

Plan van aanpak
behorende bij
het Arboconvenant
Industriële reiniging en Scheepsonderhoud

11 september 2002

Inhoudsopgave

	pagina
Voorwoord	3
1 Algemeen	4
2 Situatie in de branche	
2.1 Achtergrond	5
2.2 Verzuim en WAO-cijfers	6
2.3 Fysieke belasting	7
2.4 Oplosmiddelen en allergenen	8
3 Kwantitatieve doelstellingen	9
4 Maatregelen	
4.1 Algemeen	10
4.2 Vroege reïntegratie	11
4.3 Fysieke belasting	12
4.4 Oplosmiddelen en allergenen	13
4.5 Legionella besmetting	14
5 Infrastructuur	
5.1 Branchebegeleidingscommissie	15
5.2 Regiepunt uitvoering arboconvenant	15
5.3 Consulenten bedrijfsbezoeken	16
6 Communicatie	
6.1 Uitgangspunten	17
6.2 Aanpak	17
7 Werknemersvertegenwoordiging	19
8 Uitzendkrachten	20
9 Rol van de Arbeidsinspectie	21
10 Nulmeting, monitoring, evaluatie en naleving	
10.1 Nulmeting	22
10.2 Monitoring	22
10.3 Evaluatie	22
10.4 Naleving	22
11 Begroting	23
Bijlage 1: Lijst van leden SITO	24

Voorwoord

In september 2000 is door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB), de Vereniging van werkgevers in het Scheeps-, industrie, milieu- en technische onderhoudsactiviteiten (SITO), FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond een intentieverklaring arbeidsomstandigheden Schoonmaak- en reinigungssector getekend. Betrokken partijen verklaarden daarbij binnen één jaar te komen tot ondertekening van een convenant op het terrein van de arbeidsrisico's oplosmiddelen, werkdruk, fysieke belasting c.q. tillen en RSI (Repetitive Strain Injuries) en voor het bevorderen van versnelde reïntegratie in het eerste ziektejaar voor de schoonmaak- en reinigungssector.

Later is het convenanttraject voor de schoonmaak en de industriële reiniging en scheepsonderhoud gesplitst. Het voorliggende plan van aanpak valt onder de verantwoordelijkheid van de BBC voor de sector Industriële reiniging en Scheepsonderhoud. De BBC die dit arboconvenant tot stand heeft gebracht, bestaat uit:

- Namens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: mevrouw C. Benders en C. Husmann;
- Namens het Sito: de heer J. van Zundert, de heer G. Slegt en de heer H. Andeweg;
- Namens de FNV Bondgenoten: mevrouw D. van Ewijk en de heer T. Neijenhuis;
- Namens de CNV BedrijvenBond: mevrouw H. Verburg.

De heer J. Suiker nam deel aan de BBC vergaderingen in zijn hoedanigheid als secretaris van De Stichting Vaste Commissie Orsima. De heer J. Kraayveld en de heer M. Hoogendijk waren als kaderlid namens respectievelijk FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond aanwezig bij de BBC vergaderingen. Onderzoeks- en adviesbureau Orbis BV heeft de procesondersteuning verzorgd.

De BBC heeft maatregelen geformuleerd op de genoemde convenantonderwerpen. Deze zijn neergelegd in een plan van aanpak. Dit plan van aanpak beschrijft de maatregelen met betrekking tot de onderwerpen vroege reïntegratie, fysieke belasting en oplosmiddelen/allergenen.

De BBC heeft zich, in het kader van de totstandkoming van het arboconvenant gebaseerd op een aantal onderzoeken en plannen.

Voor vroege reïntegratie:

- Versnelde reïntegratie 1^e ziektejaar voor Industriële Reiniging en Scheepsonderhoud, vaste Commissie Orsima, april/mei 2001;
- Rapportage Pilot Verzuim en Reïntegratie Orsima, 29 mei 2002.

Voor oplosmiddelen/allergenen:

- Oplosmiddelen en allergenen in de schoonmaaksector, IVAM B.V./Chemiewinkel UvA, maart 2002.

Voor fysieke belasting:

- Fysieke belasting in industriële reiniging en scheepsonderhoud, TNO arbeid, juni 2002.

Dit plan van aanpak maakt onlosmakelijk deel uit van het arboconvenant dat op 11 september 2002 is ondertekend door de genoemde partijen.

Dit plan van aanpak is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 1 is een inleidend hoofdstuk met een aantal algemene uitgangspunten, die voor het arboconvenant en de rest van het plan van aanpak van toepassing zijn;
- Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de stand van zaken in branche ten aanzien van verzuim, arbeidsongeschiktheid, fysieke belasting en oplosmiddelen en allergenen;
- Hoofdstuk 3 bevat de kwantitatieve doelstellingen;
- Hoofdstuk 4 beschrijft de maatregelen waarmee de doelstellingen moeten worden gehaald;
- Hoofdstuk 5 handelt over de infrastructuur voor de uitvoering van het arboconvenant;
- Hoofdstuk 6 bevat het communicatieplan behorend bij het arboconvenant en plan van aanpak;
- Hoofdstuk 7 gaat in op de rol van werknemersvertegenwoordigers;
- Hoofdstuk 8 gaat in op de speciale positie van uitzendkrachten;
- Hoofdstuk 9 beschrijft de rol van de arbeidsinspectie;

- Hoofdstuk 10 bevat afspraken over de monitoring, evaluatie en naleving van de arboconvenantsafspraken;
- Hoofdstuk 11 bevat een indicatieve kostenbegroting.

1 Algemeen

In verband met de te formuleren doelen en maatregelen in het kader van het arboconvenant en dit daarbij behorende plan van aanpak, hebben de partijen de volgende uitgangspunten en randvoorwaarden geformuleerd:

- a. De looptijd van dit arboconvenant bedraagt drie jaar: van 11 september 2002 tot 11 september 2005;
- b. Partijen bij het convenant stellen alles in het werk om de verplichtingen die voortvloeien uit het convenant van toepassing te laten zijn voor alle werkenden in de branche: werknemers, uitzend- en inleenkrachten leerlingen en stagiaires, werkgevers en voor zover mogelijk ZZP'ers;
- c. De maatregelen en verplichtingen die voortvloeien uit dit convenant worden onder meer opgenomen in een bijlage van de CAO. Sociale Partners zullen deze CAO aanmelden bij het ministerie SZW om te komen tot een algemeen verbindend verklaring;
- d. De BBC heeft de regie over de uitvoering van de maatregelen in dit convenant, ook als de operationele uitvoering feitelijk bij anderen berust. Vanaf de ondertekening zal deze regiefunctie – ten behoeve van de uitvoering van maatregelen die doorlopen - worden overgenomen door het op te richten regiepunt Vaste Kommissie Orsima;
- e. Partijen wensen afspraken te maken over de minimale eisen waaraan de contracten van individuele bedrijven met hun arbodienst moeten voldoen. Partijen zullen later bezien of er mogelijkheden zijn om te komen tot een mantelcontract met een arbodienst of diensten voor de sector;
- f. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid draagt maximaal € 450.000,- (incl. BTW) bij gedurende de looptijd van het arboconvenant. De sociale partners dragen maximaal € 550.000,- (incl. BTW) bij gedurende de looptijd van het contract.

