

COLOFON

Redactie:

Wietske Nijhof
Manon van der Wal

Cartoons

Auke Herrema

Vormgeving:

André van Zwieten

Drukwerk:

SWB Midden Twente

Belangrijke adressen:

Arbeidsinspectie

Ministerie SZW
Postbus 90804
2509 LV Den Haag
070-3334444

ABVAKABO FNV

Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer
079-3536161

CNV Publieke Zaak

Postbus 84500
2508 AM Den Haag
070-4160600

SBCM

Postbus 556
2501 CN Den Haag
070-3765847

Cedris

Postbus 8151
3503 RD Utrecht
030-2906800

VNG

Postbus 30425
2500 GK Den Haag
070-3738393

Arbo op internet:

www.arbo.pagina.nl
www.arbosw.nl

Actuele informatie

De nieuwsbrief van het Servicepunt ArboWSW zal niet meer worden verzonden.

Wel kunt u voor actuele informatie over arbo in de SW nog steeds terecht op de website van het kennis- en expertisecentrum (www.arbosw.nl) of via de helpdesk van SBCM (0900-arbosw / 0900-2726979).

Het arboconvenant als aanjager

Door het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening zijn fysieke belasting, psychosociale belasting en ziekteverzuim en vroegtijdige reïntegratie hoog op de agenda van de branche komen te staan. Onderzoeksbureau Regioplan is gevraagd de voortgang te evalueren. Voor het onderzoek zijn veertien SW-bedrijven bezocht. In totaal hebben 467 medewerkers, 410 SW-medewerkers en 57 ambtelijk medewerkers een schriftelijke vragenlijst ingevuld.

We zijn er nog niet

De convenantpartijen streven naar een daling van de lichamelijke klachten van SW-medewerkers en ambtelijk medewerkers met tenminste 40%. Uit het onderzoek blijkt dat deze doelstelling onder SW-medewerkers (nog) niet is gehaald. Het percentage klachten is ongeveer gelijk gebleven. Wel is er een lichte daling van de klachten aan ellebogen, handen en polsen bij SW-medewerkers. Voor de ambtelijke medewerkers ziet het beeld er duidelijk beter uit: het aantal lichamelijke klachten van deze groep is wel gedaald. Verder stellen we vast dat het percentage SW-medewerkers met één of meer psychosociale klachten is gestegen van 26,7% in 2002 naar 37,1%. Het aantal psychosociale klachten van ambtelijk medewerkers is wel gedaald, met zo'n 20%. Ten slotte blijkt dat de beoogde verzuimvermindering van 20% niet is gehaald. Het ziekteverzuim daalt in de convenantperiode met 7,1%, van 14,0% in 2000 naar 13,0% in 2005. De branche heeft een grote stap vooruit gezet, maar het ziekteverzuim is en blijft hoog.

Alom bekend, gebruik minder

Alle bezochte bedrijven zijn bekend met de producten en diensten van het arboconvenant. Dit is een zeer goede score. Maar het gebruik ervan ligt een stuk lager. De Arbothermometer bijvoorbeeld, wordt door 33% gebruikt en de BasisWerkplekwijzer door 25%. Men is veelal tevreden over de producten. De bedrijven die geen gebruik maken van de producten van het convenant geven aan dat deze weinig meerwaarde opleveren. Dit heeft deels te maken met de praktische bruikbaarheid ('handboeken zijn slecht leesbaar en alleen voor pro-

fessionals'). Verder wordt aangegeven dat 'het invullen van de Arbothermometer te arbeidsintensief' is. Ook noemt men de timing ('sommige producten zijn te laat geïntroduceerd') en het stadium van ontwikkeling van het betreffende SW-bedrijf ('het product sluit niet meer aan op onze behoeften, we missen maatwerk'). Echter, over één product is de branche erg positief: het uniforme verzuimregistratiesysteem. Dit is opmerkelijk, omdat bedrijven het in het begin lastig vonden om de juiste cijfers aan te leveren. De informatie die het verzuimregistratiesysteem oplevert en de mogelijkheden om bedrijven onderling te 'benchmarken' zijn goed ontvangen in de branche.

