiligheid centraal. Voor het tweede jaar zijn fysieke belasting, werkdruk, gedrag en cultuur op de rol. Een aantal andere onderwerpen, zoals trillingen, beeldschermwerk en andere gevaarlijke stoffen, staan gepland voor uitwerking in het derde jaar. Jan Verhoeven: ‘Het heeft erg lang geduurd voordat we in de metaal op stoom kwamen. We hebben vanuit de bond erg lang geprobeerd om alles wat we afspraken op sectorniveau afdwingbaar te maken in individuele bedrijven. Daarmee schoten we uiteindelijk te weinig op, de werkgeversorganisaties wilden dit absoluut niet. Toen hebben we besloten om aan de slag te gaan met het uitwerken van praktische oplossingen. Dan kom je natuurlijk vanzelf ook op principiële discussies terecht, zoals over grenswaarden. Maar die discussies staan dan in het kader van een aanpak, die je voor bedrijven ontwikkelt. Wij hebben nu in de metaal een paar mooie oplossingen ontwikkeld voor lasrook en lawaai. Die oplossingen kunnen weliswaar bij bedrijven juridisch niet afgedwongen worden, maar er ligt wel een behoorlijke inspanningsverplichting voor de sector. De werkgeversorganisaties hebben zich namelijk heel uitdrukkelijk aan de doelen, de aanpak en de uitwerking verbonden. Dus spreken zij daar bedrijven op aan.’

► **Wie gaat de arbocatalogus vullen?**

Nadat het ‘spoorboekje’ is vastgesteld, moet besloten worden wie precies de arbocatalogus gaat maken. Daarbij onderscheiden we :

- het maken van de inhoud (het ‘vullen’ van de arbocatalogus);

- het ontwikkelen van een goed digitaal instrument waarmee die inhoud op een overzichtelijke en gebruiksvriendelijke manier toegankelijk wordt gemaakt.

Wie de inhoud van de catalogus gaat vullen, is van groot belang; zo is de ervaring in de sectoren waar men met arboconvenanten heeft gewerkt. In die trajecten heeft men er soms voor gekozen 'eigen' deskundigen in te schakelen die kennis hebben van de sector (bijvoorbeeld uit een 'eigen' arbo/verzuimdienst, opgezet door cao-partijen). Meestal heeft men echter externe bureaus ingeschakeld. Dit waren landelijke arbodiensten, een adviesbureau of een samenwerkingsverband van deskundigen.

Bij de keuze tussen verschillende offertes is het belangrijk te letten op de volgende aspecten:

- Heeft (hebben) de betreffende deskundige(n) voldoende kennis in huis over de belangrijke arbeidsrisico's waar de catalogus over handelt? Zo niet, hoe wordt voor deze expertise gezorgd?
- Hebben de deskundigen goed zicht op de bedrijfspraktijk in de sector? Is dit niet het geval, hebben zij dan duidelijke ideeën over de manier waarop zij inzicht in die bedrijfspraktijk willen krijgen? Welke mensen uit de sector die dit inzicht kunnen verstrekken, willen zij bij het ontwikkeltraject betrekken?
- Staan de deskundigen open voor betrokkenheid van werknemers bij de ontwikkeling, en bouwt men hiervoor ruimte in bij de fasering van het traject? Staan zij open voor een regelmatige uitwisseling met (kader) leden en geïnteresseerde medewerkers, en hebben zij ideeën hoe dit in te passen?
- Welke ideeën hebben zij over de vraag hoe de arbocatalogus de werkvloer *daadwerkelijk kan bereiken*? En andersom, *hoe de werkvloer de arbocatalogus kan vinden*? Sociale partners mogen hierover heel duidelijke, praktische suggesties verwachten van de deskundigen die zij inschakelen. Met andere woorden, hebben de deskundigen concrete ideeën voor een communicatiestrategie?

- Is het duidelijk genoeg wat de deskundigen precies leveren? Wordt het inderdaad een oplossingenboek zoals FNV Bondgenoten voor ogen staat?

Tijdens de trajecten arboconvenanten hebben collega vakbondsbestuurders en collega's in de unit VGWM de nodige ervaring opgedaan met zowel paritaire ondersteuning als externe bureaus die hun expertise aanbieden. Daar kun je dus te weten komen:

- wat de sterke en zwakke kanten zijn van verschillende mogelijkheden en bureaus;
- wat de gebruikelijke ontwikkelkosten zijn voor dergelijke trajecten, zowel qua inhoud als qua software;
- hoe lang trajecten zullen duren.

► En wie verzorgt de digitalisering?

De softwareontwikkeling verdient apart aandacht. Het is namelijk om diverse redenen zeer gewenst de catalogus te digitaliseren. Zo kan digitalisering het materiaal beter toegankelijk maken en de gebruiksvriendelijkheid ervan vergroten.

Er zijn verschillende systemen en formats ontwikkeld die alle hun eigen mogelijkheden en beperkingen hebben. Er zijn bureaus die al een kant-en-klaar 'standaardformat' ontwikkeld hebben, andere bouwen een oplossing op basis van de wensen van sociale partners. Zo'n standaardformat lijkt op het eerste gezicht goedkoper en soms is het dit ook, tenzij er bij nader inzien flink aan gesleuteld moet worden omdat het niet voldoet aan de wensen van sociale partners. Maatwerk lijkt soms duurder, maar komt uiteindelijk soms beter tegemoet aan de eigen wensen.

Zorg er in ieder geval voor dat je een duidelijk beeld krijgt van de mogelijkheden. Daag de systeembeheerders uit om creatief mee te denken hoe zij aan wensen tegemoet kunnen komen, en blijf dit ook tijdens de verdere ontwikkeling vooral doen.