De sector ORSIMA (Onderhoud en Reiniging in Scheepvaart, Industrie en Milieu en Aanverwante activiteiten) kent circa 140 werkgevers met drieduizend werknemers. De activiteiten van de sector behelzen:

- Industriële reiniging, waaronder tenminste te verstaan het handmatig, mechanisch en chemisch reinigen, onderhouden en conserveren, niet zijnde reparatie en vervangingswerkzaamheden, van veelal zware industriële installaties met het doel deze gebruiks- en bedrijfsklaar te houden, zijnde kapitaalgoederen zoals fabrieken, utiliteitsgebouwen, petrochemische installaties, industriële en openbare riolen, machines, bruggen, kranen, tanks, booreilanden en andere offshore installaties;
- Milieuonderhoud, waaronder tenminste te verstaan activiteiten als be- en verwerking van vaste en vloeibare afvalstoffen, bodemsanering en asbestsanering;
- Scheeps- en containeronderhoud, waaronder tenminste te verstaan het handmatig en mechanisch reinigen, onderhouden en conserveren van schepen, niet zijnde de reparatie en vervangingswerkzaamheden, alsmede het opslaan, handmatig en mechanisch reinigen, onderhouden en conserveren van ledige containers waaronder begrepen koel/vriescontainers, classificeerwerkzaamheden en het verrichten van oliewerk;
- Havenservices, waaronder tenminste te verstaan het verlenen van (ondersteunende) diensten bij havenactiviteiten, indien en voor zover deze niet worden verricht door stuwadoorsbedrijven en scheepsbemanningen;
- Ondersteunende diensten, waaronder te verstaan het aan de opdrachtgever verlenen van aanvullende hand- en spandiensten van uiteenlopende aard, niet zijnde het repareren en vervangen van onderdelen, voortvloeiend uit of in combinatie met de hierboven genoemde werkzaamheden.

De werkzaamheden worden voornamelijk op het terrein van de opdrachtgever uitgevoerd.

2 Situatie in de branche

2.1 Achtergrond

Reeds in 1993 is in een projectmatige vorm een start gemaakt met de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden in de risicogroep scheepsonderhoud. Het doen van voorbeeldprojecten was één van de kernactiviteiten. Doel was te komen tot modellen, instrumenten en aanbevelingen die structureel zouden bijdragen tot reductie van verzuim en betere arbeidsomstandigheden. In de evaluatie van deze voorbeeldprojecten (BV HABIVI, 1995) wordt vastgesteld dat de doelstellingen in een groot deel van de gevallen zijn gehaald: In elk voorbeeldbedrijf is een gemiddelde verzuimdaling tot stand gebracht van ca. 5 %-punten (van 11,8 in 1993 tot 7,0 in 1994), waarbij bedacht moet worden dat de invoering van de nieuwe TZ / Arbowet, begin 1994, ook aan de verzuimdaling zal hebben bijgedragen.

De conclusies uit het evaluatierapport waren:

1. Bij veel bedrijven ontbreekt een structurele en systematische aanpak van verzuim en arbeidsomstandigheden tengevolge van economische druk en andere prioriteitsstelling;
2. Leidinggevenden zijn onvoldoende toegerust om hun verantwoordelijkheid ten aanzien van verzuimbegeleiding optimaal te kunnen vervullen;
3. Maatregelen komen vaak ad hoc tot stand door externe druk (van klant of overheid);
4. Het nemen van maatregelen leidt tot daling van het verzuim, zo hebben de voorbeeldprojecten uitgewezen. De baten, uitgedrukt in besparingen, zijn echter slecht inzichtelijk. Dit zou in een branchegerichte aanpak verbeterd moeten worden;
5. Gezien de eenduidigheid van knelpunten is van een branchegerichte aanpak veel te verwachten: Niet iedereen hoeft het wiel uit te vinden;
6. Pas als een maatregel concreet wordt gemaakt, beklijft het in de organisatie. Het concreet maken van plannen verdient derhalve grote aandacht. Een goede samenwerking tussen opdrachtgevers en branche is daarbij een voorwaarde.

Nu, enkele jaren later, moet worden vastgesteld dat het verzuim nog steeds te hoog is. Incidenteel vinden gerichte acties plaats, zoals trainingen in houding en beweging, die nogmaals bevestigen dat er op deze wijze winst in de vorm van verzuimreductie valt te behalen. De sector heeft geconcludeerd dat een gerichte aanpak nodig is, waarbij extra aandacht nodig is voor de context waarin het werk zich afspeelt (zwaar fysiek werk, gevaarlijk, gebrekkige communicatie, werken op locatie, persoonlijk gedrag). De aanpak moet meer aansluiten op de werkbeleving en het gedrag van uitvoerenden. De direct leidinggevenden spelen hierin een sleutelrol. Terugkijkend op het evaluatierapport blijkt dat de daarin verwoorde aanbevelingen nog steeds actueel zijn. De sector heeft de volgende prioriteiten gesteld:

1. Structurele aanpak van de zorg voor arbeidsomstandigheden en het beheersen van verzuim en WAO-instroom;
2. Training leidinggevenden in omgang met vgw-risico's en verzuim;
3. Sectorspecifieke maatregelen voor fysieke belasting en gevaarlijke stoffen;
4. Ontwikkeling van instrumenten voor voorlichting en onderricht;
5. Inrichten regiepunt voor de sector.

De betrekkelijke kleinschaligheid van de sector ORSIMA leent zich bij uitstek voor het snel en breed uitzetten van activiteiten gericht op verbetering van arbeidsomstandigheden en vroege reïntegratie.

2.2 Verzuim en WAO-cijfers

2.2.1 Verzuimcijfers

Tabel 1: Verzuimcijfers bij SITO-bedrijven

juli 2000
-juli 2001 juli 1999
-juli 2000 1999 1998 verzuimpercentage (excl.
Vangnet) 6,7 7,4 7,7 6,6 meldingsfrequentie 0,85 0,80 0,80 0,78 (Bron: Arboned, 2000;
cijfers hebben betrekking op 15 bij Arboned aangesloten bedrijven met ca. 260 werknemers).

Tabel 2: Verzuimcijfers van drie bedrijven uit de sector

1 2 3 1999 1998 1999 1998 1999 1998 verzuimpercentage (excl.
Vangnet) 7,51 8,47 7,62 - 9 8 meldingsfrequentie 1,51 - 1,3 - 1,13 1,0 (Bron:
cijfers verkregen van de drie bedrijven zelf)

Tabel 3: Oorzaken van verzuim bij SITO-bedrijven

aantal gevallen % Werkgerelateerde verzuimduur % SITO bedrijven aangesloten bij
Arboned Alle bij Arboned aangesloten bedrijven SITO bedrijven aangesloten bij Arboned Alle bij
Arboned aangesloten
bedrijven bewegingsapparaat 38,5 26,2 22,1 13,0 verwondingen 11,1 4,1 51,8 18,5
luchtweg 13,3 5,7 1,7 4,7 kort verzuim 16,3 35,9 0 0,8 (Bron: Arboned, 2000, periode
juli 1999- juli 2000)

2.2.2 WAO cijfers

Tabel 4: Trend instroomkans WAO Orsima branche

WAO gegevens Orsima 1998 1999 2000 1^e helft 2001 aantal instroom in de
WAO 59 68 57 31 instroom kans WAO 2.7% 2.6% 2.6% 2.6% (Bron: sectoranalyse
WAO 1998, 1999 en 2000, 2001 LISV)

Tabel 5: WAO gegevens 1999 Orsima Branche

WAO gegevens in 1999 Orsima
branche gemiddelde van alle branches aantal instroom in de WAO 68 instroom kans
WAO 2.63% 1.46% aantal uitstroom WAO 45 uitstroomkans WAO in
1999 7.1% 9.7% uitstroomkans WAO wegens herstel in 1999 2.2% 3.3% kans op instroom
vanwege psychische stoornissen 0.62% 0.49% kans op instroom met ziekten van het
bewegingsapparaat 0.81% 0.36% (Bron: sectoranalyse WAO 1999 LISV)

2.2.3 Analyse verzuim en WAO gegevens

De sector heeft te maken met een relatief hoog verzuim. Uit de analyse van het verzuim blijkt dat de oorzaken vooral gezocht moeten worden in fysieke belasting (houdings- en bewegingsapparaat), fysieke belasting (chemische stoffen) en ongevallen. De verzuimgegevens zijn naar alle waarschijnlijkheid niet betrouwbaar. De lage meldingsfrequentie duidt op onderregistratie. Daarnaast hebben de cijfers betrekking op een klein gedeelte van de branche.