Evalueren voor de toekomst

Aandacht voor arbo is en blijft noodzakelijk. Het ziekteverzuim in de branche is nog steeds relatief hoog. Daarnaast vergt de 'fit' van medewerkers continue aandacht en hebben SW-medewerkers nog steeds te maken met (te) hoge fysieke belasting. De aard van het werk en de achtergrond van de medewerkers vormen redenen genoeg om te blijven investeren in een verbetering van de arbeidsomstandigheden. VNG, Cedris en de vakbonden willen dan ook een vervolg geven aan het convenant. De website en een deel van de producten zal via SBCM worden behouden. Voor de andere activiteiten wordt per product bekeken of en hoe een vervolg relevant is.

Remco Meijer en Coen van Rij
Regioplan

Het volledige rapport is te downloaden via www.arbosw.nl

Terugblik

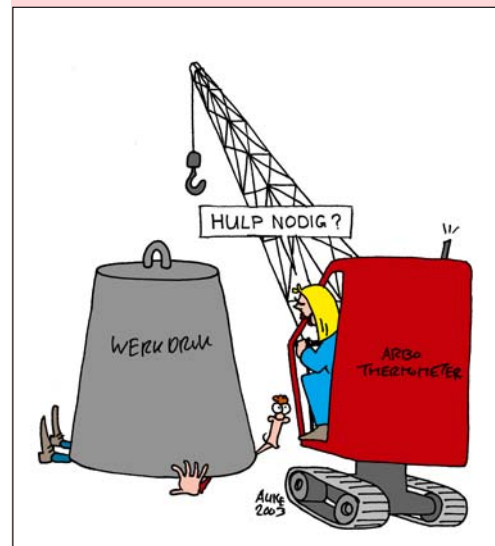
4 jaar Arboconvenant SW...

Onze insteek als projectorganisatie is eigenlijk altijd geweest: arbo in de SW is zeer vanzelfsprekend, want: de core-business van de SW is een arbeidsplek zodanig inrichten dat ook gehandicapten er kunnen werken. Wij hebben geprobeerd de instrumenten zoveel mogelijk op maat te ontwikkelen. Het was niet altijd mogelijk om iedere wens ook te honoreren. Veel medewerkers uit SW-bedrijven hebben met ons meegedacht of hebben instrumenten in pilots getest. Hierdoor konden wij de instrumenten zoveel mogelijk toesnijden op de SW-bedrijven. Daarom ook een groot woord van dank aan alle medewerkers uit de bedrijven!

Niet iedere doelstelling van het convenant is gehaald. Wel hebben we gemerkt dat de aandacht voor arbo in deze vier jaar veel prominenter aan de orde is geweest. Ook hebben we ervaren dat bedrijven al veel ontwikkeld hadden, en nog steeds ontwikkelen, op het gebied van arbeidsomstandigheden. Wat naar onze mening nog beter kan, is het uitwisselen en delen van elkaars kennis. Gelukkig dat het kennis & expertisecentrum (www.arbosw.nl) blijft bestaan, zodat u uw kennis kunt (blijven) delen met collega's.

Deze krant markeert niet alleen de afronding van het Arboconvenant, maar ook een doorstart voor de toekomst. We hopen dat het u inspireert om arbo hoog op de agenda te houden. Het streefcijfer van 11% ziekteverzuim als gemiddelde van de sector moet toch gehaald kunnen worden! Rest mij nog u namens alle medewerkers van de projectorganisatie veel succes te wensen en u te danken voor de prettige samenwerking de afgelopen vier jaar.

Manon van der Wal, Servicepunt ArboWSW



• Arbo, daar maak je een punt van!