TIP

FNV Bondgenoten heeft zelf een voorbeeldformat bedacht voor een arbocatalogus. Deze is aan het begin van een traject goed te gebruiken als voorbeeld en om duidelijk te maken wat Bondgenoten voor ogen heeft.

TIP

Wordt er een extern bureau ingeschakeld, dan is het handig om voorafgaand aan de offerteaanvraag een programma van eisen op te stellen. Daarin staan richtlijnen waar de offerte in ieder geval aan moet voldoen. Deze krijgen bureaus, die offereer, mee voor het opstellen van hun offerte. Zorg er voor dat de belangrijkste uitgangspunten van FNV Bondgenoten worden opgenomen in dit programma van eisen.



► Sturing en begeleiding van het traject

De kans is groot dat er wordt besloten een stuurgroep op brancheniveau op te zetten om de ontwikkeling van de arbocatalogus te begeleiden, met daarbij wellicht een werkgroep of klankbordgroep die zich in meer detail gaat buigen over de uitwerking.

Vraag je van tevoren af wie daarin moeten zitten.

- Natuurlijk moeten er in de stuurgroep vertegenwoordigers van sociale partners zitten; minstens één van werkgeverskant en één van werknemerskant.

De stuurgroep neemt alle belangrijke beslissingen en is feitelijk 'opdrachtgever' van het hele traject.

- Wie gaat er in de stuurgroep vanuit de bond? De vakbondsbestuurder in ieder geval, maar daarnaast kan het belangrijk zijn er ook een arbo-adviseur bij te betrekken, zeker als het gaat over arbeidsrisico's die lastig te tackelen zijn. Oriënteer je intern over de wensen en mogelijkheden hiervan. Maak tijdige en heldere afspraken, ook over de onderlinge taakverdeling tussen jezelf en de adviseur.
- Naast de stuurgroep kunnen er werkgroepen of klankbordgroepen ingesteld worden, met bijvoorbeeld mensen uit bedrijven (arbocoördinatoren of betrokken, gemotiveerde leidinggevenden), en daarnaast ervaren en deskundige kaderleden of or-leden. Zo'n werkgroep kan zich over één arbeidsrisico buigen, of een bepaald onderdeel uitwerken (bijvoorbeeld het communicatieplan). Zorg in ieder geval voor voldoende deskundigheid in dergelijke groepen.
- Als er wordt besloten dergelijke werkgroepen op te zetten, leg dan in de stuurgroep duidelijk vast welk mandaat deze groepen hebben. Waarover kunnen zij precies beslissen en welke beslissingen moeten zij in ieder geval voorleggen aan de stuurgroep?

Zorg er in ieder geval meteen aan het begin voor dat de inbreng van de vloer gegarandeerd is, en dat het tijdens het traject niet beperkt blijft tot een enkeling. Bouw op belangrijke momenten een bredere check in bij meer mensen, kijk hoe je het eigen netwerk in de sector hierbij kunt gebruiken.

Hulpmiddelen

- model 'spoorboekje' arbocatalogus
- checklijst om afspraken, zowel met externen als tussen sociale partners, te doorlopen
- checklijst voor afspraken tussen bestuurder en adviseur
- checklijst beoordeling extern deskundigen
- voorbeeldformat van FNV Bondgenoten voor digitale arbocatalogus
- informatie over arbeidsrisico's, bestaande oplossingen-registers, tips en suggesties

Stap 4

Het vullen van de arbocatalogus

► Aan de slag met input van de werkvloer

Zodra duidelijk is welk projectbureau de arbocatalogus gaat vullen en welke software er gebruikt gaat worden, kan er opdracht worden gegeven om een projectplan te maken. In dit projectplan wordt in feite het spoorboekje gedetailleerd uitgewerkt. Welke oplossingsrichtingen worden er ontwikkeld? Welk tijdspad hoort daarbij? Wie doet wat en wanneer? Hoe wordt de werkvloer bij de uitwerking betrokken?

Het is wijs het projectbureau telkens een deel van de inhoud te laten uitwerken, dit goed door te spreken, en zo gaandeweg te komen tot een nog duidelijker idee en concrete afspraken over de opbouw van de catalogus en de informatie die hij precies bevat.

► Grote variëteit aan oplossingen denkbaar

De catalogus kan oplossingen bevatten van heel verschillende orde:

beoordelings- en meetinstrumenten

Heel belangrijk zijn de beoordelings- en meetinstrumenten. Dit zijn hulpmiddelen waarmee mensen kunnen beoordelen of een bepaald arbeidsrisico wel of geen probleem is op een bepaalde werkplek. Vaak is het een digitaal (soms schriftelijk) instrument waarin je een aantal vragen moet invullen. Vervolgens krijg je aanwijzingen of je actie moet ondernemen en zo ja, welke mogelijkheden er zijn. Dergelijke instrumenten bestaan er al voor heel diverse arbeidsrisico's: lasrook, schadelijk geluid,

werkdruk, het toetsen van software. In veel situaties is zo'n instrument een onmisbaar hulpmiddel, vooral bij 'lastige risico's'. Juist deze instrumenten maken het namelijk voor niet-deskundigen mogelijk om inschattingen te maken van risico's.

► *Nieuwe impuls voor overleg door werknemersenquête*

Werknemersenquêtees kunnen wel degelijk verrassende effecten hebben. In de mobiliteit bijvoorbeeld wordt de laatste jaren volop aandacht besteed aan arbeidsomstandigheden, zoals de thema's gevaarlijke stoffen (bijvoorbeeld dieselrook) en fysieke belasting. Maar wat mogen de prioriteiten zijn wat de werknemers betreft? FNV Bondgenoten was hiernaar benieuwd en hield daarom in het najaar van 2007 een enquête, die door zo'n 600 mensen werd ingevuld. Daar kwamen, naast genoemde thema's, ook andere onderwerpen hoger op de prioriteitenlijst: veiligheid van machines, samenwerking en stijl van leidinggeven en het zwaarder worden van het werk met de leeftijd. Daarnaast scoorden werkdruk en een praktisch punt als goede verlichting op het werk hoog. Deze punten komen daarmee op de agenda voor het overleg over de arbocatalogus.