Uit de analyse van de WAO-cijfers komt naar voren dat er sprake is van een relatief hoge WAO-instroom en relatief lage uitstroom. De WAO instroomkans over jaren 1998, 1999 en 2000 blijft op hetzelfde niveau. De kans op instroom vanwege psychische stoornissen maar zeker ook als gevolg van ziekten aan het bewegingsapparaat is relatief hoog. De gepresenteerde cijfers zijn exclusief uitzendkrachten.

2.3 Fysieke belasting

Uit de verzamelde data komt naar voren dat fysieke belasting een belangrijke oorzaak is voor uitval en arbeidsongeschiktheid in de branche. Dit is de belangrijkste reden geweest om een uitgebreid onderzoek te laten verrichten naar de aard van de belasting en mogelijke maatregelen om de belasting te verminderen. Het onderzoek heeft zich gericht op industriële reiniging waaronder tevens industriële rioolreiniging, scheepsonderhoud, asbestverwijdering en havenservices.

De belangrijkste knelpunten zijn:

- a) Bedienen, vasthouden en richten van gereedschap
(hoge druk spuiten, gritstralen, naaldbikken, verf of antifouling spuiten): statische houdingen van nek, armen, schouders; kracht met armen, inknippen van de bediening;
- b) Reinigen in krappe ruimten
Houding romp, knielen, kracht armen;
- c) Sjouwen, ophijsen van slangen en hanteren koppelstukken
Tillen, kracht armen, dragen;
- d) Onder vlak werken in scheepsonderhoud
Houding van nek, armen, romp, pols, knielen;
- e) Reinigen van de motorkamer in een schip
Tillen, statische houdingen van de romp;
- f) Opklaren van een schip
Houding romp, nek;
- g) Schrapen van droge resten uit tanks, ruimen e.d.
Kracht met de armen, statische houdingen. Speelt ook bij zuurbassins, waar 'zachte' tegels liggen met vloeistofdichte naden;
- h) Asbesthoudende delen handmatig verplaatsen
Tillen;
- i) Breken van asbesthoudende platen
Kracht met armen, benen;
- j) Stofzuigen van ruimten waar asbesthoudende materialen zijn verwijderd
Werkhoudingen nek, armen, rug;
- k) Werken met kettingen bij het vastsjorren van lading op een schip
Dragen, kracht zetten met de armen;

- l) Opzuigen van water uit een put bij (industriële) rioolreiniging
Kracht met armen, werkhoudingen;
- m) Afsluiten van (industriële) rioolbuizen
Tillen, kracht zetten met armen, werkhoudingen;
- n) Hanteren van zware luchthamers bij reinigen wanden, vloeren en bij asbestverwijdering
Tillen zwaar gereedschap, statische houdingen, bedienen, trillingen;
- o) Vastzetten van containers op schepen
Tillen van stangen en spanschroeven, werkhoudingen, aandraaien spanschroeven;

2.4 Oplosmiddelen en allergenen

In het kader van dit arboconvenant is een onderzoek gedaan naar het vóórkomen van oplosmiddelen en allergenen in reinigingsmiddelen die in de branche worden gebruikt. Vervolgens is als onderdeel van dit onderzoek een inschatting gemaakt van het risico op het ontwikkelen van een Organisch Psycho Syndroom (OPS) en op het optreden van huid- en luchtwegaandoeningen als gevolg van blootstelling aan allergenen.

In de praktijk is het gebruik van oplosmiddelhoudende producten vrij beperkt. In veel gevallen wordt gereinigd met (heet) water, met water onder druk of met waterige reinigingsmiddelen. In een aantal specifieke situaties wordt nog wel gewerkt met oplosmiddelhoudende producten. In die situaties is er een OPS-risico verbonden aan het gebruik van ontvetters en sommige afbijtmiddelen, vanwege de hoge gehalten aan oplosmiddelen en het feit dat regelmatig in kleine of slecht geventileerde ruimtes gewerkt wordt. Het gebruik van zure reinigers en van ontvetters op basis van terpenen levert een risico op huidallergie en –irritatie en luchtwegirritaties op. Alkalische reinigers en ontvetters op basis van koolwaterstoffen kunnen eveneens tot huid-aandoeningen leiden.

Voor de risico's verbonden aan het gebruik van verfsystemen wordt verwezen naar het onderzoek dat is uitgevoerd in het kader van het arboconvenant scheeps- en jachtbouw. Dit onderzoek is gepubliceerd in de Arboconvenanten reeks van Elsevier, "Vermindering van oplosmiddelengebruik in de scheeps- en jachtbouw", ISBN 90 5749 840 5.

3 Kwantitatieve doelstellingen

De partijen bij het arboconvenant spreken de volgende kwantitatieve doelstellingen af:

Aan het einde van de convenantperiode is het ziekteverzuimpercentage (exclusief vangnet) gereduceerd met 1% punt (van x% naar x-1%), op basis van het vast te stellen verzuimpercentage na verbetering van de registratiesystematiek, per 1 januari 2003.

Aan het einde van de convenantperiode is de WAO-instroom gereduceerd met 15% ten opzichte van de cijfers van de eerste helft van 2001. Sociale Partners hebben als doelstelling om voor 11 september 2007 de WAO-instroom te reduceren met 20%.

4 Maatregelen

Om de geformuleerde doelstellingen te realiseren, spreken partijen de volgende maatregelen af. Er is een onderverdeling gemaakt naar algemene maatregelen, maatregelen vroege reïntegratie, maatregelen fysieke belasting en maatregelen oplosmiddelen/allergenen. Voor fysieke belasting en OPS/allergenen zijn geen kwantitatieve doelstellingen geformuleerd. Op basis van de verzamelde kennis over deze onderwerpen bleek dit niet haalbaar. Omdat fysieke belasting de belangrijkste verzuimoorzaak is in de branche dragen de maatregelen wel direct bij aan het halen van de kwantitatieve doelstelling voor vermindering van verzuim.

4.1 Maatregelen Algemeen

a. De BBC ziet het als haar taak om goede arbeidsomstandigheden, in de meest brede zin van het woord, te bevorderen. De BBC zal ook aandacht besteden aan onderwerpen waarover geen convenantafspraken zijn gemaakt.

b. De BBC zal direct na ondertekening van het arboconvenant een regiepunt instellen. Dit regiepunt zal onder verantwoordelijkheid van de BBC de hieronder genoemde maatregelen (laten) uitvoeren. Het regiepunt wordt gevormd door het secretariaat van De Stichting Vaste Commissie Orsima. Het regiepunt is voor zowel werkgevers als werknemers het aanspreekpunt bij de uitvoering van het arboconvenant.

Daarnaast zal een externe projectleider worden aangetrokken om het proces als zodanig te ondersteunen en te bewaken.

c. Binnen 2 jaar na ondertekening zullen de bij SITO aangesloten bedrijven bezocht worden (hier werken 2/3 van alle medewerkers in de branche). Bedrijfsbezoeken worden uitgevoerd door een externe consultant (zie ook paragraaf 5.3). Doelstelling van deze bezoeken is:

Motiveren/aanjagen arbo- en verzuimbeleid;

Introduceren verzuimregistratie systeem;

Bestaande verzuimprocedures doornemen;

Bespreken consequenties van de cursus verzuimpreventie en reïntegratie;

Begeleiden van bedrijven bij het invoeren van een planmatige aanpak voor verzuim en reïntegratie;

Advies over maatregelen op het gebied van fysieke belasting en gevaarlijke stoffen;

Promoten en uitleg over cursusaanbod;

Contract met arbodienst evalueren.