De Welplaat: INVESTEREN IN MENSEN HELPT!

Bij de Welplaat in Spijkenisse, waar ruim 400 mensen werken, is de afgelopen jaren succesvol gewerkt aan de verzuimaanpak. Dit leidde tot een riante verzuimdaling van 16% in 2003 tot 10% in 2006.

Volgens Rien van Es, bedrijfstrainer bij de Welplaat, is dit te danken aan 'investeren in mensen'. Er is flink geïnvesteerd in allerlei opleidingen. Dit heeft volgens hem geleid tot gedragsverandering van medewerkers. "Mensen worden mondiger door opleidingen en dat merk je ook in het ziekteverzuim. Mensen praten makkelijker over wat er niet goed is in de organisatie en blijven er niet zelf mee rondlopen." Voor leidinggevend wordt het hierdoor makkelijker om interventies te plegen. Niet alleen kunnen zij medewerkers aanspreken op hun gedrag, ook worden problemen eerder onderkent en worden zaken snellerangepast.

De Welplaat is tijdens het arboconvenant actief geweest op vele fronten. Als deelnemer aan klankbordgroepen, maar ook als bedrijf dat het convenant heeft gebruikt om onderwerpen op de agenda te zetten. Zo werd in 2004 een bijeenkomst over ziekteverzuim en arbeidsontwikkeling georganiseerd voor alle leidinggevend. Sindsdien werkt de Welplaat met de Arbothermometer, gekoppeld aan de Werkladder. Er is een 'fit-beoordeling' gemaakt van alle medewerkers, maar de komende tijd zal de Arbothermometer vooral gebruikt worden voor nieuwe medewerkers en medewerkers die problemen hebben.

Een ander aspect is arbeidsveiligheid. Men heeft geen problemen gehad met de Arbeidsinspectie. Zonder dat veiligheid veel expliciete aandacht heeft gehad is de Welplaat zich bewust van het belang ervan. Van Es vertelt dat óók bij externe plaatsing de veiligheid van werkplekken bijzondere aandacht heeft van de consulenten. Voor toekomstige landelijke projecten heeft Van Es nog een tip: "Kijk goed wat er leeft op de werkvloer en sluit met producten aan bij de behoeften van bedrijven en mensen. Verder is het, als het gaat om dit soort onderwerpen, ook een kwestie van de lange adem, van doorzetten dus. Niet alleen nu, maar ook voor de periode ná het arboconvenant."

Dennis Janssen, Servicepunt ArboWSW

SWA gaat verder, ook na het convenant

De Sociale Werkvoorziening Alphen aan den Rijn (SWA) heeft begin 2006 de hulp ingeroepen van het Servicepunt ArboWSW om het ziekteverzuim- en arbobeleid te verbeteren. Cora Qualm, P&O adviseur, kijkt terug op de aanpak en vertelt over de plannen voor de nabije toekomst.

Qualm: "SWA doet veel aan arbo en verzuim. Samen met onze arbodienst waren we al een traject ingegaan. Maar het is altijd goed om de rol van betrokkenen eens door een externe partij kritisch tegen het licht te laten houden. In januari 2006 hebben we samen met het Servicepunt een 'quick-scan' uitgevoerd naar ons verzuim- en arbobeleid. Er zijn interviews gehouden met verschillende mensen die met ver-

zuim en arbo bezig zijn. Bij een aantal afdelingen hebben mensen knelpunten en verbeteringsuggesties aangegeven." Op basis van de quick-scan is een rapportage opgesteld met aanbevelingen. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk om de rol van de werkleiding meer inzichtelijk te maken, omdat deze een cruciale rol speelt bij verzuimbeheersing en de uitvoering van het arbobeleid. Ook is er meer aandacht voor het voeren van verzuimgesprekken en blijvende aandacht voor de onderwerpen nodig.