Hetzelfde gebeurde in de papier en karton. Daar stonden in het arboconvenant de onderwerpen lawaai, veiligheid en oplosmiddelen prominent op de agenda. De 400 respondenten van de werknemersenquête wilden graag meer aandacht voor een aantal andere onderwerpen. Van hen mogen zowel het onderwerp werkdruk als het onderwerp het zwaarder worden van het werk met de leeftijd een hogere prioriteit krijgen.

Ook in een derde enquête – die in de verzekeringsbranche – kwam het onderwerp werkdruk prominent naar voren. Voor de vakbondsonderhandelaars een steun in de rug: de werkgeversorganisaties hadden namelijk bij de start van het arboconvenant gesteld dat er geen werkdrukprobleem was. Werknemers zelf hebben het onderwerp nu weer hoger op de agenda gezet.

TIP

In allerlei bedrijven zijn voor een veelheid aan knelpunten vaak goede oplossingen bedacht. Sta met de andere partijen in het proces stil bij de vraag hoe je deze oplossingen in de sector boven tafel kunt halen. Ga bijvoorbeeld naar de bedrijven toe. Of stel een telefoonnummer of een website open waar mensen hun suggesties kwijt kunnen.

Een ander goed idee is om een innovatieprijs uit te loven in de sector voor een bepaald knelpunt. Zo worden mensen geprikkeld om aan de slag te gaan, en gaat de ontwikkeling van de catalogus meer leven.



technische oplossingen

Bij de technische oplossingen zijn beter bekend gaat het allereerst om de vervanging van materialen of middelen, zoals de vervanging van standaardgereedschap door ergonomisch gereedschap, vervanging van gevaarlijke stoffen door andere middelen. Maar ook om persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals gehoorbescherming, tilhulpmiddelen of beschermende kleding. Juist op dit vlak zijn in allerlei branches oplossingen uitgewerkt.

organisatorische oplossingen

De organisatorische oplossingen zijn een volgende categorie. Hier gaat het bijvoorbeeld om het verbeteren van het arbomanagement, maar ook om zaken als taakrotatie of oplossingen in de organisatie van het werk, planning of logistiek. Ook hier zijn er voor diverse arbeidsrisico's handige hulpmiddelen ontwikkeld. Wel zullen deze vertaald moeten naar de eigen sector.

gedragsbeïnvloeding

Tot slot zijn er de oplossingen op het terrein van gedragsbeïnvloeding. Naast de gebruikelijke zaken zoals voorlichting, instructie en opleiding kun je hierbij denken aan investeren in de stijl van leidinggeven en oplossingen die gericht zijn op cultuurverandering.

ondersteuning werkvloer

Overweeg ook ondersteuning voor de werkvloer te ontwikkelen. Er zijn in het kader van de arboconvenanten verschillende vormen van ondersteuning uitgetoetst in de branches. Denk aan verbetercoaches, cursussen, mentoren, adoptie van kleine bedrijven door grotere. Maak gebruik van die voorbeelden.

Daarnaast is te overwegen om 'good practices' in de catalogus te beschrijven. Dit zijn goede voorbeelden van een oplossing zoals deze in praktijk wordt gebracht in een of meer bedrijven.

► **Vakbondswerk ook tijdens de ontwikkeling**

Van de onderwerpen die je gaat (of laat) uitwerken, zijn er één of meer door werknemers zelf als belangrijke onderwerpen benoemd. Betrek de mensen daarom bij de uitwerking van deze onderwerpen. Hierna volgen enkele ideeën hoe je dit kunt doen.

- Ontwikkel vakbondsactiviteiten rond de meest aansprekende thema's ("campagnes").
- Ga na of er bedrijven zijn waar rond een bepaald thema

- met kadergroep of or – activiteiten te ontwikkelen zijn.
- Inventariseer eens onder de geïnteresseerde leden, die zich bij de werknemersraadpleging hebben opgegeven om mee te denken, hoe bepaalde problemen in hun bedrijf worden opgelost en wissel deze ervaringen uit.
- Schrijf over de activiteiten in je kaderkrant, in nieuwsbrieven en op de kadersite.
- Betrek or-leden en or-en met nadruk in je netwerk en stem ook met hen de activiteiten af.

► **Arbo een vakbondsonderwerp?**

‘Bent u geïnteresseerd om mee te denken en te praten als we in deze sector aan de slag gaan met het verbeteren van arbeidsomstandigheden?’.

Zo luidde één vraag in de werknemersenquête, die zijn gehouden in de pilots in 2007. Het onderwerp arbo leeft, dat is duidelijk. In alle sectoren was niet alleen de respons op de enquête zelf hoog, ook deze vraag leverde een groot aantal positieve reacties op. In de chemische industrie leverde een proefenquête al 100 mensen op, die zeggen graag betrokken te willen worden bij vervolgactiviteiten. Een groep van 75 mensen (van de 400 respondenten) bij de commerciële verzekeringen zijn geïnteresseerd en zo’n 200 van de 400 respondenten in de papier en karton. In de papier en karton is voor de geïnteresseerden een kleine website en een mailgroep opgezet via internet van FNV Bondgenoten. Via e-mail is regelmatig contact. Zo heeft men ook al meegedacht over één van de onderwerpen, die op de overlegagenda staan. Ook onderling kan men elkaar vragen voorleggen.