De resultaten van de bezoeken zullen volgens een vast format worden vastgelegd. Periodiek worden deze rapportages geëvalueerd en besproken met de BBC. Bij voorkeur zullen de bedrijven pas bezocht worden als een of meerdere leidinggevenden de cursus verzuimpreventie en reïntegratie hebben gevolgd. Na een eerste bezoek wordt direct een vervolfbezoek afgesproken. Deze vervolfbezoeken zullen plaatsvinden in het tweede en derde jaar van de looptijd van het arboconvenant. Zodra de maatregelen uit het arboconvenant zijn omgezet in een Algemeen Verbindend Verklaarde (AVV) CAO-afspraken zullen ook de niet bij SITO aangesloten bedrijven worden bezocht.

d. Binnen 1 jaar na ondertekening zullen afspraken worden gemaakt met de voor de sector belangrijkste uitzendbureaus. Er zullen afspraken worden gemaakt over:

Consequenties van het arboconvenant;

Voorlichting aan uitzendkrachten voor tewerkstelling;

Beperken verzuim en bevorderen vroege reïntegratie onder uitzendkrachten.

4.2 Maatregelen vroege reïntegratie

a. Het regiepunt zal individuele bedrijven informeren en adviseren bij het reïntegreren van arbeidsongeschikte medewerkers (reïntegratie eerste en tweede spoor). De uitgangspunten en praktische uitwerking zullen binnen 6 maanden na ondertekening gereed zijn.

b. Binnen 2 maanden na ondertekening worden de criteria vastgelegd waaraan de verzuimbegeleiding door de bedrijven uit de branche moet voldoen. Aan verzuimregistratie worden de volgende "output" eisen gesteld:

Zodanige registratie dat verzuimpercentage per maand kan worden bepaald;

Registratie van vangnetgevallen;

Registratie van arbeidsgehandicapten;

Zodanige registratie dat inzicht wordt verkregen in duur van het verzuim onderverdeeld in kort (minder dan 2 weken), middel (2 tot 6 weken) en lang verzuim (langer dan 6 weken) en aard van het verzuim (diagnosecategorieën);

Zodanige registratie dat inzicht wordt verkregen in de gemiddelde verzuimduur;

Registratie van acties gericht op reïntegratie van langdurige verzuimers (tot einde dienstverband);

Registratie moet "poortwachterproof" zijn;

Verzuimgegevens dienen periodiek (jaarlijks) en elektronisch te worden aangeleverd bij het regiepunt.

Binnen 6 maanden na ondertekening kunnen alle bedrijven deze gegevens genereren. Na 1 jaar zal het systeem worden geëvalueerd en indien noodzakelijk worden aangepast.

c. Binnen 6 maanden na ondertekening zal een cursus verzuimpreventie en reïntegratie worden ontwikkeld ten behoeve van leidinggevenden in de branche. Uitgangspunt zijn reeds bestaande cursussen die zullen worden aangepast aan de Orsima situatie. Onder leidinggevenden worden verstaan voormannen en hogere leidinggevenden. In de cursus zal aandacht worden geschonken aan de verschillende rollen van voormannen, leidinggevenden op afstand en werknemersvertegenwoordigers.

d. Binnen 1 jaar na ontwikkeling zal deze cursus zijn gegeven aan 100 leidinggevenden (minimaal 1 uit elk bedrijf) binnen de branche en aan alle kaderleden, OR/PVT vertegenwoordigers en VGW leden.

e. Binnen 6 maanden na ondertekening zal een programma van eisen en een voorbeeldcontract voor arbodienstverlening worden ontwikkeld. In het programma van eisen zal onder andere zijn opgenomen dat Arbodiensten het protocol voor rugklachten van het Nederlands Centrum Voor Beroepsziekten consequent toepassen.

f. Om gericht te kunnen werken aan vroege reïntegratie is inzicht in de achtergronden van WAO toekenningen noodzakelijk. Er zal binnen 1 jaar na ondertekening een aanvullend onderzoek worden uitgevoerd naar de achtergronden van de WAO-instroom. Onderwerpen die in dit onderzoek aan bod zullen komen zijn:

Functie voor WAO toekenning;

De leeftijd en de duur van het dienstverband voor WAO toekenning;

Grootteverdeling van bedrijven die WAO'ers hebben "geleverd".

g. Bedrijven zullen hun beleid ten aanzien van het inhuren van uitzendkrachten in een plan uitwerken. Zij houden hierbij rekening met de afspraken zoals die verwoord zijn in hoofdstuk 8 van dit convenant. In de BBC zal besloten worden voor welke bedrijven dit verplicht zal worden gesteld. Het plan zal door de bedrijven ter beschikking worden gesteld aan de BBC.

4.3 Maatregelen fysieke belasting

Bij de maatregelen wordt een onderscheid gemaakt in:

Promoten van reeds toegepaste succesvolle oplossingen die bedrijven zelfstandig kunnen doorvoeren;

Oplossingen waarbij de opdrachtgever moet worden betrokken;

Ontwikkeling van middelen en materialen waarbij leveranciers moeten worden betrokken;

Training houding en beweging.

a. Er zal binnen 1 jaar een inventarisatie methodiek worden ontwikkeld waarmee bedrijven voorafgaand aan een project de risico's kunnen inventariseren en waarmee een overzicht wordt verkregen van noodzakelijke en mogelijke maatregelen. Er zal hierbij zoveel mogelijk worden aangesloten op de VCA (Veiligheids Checklist Aannemers) systematiek. De methodiek moet vervolgens door de bedrijven worden toegepast inclusief het nemen van de noodzakelijke maatregelen.

b. Uitgangspunt bij het tillen is dat er niet meer dan 25 kg getild wordt door een persoon, tot en met 50 kg door 2 personen en bij een gewicht van meer dan 50 kg er mechanisch getild zal worden. Dit uitgangspunt geldt bij een gunstige houding en tweehandig tillen. Er zal in overleg met sociale partners een beleidsregel worden afgesproken over het tillen van lasten. In deze beleidsregel zullen zo nodig uitzonderingssituaties voor afwijkende situaties worden beschreven.

c. Partijen zullen verder onderzoeken of het mogelijk is om aanvullende beleidsregels te formuleren voor fysieke belasting.

d. Binnen 1 jaar na ondertekening zal een training houding en beweging voor operationele werknemers in de sector worden ontwikkeld. Uitgangspunt zijn reeds bestaande trainingen die zullen worden aangepast aan de Orsima situatie. Binnen 3 jaar na ontwikkeling zullen tenminste 80% van de werknemers behorend tot de doelgroep zijn getraind.

e. Het regiepunt zal de volgende oplossingen promoten:
Hogedrukreinigen waarbij de lans op een machine wordt geplaatst;
Robot voor het schuren/stralen van de scheepswand;
Glijpunt voor slangen aanpassen (voorkomen van scherpe hoek door gebruik te maken van een wiel of een buis om railing);
Gebruik van driepoot boven put of giek aan vacuümwagen bij rioolwerkzaamheden.

Binnen 6 maanden na ondertekening zal het regiepunt deze maatregelen uitwerken en onder de aandacht brengen van de branche met behulp van een folder. Deze maatregelen zullen besproken worden tijdens de bedrijfsbezoeken

f. Het regiepunt zal samen met de bedrijven de volgende maatregelen bespreken met de opdrachtgevers:

Schip op hoge(re) blokken zetten zodat rechtopstaand kan worden gewerkt;

Ondersteuning van drijvend dak van opslagtanks hoger maken;

Vaste leidingen, vaste hijsogen aan installatie of fabriek;

Het gebruik van sjobanden in plaats van kettingen bij havenservices;

Gebruik van hijsmiddel om kettingen omhoog te krijgen.

