

Plan van aanpak RSI, werkdruk en reïntegratie behorende bij het arboconvenant bedrijfstak woningcorporaties

Voorwoord

De overheid en sociale partners hebben in het 'Convenant inzake terugdringing blootstelling werkdruk en RSI en bevordering van reïntegratie van zieke werknemers in de bedrijfstak woningcorporaties' (verder te noemen: Arboconvenant bedrijfstak woningcorporaties) afspraken gemaakt over het reduceren van de blootstelling aan werkdruk en RSI in de bedrijfstak. Tevens zijn afspraken gemaakt over het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en wao-instroom. Dit plan van aanpak vormt een onlosmakelijk onderdeel van het convenant en bestaat uit drie delen.

In deel I zijn de afspraken uit het convenant ten aanzien van het preventief terugdringen van RSI en werkdruk uitgewerkt in concrete activiteiten en acties. Tevens is de betrokkenheid van medezeggenschap, werkgevers en werknemers uitgewerkt.

In deel II zijn de activiteiten opgenomen die betrekking hebben op de bevordering van reïntegratie. Deze activiteiten richten zich in eerste instantie op het verkrijgen van inzicht in het ziekteverzuim en het huidige reïntegratieproces in de bedrijfstak. Uiterlijk 1 juli 2002 zal op basis van deze inzichten, indien mogelijk en gewenst, een kwantitatieve taakstelling reïntegratie en een bijbehorende aanvulling op dit plan van aanpak worden geformuleerd.

In deel III is de rol van de arbeidsinspectie en de voortgangsbewaking uitgewerkt. Tevens is een indicatieve begroting opgenomen voor de bekostiging van de in dit plan van aanpak benoemde activiteiten.

In dit plan van aanpak zijn de benodigde activiteiten zo veel mogelijk concreet benoemd en waar mogelijk al uitgewerkt. Niet op alle onderdelen is dat echter al mogelijk. Om de integraliteit en optimaliteit van het resul-

taat zo goed mogelijk te waarborgen, is daarom gekozen voor een projectmatige uitwerking van dit plan van aanpak. Het betekent dat in dit plan van aanpak drie integrale projecten zijn geformuleerd, die tijdens de implementatiefase (verder) zullen worden uitgewerkt.

Uiteindelijk moet de uitvoering van dit plan van aanpak leiden tot het resultaat waaraan overheid en sociale partners zich in het convenant hebben verbonden. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor individuele werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Primair zijn immers zij verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. In de Arbeidsomstandighedenwet en de daarbij behorende besluiten, zijn hieromtrent wettelijke bepalingen opgenomen. Daarin staat de (wettelijke) opdracht aan elke werkgever voorop om in samenwerking met zijn werknemers (vertegenwoordiging) en ondersteund door adviezen van een gecertificeerde Arbodienst, tot een beleidsmatige aanpak te komen. Overheid en sociale partners treden met dit convenant derhalve niet in de verantwoordelijkheden van individuele werkgevers en werknemers (vertegenwoordigingen). Overheid en sociale partners zijn als ondertekenaars van het Arboconvenant bedrijfstak woningcorporaties van mening dat hun rol vooral faciliterend en stimulerend moet zijn. De opzet is derhalve dat de afspraken in het convenant en in dit bijbehorende plan van aanpak, de individuele werkgevers en werknemers in de bedrijfstak een extra stimulans en ondersteuning geven bij het vormgeven van een beleidsmatige aanpak ter terugdringing van de arbeidsrisico's werkdruk en RSI en het langdurig ziekteverzuim.

Overheid en sociale partners in de bedrijfstak woningcorporaties

Den Haag, 6 juni 2001.

Inhoudsopgave

Deel I: Aanpak werkdruk en RSI

1. RSI en werkdruk moeten worden aangepakt
2. Maatwerk als uitgangspunt voor de aanpak
 - 2.1 Snelle veranderingen in de bedrijfstak
 - 2.2 Uitgangspunten voor de aanpak
 - 2.3 Een gedifferentieerde aanpak
 - 2.4 Projectmatig uitwerken en integrale aanpak
 - 2.5 Visie op de aanpak
 - 2.6 Betrokkenheid partijen
 - 2.6.1 Medezeggenschap
 - 2.6.2 Werkgevers en werknemers
3. Uitvoering van activiteiten volgens de invalshoeken 'erkennen', 'herkennen' en 'terugdringen'
 - 3.1 Activiteiten ter ondersteuning van het 'erkennen'
 - 3.2 Activiteiten ter ondersteuning van het 'herkennen'
 - 3.3 Activiteiten ter ondersteuning van het 'terugdringen'
4. Drie integrale projecten
 - 4.1 Ontwikkelen van een toegespitste communicatiestrategie
 - 4.2 Ontwikkelen van een 'instrumentenbox'
 - 4.3 Ontwikkelen van een kennisbank

Deel II: Aanpak reïntegratie

5. Activiteiten ter bevordering van reïntegratie
 - 5.1 Aanleiding en uitgangspunten
 - 5.2 Doel en doelgroep
 - 5.3 Activiteiten tot 1 juli 2002

Deel III: Overig en begroting

6. Rol van de arbeidsinspectie
7. Overleg, voortgangsbewaking en evaluatie
8. Begroting en financiering

1. RSI en werkdruk moeten worden aangepakt

'RSI en werkdruk vormen een probleem in de bedrijfstak en moeten worden aangepakt'. Deze conclusie kan worden getrokken uit het onderzoek dat TNO Arbeid heeft uitgevoerd naar werkdruk en RSI in de bedrijfstak woningcorporaties. Overheid en sociale partners zijn van mening dat deze conclusie en de bijbehorende cijfers de noodzaak van een voortvarende uitwerking van dit plan van aanpak aantonen. Hiervoor geldt maatwerk als uitgangspunt en projectmatig werken als leidraad bij de uitvoering.

RSI-klachten

Het in opdracht van de BBC uitgevoerde onderzoek 'Werkdruk en RSI in de sector woningcorporaties; resultaten van de nulmeting' laat zien dat 31% van de werknemers RSI-klachten heeft. Dit komt overeen met 7700 werknemers. RSI-klachten zijn hierbij door TNO gedefinieerd als het in het afgelopen jaar hebben van regelmatig of langdurige klachten aan nek, schouders, bovenarmen, ellebogen, of polsen en handen. Deze klachten moeten arbeidsgebonden zijn en niet veroorzaakt door sportblessure, ongeval, reuma en dergelijke. RSI-klachten bij woningcorporaties worden vooral veroorzaakt door beeldschermwerk, wat in vrijwel alle afdelingen van de corporatie-organisatie voorkomt. Risicofactoren die hierbij worden genoemd betreffen het langdurig beeldschermwerk, het niet kunnen wisselen van beeldschermwerk met ander werk en het niet in de juiste positie staan van het beeldscherm bij het aflezen.