Ook in de mobiliteit gaven zo’n 250 mensen aan graag betrokken te willen worden bij het verder uitwerken van de onderwerpen. Tineke Moleman: ‘Zo’n grote belangstelling had ik niet verwacht. Dit wordt nu een grote uitdaging: hoe we al deze mensen bij het werk gaan betrekken. Het leuke is, dat er mensen van alle leeftijden bij zitten. Wordt vervolgd dus!’

► **Leerpunten uit de arboconvenanten**

Er zijn allerlei positieve uitkomsten te benoemen uit de arboconvenanten, zo blijkt uit de evaluatie van het ministerie van SZW. Het onderwerp arbeidsomstandigheden is hoger op de agenda komen te staan. Er is veel kennis ontwikkeld over arbeidsrisico’s en een mogelijke aanpak ervan. Ook zijn er tal van goede praktijken ontstaan en technische en organisatorische oplossingen ontwikkeld. Toch zijn er eveneens veel kritische opmerkingen te maken. Er is vooral top-down communicatie geweest die erg aanbodgericht was en te weinig aansloot bij de belevingswereld en behoeften van werknemers. Daarom eindigt de evaluatie met een aantal aanbevelingen:

Gebruik de ervaringsdeskundigheid van medewerkers bij het ontwikkelen van maatregelen. Dit verbetert de aansluiting met de werkvloer.

Ontwikkel zo spoedig mogelijk na de start van een traject een implementatiestrategie om cultuurverandering tot stand te brengen.

Houd de communicatie kleinschalig, bij voorkeur zelfs face-to-face.

Hulpmiddelen

- informatie over arbeidsrisico’s, oplossingenregisters, tips en suggesties
- checklist beoordeling kwaliteit arbocatalogus
- voorbeelden van arbocatalogi doorgeïllustreerd
- checklijst beoordeling extern deskundigen

TIP

Bedenk voordat er gedigitaliseerd goed na over het ontwerp. Op welke manier moet informatie kunnen worden opgezocht? Kijk eens op bestaande websites, en ga eens te rade bij collega’s, die al eerder bij de ontwikkeling van zo’n digitaal instrument betrokken zijn geweest. Let er op dat de inhoud pas echt ingevoerd wordt in het digitale instrument als het helemaal is zoals bedoeld: eenmaal ingevoerd is het veel meer werk om zaken te wijzigen dan als alles nog op papier staat.

TIP

Het kan verstandig zijn om tijdens het uitwerken van de inhoud af en toe bij de Arbeidsinspectie te checken of sociale partners op de goede weg zitten. Ga na wat zij vinden van bepaalde interpretaties of uitwerkingen. Zo kun je onaangename verrassingen aan het eind van het traject voorkomen wanneer de catalogus door de Arbeidsinspectie wordt getoetst.



Werkdruk leeft onder medewerkers, ook in de industrie. Per sector is de oorzaak van werkdruk verschillend. Organisatieproblemen, overbelasting en slechte sociale verhoudingen spelen in ieder geval een grote rol. Er bestaan inmiddels 'werkdrukmeters', good practices 'anders organiseren' en opleidingstrajecten voor leidinggevenden. Zie bijvoorbeeld: www.missarbo.nl, www.arbobondgenoten.nl.

Stap 5

Testen van de catalogus

► Testen op bruikbaarheid en toetsen aan de uitgangspunten

Een regelmatige check van de arbocatalogus – ook van delen ervan zodra deze klaar zijn – is zinvol. Juist feed-back van de werkvloer kan zorgen voor een veel grotere gebruikswaarde van het materiaal.

Als de *inhoud* van de hele arbocatalogus is vastgesteld – of een heel deel over één arbeidsrisico – is het belangrijk deze echt te testen bij de gebruikers. Het is verstandig met hen daarnaast de eerste digitale uitwerking uit te proberen.

Dring er op aan een praktijktest in een of meer bedrijven uit te (laten) voeren. De catalogus moet er niet alleen goed uitzien, maar vooral goed bruikbaar zijn op de werkvloer.

Betrek kaderleden, onder wie ondernemingsraadsleden, bij zo'n test. Juist zij moeten goed uit de voeten kunnen met de arbocatalogus. Daarbij kun je gebruikmaken van netwerken en/of klankbordgroepen die in een eerder stadium geformeerd zijn.

Zorg er voor dat bij het testen een checklist wordt gebruikt. Een goede vragenlijst voor de test mag je verwachten van het bureau dat de catalogus ontwikkeld heeft. Je kunt deze zelf aanvullen met vragen die je mist, of punten die vanuit vakbondsoogpunt belangrijk zijn.

Belangrijke aandachtspunten bij de test zijn:

- Zijn de arbeidsrisico's goed beschreven? Is duidelijk welke gevolgen voor gezondheid of veiligheid deze

kunnen hebben? Dit is belangrijk omdat veel mensen niet weten welke gezondheidsschade bepaalde risico's hebben.

- Komt de aanpak volgens de arbeidshygiënische strategie voldoende tot uiting? Met andere woorden, worden eerst de oplossingen beschreven die de bron van het probleem aanpakken? (Bijvoorbeeld: zorgen voor minder lawaai producerende machines, apparaten of processen, vervanging van gevaarlijke stoffen door minder gevaarlijke, vervanging van oude gevaarlijke machines door beter beveiligde machines?)
- Zijn de oplossingen duidelijk omschreven? Is ook duidelijk hoe de oplossingen gezondheidsschade of ongelukken kunnen voorkomen? Is duidelijk welke normen en grenswaarden zijn gehanteerd?
- Zijn de oplossingen daadwerkelijk praktisch bruikbaar?
- Worden oplossingen op een aantrekkelijke en goed werkbare manier aangeboden?