Cora vertelt dat er samen met de arbodienst ook een ziekteverzuimpilot is

gestart. Deze pilot loopt nog. Drie afdelingen met verschillende werksoorten doen hieraan mee. Cora: "Met deze pilot willen wij meer inzicht krijgen in de vraag hoe leidinggevend hun rol oppakken, en hoe zij dit ervaren. Zij zijn immers de eerste in lijn bij een ziekmelding. Belangrijk is het uit elkaar houden van medisch ziekteverzuim en ziekteverzuim dat samenhangt met gedrag. Daarnaast bekijken wij hoe de afstemming tussen

werkleiding, arbodienst en P&O verloopt. Uiteindelijk moet de pilot leiden tot een verlaging van het ziekteverzuimpercentage." Inmiddels is de werkleiding van de pilotafdelingen gecoached in het voeren van verzuimgesprekken en er is casuïstiek rond zieke medewerkers besproken. De bevindingen uit de pilot en de quick-scan worden meegenomen in een actieplan voor de organisatie. SWA Alphen is nog volop bezig met het verbeteren van het verzuim- en arbobeleid, ook ná het convenant.

*Dennis Janssen,
Servicepunt ArboWSW*

Cora Qualm, SWA
"Maak de rol van de werkleiding inzichtelijk; deze speelt een cruciale rol bij verzuimbeheersing en de uitvoering van het arbobeleid."

Gemeenten verantwoordelijk voor 'goed werkgeverschap'

Voor veel gemeenten is de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) iets dat ver van ze af staat. Zeker als het gaat om arbeidsomstandigheden in de sector. Toch is dit een onderwerp waar gemeenten actief mee aan de slag kunnen en misschien zelfs wel moeten!

Sinds de wijziging van de WSW in 1998 hebben gemeenten meer verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet. Met de aankomende modernisering van de WSW worden gemeenten geacht deze verantwoordelijkheid verder naar zich toe te trekken, zij zijn vanuit de wet verantwoordelijk voor een goede uitvoering. De praktische uitvoering van de WSW ligt vooral bij het SW-bedrijf.

Met de modernisering van de wet krijgen gemeenten meer instrumenten in handen om deze regierol vorm te geven. De invulling hiervan kan op verschillende manieren gebeuren. In alle gevallen is het belangrijk om een beleidsvisie te hebben ten aanzien van de doelgroep, de WSW'er. Wat vind je als gemeente belangrijk? Dit kunnen bijvoorbeeld goede ontwikkelingsmogelijkheden zijn, het stimuleren van detacheren of juist meer begeleid werken. Er zijn verschillende onderwerpen waar een gemeente een opvatting over kan hebben en afspraken over kan maken met de organisatie die de Wsw uitvoert.

Dit kunnen beleidsmatige zaken zijn, zoals afspraken over aantal detacheringen of begeleid werken. Een gemeente kan echter ook denken aan het maken van afspraken over arbeidsomstandigheden of het terugdringen van ziekteverzuim. Zij zijn immers de formele werkgever van de SW-werknemer. Dit past ook bij goed werkgeverschap!

Evelyn Simons, Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)

Op naar de volgende trede op de arboladder

In onze sector werken we met de 'Werkladder'. We kijken naar ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers en ondersteunen hen om door te groeien naar een andere trede op de ladder van het zo regulier mogelijk werken.

Voor arbeidsomstandigheden kun je ook dit beeld gebruiken. Waar staan SW-bedrijven op die ladder? Kun je als bedrijf of afdeling steeds een treetje hoger komen als je continue aandacht hebt voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden? Ja, maar dan is er wel voldoende draagvlak voor het arbobeleid nodig. De afgelopen jaren heeft arbo extra hoog op de agenda gestaan. De maatregelen om het ziekteverzuim terug te brengen hebben bij een deel van de bedrijven hun vruchten afgeworpen. Daarvoor was vaak wel een forse cultuurverandering nodig. Maar het is duidelijk dat we er -sectorbreed- nog niet zijn.