Hoge werkdruk

Uit het onderzoek blijkt tevens dat 23% van de medewerkers in de bedrijfstak te maken heeft met een hoge werkdruk. Dit betreft 5700 werknemers. Te hoge werkdruk wordt hierbij door TNO opgevat als een probleemsituatie in het werk. Het gaat vooral om werksituaties waarin werknemers niet of slechts met grote moeite kunnen voldoen aan de gestelde (kwalitatieve of kwantitatieve) eisen en daarbij tevens onvoldoende regelmatigheid hebben om het

werk uit te voeren. Deze situatie van hoge taakeisen en lage regelmatigheden, wordt ook wel geduid met 'uitputtend werk'.

Daarnaast kent werkdruk ook aspecten die buiten de arbeidssituatie liggen. In de uitwerking van het plan van aanpak zal hier rekening mee moeten worden gehouden.

Binnen de corporatie-organisatie komt hoge werkdruk vooral voor bij de afdelingen directie, personeel & organisatie en in de back-office. Dit betreft qua omvang kleine afdelingen binnen woningcorporaties.

Organisatieveranderingen zoals een fusie en invoering van een kwaliteitslabel, worden in het onderzoek vaak geassocieerd met de hoge werkdruk. Zowel hoge werkdruk als RSI-klachten komen vaker voor bij kleine woningcorporaties (tot 10 medewerkers) en bij grote woningcorporaties (meer dan 80 werknemers). Verder blijkt dat de werkdruk hoger is bij woningcorporaties in de grote steden van de Randstad, dan bij woningcorporaties in de regio.

Combinatie van RSI-klachten en hoge werkdruk

Ook de combinatie van hoge werkdruk en RSI-klachten doet zich voor. Deze combinatie is hoger dan gemiddeld bij secretariële werkzaamheden en financiële taken. Werknemers met een hoge werkdruk rapporteren in het onderzoek ook meer RSI-klachten, dan werknemers zonder hoge werkdruk.

Niet veel maatregelen getroffen

Het onderzoek geeft tot slot aan dat in de praktijk niet veel maatregelen door woningcorporaties zijn genomen om hoge werkdruk en RSI-klachten tegen te gaan. Bij een derde van de woningcorporaties zijn maatregelen toegepast ter preventie van RSI. Dit betreffen vooral maatregelen die verband houden met de inrichting van de werkplek.

Maatregelen om hoge werkdruk tegen te gaan, zijn bij 12% van de woningcorporaties toegepast. Het gaat hierbij met name om het aanpassen van de functie of het takenpakket van de werknemer.

2. Maatwerk als uitgangspunt voor de aanpak*2.1 Snelle veranderingen in de bedrijfstak*

De bedrijfstak ondergaat momenteel grote en snelle veranderingen. Bij individuele woningcorporaties uit zich dat ondermeer in schaalvergroting door middel van fusies en samenwerkingsverbanden. Tevens heeft de woningcorporatie te maken met kritischer wordende klanten. Deze ontwikkelingen bepalen onmiskenbaar de actuele veranderingsdynamiek in de bedrijfstak. Het tempo van veranderingen is daarbij hoog.

Dit stelt hogere eisen aan medewerkers en verhoogt het risico op werkdruk en RSI. Wat het risico van hoge werkdruk en RSI-klachten nog eens versterkt, is dat de veranderingen binnen de organisatie veelal plaatsvinden naast het reguliere werk: 'tijdens de verbouwing van de organisatie gaat de verhuur door'.

Tempo en richting van de veranderingen kunnen bij individuele woningcorporaties sterk verschillend zijn. De ene organisatie kan verder zijn met de implementatie van veranderingen dan de andere. Bovendien kiest niet iedere woningcorporatie voor dezelfde dienstverleningsconcepten of voor schaalvergroting. Een modelcorporatie of 'gemiddelde' corporatie is dus niet aan te wijzen. Tezamen met de verschillen in tempo en richting van veranderingen, leidt dit ertoe dat maatwerk het uitgangspunt moet zijn voor het terugdringen van hoge werkdruk en RSI-klachten.

2.2 Uitgangspunten voor de aanpak

Overheid en sociale partners zijn van mening dat de verantwoordelijkheid voor de aanpak van hoge werkdruk en RSI-klachten primair ligt bij de individuele woningcorporaties. Werknemers en werkgevers zijn heel goed in staat hun eigen problemen op te lossen. Het is daarbij essentieel werkdruk en RSI hanteerbaar en bespreekbaar te maken. Een goed meetinstrument kan hierbij helpen. Hiermee zijn in andere bedrijfstakken reeds goede ervaringen opgedaan. Dit hanteerbaar en bespreekbaar maken, in samenhang met het beschikken over gegevens van werkdruk en RSI in de eigen organisatie, alsmede het beschikken over de kennis van de mogelijke oorzaken, vergroot de kan-

sen en mogelijkheden om als werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg tot voor de organisatie passende oplossingen te komen. Hierbij zien overheid en sociale partners zich vooral in een faciliterende rol. De uitvoering van dit plan dient de individuele woningcorporaties zo goed mogelijk te ondersteunen. Het geven van informatie en voorlichting, het ontwikkelen en overdragen van kennis en het beschikbaar stellen van praktische instrumenten, passen bij uitstek in zo'n rol. Daar komt bij dat dit instrumenten zijn die goed aansluiten bij de bedrijfstak.

2.3 Een gedifferentieerde aanpak

Maatwerk betekent in dit plan van aanpak dat geen eenvormige benadering van de woningcorporaties wordt gehanteerd. Er zijn woningcorporaties die al maatregelen hebben genomen en er zijn woningcorporaties die nog niet bewust zijn van het belang van het terugdringen van hoge werkdruk en RSI-klachten en of deze risico's ook voorkomen in de eigen werkomgeving. Met die diversiteit moet rekening worden gehouden. Er is daarom gekozen voor een gedifferentieerde aanpak in de benadering van de bedrijfstak en het bieden van verschillende instrumenten voor maatwerk op individueel ondernemingsniveau. Deze gedifferentieerde aanpak moet recht doen aan de mate waarin individuele woningcorporaties thans beschikken over kennis van zaken over de arbeidsrisico's werkdruk en RSI en de wijze waarop de blootstelling aan deze arbeidsrisico's kan worden verminderd. Hierbij dient tevens rekening te worden gehouden met de samenstelling van groepen woningcorporaties en afdelingen binnen woningcorporaties waar hoge werkdruk en/of RSI-klachten in verhoogde mate zich voordoen.

De differentiatie in dit plan van aanpak krijgt vorm langs drie invalshoeken, te weten:

- de invalshoek 'erkennen', waarbij overheid en sociale partners activiteiten uitvoeren die zijn gericht op het voorlichten van individuele werkgevers en werknemers over aard, kenmerken en risico's van hoge werkdruk en RSI-klachten in de bedrijfstak en het informeren van de bedrijfstak over de resultaten van de nulmeting,
- de invalshoek 'herkennen', waarbij overheid en sociale partners activitei-

ten uitvoeren die zijn gericht op de bevordering van het gebruik door individuele woningcorporaties van instrumenten waarmee hoge werkdruk en RSI-klachten door individuele werkgevers en werknemers in hun werkomgeving kunnen worden herkend, en

- de invalshoek 'terugdringen', waarbij overheid en sociale partners activiteiten uitvoeren die zijn gericht op de bevordering van het gebruik door individuele woningcorporaties van instrumenten waarmee individuele werkgevers samen met hun werknemers (vertegenwoordigingen) hun eigen reductieaanpak kunnen opstellen en de uitvoering daarvan kunnen faciliteren.