► **Werknemersenquête beïnvloedt je aanpak**

Heidi Timmermans, adviseur unit VGWM: 'De werknemersenquêtes over zwangerschap en gevaarlijke stoffen en over dieselrook, die we gebruikten tijdens het project Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen van de landelijke overheid, hebben onze aanpak flink beïnvloed. Mensen bleken weinig te weten over de effecten van gevaarlijke stoffen op zwangerschap. We hebben daarom de nadruk gelegd op het geven van informatie en ontwikkelen van checklijsten om de eigen werkplek te beoordelen. Over dieselrook wist men meer. Daar konden we meteen factsheets maken met oplossingen, die trouwens prima gebruikt kunnen worden in een arbocatalogus. Overigens had de enquête nóg een effect: we konden goed gevoed de onderhandelingen met werkgeversorganisaties en overheid in. Iedereen had daar baat bij: in feite kwam zo de praktijk écht op tafel.'

Hulpmiddelen

- checklist beoordeling kwaliteit arbocatalogus

TIP

In een overzicht van goede oplossingen zitten beslist ook producten van commerciële aanbieders. Dit is op zichzelf een goede zaak, mits je bepaalde problemen voorkomt:

Neem een disclaimer op zodat vakbonden en werkgeversorganisaties niet kunnen worden aangeklaagd vanwege een product dat niet (voldoende) blijkt te werken. Voorkom zo dat leveranciers die niet met hun product in de catalogus staan zich hierover niet kunnen beklagen.

Zorg ervoor dat leveranciers zélf op basis van onderzoek kunnen aangeven dat hun oplossing werkelijk de resultaten bereikt die zij beweren. Zij moeten er ook voor in kunnen staan dat het geen andere negatieve effecten heeft voor gezondheid of veiligheid.

Overweeg om op de website waar de producten te vinden zijn gebruikers hun ervaringen met het product te laten geven.



In de installatiebranche veroorzaakt het gewicht van een verwarmingsketel een flinke fysieke belasting. Sociale partners probeerden vergeefs de fabrikanten tot het maken van lichtere ketels te bewegen. Nu plukken de fabrikanten van andersoortige oplossingen voor fysieke belasting hier voorlopig de vruchten van. Zie www.missarbo.nl, of oplossingen in andere branches: www.datwerktwelzolekker.nl, www.arbouw.nl.

Stap 6

Goedkeuring door sociale partners

► Van concept naar door werkgevers en werknemers goedgekeurde catalogus

Een arbocatalogus krijgt pas status als sociale partners er hun goedkeuring aan hebben gegeven. Zonder die goedkeuring zal de Arbeidsinspectie de catalogus niet gebruiken als toetsingskader.

► Aanvullende cao-afspraken

Ga voorafgaand aan goedkeuring opnieuw na in hoeverre (aanvullende) afspraken in cao-verband nodig of wenselijk zijn. Het kan een uitgelezen moment zijn om afspraken over veilig en gezond werken vast te leggen, eventueel in een aparte "arbo-cao". Er zijn verschillende cao-teksten beschikbaar die je als voorbeeld kunt gebruiken.

► Interne vakbondstoets

Voorafgaand aan ondertekening dien je de conceptcatalogus voor een marginale toets aan de vakbondsuitgangspunten voor te leggen aan de betrokken divisie manager. Deze procedure is vergelijkbaar met die rond cao-coördinatie. De belangrijkste aandachtspunten die in deze handleiding staan, zijn daarbij leidend. Kijk bij de achtergrondinformatie of overleg met de divisie manager welke dit precies zijn en hoe overleg dient plaats te vinden

► Implementatietraject en communicatiestrategie.

Ga nog een laatste keer goed na of aan de voornaamste voorwaarden voor een succesvolle implementatie is

voldaan, voor je de arbocatalogus goedkeurt. Scherp eerdere plannen nog een keer aan als ze nog niet voldoen. Hierbij is de communicatiestrategie erg belangrijk. De catalogus moet immers daadwerkelijk worden gebruikt. Het is zonde om mooie en zinvolle dingen te ontwikkelen die werknemers vervolgens niet gebruiken. 'Hoe krijgen we in deze sector voor elkaar dat iedereen voor wie dit belangrijk is, weet dat de arbocatalogus bestaat en wat er in te vinden is? En hoe maken we de drempel om de catalogus te gebruiken zo laag mogelijk?' Zo is de kern van de communicatiestrategie te omschrijven. De doelen van de communicatiestrategie moeten duidelijk zijn, alsmede de doelgroepen, waar sociale partners zich op willen richten. Per doelgroep moet bovendien helder zijn welke middelen er gebruikt worden om de genoemde doelen te bereiken.

► Werkt de catalogus in de praktijk?

Of de catalogus in de praktijk werkt, kun je alleen nagaan wanneer je systematisch bijhoudt of de ontwikkelde instrumenten echt worden gebruikt én of er echt resultaten worden behaald, oftewel of arbeidsomstandigheden echt verbeteren. Maak, als onderdeel van de laatste afspraken tussen werkgevers en vakbonden, goede afspraken over deze monitoring: wie voert deze uit, hoe vaak gebeurt dit en over welke onderwerpen?

Hulpmiddelen

- handreiking AVV-procedure
- voorbeeldteksten CAO-afspraken
- voorbeelden van plannen voor implementatietrajecten en communicatiestrategie

TIP

Houd, als dat nodig is, de afspraken over beheer en actualisering nog een laatste keer tegen het licht. Hoe vindt deze plaats? Wie doet dit? Zijn er voldoende waarborgen dat dit zorgvuldig en in overleg met alle betrokkenen gebeurt? Zijn de budgettaire afspraken voldoende?