De extra aandacht voor de convenantsthema's fysieke

Pieter Jan Biesheuvel, Cedris

"De maatregelen om het ziekteverzuim terug te brengen hebben bij een deel van de bedrijven hun vruchten afgeworpen."

belasting en psychosociale belasting laat op bedrijfsniveau een eerste effect zien. De veranderingen beginnen bij bewustwording. De aanpak en het tempo verschilt per bedrijf. Voor sommige bedrijven heeft de Benchmark Ziekteverzuim een impuls gegeven. Ook de uitwisseling van ervaringen met anderen heeft stimulerend gewerkt.

De laatste maanden is bij Cedris gesproken over het ondersteunen van SW-bedrijven met behulp van het kennis- en expertisecentrum dat bij SBCM onder wordt gebracht, zodat bedrijven een volgende stap op de 'arboladder' kunnen zetten. Hierbij staan integratie van arbo in het bedrijfsbeleid en aandacht voor arbo bij detachering en begeleid werken centraal. Ook het project Versterking Arbeidsveiligheid van vijf SW-bedrijven en Cedris zal hier een extra impuls aan geven. Kortom, aan de beschikbaarheid en instrumentarium en expertise zal het niet liggen. Wij gaan op naar de volgende trede...

Pieter Jan Biesheuvel, voorzitter Cedris

Ondernemingsraden kunnen arbeidsomstandigheden verbeteren

ABVAKABO FNV heeft vanaf het begin in 2002 grote waarde gehecht aan de totstandkoming en de uitvoering van het convenant. Niet zo verwonderlijk, als je bedenkt dat ABAKABO FNV destijds zelf het initiatief heeft genomen om een arboconvenant in de SW-sector af te sluiten.

Wij hebben de afgelopen tijd veel gedaan aan het informeren van onze kaderleden in de ondernemingsraden in SW-bedrijven, omdat wij het belangrijk vinden dat er op de werkvloer aandacht voor arbobeleid is. In veel bedrijven zijn arbeidsomstandigheden belangrijk, maar te vaak horen we –ook nu nog steeds– dat arbobeleid een zaak van een enkeling is. Binnen ondernemingsraden zijn het vaak dezelfde die zich druk maken over arbo, terwijl dit juist een zaak is voor iedereen in de OR! Hier ligt nog een grote taak voor de vakbonden. Wij zullen moeten blijven investeren in de ondersteuning van ondernemingsraden bij arbeidsomstandigheden en aandacht moeten blijven vragen voor een goed arbobeleid.

De CAO WSW biedt een mogelijkheid om afspraken te maken over zaken als ziekteverzuim en vroegtijdige reïntegratie. Tot nu toe zijn dergelijke afspraken er (nog) niet. Wel zijn 'veilig werken' en 'ziekteverzuim' vaak onderwerp van discussie tussen CAO-partijen. Dit zal ook de komende jaren wel zo blijven en dat is goed. Na ruim 5 jaar actieve betrokkenheid bij dit convenant heb ik er nog steeds plezier in. Wat mij betreft kan het onderwerp niet vaak genoeg op de agenda staan!



Janke Smit, Sectorbestuurder ABVAKABO FNV

Dialogo nodig!

Herman van de Wind, bestuurder bij CNV Publieke Zaak, vindt dat de aandacht voor arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim niet mag verslappen. "Het kan toch niet zo zijn dat we een hoog verzuim normaal of het 'recht' van de werknemer vinden?" Herman pleit voor een goede dialoog tussen werkgever en werknemer.