2.4 Integrale en projectmatige aanpak

In dit plan van aanpak worden de hoofdlijnen van de aanpak aangegeven. Waar mogelijk zijn reeds concrete activiteiten benoemd. Overheid en sociale partners zijn echter van mening dat een verdere uitwerking op diverse onderdelen nog nodig is. Voor de uitwerking van dit plan van aanpak is gekozen voor een projectmatige manier van werken. Daar waar de doelgroepen verschillend zijn, er werkende weg invulling moet worden gegeven aan de verdere concretisering en op verschillende momenten in de tijd activiteiten moeten worden uitgevoerd, is een projectmatige manier van werken adequaat.

De projectmatige aanpak krijgt vorm in drie projecten, waarin de samenhangende aspecten inzake communicatie, instrumenten en kennisverspreiding worden ontwikkeld. Tevens zal moeten worden gewaarborgd dat deze drie projecten niet alleen op zichzelf integraal zijn, maar dat ook de samenhangen tussen deze projecten worden gewaarborgd bij de uitwerking en daarop wordt (bij)gestuurd. Het ligt dan ook voor de hand dat er één projectleider wordt aangesteld. In dit plan van aanpak worden het doel, het eindresultaat of eindproduct, het proces en de spelers benoemd, waarmee later in een projectvorm de uitwerking plaatsvindt onder leiding van een projectleider. Dat maakt de totaalwerkzaamheden die nog moeten plaatsvinden beheersbaar, transparant, planbaar en afrekenbaar. Bovendien kan de samenhang tussen de projecten op eenvoudige wijze worden geschetst,

waardoor ook de integraliteit tussen de drie projecten wordt bevorderd.

2.5 Visie op de aanpak

Bij de verdere uitwerking van dit plan van aanpak, zijn de volgende noties in algemene zin van belang:

- voor de aanpak van RSI en werkdruk is er een scala aan interventiemogelijkheden bruikbaar;
- deze kunnen zowel individugericht als organisatiegericht zijn;
- ook kunnen deze zowel preventief als curatief zijn gericht.

In de aanpak die de BBC voor ogen staat, moet het gaan om een mix van mogelijke maatregelen (en/en) en niet alleen om ééndimensionele keuzes. Er is daarbij geen eenduidig recept voor iedere woningcorporatie te bepalen. Wel dienen er hulpmiddelen beschikbaar te zijn die de keuze voor de mix door een individuele woningcorporatie vergemakkelijken.

Het gaat derhalve om een proces waarbij iedere woningcorporatie een afweging maakt, waarvoor de BBC bij wijze van facilititeit een voorselectie maakt van mogelijk effectieve interventies. Die voorselectie bestrijkt de assen preventief/curatief en individu/organisatie.

In de praktijk zullen woningcorporaties straks in hun eigen aanpak aan zowel 'belasting' als aan 'belastbaarheid' kunnen aangrijpen, zowel aan de 'organisatie' als aan het 'individu', zowel (meer) 'preventief' als (meer) 'curatief'.

Twee voorbeelden. De aanpak van RSI gaat verder dan alleen het aanpassen van de 'hulpmiddelen', zoals verstelbare beeldschermen, bureaustoelen en bureaus. In de praktijk moet de werknemer ook op de juiste wijze werken met deze hulpmiddelen en daarnaast de nodige andere aanbevelingen navolgen als pauzes nemen en afwisseling nemen in het werk. Cultuur en houding zijn hierbij dus eveneens belangrijke factoren. De aanpak dient ook in deze laatstgenoemde aspecten te voorzien. Werkdruk kan men omschrijven als te veel en te moeilijk werk in te weinig tijd. De draaglast is groter dan de draagkracht van de werknemer. Wanneer deze verstoorde balans lange tijd aanhoudt met onvoldoende mogelijkheden om te herstellen, leidt dit tot overspanning en uitputting van het lichaam. De draaglast wordt

door het werk zelf veroorzaakt (veel en moeilijk werk, verstoringen) en kan geregeld worden door het werk anders te verdelen of hulp in te roepen. De draagkracht wordt beïnvloed door de sfeer op het werk (conflicten, onduidelijke taken, weinig waardering), onzekerheid over het werk (ontslag en reorganisaties), veranderingen in het werk (eisen en vaardigheden), maar ook door privé-omstandigheden (zorgtaken, de relatie, ziektes en financiële situatie), de leefstijl (gezond eten, bewegen en ontspannen), de persoonlijke eigenschappen (zelfvertrouwen, perfectionisme, haasten, geen nee zeggen) of het meemaken van emotioneel ingrijpende gebeurtenissen. Voor elke werksituatie en werknemer ligt dit anders. De aanpak van werkdruk is dus maatwerk, houdt rekening met al deze factoren en is gericht op het verhogen van het zelfoplossend vermogen van de organisatie en het versterken van draagkracht van de medewerker.

2.6 Betrokkenheid partijen

2.6.1 Medezeggenschap

Betrokkenheid is het uitgangspunt

Het is essentieel dat Ondernemingsraden (OR) of Personeelsvertegenwoordigingen (PVT) op corporatieniveau nauw betrokken zijn bij de aanpak van RSI en werkdruk. De BBC acht de betrokkenheid van OR/PVT van dusdanig groot belang dat in deze paragraaf de visie en uitgangspunten worden neergelegd ten behoeve van de beoogd projectleider. Immers, de OR/PVT:

- kan bijdragen aan het creëren van draagvlak voor maatregelen;
- beziet arbeidsomstandigheden vanuit de invalshoek van werknemers;
- representeert op corporatieniveau 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.

Het is overigens duidelijk dat de Wet

op de Ondernemingsraden een belangrijke rol toekent aan de OR wat betreft de arbeidsomstandigheden.

Knelpunten bij de betrokkenheid van OR/PVT

Arbo staat hoog op de agenda van de OR. Na reorganisaties en wijziging van de organisatiestructuur staan arbeidsomstandigheden op de derde plaats van het prioriteitenlijstje van ondernemingsraden. Dat blijkt uit onderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut. OR-en hechten dus veel belang aan arbozaken. Dat is een goede uitgangspositie voor de door de BBC wenselijk geachte betrokkenheid van OR/PVT bij het plan van aanpak. Maar er zijn ook belangrijke knelpunten die de betrokkenheid van OR/PVT bij arbeidsomstandigheden belemmeren. OR/PVT-leden hebben vaak onvoldoende tijd voor arbo-onderwerpen. Of de vereiste deskundigheid ontbreekt hun¹. Bij de uitwerking en uitvoering van het plan van aanpak zullen we ons hier bewust van moeten zijn en waar mogelijk oplossingen moeten formuleren voor de knelpunten die de betrokkenheid van OR/PVT in de weg zouden kunnen staan.