► **Met enquête en fotoestel naar de werkvloer**

Bij de or en de kaderleden bij Smurfit Kappa Vandra in Oosterhout bestond al een tijdje de wens meer te doen met het thema arbeidsomstandigheden. De komst van de werknemersenquête van FNV Bondgenoten viel daarom in het voorjaar van 2007 in goede aarde. Kaderleden van alle bonden gingen, met toestemming van de directie, met de enquête het bedrijf in. De respons op de werkvloer was enorm: ruim 60 % van de werknemers vulden binnen 4 dagen de vragenlijst in.

Samen met de bond werd de uitkomsten verwerkt. De kadergroep wilde het liefst zelf terugkoppelen aan alle collega's. Zo ontstond samen met de or het idee de uitkomsten in alle werkoverleggen te presenteren. 'Maar hoe doe je dat? Ik heb nog nooit zoiets gepresenteerd,' vroeg menig kader- en or-lid zich af. De afdeling kaderopbouw bij Bondgenoten organiseerde een speciale training, en met behulp van een sheetpresentatie ging men op stap. Een aantal or-leden ging daarnaast met een fotocamera het bedrijf in. Het aantal concrete ideeën voor verbeteringen was enorm: van het opruimen van rommelige hoeken en losliggende snoeren tot het beter afschermen van machines, het aanbrenge van opstapjes, het egaliseren van vloeren en consequenter afsluiten van open flessen of bakken met ("gevaarlijke") vloeistoffen. Breed bleek bovendien de wens te leven om in de productiehal de kruising van looproute en aan- en afvoerroute van de klemtruck met grote rollen papier aan te pakken.

De resultaten zijn eind 2007 – met tientallen foto's ter illustratie – aan de directie gepresenteerd. Afsproken is om de verbeteringen ter hand te nemen. Begin januari wordt per afdeling een prioriteitenlijstje gemaakt. Or en medewerkers worden hierbij zeer actief betrokken.

Stap 7

Toetsing door de Arbeidsinspectie

► De catalogus als hulpmiddel bij het handhaven van de arbowet

Zodra de sociale partners het eens zijn over vorm en inhoud van de arbocatalogus, kun je hem ter goedkeuring voorleggen aan de Arbeidsinspectie. Deze 'toetst' de catalogus heel globaal, of, om in de termen van de inspectie te spreken: 'marginaal'. Dit gebeurt op basis van een schriftelijk verzoek hiertoe van de sociale partners. Pas als deze toets positief uitvalt, krijgt de arbocatalogus een zwaardere status dan 'alleen maar' een afspraak. Dan wordt hij namelijk een handhavingsinstrument door de overheid. Is de arbocatalogus goedgekeurd door de Arbeidsinspectie, dan kan bovendien desgewenst subsidie worden aangevraagd.

► Toetscriteria Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie hanteert de volgende toetscriteria:

- Staat in de arbocatalogus precies beschreven voor welk bedrijf of welke branche hij bedoeld is? Wordt ook duidelijk voor welke functiegroepen / beroepsgroepen hij van toepassing is?
- Vertegenwoordigen de opstellers van de arbocatalogus de werkgevers en werknemers in deze sector of deze branche?
- Is de catalogus beschikbaar en toegankelijk voor iedereen in de sector en is hij bekend bij werkgevers en werknemers?
- Worden de doelvoorschriften van de overheid gehaald met de afspraken in de arbocatalogus?
- Is de arbocatalogus begrijpelijk, logisch en niet in strijd met de wet?

► Handhaving en beleidsregels

De Arbeidsinspectie gebruikt de arbocatalogus voor zijn taak om de Arbowet te handhaven. Goedkeuring (toetsing) door de Arbeidsinspectie is van belang om duidelijkheid te scheppen over het handhavingskader van de Arbowet.

Daarmee komt de arbocatalogus vanaf 2010 in de plaats van de tot dan geldende arbobeleidsregels. Is een arbocatalogus al eerder dan 2010 in werking getreden (dus: positief getoetst door de Arbeidsinspectie), dan vervallen al op dat moment voor die sector de beleidsregels die handelen over de onderwerpen in die arbocatalogus. Voorbeeld: de Arbocatalogus Podiumkunsten behandelt het onderwerp schadelijk geluid. In 2007 is deze catalogus in werking getreden. In de podiumkunsten gelden dus nu de regels uit de arbocatalogus, en niet meer de beleidsregels over lawaai.