Binnen 1 jaar na ondertekening zullen deze maatregelen zijn besproken met een nader te maken selectie van opdrachtgevers. Afhankelijk van de uitkomsten van deze besprekingen kan de BBC nadere maatregelen afspreken.

g. Het regiepunt zal met leveranciers in overleg treden over de mogelijkheden van de volgende maatregelen:

Ontwikkeling verplaatsbaar statief voor spuitlans;

Verminderen knijpkracht spuitlans;

Nieuw soort koppelingen voor slangen: bijv. magnetisch, of zonder dood punt;

Andere bekleding van slangen en lichtere slangen;
Ontwikkeling van speciale zuigmond, met één beweging verstelbaar bij asbestverwijdering;
Onderzoek naar de noodzakelijke duur van stofzuigen in asbest containment met als doel om de duur van het stofzuigen te beperken (op basis van metingen);
Ontwikkeling lichtere afsluiters bij afsluiten van riool;
Ontwikkeling hulpmiddel om slangen beter hanteerbaar te maken: ring met handgrepen die snel en op elke hoogte om slangen heengeslagen kan worden.

Afhankelijk van de uitkomsten van deze besprekingen kan de BBC nadere maatregelen afspreken.

4.4 Maatregelen oplosmiddelen/allergenen

Bij het reinigen zijn de stoffen die gebruikt worden om te reinigen van belang. Er komen echter ook stoffen vrij bij het reinigen.

Uitgangspunt is dat waar mogelijk gebruikt wordt gemaakt van niet-chemische reinigingsmethoden. Indien het gebruik van chemische-reinigingsmethode noodzakelijk is dan zal dit zo veel mogelijk machinaal worden gebruikt.

Er wordt een onderscheid gemaakt in algemene en meer specifieke maatregelen.

4.4.1 Maatregelen algemeen

a. Binnen 1 jaar na ondertekening zal een database worden ontwikkeld met daarin een overzicht van werkzaamheden waarbij voor de gezondheid schadelijke producten worden gebruikt of kunnen vrijkomen, gezondheid-, veiligheid- en milieurisico's van de gebruikte of vrijkomende producten en te nemen maatregelen inclusief een overzicht van alternatieve minder schadelijke producten.

In de werkvoorbereiding zullen bedrijven deze database gebruiken en de daaruit voortvloeiende maatregelen toepassen. Deze database zal zowel elektronisch als op schrift beschikbaar zijn.

Met name voor de volgende, overigens slechts in beperkte mate incidenteel toegepaste producten, zal naar vervanging door andere methoden of producten worden gestreefd:

Ontvetters op basis van koolwaterstoffen;
Ontvetters op basis van terpenen;
Afbijtmiddelen op basis van methyleenchloride;
Afbijtmiddelen op basis van terpenen.

De BBC zal nadere afspraken maken over het voorlichten van direct leidinggevende en werknemers over de risico's van OPS en allergie.

4.4.2 Maatregelen specifiek

De specifieke maatregelen richten zich op:

Reinigen van machinekamer en/of pompkamer inclusief het reinigen van motoronderdelen;
Reinigen van diverse tanks aan boord van schepen (o.a. brandstof- en bilge-tanks);
Reinigen van eigen materieel en/of apparatuur.

Bij het reinigen van machinekamers en pompkamers moet verplicht gebruik worden gemaakt van geforceerde ventilatie tenzij natuurlijke ventilatie aantoonbaar voldoende is. Deze maatregel moet voor 1 januari 2003 worden nageleefd. Het regiepunt zal bedrijven hierover informeren.

Voor het reinigen van diverse tanks aan boord van een schip en voor het reinigen van vacuümwagens en vacuümschepen zal binnen 1 jaar door het regiepunt een model werkinstructie worden gemaakt. Deze instructie besteedt tenminste aandacht aan:

Overleg met opdrachtgever;

Welke stof zit in de tank/ wat heeft erin gezeten;
Criteria voor monsternamen/metingen;
Risico's;
Voorzorgsmaatregelen;
Voorlichting en instructie aan medewerkers.

Bedrijven die deze werkzaamheden uitvoeren zullen deze model werkinstructie specifiek maken voor hun eigen situatie. De werkinstructie wordt opgesteld in samenspraak met de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging. De werkinstructie zal worden opgestuurd aan het regiepunt. Het regiepunt zal de werkinstructie namens de BBC toetsen op juistheid en volledigheid. 2 jaar na ondertekening hebben alle bedrijven binnen de sector die deze werkzaamheden uitvoeren een schriftelijke werkinstructie opgestuurd aan de BBC.

Het reinigen van eigen gereedschap en/of materieel met oplosmiddelhoudende producten mag alleen plaatsvinden onder gecontroleerde omstandigheden. Onder gecontroleerde omstandigheden (waarbij blootstelling wordt voorkomen) wordt tenminste verstaan de aanwezigheid van afzuiging. Voor 1 april 2003 zullen best practices worden geïnventariseerd door het regiepunt. Deze worden gecommuniceerd naar de bedrijven. Hierna worden de best practices als de laatste stand der wetenschap beschouwd.

4.5 Maatregelen legionella besmetting

Bij het reinigen van objecten op industriële schaal wordt vaak apparatuur gebruikt waarbij fijne (inadembare) waternevels kunnen ontstaan. Het is bekend dat indien het gebruikte water of het te reinigen object legionellabacteriën bevat, blootstelling aan deze nevel aanzienlijke risico's op het oplopen van een ziekte als Pontiac fever of ernstiger, legionellose voortbrengt. De risico's kunnen worden beperkt door schoon, koud leidingwater te gebruiken of, indien er een voorraadtank wordt toegepast, de groei van de legionellabacterie te beperken door bijvoorbeeld een thermische of chemische behandeling van het toegepaste water.

In het kader van het Arbobesluit (afdeling 9. biologische agentia) bestaan er nu reeds verplichtingen om in de RI&E aandacht te schenken aan dit legionella-gevaar. Hoewel het Arbobesluit voldoende aanknopingspunten biedt om adequate maatregelen te treffen om dit risico te beperken, wordt eveneens gewerkt aan het opstellen van beleidsregels die meer gedetailleerde aanwijzingen geven omtrent de beheersing van legionella in proceswater.

Als blijkt dat deze beleidsregels onvoldoende specifiek zijn voor de sector zal de BBC aanvullende maatregelen formuleren.

5 Infrastructuur uitvoering arboconvenant

Het arboconvenant met het bijbehorende plan van aanpak omvat een uitgebreid pakket van maatregelen en doelstellingen. Het is van groot belang dat de geformuleerde doelstellingen ook gehaald worden. In dit hoofdstuk wordt structuur gegeven aan de uitvoering van het convenant middels de BBC en het regiepunt.

5.1 Branchebegeleidingscommissie

Tijdens de uitvoering van het arboconvenant blijft de huidige Branchebegeleidingscommissie (BBC) gehandhaafd.

Taken

De BBC voert de regie over de uitvoering van het arboconvenant. Dit betekent dat de BBC nadere beslissingen neemt over de uitvoering van het arboconvenant en projecten in het kader van het arboconvenant vaststelt;

De BBC bespreekt en stelt noodzakelijke wijzigingen van de afspraken in het arboconvenant vast, bijvoorbeeld omdat het verloop van de uitvoering afwijkt van de planning of vanwege tussentijdse ontwikkelingen in de branche of in de wetgeving;

De BBC zorgt voor afstemming met de diverse achterbannen over voortgang en gemaakte afspraken;
De BBC bewaakt de uitvoering van het arboconvenant en maakt een jaarverslag ten behoeve van de sector.