Invulling rol OR/PVT

Naar het oordeel van de BBC dient de aan te trekken projectleider bij de opstelling en uitvoering van zijn projecten rekening te houden met de rol en de knelpunten van de OR/PVT en zijn activiteiten specifiek op OR en PVT te richten, mede in het licht van het KPMG-rapport.

2.6.2 Werkgevers en werknemers

Het verminderen van RSI en werkdruk kan alleen door de individuele woningcorporaties, in al hun verscheidenheid, zelf worden aangepakt. Met name zijn dat de directie, de arbo-coördinatoren, de leidinggevenden, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zoals hiervoor beschreven en alle andere werknemers. Iedere doelgroep heeft daarbij een bijzondere verantwoordelijkheid en taak.

Voorwaarde voor het communicatieplan en de te ontwikkelen hulpmiddelen en maatregelen uit dit plan van aanpak is dat deze bruikbaar zijn voor de genoemde groepen en dus aansluiten bij hun behoeften, omstan-

digheden, mogelijkheden en beperkingen (zoals gebrek aan deskundigheid en tijd). Om dit te waarborgen wordt bij het 'produceren' van onderdelen van dit plan van aanpak informatie over de bruikbaarheid, knelpunten en behoeften 'gehaald' bij deze groepen. Na de productie worden de producten 'gebracht' door deze groepen gericht te informeren over de faciliteiten die dit convenant voor hen biedt. Dit kan betekenen dat diverse activiteiten, instrumenten en voorlichting gedifferentieerd worden op maat van de genoemde groeperingen. Zo zal een leidinggevende van een kleine buitendienstafdeling andere behoeften hebben dan een directeur van een grote woningcorporatie. Het is volstrekt duidelijk dat de werkzaamheden van werknemers verschillend kunnen zijn en daarmee ook de risico's.

3. Uitvoering van activiteiten volgens de invalshoeken 'erkennen', 'herkennen' en 'terugdringen'

In het voorgaande is als uitgangspunt het leveren van maatwerk benoemd. Tevens is aangegeven dat dit maatwerk langs de drie invalshoeken 'erkennen', 'herkennen' en 'terugdringen' gestalte moet krijgen, al naar gelang de fase waarin een individuele woningcorporatie zich bevindt. In dit hoofdstuk worden de hierbij behorende activiteiten benoemd.

De doelgroep van de activiteiten in de invalshoeken 'erkennen', 'herkennen' en 'terugdringen' wordt gevormd door alle werkgevers en werkzame personen in de bedrijfstak. In hoofdstuk 2 is uiteengezet dat de BBC een projectmatige aanpak voor ogen staat met één projectleider.

3.1 Activiteiten ter ondersteuning van het 'erkennen'

Doel

Ten aanzien van de invalshoek 'erkennen' is het doel dat, afhankelijk van de aard van de functie, ultimo 2002 80% van de werkgevers en werknemers in de bedrijfstak op de hoogte is van omvang, aard en risico's van hoge werkdruk en RSI in de bedrijfstak.

Activiteiten

De hoofdactiviteit bij het bevorderen van het 'erkennen' is een op de bedrijfstak toegespitste voorlichtings-

campagne in het eerste jaar na ondertekening van het convenant. Deze vormt onderdeel van een breed communicatieplan. Dit plan wordt projectmatig opgesteld, zie hiervoor hoofdstuk vier. Voorshands denkt de BBC aan de volgende activiteiten en streefdata:

- a. Het in het derde kwartaal van 2001 organiseren van een startconferentie voor de bedrijfstak met een aantrekkelijk programma en verschillende (regionale) voorlichtingsbijeenkomsten.
- b. Het in 2001 informeren van organen met een wettelijke vastgelegde betrokkenheid bij arbeidsomstandigheden als ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigingen over de inhoud van het convenant en dit plan van aanpak.
- c. Het in 2002 uitvoeren van een permanente voorlichtingscampagne over de omvang, aard en risico's van hoge werkdruk en RSI in de bedrijfstak. In deze campagne dient aandacht te worden besteed aan het bespreken van werkdruk en RSI als vast onderdeel tijdens werkoverleg. Tevens dient aandacht te worden besteed aan de groepen woningcorporaties en afdelingen binnen woningcorporaties, waar een verhoogde kans op hoge werkdruk en RSI-klachten is geconstateerd.

Uit het op te stellen communicatieplan kan blijken dat het verstandig is om meerdere activiteiten te ontplooiën naast de activiteiten a., b. en c. Tevens zal het communicatieplan de exacte vormgeving en looptijd van de activiteiten bepalen en aanwijzingen geven voor de inhoud van de over te dragen boodschap.

3.2 Activiteiten ter ondersteunen van het 'herkennen'

Doel

Ten aanzien van de invalshoek 'herkennen' is het doel dat binnen twee jaar na ondertekening van het convenant 50% van de woningcorporaties de specifieke risico's ten aanzien van werkdruk en RSI heeft geïnventariseerd door middel van beschikbare instrumenten als een quick scan en een branchespecifieke RI&E. Dit betekent dat in de RI&E expliciet aandacht besteed is aan deze risico's (met behulp van de voor de branche te ontwikkelen RI&E-modules voor

werkdruk en RSI) en waar nodig voorzien van een planning van uit te voeren adviezen van de Arbodienst. Bij de totstandkoming van deze maatregelen is de werknemersvertegenwoordiging nadrukkelijk betrokken en is overeenstemming met hen bereikt. Voorts wordt periodiek een PAGO uitgevoerd, waarin gericht aandacht besteed wordt aan werkdruk en RSI.

Activiteiten:

Voorshands denkt de BBC aan de volgende activiteiten en streefdata:

- a. Het begin 2002 introduceren van het handboek/CD-ROM van de 'instrumentenbox'.
- b. Het begin 2002 beschikbaar stellen van één of meer op de markt beschikbare quick scan(s) werkdruk en quick scan(s) / beeldschermtachograaf RSI. Dit betreft softwareprogramma's waarmee elke organisatie kan meten hoe het met de werkdruk/RSI gesteld is en waar de belangrijkste oorzaken liggen. De beeldschermtachograaf 'waarschuwt' tevens wanneer een werknemer te lang achter de computer zit. Door het meten van de daadwerkelijke situatie in de eigen organisatie wordt het mogelijk om een plan van aanpak op maat te maken.
- c. Het begin 2002 introduceren van overige meetinstrumenten die binnen de eigen organisatie kunnen worden uitgezet en kunnen worden gebruikt.
- d. In samenhang hiermee wordt een branchespecifieke RI&E voor werkdruk en RSI ontwikkeld. Dit onderdeel van de RI&E moet in 2002 ter beschikking worden gesteld aan corporaties. Werkdruk en RSI moeten conform de Arbowet worden opgenomen in de driejaarlijkse RI&E. Om hieraan te voldoen zou dit deel van de RI&E in samenwerking met de Arbo-dienst kunnen worden ontwikkeld.
- e. Het in overleg met in de bedrijfstak werkzame arbodiensten en arboadviseurs ontwikkelen van een op de bedrijfstak gerichte adviesmodule, als onderdeel van het dienstenpakket dat aan individuele woningcorporaties wordt geboden. Deze genoemde activiteiten zullen onderdeel vormen van de te ontwikkelen 'instrumentenbox', zoals nader omschreven in hoofdstuk vier. De introductie zal worden begeleid door een voorlichtingscampagne, welke

onderdeel is van het communicatieplan.