► Sectorbrochures

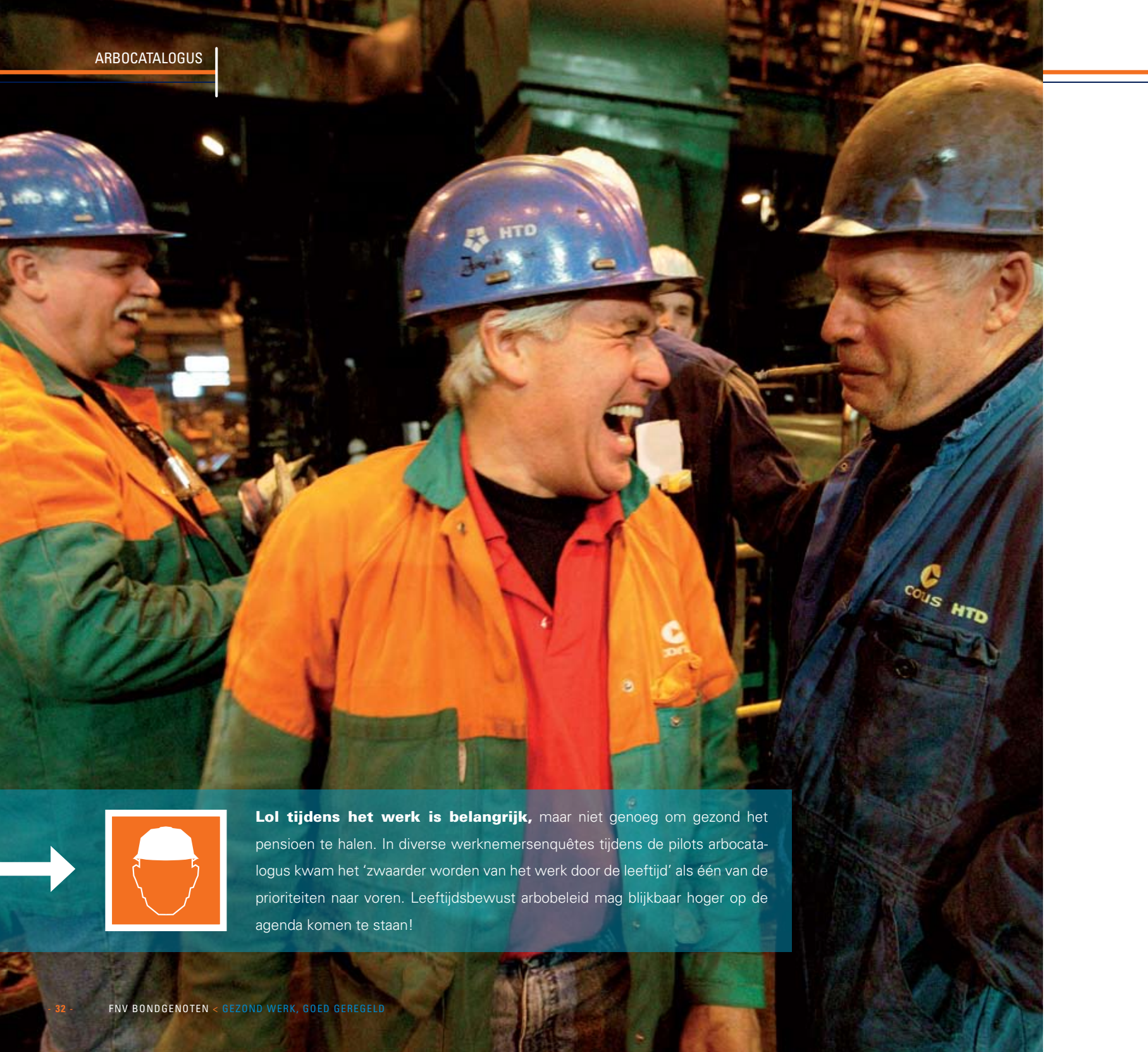
Naast de arbocatalogus publiceert de Arbeidsinspectie zelf de komende jaren zogenaamde 'sectorbrochures', waarin hij zowel de inspectieprioriteiten als de gehanteerde uitgangspunten duidelijk maakt. In deze brochures beschrijft de AI aan welke risico's zij aandacht schenkt bij inspecties in de sector, welke normering daarbij wordt gehanteerd en hoe de werkwijze is.

Hulpmiddelen

- informatie over toetsing door de Arbeidsinspectie
- informatie over de subsidieregeling arbocatalogus van de landelijke overheid

TIP

Wees er zeker van dat het instrument voldoet op vorm en inhoud voordat het wordt doorgestuurd aan de Arbeidsinspectie. Juist in het laatste stadium is het van belang om de laatste puntjes goed op de i te zetten. Want de belangrijkste toets, die de Arbeidsinspectie doet, is kijken of werknemers en werkgevers beiden de catalogus goedgekeurd hebben. Wie toetst er dan eigenlijk de catalogus, als de toets van de Arbeidsinspectie zó globaal is? Juist: vakbonden en werkgeversorganisaties.



Lol tijdens het werk is belangrijk, maar niet genoeg om gezond het pensioen te halen. In diverse werknemersenquêtes tijdens de pilots arbocatalogus kwam het 'zwaarder worden van het werk door de leeftijd' als één van de prioriteiten naar voren. Leeftijdsbewust arbobeleid mag blijkbaar hoger op de agenda komen te staan!

Stap 8

Het implementeren van de catalogus

► Nu komt het erop aan: hoe voorkomen we een papieren tijger?

Wie denkt dat met de handtekening onder de catalogus de klus is geklaard, heeft een papieren tijger gecreëerd. Aandacht voor de implementatie is daarom de beslissende stap die bepaalt of de arbocatalogus succesvol wordt of niet.

Toen de arboconvenanten werden afgerond, kwam de implementatie net op gang. FNV Bondgenoten volgt de ervaringen die nu hiermee worden opgedaan, op de voet, zodat iedereen er in de trajecten arbocatalogus zijn of haar voordeel mee kan doen.

Belangrijke elementen bij de implementatie zijn in ieder geval de publiciteit rond de catalogus en natuurlijk de daadwerkelijke uitvoering op de werkvloer.

► Publiciteit

In principe zullen zowel werkgevers als werknemers de publiciteit rond de catalogus verzorgen. Dit heeft als voordeel dat beide partijen zich aan de catalogus verbinden. Werknemers en werkgevers moeten immers samen op de werkvloer aan de slag. Wanneer oplossingen in de catalogus door beide partijen gedragen worden, kunnen zij op een groter draagvlak rekenen.

Daarnaast mag er ruimte zijn voor eigen publiciteit. Vergelijk de arbocatalogus in dat opzicht met de cao. De cao spreken we weliswaar af met werkgeversorganisaties, maar we laten altijd en overal duidelijk merken dat het ons product is.