Samenkomst

De BBC komt tenminste viermaal per jaar bijeen en zo nodig vaker.

5.2. Regiepunt uitvoering arboconvenant

Voor de uitvoering van de diverse maatregelen in het plan van aanpak, laat de BBC zich ondersteunen door het regiepunt. Dit regiepunt werkt onder verantwoordelijkheid van de BBC. Het regiepunt zal bij het uitwerken van maatregelen zoveel mogelijk gebruik maken van deskundigheid uit de branche.

Het regiepunt heeft de volgende taken:

Helpdeskfunctie voor werkgevers en werknemers over preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie;

Communicatie naar werkgevers en werknemers;

Uitvoering van een aantal maatregelen in het kader van het convenant: informeren en adviseren bij het reïntegreren van arbeidsongeschikte medewerkers (eerste en tweede spoor), plannen van cursussen, verstrekken van informatie over mogelijke maatregelen fysieke belasting en verzorgen van communicatie, helpdeskfunctie;

Ondersteuning bij uitvoering van maatregelen door derden (bedrijfsbezoeken door consultant, ontwikkeling en geven van cursussen).

Aan het regiepunt zal een externe projectleider worden toegevoegd. Deze projectleider zal namens de BBC de uitvoering van de maatregelen uit het convenant bewaken. De projectleider heeft de volgende taken:

Procesondersteuning van de BBC;

Bewaking van de uitvoering van het plan van aanpak;

Het onderhouden van contacten met diverse partijen betrokken bij het plan van aanpak;

Inhoudelijk en procesmatige aansturing van externe bureaus betrokken bij de uitwerking van het arboconvenant;

Bewaking van financiën en verzorgen van periodieke rapportages over de voortgang.

De projectleider is de intermediair tussen de BBC en het regiepunt.

De coördinatie van de uitvoering van het plan van aanpak zal gezamenlijk gebeuren door het regiepunt en de externe projectleider.

5.3 Consulent bedrijfsbezoeken

Voor het afleggen van de beschreven bedrijfsbezoeken zullen consulenten worden ingezet. Deze consulenten zullen door de BBC worden ingehuurd. Zij zullen elk Sito bedrijf bezoeken en ondersteunen voor maximaal drie dagen per bedrijf tijdens de looptijd van het arboconvenant. Mocht een bedrijf meer ondersteuning wensen dan kan het de consulent inschakelen tegen de kostprijs. De consulenten zullen de resultaten volgens een vast format vastleggen. Periodiek worden deze rapportages geëvalueerd en besproken worden met de BBC (zie ook paragraaf 4.1 c.).

6 Communicatie

6.1 Inleiding

Essentieel voor een succesvolle implementatie van de afgesproken maatregelen in het arboconvenant is dat er tijdig en op een goede manier gecommuniceerd wordt naar zowel werkgevers als werknemers. Daarnaast zijn er ook andere doelgroepen te onderscheiden die bereikt moeten worden met de communicatie over het convenant zoals opdrachtgevers en leveranciers.

De sector heeft een aantal specifieke kenmerken waarmee rekening moet worden gehouden:

Arbo-gerelateerde onderwerpen zijn bij veel werkgevers en werknemers in de branche geen “hot item”, hierdoor bestaat een afwachtende houding (aanjaagfunctie noodzakelijk);

De structuur van de branche is relatief complex;

Er zijn veel kleine bedrijven, enkele grote en een wat groter aantal middelgrote bedrijven;

Er worden veel verschillende werkzaamheden uitgevoerd;

Onbekendheid over de te bewandelen wegen bij arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten en uitval als gevolg daarvan, alsmede bij de effectieve aanpak van vroege reïntegratie;

Arbo wordt vooral geassocieerd met veiligheid;

Voor delen van de doelgroepen geldt waarschijnlijk dat er een beperkte leesbereidheid is. Daarnaast is een deel van de doelgroep de Nederlandse taal beperkt machtig in woord en geschrift;

Er is bereidheid om verzuim en WAO-instroom te beperken met praktijkgerichte werkende maatregelen.

6.2 Aanpak communicatie

Het regiepunt speelt een centrale rol in de communicatie: het regiepunt coördineert alle communicatie en moet gaan fungeren als het aanspreekpunt voor werkgevers en werknemers met betrekking tot arbo onderwerpen. Ook opdrachtgevers en leveranciers vormen een belangrijke doelgroep.

Ten aanzien van de aanpak worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Informeren: het kennisniveau van de betreffende doelgroepen – zoveel mogelijk op maat van elke doelgroep – op het gewenste niveau brengen;

Faciliteren: met name werkgevers via het aanbieden van relevante faciliteiten committeren aan het belang van implementatie arbo-maatregelen (helpdesk bij het regiepunt, brochures over praktisch te nemen maatregelen en/of tips voor snelle/adequate implementatie arbo, enz.);

1-op-1 aanpak (tijdens bedrijfsbezoeken) enerzijds en gestructureerde ondersteuning door schriftelijke en audiovisuele instrumenten anderzijds;

Herhaling boodschap in voortdurend wisselende (geactualiseerde) verpakking;

Zoveel mogelijk gebruik van bestaande communicatiekanalen (toolboxbijeenkomsten, werkoverleggen, sectorinfo, al geplande bijeenkomsten op bedrijfs-, branche- en/of regionaal niveau, enz.);

Zoveel mogelijk gebruik van ‘opinion leaders’ onder werkgevers en werknemers en ‘good practices’;

Zoveel mogelijk inspringen op actuele gebeurtenissen/relevante ervaringen op bedrijfs- en/of brancheniveau;

Benadrukken van de voordelen van het toepassen van preventie- en reïntegratiemaatregelen;

Bekendheid geven aan de mogelijkheden om informatie en deskundigheden in te schakelen via het regiepunt.

Het regiepunt zal starten met het opstellen van een communicatieplan. In dit plan worden de volgende onderdelen in ieder geval opgenomen:

Ontwikkelen website;

Periodieke nieuwsbrief;

Afleggen van bedrijfsbezoeken (zie hoofdstuk 4.1.: maatregelen algemeen);

Ontwikkelen van een presentatie die gepresenteerd kan worden in het werkoverleg of tijdens een toolboxmeeting;

Ontwikkelen van themabrochures over vroege reïntegratie, fysieke belasting en oplosmiddelen;

Binnen 6 maanden na ondertekening worden regionaal te organiseren voorlichtingsbijeenkomsten (voor zowel werkgevers als werknemers) over de maatregelen uit het arboconvenant gehouden; Deze bijeenkomsten worden ondersteund met specifiek hiervoor ontwikkeld voorlichtingsmateriaal. Alle werkgevers en werknemers krijgen dit thuisgestuurd.

7 Werknemersvertegenwoordiging

Het is essentieel dat Ondernemingsraden (OR) of Personeelsvertegenwoordigingen (PVT) nauw betrokken zijn bij de aanpak. Immers, de OR/PVT:

Kan bijdragen aan het creëren van draagvlak voor maatregelen;

Beziet arbeidsomstandigheden vanuit de invalshoek van werknemers;

Representeert op bedrijfsniveau de werknemers op wier arbeidsomstandigheden het convenant betrekking heeft;

Heeft specifieke kennis van bedrijf en bedrijfstak;

Vult aan werknemerszijde de kennis over de bedrijfstak aan met specifieke kennis van en over de werkvloer;

Kan op basis van deze kennis van de werkvloer kwalitatieve informatie toevoegen aan meer kwantitatief georiënteerde onderzoeken.