Uit de ontwikkeling van de 'instrumentenbox' kan voortvloeien dat meer activiteiten worden ondernomen dan de hier onder a. tot en met e. genoemde activiteiten.

3.3. Activiteiten ter ondersteuning van het 'terugdringen'

Doel

Ten aanzien van de invalshoek 'terugdringen' is het doel dat uiterlijk op 1 januari 2004 80% van de woningcorporaties die te maken hebben met hoge werkdruk en/of RSI-klachten, een plan van aanpak heeft opgesteld om de blootstelling terug te dringen en zijn gestart met het toepassen van daarbij behorende maatregelen.

Activiteiten

Voorshands denkt de BBC aan de volgende activiteiten en streefdata:

- a. Het in 2002 en 2003 aan woningcorporaties ter beschikking stellen van op terugdringen gerichte instrumenten via de 'instrumentenbox'.
- b. Het in 2002 promoten van de kennisbank; naast het passief kennis kunnen nemen van ervaringen in de bedrijfstak, dient de kennisbank ook actief zelf kennis te verspreiden in de vorm van workshops, seminars en dergelijke. De kennisbank is nader omschreven in hoofdstuk vier.
- c. Het in 2002 informeren van woningcorporaties over diensten die een Arbodienst kan leveren en adviseren, welke diensten kunnen bijdragen tot het nemen van de juiste maatregelen. In samenhang hiermee het opzetten van een kring van arbocoördinatoren met specifieke kennis over werkdruk en RSI in de bedrijfstak.
- d. Het in 2002 en 2003 promoten van scholing en loopbaanbegeleiding. Veel van de werkdrukproblemen zijn gelegen in de verhouding tussen taken en regelmogelijkheden. Door werknemers hierop beter toe te rusten kan de druk teruggedrongen worden. Dit kan bovendien naadloos aansluiten bij de afspraken rond employability zoals die zijn vastgelegd in artikel 33 van de CAO.
- e. Het in 2002 opleiden van zogenaamde RSIconsulenten. Dit zijn werknemers die door een scholings-traject worden opgeleid om binnen hun eigen organisatie (en wellicht ook andere) voorlichting en advies over

RSI te geven. Het kan hierbij gaan om advies aan individuele collega's (bijvoorbeeld over de inrichting van hun werkplek) maar ook om advies aan het management over hoe de RSI-problematiek binnen het bedrijf aangepakt kan worden.

De genoemde activiteiten zullen worden begeleid door een voorlichtingscampagne, welke een onderdeel vormt en zal worden uitgewerkt in het communicatieplan. De instrumenten die zullen worden ingezet worden mede ontwikkeld in het project 'instrumentenbox'. De precieze opzet, inhoud en werkwijze van de kennisbank, vormen onderdeel van het project 'kennisbank'.

4. Drie integrale projecten

Zoals omschreven in paragraaf 2.4 kiezen we hier voor een samenhangende projectmatige aanpak.

Overheid en sociale partners hebben de volgende drie integrale projecten geformuleerd:

- het opstellen van een communicatieplan;
- het ontwikkelen van een 'instrumentenbox';
- het ontwikkelen van een kennisbank.

Bij de uitwerking van de drie integraal samenhangende projecten, dient de onderlinge samenhang eveneens te worden gewaarborgd.

Het eerste project richt zich op het communicatieplan. Van begin tot eind zal communicatie bij de implementatie van dit plan van aanpak een belangrijk instrument zijn. Het communicatieplan moet waarborgen dat gedurende het gehele traject van uitvoering van dit plan van aanpak, de communicatie eenduidig en in samenhang wordt uitgevoerd.

Het tweede project richt zich op het ontwikkelen en vullen van een 'instrumentenbox'. Daarin kunnen zowel bestaande en elders succesvol gebleven instrumenten worden opgenomen, als nieuwe instrumenten voor worden ontwikkeld. De 'box' wordt begeleid door een werkboek en CD-ROM. Met de 'box' moeten individuele woningcorporaties praktisch aan de slag kunnen binnen de eigen werkomgeving.

Het derde project richt zich tenslotte op het delen van de praktijkkennis en

-ervaringen die individuele woningcorporaties in de loop van de tijd hebben opgedaan en nog gaan opdoen. Dit delen kan een enorm vliegwieleffect geven aan het succes van de aanpak van RSI-klachten en hoge werkdruk in de bedrijfstak woningcorporaties.

Deze projecten zullen alle direct na ondertekening van het convenant in juni 2001 starten. Voor de projecten zal in een projectleiding worden voorzien die verantwoordelijk is voor de uitvoering. De coördinatie is hierbij van wezenlijk belang.

4.1 Ontwikkelen van een toegespitst communicatieplan (project 1)

Doelstelling

Het communicatieplan is bedoeld om werkgevers en werknemers bewust te maken van de arbeidsrisico's werkdruk en RSI als oplosbaar probleem. Tevens is het doel de kennis te vergroten over maatregelen die tijdig kunnen worden genomen om de mate van blootstelling aan werkdruk en RSI terug te dringen. Daarnaast moet de communicatie zo wervend en overtuigend zijn dat het betrokkenen overtuigt om over maatregelen na te denken en vervolgens aanzet tot actie. Belangrijk is dat communicatiestrategie aansluit bij de beleving van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak en tevens past in de veranderingsdynamiek van de bedrijfstak.

De communicatieactiviteiten zijn in eerste aanleg gericht op alle werkgevers in de bedrijfstak, alle werknemers in de bedrijfstak, de werknemersvertegenwoordigingen binnen de woningcorporaties en de in de bedrijfstak actieve arbodiensten en arbo-adviseurs. De aard van de activiteiten zal moeten worden afgestemd op de aard van de problematiek. Tevens moeten de activiteiten effectief en toegespitst zijn.

Uitgangspunten

De volgende aandachtspunten en overwegingen dienen als uitgangspunten bij de uitwerking van het communicatieplan:

a. Sociale partners zullen zelf voorlichtingsactiviteiten rond werkdruk/RSI ontwikkelen en uitvoeren, waarbij sprake is van afstemming met het gezamenlijk afgesproken communicatieplan.

b. De vaststelling dat werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen) een wettelijke taak hebben als het gaat om aandacht voor arbeidsomstandigheden.

c. De inzet van communicatieactiviteiten moet achtereenvolgens worden gericht op het 'erkennen' van hoge werkdruk en RSI-klachten als arbeidsrisico, het 'herkennen' van hoge werkdruk en RSI-klachten in de eigen organisatie en het onder de aandacht brengen van de verschillende mogelijkheden voor het aanpakken en daarmee 'terugdringen' van werkdruk/RSI en het stimuleren van de dialoog in woningcorporaties over die mogelijke maatregelen. In de uitwerking van deze communicatie, is tweezijdigheid een belangrijk uitgangspunt.

d. De communicatie wint aan effectiviteit als wordt gekozen voor een benadering die aansluit bij de werkomgeving van de bedrijfstak.

e. De toonzetting zal concreet, kort en 'beeldend' (aan de hand van voorbeelden, weinig tekst en veel beeldmateriaal) van opzet moeten zijn.