Maar ook de bond heeft een rol om medewerkers bewust te maken van het feit dat er geen 'recht' op ziekteverzuim bestaat. Natuurlijk moet men zich kunnen ziek melden als er werkelijk wat aan de hand is, maar medewerkers zouden zich moeten afvragen of iedere ziekmelding wel altijd even terecht of verstandig is. Wel erkent Herman dat men het soms lastig vindt om eigen verantwoordelijkheid te nemen. "Men vindt het vervelend zich ziek te melden, maar soms ziet men geen andere mogelijkheid om om te gaan met problemen op de afdeling. Het is beter om aan te geven waar je last van hebt. In overleg met de leidinggevende kan dan gezocht worden naar soms heel eenvoudige oplossingen, zoals (tijdelijk) werken op een andere afdeling. Dit past ook bij de principes van 'mensontwikkeling'. Helaas is de bedrijfscultuur nog niet altijd zo dat iedereen zich vertrouwd voelt met dit soort gesprekken".

Geeft aan waar je last van hebt. In overleg met de leidinggevende kan dan gezocht worden naar soms heel eenvoudige oplossingen, zoals (tijdelijk) werken op een andere afdeling."

Volgens Herman gaat het er bij het terugdringen van verzuim om plezier in het werk. Verzuimverlaging dwing je niet af met regels, het gaat erom hoe je met elkaar omgaat. Een belangrijk onderwerp voor de OR! Immers: directie en medewerkers hebben een gezamenlijk belang bij medewerkerstevredenheid. In gesprek met elkaar kan een goede basis worden gelegd voor verbetering van die tevredenheid, het plezier in het werk, met als effect een verlaging van het ziekteverzuim. CNV Publieke Zaak vindt het daarom steeds belangrijker om ondernemingsraden te ondersteunen. "Het is één van de speerpunten waar we de komende jaren in gaan investeren".

Herman van de Wind, CNV Publieke Zaak

De instrumenten van het Arboconvenant SW

Tijdens het Arboconvenant SW zijn de afgelopen vier jaar diverse instrumenten ontwikkeld om SW-bedrijven te ondersteunen bij het verlagen van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

We beschrijven nog eens in het kort alle instrumenten voor u: wat is het,

en wanneer kunt u het gebruiken: ter voorkoming van of juist bij de aanpak van ziekteverzuim?

Alle instrumenten en handleidingen zijn terug te vinden op www.arbowsw.nl.

Arbo-thermometer	BasiSWerkplek-wijzer	Brochure contractering arbodienst	Checklist procedure ziekteverzuim	Handboek Fysieke Belasting	Handboek Psychosociale Belasting	Handleiding RI&E	Overzicht Trainingsbureaus	Vergelijkend onderzoek ziekteverzuim
Vragenlijsten voor werknemer en leidinggevende. Voor het bepalen van de fit tussen de medewerker en de werkplek en functie op lichamelijke en psychosociale aspecten. Te gebruiken via www.arbowsw.nl .	Inrichting en beoordeling van werkplekken op ergonomische kenmerken. Te gebruiken via www.arbowsw.nl . De handleiding is onderdeel van het Handboek Fysieke Belasting.	Een hulpmiddel bij selecteren, contracteren en evalueren van een arbodienst. De tekst van de brochure is tevens te downloaden op www.arbowsw.nl .	Stappenplan en checklist voor het terugdringen van ziekteverzuim, inclusief verplichtingen voor de Wet Verbetering Poortwachter. De tekst staat op www.arbowsw.nl	Handleiding bij het opstellen van een plan van aanpak voor het terugdringen van fysieke belasting, evens te downloaden op www.arbowsw.nl	Handboek over de aanpak van psychosociale belasting, met name gericht op werkdruk, psychische handicaps, ongewenste omgangsvormen en verslavingsproblematiek. Zie ook www.arbowsw.nl	Informatie over het inventariseren van risico's en de daarbij te gebruiken methoden, inclusief een aantal SW-specifieke vragenlijsten. Ook te vinden op www.arbowsw.nl	Een overzicht van alle trainingsbureaus die trainingen verzorgen op het gebied van sturingsvaardigheden. Kijk ook op www.arbowsw.nl	Een jaarlijks uit te voeren onderzoek naar het ziekteverzuim in SW-bedrijven. Met de resultaten kunt u uw bedrijf met de sector vergelijken. Meer informatie op www.arbowsw.nl
Ziekteverzuim: ▶ Preventie ▶ Reïntegratie Personeelsontwikkeling: ▶ Loopbaan, doorstroming ▶ Leeftijds-bewust beleid	Arbeidsomstandigheden: ▶ Fysieke belasting Ziekteverzuim: ▶ Preventie ▶ Reïntegratie	Ziekteverzuim: ▶ Verzuim-begeleiding	Ziekteverzuim: ▶ Verzuim-begeleiding	Arbeidsomstandigheden: ▶ Fysieke belasting Ziekteverzuim: ▶ Preventie	Arbeidsomstandigheden: ▶ Welzijn Ziekteverzuim: ▶ Preventie	Arbeidsomstandigheden: ▶ Risico-beheersing	Ziekteverzuim: ▶ Preventie Personeelsontwikkeling: ▶ Opleidingen	Ziekteverzuim: ▶ Verzuim-begeleiding