De BBC hecht belang aan het actief betrekken van de OR/PVT bij de uitvoering van het arboconvenant. De convenantpartijen zullen daar op de volgende manier inhoud aan geven:

Informatie voor OR/PVT.

Er zal informatie ontwikkeld worden voor OR/PVT, waarin de volgende onderwerpen zijn opgenomen: Info over rechten en plichten OR/PVT met betrekking tot arbobeleid, en over de mogelijkheden die de OR/PVT heeft bij het beïnvloeden en toetsen van het arbobeleid. tevens verwijzing naar informatiebronnen en ondersteuningsmogelijkheden;

Voorts wordt de OR/PVT geïnformeerd over de voortgang van de activiteiten en projecten in het kader van het Arboconvenant;

Het plan van aanpak arboconvenant wordt aan alle OR/PVT aangeboden. In dit kader vindt er een informatiebijeenkomst voor de OR/PVT over het arboconvenant plaats.

Scholing voor ondernemingsraden.

OR/PVT en VGW-leden zullen apart benaderd worden om deel te nemen aan de cursus verzuimpreventie en reïntegratie.

8 Uitzendkrachten

De relatie tussen inlener en uitzendkracht valt formeel onder de definitie van werkgever en werknemer uit de Arbowet. Derhalve moeten werkgevers in hun zorg voor goede arbeidsomstandigheden vaste werknemers en ingeleenden gelijk behandelen op het terrein van de arbeidsomstandigheden. De definitie van de begrippen werkgever en werknemer in de Arbowet bepalen dat de inlener evenveel verantwoordelijkheid draagt voor de arbeidsomstandigheden van de ingeleende als voor de omstandigheden van werknemers waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft. Ook de uitlener heeft echter verantwoordelijkheden; hij moet er onder meer voor zorgen dat de uitgeleende voldoende informatie heeft over de arbeidsomstandigheden van de arbeidsplaats waar hij gaat werken. Ook moet de uitlener ervoor zorgen dat de juiste persoon op de juiste arbeidsplaats terecht komt.

Uit praktijksituaties in het algemeen in Nederland blijkt echter dat inleners onderscheid maken tussen hun eigen werknemers en uitzendkrachten, bijvoorbeeld het laten verrichten van werk door uitzendkrachten zonder goede voorlichting vooraf, zonder persoonlijke beschermingsmiddelen en het toebedelen van zwaar en eentonig werk speciaal aan uitzendkrachten.

Het is de bedoeling van dit convenant om afspraken te maken met betrekking tot uitzendkrachten om te voorkomen dat een werkgever onnodig en onwettig onderscheid maakt tussen eigen werknemers en uitzendkrachten. Naast de zorg voor goede arbeidsomstandigheden verdient de verzuimbegeleiding en reïntegratie van uitzendkrachten specifieke aandacht. Om dit laatste vorm te geven zal er overleg worden gevoerd door de BBC met de belangrijkste uitzendbureaus in de sector.

Bedrijven zullen uiterlijk 1 januari 2004 een actief beleid voeren ten aanzien van uitzendkrachten. In dit beleid zal in ieder geval aandacht zijn voor:

Voorlichting en instructie over de te verrichten werkzaamheden en de getroffen voorzieningen.

Voldoende beschikbaarheid van persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen.

Een evenwichtige verdeling van belastende werkzaamheden indien de werkzaamheden op het project en de kennis en ervaring van uitzendkrachten dat toelaten.

In de RI&E en het daarbij horende plan van aanpak zal ook aandacht worden besteed aan uitzendkrachten. Tevens zal ten aanzien van verzuimbeleid en reïntegratie aandacht worden besteed aan de bijzondere positie van uitzendkrachten. Deze RI&E en het daarbij horende plan van aanpak zullen aan het uitzendbureau ter beschikking worden gesteld.

Indien een uitzendbureau medewerking vraagt voor het reïntegreren van een zieke uitzendkracht zal het inlenende bedrijf daar aan meewerken indien de werkzaamheden op het project en de kennis en ervaring van de uitzendkracht dat toelaten.

De bedrijven zullen dit beleid in een plan uitwerken en ter beschikking stellen aan de BBC. Alle maatregelen in dit plan van aanpak zijn eveneens van toepassing op werknemers die op basis van 7:690 BW een arbeidsovereenkomst hebben bij de uitzender en te werk wordt gesteld op locatie van de klant van de inlener.

9 Rol van de arbeidsinspectie

De taak van de Arbeidsinspectie is de bestuursrechtelijke handhaving van de wet- en regelgeving inzake arbeidsomstandigheden. De Arbeidsinspectie richt zich in zijn taakuitoefening vooral op de aanpak van misstanden, doet daartoe projectmatige inspecties en onderzoekt klachten en ongevallen. Met de Arbeidsomstandighedenwet 1998 geldt een nieuw handhavingsbeleid dat uitgaat van een 'lik-op-stuk-benadering'. Dit houdt in dat wanneer tijdens een inspectie een overtreding wordt geconstateerd, het betreffende bedrijf of instelling een waarschuwing krijgt, met daaraan gekoppeld een termijn waarbinnen de overtreding moet worden opgeheven. Wordt hier niet aan voldaan dan volgt een bestuurlijke boete. In geval van ernstige of direct beboetbare overtredingen, wordt direct een bestuurlijke boete opgelegd en kan, afhankelijk van de ernst van de overtreding, de activiteit worden stilgelegd.

Projectmatige inspecties worden planmatig uitgevoerd, omvang en frequentie zijn o.a. afhankelijk van de risico's in de betreffende bedrijfstak, en het belang van het arbo-onderwerp.

Voorts ligt het voor de hand dat na afloop van de convenantperiode individuele werkgevers door de Arbeidsinspectie bij inspecties, klachten en ongevallen worden aangesproken op naleving van de convenantafspraken. Belangrijke voorwaarde is dat is gebleken uit de voortgangsbewaking dat de convenantafspraken in belangrijke mate al op "vrijwillige basis" zijn geïmplementeerd. Waar nodig kan dit na afloop van het convenant leiden tot een branchespecifieke beleidsmaatregel, die de Arbeidsinspectie bij haar reguliere inspecties zal worden gehandhaafd.

In het kader van het arboconvenant worden de volgende afspraken gemaakt over de activiteiten van de Arbeidsinspectie:

Gezien de afspraken in het convenant en onder voorwaarde van uitvoering van de afspraken in het convenant en onderhevig plan van aanpak, ligt het voor de hand dat de Arbeidsinspectie tijdens de convenantperiode terughoudend is bij het entameren van actieve inspectieprojecten.

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

De Arbeidsinspectie zal ondersteuning geven aan de uitvoering van het arboconvenant door in haar contacten met de bedrijfstak (werkgevers en werknemers) voorlichting te geven over de eisen waaraan zij moeten voldoen en de datum waarop aan de betreffende eisen moet worden voldaan.

De Arbeidsinspectie en de partijen bevorderen dat uitvoering wordt gegeven aan de afspraken in het convenant en dat de doelstellingen van het convenant worden bereikt.

De afspraken in dit convenant laten onverlet dat de Arbeidsinspectie ook tijdens looptijd van het convenant op grond van haar wettelijke taak zal handhaven op de al bestaande wetgeving en normen, en zal reageren op meldingen van klachten en ongevallen alsmede zal blijven optreden bij misstanden.