Activiteiten

Naar de mening van de BBC kan naast de in hoofdstuk drie genoemde communicatieactiviteiten tevens gedacht worden aan:

a. Een voorlichtingscampagne, gericht op het 'erkennen' van hoge werkdruk en RSI als arbeidsrisico's in de bedrijfstak; deze zal zijn gericht het bevorderen van de bewustwording van werkgevers en werknemers van de risico's, verbonden aan blootstelling aan werkdruk en RSI en over de mogelijkheden om deze risico's te beperken.

b. Een voorlichtingscampagne gericht op het 'herkennen' van RSI en hoge werkdruk in de eigen organisatie, in samenhang met de gefaseerde introductie van de te ontwikkelen 'instrumentenbox', waarin in ieder geval quick scans ter 'herkennen' van de arbeidsrisico's zijn opgenomen.

c. Een voorlichtingscampagne gericht op het 'terugdringen' van de blootstelling aan de arbeidsrisico's, waaronder het stimuleren van woningcorporaties om een plan van aanpak op te stellen en maatregelen toe te passen om de mate van blootstelling aan de in het convenant genoemde arbeidsrisico's te verlagen en waarbij in eerste

aanleg wordt gestart met de aanpak van het RSI-risico.

d. Sociale partners spannen zich daarnaast in het convenant onder de aandacht te (blijven) brengen bij hun achterban via de eigen en andere media, met een gemeenschappelijke boodschap die is afgestemd met het communicatieplan.

Planning

Dit project wordt direct na ondertekening van het convenant in juni 2001 opgestart. Daartoe wordt in het derde kwartaal van 2001 een startnotitie opgesteld met de uitgangspunten en randvoorwaarden, een offerteprocedure gehouden en een opdracht verstrekt. De opzet van het communicatieplan dient uiterlijk in oktober 2001 gereed te zijn. In het najaar van 2001 vinden de eerste activiteiten plaats, die zullen doorlopen tot de einddatum van dit convenant.

4.2 Ontwikkelen van een 'instrumentenbox' (project 2)

Doel

Doel van dit project betreft het aanreiken van instrumenten aan woningcorporaties door het ontwikkelen en het aan woningcorporaties beschikbaar stellen van een uitgebreide 'instrumentenbox'. Daarmee moeten zij in staat zijn het 'erkennen', 'herkennen' en 'terugdringen' concreet vorm en inhoud te geven binnen de eigen organisatie. Een handboek en CD-ROM begeleiden de 'instrumentenbox'. Daarmee moet in één oogopslag duidelijk zijn hoe de instrumenten kunnen worden gebruikt, bijvoorbeeld hoe de organisatie een analyse kan maken van de eigen organisatie op het punt van hoge werkdruk en RSI-klachten en hoe een eigen plan van aanpak op maat kan worden opgesteld.

Uitgangspunten

Als uitgangspunten gelden:

- a. De inhoud van de 'instrumentenbox' moet flexibel en specifiek kunnen worden gebruikt door de individuele woningcorporatie.
- b. De te ontwikkelen instrumenten moeten effectief en aanvullend zijn op wat er al is, en zullen moeten worden ontwikkeld in samenspraak met de in de bedrijfstak werkzame bedrijfsadviseurs.

c. Daarnaast zal de 'instrumentenbox' (voorbeelden van) getoetste instrumenten bevatten waarmee individuele woningcorporaties zelf de blootstelling aan werkdruk en RSI kunnen meten en kunnen reduceren.

Inhoud

Naar de mening van de BBC kan naast de in hoofdstuk drie genoemde activiteiten tevens gedacht worden aan:

- a. Een gebruiksvriendelijk computerprogramma dat zodanig van opzet is, dat een individuele woningcorporatie zelf op basis van het invullen van de huidige werksituaties een maatwerkadvies krijgt om het plan van aanpak op te stellen en uit te voeren. Het programma biedt de mogelijkheid een onderscheid te maken naar verschillende afdelingen binnen de organisatie.
- b. De mogelijkheid van het inschakelen van een externe adviseur met een advies voor de individuele woningcorporatie ten aanzien van arbeidsorganisatie, taakverdeling, werkplekinrichting, pauze- en rusttijden en interne communicatie. Dit advies wordt vanuit het convenant gedeeltelijk gesubsidieerd via 'tegoedbonnen'.
- c. Een overzicht van mogelijk toe te passen maatregelen, waarmee individuele woningcorporaties zelf aan de slag kunnen. De nulmeting die is uitgevoerd door TNO Arbeid vormt hiervoor een bron, alsmede 'best practices' die binnen de bedrijfstak en in andere bedrijfstakken reeds worden toegepast en worden verzameld in de op te zetten kennisbank. Deze maatregelen zullen worden ingedeeld naar drie typen, afhankelijk van het gemak waarmee deze zijn te implementeren en de termijn waarop realisatie mogelijk is:
 - praktijkmaatregelen, die zich reeds in de praktijk hebben bewezen en dus voorhanden zijn en die men op korte termijn zonder grote investering kan invoeren,
 - ontwikkelingsmaatregelen, waarbij men de huidige werkwijze en werkplekinrichting intact houdt en die meer inspanning en investeringen vergen dan de praktijkmaatregelen,
 - innovatiemaatregelen, waarbij mede de manier van werken in de instelling wordt aangepast en daarom de nodige voorbereiding en investeringen vergen voordat tot implementatie van de maatregelen kan worden overgegaan.

- Checklists met betrekking tot aandachtspunten RI&E en PAGO, specifiek voor de branche ontwikkelde RI&E-module voor werkdruk en RSI, nuttige contacten met arbodiensten en adviseurs, voorbeelden van een plan van aanpak, overzicht van aandachtspunten met betrekking tot de inrichting van de werkplek, opzet van een communicatiestrategie, belangrijke organisaties/adressen, de FARBO-regeling en subsidiebonnen voor bijvoorbeeld in-company-trainingen en voor persoonlijke begeleiding voor individuele werknemers.
- e. Tot slot bevat de 'instrumentenbox' ook financiële instrumenten ter stimulering, zoals bijvoorbeeld het gebruik van de FARBO-regeling en 'tegoedbonnen' voor de inhuur van arbodeskundigen.
- f. In de uitwerking van dit project zal nader worden onderzocht in hoeverre instrumenten die elders met succes zijn toegepast, eveneens kunnen worden ingezet in de bedrijfstak woningcorporaties.