Dat geldt ook voor een goede arbocatalogus, waar vakbond en werknemers veel energie in hebben gestoken. Daarom zal FNV Bondgenoten de instrumenten en afspraken daarover ook neerzetten als ons product.

► Support en ondersteuning

Ook al is de catalogus nog zo toegankelijk, vragen bij de implementatie zullen er altijd zijn. Zorg er dus voor dat er voor mensen die in de bedrijven aan de slag willen ondersteuning beschikbaar is. Regel bijvoorbeeld opleidingen en training van mensen in bedrijven – bijvoorbeeld op bepaalde thema's die zijn uitgewerkt in de catalogus –, zet een "helpdesk" op of wijs – zoals in sommige branches is gebeurd – verbetercoaches of arboadviseurs op sector/brancheniveau aan, die door bedrijven en ondernemingsraden kunnen worden ingeschakeld voor hulp en advies. Regel verder bijvoorbeeld training en opleiding van kaderleden en or-en zodat zij bij hun activiteiten op het gebied van veilig en gezond werken optimaal de arbocatalogus kunnen inzetten.

► Vakbondswerk

Ook tijdens de implementatie is er waarschijnlijk volop gelegenheid voort te borduren op eerdere vakbondsactiviteiten: samen met or-leden op bedrijfsniveau, in afzonderlijke vakbondscampagnes, bel- of kaartenacties. Betrek alle mensen die in eerdere fasen hebben meegedacht, en maak gebruik van hun suggesties om werknemers te benaderen en te ondersteunen.

Hulpmiddelen

- checklist implementatie arbocatalogus
- informatie over mogelijke ondersteuning en supportorganisatie voor de werkvloer



► **Meer investeren in arbobewustzijn**

In de metaal is stevig geïnvesteerd in een aantal arbothema's. Veel is gelukt, maar er zijn ook dingen minder goed gegaan. 'Je moet eigenlijk telkens heel kritisch kijken naar je eigen vooronderstellingen. Die blijken niet altijd te kloppen,' aldus Jan Verhoeven, als vakbondsbestuurder betrokken bij diverse trajecten. 'Ik zal een voorbeeld geven. We hebben verbetercoaches in de sector ingesteld. Die kunnen door de werkgever maar ook door or'en worden ingeschakeld voor informatie, maar ook voor het helpen oplossen van een bepaald arboprobleem in het bedrijf.' 'Lasrook is een belangrijk punt in de sector. Dus wilden we samen met de verbetercoaches cursussen organiseren voor leden en kaderleden, die willen werken aan verbeteringen op dit punt. We hebben breed bekendheid gegeven aan de cursussen, maar dat leverde vrijwel geen aanmeldingen op! Het lijkt er op dat mensen gewoon niet weten hoe gevaarlijk lasrook is. Of geen enkel vermoeden hebben van de technische verbetermogelijkheden. De stap naar 'iets doen' is dan veel te groot. Als je zelf zo met dat onderwerp bezig bent, dan sta je daar onvoldoende bij stil. Dat gold net zo goed voor onze kaderleden. Het maakt goed duidelijk hoe ontzettend belangrijk het is om al vroeg in het traject de werkvloer er bij te betrekken. Dat hebben we wel gedaan, maar blijkbaar te beperkt. Wij denken als bond vooral 'we moeten werken aan structurele oplossingen en mensen actief maken daarop'. Maar investeren in arbobewustzijn is ook erg belangrijk.'



Tot slot

Wie bij de achtste stap in het traject arbocatalogus is beland, heeft een flink traject achter de rug en in veel gevallen een nieuwe ronde voor de boeg: de tweede fase van het spoorboekje.

Ongetwijfeld heb je tijdens het traject met vallen en opstaan vakbondswerk gemaakt van veilig en gezond werken. Er hebben zich beslist zowel aangename verrassingen voorgedaan als teleurstellingen. In de illustratieve ervaringsverhalen in deze brochure zul je beide kanten van het werk duidelijk kunnen herkennen. Zo zal het ook jou zijn vergaan. We hopen vooral, dat het heeft geleid tot een nieuwe basis van contacten en inzichten voor vakbondswerk in de sector.

Als het traject goed is verlopen, zijn er daarnaast nuttige oplossingen ontwikkeld voor serieuze arbeidsrisico's en zullen deze bij alle mensen in de sector bekend zijn gemaakt. Misschien worden zelfs al de eerste resultaten zichtbaar op de werkvloer, bijvoorbeeld in bedrijven van waaruit mensen betrokken zijn geweest bij de ontwikkeling van de catalogus.

Aan het begin van deze handleiding spraken we de hoop uit dat deze handleiding vakbondsbestuurders in staat zou stellen met meer gemak het traject in te richten, doordat zij konden putten uit alle informatie, kennis en ervaring die er is en wordt opgedaan. Als dat inderdaad gelukt is, zul je deze handleiding ongetwijfeld opnieuw gebruiken bij de volgende fasen.

En maak vooral ook dan weer gebruik van de informatie, advies en ondersteuning die verkrijgbaar is via intranet, de adviseurs van het team VGWM, andere afdelingen van het hoofdkantoor en de arbotelefoon.

Succes!

Colofon

Tekst	Jan Verhagen, Hester Konijnenberg, Brenda de Jong
Eindtekst en redactie	Brenda de Jong
Ontwerp	RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht
Fotografie	Chris Pennarts
Cartoons	Djanko
Druk	Plantijn Casparie, IJsselstein



> *Werkt in je voordeel*

FNV Bondgenoten

Varrolaan 100
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
www.fnvbondgenoten.nl

Copyright 2008 FNV Bondgenoten

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