De Arbeidsinspectie zal zich, na afloop van het convenant, haar controle - en handhavingstaken mede baseren op maatregelen uit het plan van aanpak die veelvuldig en met succes zijn toegepast in de bedrijfstak. Waar nodig geacht kan dit na afloop van het convenant leiden tot een branchespecifieke beleidsmaatregel, die door de Arbeidsinspectie bij haar reguliere inspecties zal worden gehandhaafd

10 Nulmeting, monitoring en evaluatie en naleving door bedrijven.

Voortgangsbewaking, evaluatie en controle op naleving worden door sociale partners en de overheid als een belangrijk onderdeel van de afspraken beschouwd.

10.1 Nulmeting

Het ziekteverzuimpercentage (exclusief vangnet) in de branche zal na invoering van de verbeterde registratie worden vastgesteld op 1 januari 2003) De WAO-instroomkans in de eerste helft van 2001 was 2.6%.

10.2 Monitoronderzoek

Het monitoronderzoek heeft als doel om op brancheniveau vast te stellen of er voldoende voortgang wordt gemaakt met de convenantafspraken. Dit gebeurt door te meten hoeveel bedrijven de afgesproken maatregelen hebben geïmplementeerd en wat het effect hiervan is in de praktijk. Voor dit doel zal jaarlijks een monitoronderzoek worden gehouden. Partijen zullen binnen drie maanden na ondertekening van het convenant besluiten op welke wijze het monitoronderzoek wordt uitgevoerd. Uitgangspunt is hierbij de standaard die is ontwikkeld door het ministerie van SZW. Onderdeel hiervan is dat de bedrijven volgens een vast format jaarlijks rapporteren aan de BBC. De bedrijven zullen over dit format door het regiepunt worden geïnformeerd.

Van belang is bij de uitvoering van de monitor een vergelijkbare meting uit te voeren zodat het effect van de maatregelen kan worden vastgesteld.

Op basis van de uitkomst van het monitor-onderzoek kan de BBC beoordelen of de voortgang voorloopt, gelijkloopt of achterblijft en kan de BBC bijsturen.

10.3 Evaluatie

Na afloop van het arboconvenant zal er een evaluatieonderzoek plaatsvinden om vast te stellen in hoeverre de convenantafspraken zijn gehaald en wat de effecten van de brancheaanpak zijn geweest. Onderdeel van het evaluatieonderzoek zijn de nulmeting en het jaarlijks gehouden monitor-onderzoek. Na afloop van de eerste tussenevaluatie zullen partijen besluiten op welke wijze het evaluatieonderzoek uitgevoerd zal worden.

10.4 Naleving door bedrijven

Naleving van de gemaakte afspraken door bedrijven bepaalt voor een groot deel het uiteindelijke resultaat. Het bevorderen van naleving staat daarom centraal. De BBC denkt dit te bereiken door bedrijven te ondersteunen bij het nemen van de noodzakelijke maatregelen. In dit plan van aanpak is beschreven op welke wijze dit gebeurt. Wanneer uit de bedrijfsbezoeken door de consultants blijkt dat de afspraken niet worden nageleefd zal dit kenbaar worden gemaakt aan de BBC. De BBC zal vervolgens contact opnemen met het bedrijf. Er zal 1 op 1 ondersteuning worden aangeboden om het bedrijf te helpen bij het naleven van de gemaakte afspraken. Afhankelijk van de situatie zal door de BBC een termijn worden gesteld waarop het bedrijf de gemaakte afspraken moet nakomen. Los hiervan zal de Arbeidsinspectie bij haar inspecties rekening houden met de gemaakte afspraken. Minimaal 2 keer per jaar is er overleg tussen BBC en Arbeidsinspectie over uitgevoerde inspecties.

11 Begroting

**begroting
arboconvenant Orsima**

(in Euro)

maatregel

2002

2003

2004

2005

totaal

1. algemene maatregelen

20.000

66000

60000

30000

176.000

2. fysieke belasting

24500

34000

6000

64.500

3.

oplosmiddelen/allergenen

10.000

37.500

47.500

4. vroegtijdige
reïntegratie

42.000

31000

73.000

5. communicatie en
voorlichting

30.000

60.000

50.000

40.000

180.000

6. monitoring en
evaluatie

6.000

6.000

6.000

18.000

7. projectleiding en
regiepunt

55.000

148.000

148.000

90.000

441.000

Totaal

181.500

382.500

270.000

166.000

1.000.000

bijdrage SZW

126.500

181.500

81.000

81.000

450.000

bijdrage sociale partners

55.000

201.000

189.000

105.000

550.000

Bijlage 1: Lijst van leden SITO

AVR Industrie Rotterdam
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Booy Clean
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Afval Verwerking Botlek
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Booy Support
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Industrieel Gevaarlijke Stoffen
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Booy Capital Service
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Harbour Mangement
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Booy Maritiem
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
AVR Industrie Amsterdam
Postbus 149
3190 AC HOOGVLIET
J.C. van Alphen B.V.
Postbus 181
1960 AD HEEMSKERK
C. Binnendijk & Zn B.V.
Admiraal de Ruyterstraat 24
3115 HB SCHIEDAM
Hillers Maintenance Service B.V.
Houtkoperstraat 22
3334 KD ZWIJNDRECHT
B.V. Kortenoord
Houtkoperstraat 22
3334 KD ZWIJNDRECHT
Bogert Dordrecht B.V.
Houtkopersstraat 22
3334 KD ZWIJNDRECHT
Braspenning B.V.
Postbus 37037
1030 AA AMSTERDAM
Conservator S.I.O. B.V.
Bijdorp- Oost 1
2992 LA BARENDRECHT
Conservator Beheer B.V.
Bijdorp- Oost 1
2992 LA BARENDRECHT
G.H. Dangerman B.V.
Gedempt Hamerkanaal 40-46

1021 KM AMSTERDAM
Enigma Nederland B.V.
Postbus 222
3200 AE SPIJKENISSE
Europoort Industrie Services B.V.
Chr. Huygensweg 38 f
3225 LD HELLEVOETSLUIS
Van Hamburg Cleaning B.V.
Elementenweg 6
3201 LG SPIJKENISSE
Van Hamburg Services B.V.
Elementenweg 6
3201 LG SPIJKENISSE
Van Hamburg Transport B.V.
Elementenweg 6
3201 LG SPIJKENISSE
W.J. van 't Hart B.V.
Appollostraat 11
3371 XB HARDINXVELD GIESSENDAM
Hartclass B.V.
Terbregse Rechter Rottekade 127-129
3055 XC ROTTERDAM
Mourik International B.V.
Postbus 1202
3180 AE ROZENBURG
Mourik Services B.V.
Postbus 1202
3180 AE ROZENBURG
Mourik Limburg B.V.
Postbus 17
6100 AA ECHT
Mourik Vlissingen B.V.
Liechtensteinweg 2
4455 ST NIEUWDORP
Perfect Maintenance B.V.
Van Riemsdijkweg 22
3088 HC ROTTERDAM
Pronk Multiservice B.V.
Jarmuiden 15
1046 AC AMSTERDAM
Saneringsbedrijf Rammelaar Milieu B.V.
Grote Wade 17
3439 NX NIEUWEGEIN
Schalekamp Pernis B.V.
Postbus 658
3195 ZH PERNIS
Watco Industrial Cleaning B.V.
Postbus 1273
3180 AG ROZENBURG
BF Management B.V.
Postbus 1007
3160 AE RHOON
Brudo B.V.
Maasstraat 22 b
3313 AZ DORDRECHT

Industrial Cleaning Postmus B.V.

Dukdalf 18

9206 BE DRACHTEN

Oceana Air-Sea Trading Company B.V.

Opijnenstraat 13

3087 CE ROTTERDAM

Flexivo Services B.V.

Postbus 92

4260 AB WIJK EN AALBURG

Martens Scheeps- en Industriereiniging B.V.

Postbus 5

4453 ZG S HEERENHOEK

MOPP B.V.

Postbus 1001

3180 AA ROZENBURG