Planning

De 'instrumentenbox' zal in fasen worden ontwikkeld en beschikbaar worden gesteld. Prioriteit wordt gegeven aan instrumenten die het 'herkennen' bevorderen, zoals bijvoorbeeld de quick scans. Een dergelijke aanpak maakt een snelle start mogelijk met reeds beschikbare instrumenten en geeft tijd om nieuwe instrumenten te ontwikkelen die inspelen op vraag van woningcorporaties. Een prettig neveneffect van deze gefaseerde aanpak is daarbij dat op verschillende momenten gedurende de looptijd van het convenant, de aandacht kan worden gevraagd voor de uitvoering van maatregelen. Daartoe wordt in het derde kwartaal van 2001 een startnotitie opgesteld met de uitgangspunten en randvoorwaarden voor de 'instrumentenbox', een offerteprocedure gehouden en een opdracht verstrekt.

4.3 Ontwikkelen van een kennisbank (project 3)

Doel

Doelstelling van de kennisbank is het snel en op toegankelijke wijze kunnen leren van elkaars praktijkervaringen. Dit stimuleert het eigen handelen. Door 'best practices' van individuele woningcorporaties en andere bedrijfstak

stakken te ontsluiten voor alle woningcorporaties, kan een vliegwielerwerking in gang worden gezet om de aanpak van RSI-klachten en hoge werkdruk enorm te versnellen. 'Zien is doen', zo luidt een bekende stelling. Juist degenen die ervaring hebben kunnen exact aangeven waar de succes- en faalfactoren zitten en hoe het binnen de eigen organisatie moet worden aangepakt om het tot een succes te maken.

Uitgangspunten

- a. De kennis moet makkelijk en snel toegankelijk zijn voor alle werkgevers, werknemers, werknemersvertegenwoordigers en arboadviseurs.
- b. Het moet gaan om praktische tips, voorbeeldprojecten en dergelijke.
- c. Naast het 'passief' delen van de best-practices, dient ook een 'actieve' wijze van verspreiding van best practices plaats te vinden; dat wil zeggen dat de kennisbank het mogelijk maakt voorbeelden en practices te verspreiden.
- d. De kennis die wordt opgeslagen dient te worden gestructureerd, bijvoorbeeld naar RSI en werkdruk, grote en kleine organisaties, en de invalshoeken 'erkennen', 'herkennen' en 'terugdringen'.

Inhoud

In de uitwerking zijn twee sporen van belang. De eerste vormt het opzetten van de infrastructuur. In de uitwerking kan worden gedacht aan een website in samenhang met andere websites. Het voordeel hiervan is dat deze makkelijk en van iedere werkplek is te benaderen. Daarnaast maakt dat het mogelijk om actueel te zijn en te blijven en een tweezijdige communicatie in te bouwen (e-mail). Het tweede spoor betreft de organisatie van de 'content' (inhoud) van de website. Hierbij zijn de acties gericht op het verkrijgen van de 'best practices' en het promoten van de aldus gevulde kennisbank.

Planning

In de periode juli – september 2001 wordt een projectplan opgesteld. De kennisbank moet een jaar na ondertekening van het convenant (eind tweede kwartaal 2002) operationeel zijn.

DEEL II: Aanpak reïntegratie

5. Activiteiten reïntegratie

5.1. Aanleiding en uitgangspunten

Naast de reductie van de blootstelling aan hoge werkdruk en RSI-klachten, hebben partijen zich in het convenant tevens ten doel gesteld om in samenhang met CAO-afspraken op bedrijfstakniveau activiteiten te ontwikkelen die zijn gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en wao-instroom.

Partijen hebben geconstateerd dat het hen ontbreekt aan kwantitatief en kwalitatief inzicht op bedrijfstakniveau over ziekteverzuim en inzicht in de succes- en faalfactoren van het huidige reïntegratieproces. Daartoe is op bedrijfstakniveau informatie nodig over de omvang en oorzaken van het langdurig ziekteverzuim. Hiertoe zullen instrumenten worden ontwikkeld, gericht op de registratie van verzuim op bedrijfstakniveau en een voorbeeldprotocol.

Voor de aanpak en uitwerking gelden dezelfde uitgangspunten als voor de aanpak van werkdruk en RSI, zoals verwoord in hoofdstuk twee. Primaire verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers, maatwerk in de aanpak en een faciliterende en projectmatige rol voor de overheid en sociale partners, zijn hierbij de trefwoorden.

5.2. Doel en doelgroep

Het doel is om langdurig ziekteverzuim en wao-instroom terug te dringen. Op basis van de hierna te noemen activiteiten, zullen partijen in staat moeten zijn – indien mogelijk en gewenst – uiterlijk een jaar na ondertekening van het convenant een kwantitatieve taakstelling en bijbehorende maatregelen te kunnen formuleren.

Werkgevers en werknemers in de bedrijfstak, alsmede in de bedrijfstak werkzame arbodiensten en adviseurs, vormen de doelgroep van de activiteiten.

5.3. Activiteiten tot 1 juli 2002

a. Partijen zullen in het derde kwartaal van 2001 onderzoek laten doen naar branchespecifieke kerngegevens, waaronder de succes- en faalfactoren van het huidige reïntegratieproces, alsmede voor het doen van voorstellen voor facilitering van woningcorporaties in het voeren van een effec-

tief verzuimbeleid. De te verzamelen kerngegevens kennen zowel een kwantitatief als een kwalitatief aspect. Deze kerngegevens dienen gebruikt te kunnen worden om – indien mogelijk en gewenst – streefcijfers voor de bedrijfstak als geheel te formuleren.

b. Partijen spreken af dat in 2002 een systeem van ziekteverzuimregistratie op bedrijfstakniveau wordt opgezet, waarmee individuele woningcorporaties hun eigen ziekteverzuimcijfers kunnen vergelijken met de landelijke en regionale verzuimcijfers in de bedrijfstak (benchmark).

Voorwaarden voor een dergelijke sectorbrede ziekteverzuimregistratie zijn:

- het bieden van de mogelijkheid om analyse te kunnen plegen op bedrijfstakniveau;
 - vrijwillige deelname van woningcorporaties;
 - woningcorporaties leveren via een eenvoudige applicatie gegevens aan een meetinstantie;
 - sociale partners zijn opdrachtgever;
 - twee jaar abonnement subsidiëren door FSOW, daarna moeten woningcorporaties het zelf financieren (geschatte kosten tussen f 100,- en f 500,- per woningcorporatie).
- c. Partijen spreken af in 2002 een voorbeeldprotocol ziekteverzuimaanpak te ontwikkelen. Dit protocol kunnen werkgevers gebruiken bij het opstellen van een eigen regeling. Het protocol wordt op werkbaarheid en resultaatgerichtheid eerst getoetst door middel van proefprojecten of pilots. In het protocol worden in ieder geval de volgende afspraken vastgelegd:
- verzuimbegeleiding na ziekmelding;
 - inhuren of opbouwen van deskundigheid binnen de instelling;
 - betrokkenheid van Arbodienst;
 - betrokkenheid van de OR bij het integratiebeleid;
 - trainingen (management) en voorlichting;
 - terugkoppeling naar RIE.

Ten behoeve van de onder a. tot en met c. genoemde onderdelen, zullen in het derde kwartaal van 2001 startnotities worden opgesteld. Deze startnotities zullen dienen om in het vierde kwartaal offertes te vragen aan in de materie gespecialiseerde bureaus, gericht op opdrachtverlening in het eerste kwartaal van 2002.