Het werk gaat door

SBCM neemt website en helpdesk over

SBCM is het A&O-fonds van de SW en is daarmee een logische partner om de opgedane kennis en expertise van het arboconvenant bij onder te brengen. SBCM neemt daarom de website www.arbowsw.nl en de helpdesk (0900-arbowsw) over na het convenant, zodat de sector hier nog steeds terecht kan voor informatie en vragen over arbo en verzuim.

SBCM wordt bestuurd door Cedris, VNG en de vakbonden en wil uitgroeien tot een proactieve en ondersteunende organisatie voor de sector, ook op het gebied van arbeidsomstandigheden. Van Dijk: "Het motto van SBCM is verbinden, stimuleren en ontwikkelen. Daaruit volgt dat we de werkvloer willen prikkelen om met ideeën te komen." Als voorbeeld noemt hij de Stimuleringsregeling. Daarmee spoort SBCM goede plannen op. Als het idee van belang is voor meer SW-bedrijven, draagt SBCM maximaal 25.000 euro bij aan de uitvoering. Dat werkt, want op dit moment zijn er al vijftien aanvragen goedgekeurd. Deze regeling is nu ook open gesteld voor arbo-ideeën. "Een leuk voorbeeld is DZB-Leiden. Zij willen de Arbothermo-meter verder uitbouwen. Daar kunnen meer SW-bedrijven iets aan hebben. Als het project is afgerond, gaan wij met DZB de resultaten in de sector verspreiden."

Overigens zijn er meer SBCM-activiteiten inzetbaar voor 'arbo'. Van Dijk: "Neem bijvoorbeeld het verbeteren van de verzuimbegeleiding. Daar kan je de Coachingsregeling voor inzetten. Na een cursus wil SBCM meebetalen aan twee coachingssessies. Het afgelopen jaar namen hier 800 leidinggevenden aan deel en bij de evaluatie kreeg de coaching een hele hoge waardering." Een andere SBCM-activiteit is het ondersteunen van de werkleiding in de aanpak van SW-medewerkers met een psychische beperking.

Zoals bekend heeft de SW-sector -vergeleken met het bedrijfsleven- een hoog ziekteverzuim. De redenering is vaak dat dit komt omdat een groot deel van de SW-medewerkers een verstandelijke of psychische beperking heeft. Arie van Dijk: "We willen onderzoeken of deze aanname klopt en kijken op welke manier dit te beïnvloeden is. De uitkomsten moeten concrete handvatten opleveren voor SW-bedrijven, arbocoördinatoren en leidinggevenden."

Wietske Nijhof, Servicepunt ArboWSW



De startpagina van het Servicepunt ArboWSW, te bereiken via www.arbowsw.nl

NOG een STEVIGE (om)SLAG TE maken

Dat de convenantenaanpak zijn vruchten afwerpt blijkt telkens weer. De aandacht voor arbeidsomstandigheden bij werkgevers en werknemers neemt toe en vaak krijgen de ontwikkelde instrumenten een vervolg in de sector. Ook in de sociale werkvoorziening zijn er successen geboekt. Er kan echter nog een flinke (om)slag worden gemaakt.

In opdracht van het Ministerie van SZW heeft onderzoeksbureau AStri onlangs geconcludeerd dat het verzuim in sectoren met een arboconvenant de afgelopen vijf jaar met 22% en in niet-convenantssectoren met 9% is gedaald. In de

SW bleef de daling over deze periode helaas beperkt tot 7,1%. Het verzuim in de SW-sector kan natuurlijk verder naar beneden. Naar mijn stellige overtuiging

"Het -sociale en financiële- belang van verzuimreductie moet binnen de bedrijven vooral door het management worden onderkend."

is het dan wel van belang dat verantwoordelijkheden worden genomen. Het sociale en financiële belang van verzuimreductie moet vooral door het management worden

onderkend. Juist in deze sector, waar sprake is van vaak minder mondige en kwetsbare werknemers, moet dáár het initiatief voor gezond en veilig werken liggen. De 'balance of power' tussen leidinggevende/medewerker en directie/ondernemingsraad is nu eenmaal anders dan in veel 'gewone' bedrijven. Bij een goed doordacht arbo- en verzuimbeleid hoort niet alleen het maken van resultaatgerichte afspraken met leidinggevenden, maar óók het aanspreken van SW-medewerkers op hun (verzuim)gedrag.

In de SW-sector wordt vaak -met enige trots- gesproken over 'mensontwikkelbedrijven'. Dat brengt met zich mee dat de aandacht voor een gezonde en veilige werkomgeving vanzelfsprekend hoog op de agenda moet staan. Dat is in het belang van iedereen.



Mark Geers, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



OR in Noord-Nederland aan de slag met ziekteverzuim

Remke Panman werkt bij de Emco-groep in Emmen als arbocoördinator en als voorzitter van de ondernemingsraad. In Noord-Nederland heeft het Provinciaal Ondernemingsraad Contact (POC), waar Remke voorzitter van is, tijdens haar jaarlijkse dag in 2005 de onderwerpen arbo en ziekteverzuim besproken.

Het ziekteverzuim in veel SW-bedrijven is hoog en de vraag is of dit 'normaal' is in deze sector en of je dit moet accepteren. "Of is het juist andersom?" vraagt Remke zich af. "Zou je een laag ziekteverzuimpercentage moeten hebben, omdat de werkzaamheden zijn aangepast aan de beperkingen van de medewerkers?" Remke geeft aan dat ziekteverzuim dagelijks kost is voor ondernemingsraden en dat vragen als "waarom is het verzuim zo hoog?" en "wat moet je ermee?" steeds weer terugkomen. Arbo is ook een belangrijk onderwerp voor de

OR, door het arboconvenant, maar ook door de controles van de Arbeidsinspectie. Remke: "Alle OR-en krijgen met arbo te maken en het is nuttig om je erin te verdiepen en een mening of visie te vormen." Vanuit het POC Noord-Nederland worden daarom visiedocumenten ontwikkeld over deze onderwerpen.

Binnen de Emco-groep wordt inmiddels het een en ander aan ziekteverzuim en arbo gedaan, vertelt Remke. Het bedrijf heeft met behulp van de

Arbothermometer de 'Emco-foto' gemaakt, ingebed in hun eigen personeelsbeheersysteem. Daarnaast is 'arbo' een verplicht onderwerp in het werkoverleg en worden leidinggevenden getraind en gecoacht in het omgaan met zieke werknemers. Ook de OR heeft de onderwerpen vast op de agenda staan en er is een aparte VGW-commissie voor arbeidsomstandigheden.

Manon van der Wal, Servicepunt ArboWSW