Partijen zullen uiterlijk op 1 juli 2002

een plan van aanpak voor de reïntegratie hebben opgesteld.

Deel III: Overig en begroting

6. 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 ongevalen. Met de Arbeidsomstandighedenwet 1998 geldt een nieuw handhavingsbeleid dat uitgaat van een 'lik-op-stukbenadering'. Bij geconstateerde overtreding krijgt een bedrijf of instelling direct een waarschuwing met daaraan gekoppeld een termijn waarbinnen de overtreding moet zijn opgeheven. Wordt hier niet aan voldaan dan volgt een bestuurlijke boete. In geval van ernstige en direct beboetbare overtredingen, wordt direct een bestuurlijke boete opgelegd en zo nodig de activiteit stilgelegd. Projectmatige inspecties worden gepland, naar omvang en frequentie afhankelijk van de risico's in de bedrijfstak en het belang van het arbo-onderwerp. Gezien de afspraken in het convenant en onder voorwaarde van uitvoering van de afspraken in het convenant en onderhavig plan van aanpak, ligt het voor de hand dat de Arbeidsinspectie tijdens de convenantsperiode terughoudend is bij het entameren van actieve inspectie-projecten met betrekking tot de convenantsonderwerpen. Voorts ligt het voor de hand dat na afloop van de convenantsperiode individuele werkgevers door de Arbeidsinspectie bij inspecties, klachten en ongevallen worden aangesproken op naleving van de convenantsafspraken met betrekking tot RI&E en ondersteuning door de arbodienst.

Belangrijke voorwaarde is dat is gebleken uit de voortgangsbewaking dat de convenantsafspraken in belangrijke mate al op 'vrijwillige basis' zijn geïmplementeerd. Waar nodig geacht en mogelijk kan dit na afloop van het convenant leiden tot een branchespecifieke beleidsregel, die door de Arbeidsinspectie bij haar reguliere inspecties zal worden gehandhaafd. Het voorgaande betekent dat tijdens de looptijd van het convenant geen projectmatige inspecties met betrekking tot werkdruk en RSI zullen plaatsvinden zonder voorafgaand overleg met partijen vertegenwoordigd in de BBC. De Arbeidsinspectie draagt zorg dat zowel intern als ook extern in haar voorlichtingsactiviteiten aandacht aan een eenduidige boodschap over de afspraken in het Arboconvenant bedrijfstak Woningcorporaties wordt gegeven.

7. Overleg, voortgangsbewaking en evaluatie

Voortgangsbewaking wordt door overheid en sociale partners als een belangrijk onderdeel van de afspraken beschouwd. Via tussentijdse metingen zal de voortgang worden bepaald en zal worden beoordeeld of aanvullende afspraken moeten worden gemaakt om de doelstelling van het Arboconvenant bedrijfstak Woningcorporaties als genoemd in artikel 2, lid 1, te bereiken. De volgende metingen zijn voorzien:

a. Als onderdeel van de in hoofdstuk 3 genoemde activiteiten met betrekking tot de drie invalshoeken en de daaraan verbonden voorlichtingscampagnes, zullen op de benoemde data de aan de drie invalshoeken verbonden doelen op hun resultaat worden gemeten.

b. In de eerste helft van 2004 zal een meting worden gehouden om vast te

stellen of de kwantitatieve taakstellingen, zoals opgenomen in artikel 2 van het convenant, zijn gerealiseerd.

c. Na afloop van de convenantperiode zal een evaluatie worden opgesteld van de uitvoering van dit plan van aanpak.

8. Begroting en financiering

De geraamde kosten voor de algehele facilitering gedurende de convenantsperiode bedragen f 5.100.000 (€ 2.314.280) inclusief BTW, waarvan f 2.550.000 (€ 1.157.140) inclusief BTW wordt bekostigd door de sociale partners en f 2.550.000 (€ 1.157.140) inclusief BTW wordt bekostigd door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op basis van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden. De bijdrage van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt aangewend voor de faciliteiten genoemd onder A3, B1, B2, B3, B4, C1, D1, D2, E1, F1.

Op jaarbasis gaat het om de volgende bedragen:

2001:
f 525.000 of € 238.235
2002:
f 1.275.000 of € 578.570
2003:
f 450.000 of € 204.201
2004:
f 300.000 of € 136.134
Totaal
f 2.550.000 of € 1.157.140

Tabel 1 geeft een overzicht van het totaal aan faciliteiten en de daarvoor gereserveerde middelen in duizenden guldens.

In tabel 2 zijn de gereserveerde middelen weergegeven in euro's.

Tabel 1: geraamde kosten Arboconvenant sector

Woningcorporaties in duizenden guldens

	FACILITEIT	2001	2002	2003	2004
A. Aanpak werkdruk en RSI	1. Ontwikkelen en uitvoeren communicatieplan	200	200	200	100
	2. Ontwikkelen en uitvoeren instrumentenbox	500	850	300	200
	3. Ontwikkelen en uitvoeren kennisbank	200	400	50	
B. Activiteiten reïntegratie langdurig zieke werknemers	1. Verzamelen branche-specifieke kerngegevens	75	100		
	2. Ontwikkelen en opbouw ziekteverzuimregistratie	50	50	50	50
	3. Ontwikkelen protocol ziekteverzuimaanpak	25			
	4. Reservering activiteiten aanvullend plan van aanpak		300		
C. Betrokkenheid partijen	1. Medezeggenschap, werkgevers en werknemers	75	75	75	75
D. Overleg, voortgangsbewaking en evaluatie	1. Tussenmeting		200		
	2. Eindevaluatie			150	50
E. Projectleiding	1. Aanstellen projectleider	75	125	100	100
F. Ondersteuning	1. BBC	25	25	25	25
TOTAAL PER JAAR		1225	2325	950	600

Tabel 2: geraamde kosten Arboconvenant sector Woningcorporaties in Euro's

	FACILITEIT	2001	2002	2003	2004
A. Aanpak werkdruk en RSI	1. Ontwikkelen en uitvoeren communicatieplan	91	91	91	45
	2. Ontwikkelen en uitvoeren instrumentenbox	227	386	136	91
	3. Ontwikkelen en uitvoeren kennisbank	91	181	23	
B. Activiteiten reïntegratie langdurig zieke werknemers	1. Verzamelen branche-specifieke kerngegevens	34	45		
	2. Ontwikkelen en opbouw ziekteverzuimregistratie	23	23	23	23
	3. Ontwikkelen protocol ziekteverzuimaanpak	11			
	4. Reservering activiteiten aanvullend plan van aanpak		136		
C. Betrokkenheid partijen	1. Medezeggenschap, werkgevers en werknemers	34	34	34	34
D. Overleg, voortgangsbewaking en evaluatie	1. Tussenmeting		91		
	2. Eindevaluatie			68	23
E. Projectleiding	1. Aanstellen projectleider	34	57	45	45
F. Ondersteuning	1. BBC	11	11	11	11
TOTAAL PER JAAR		556	1055	431	272

¹ Zie voor een overzicht KPMG Bureau voor Economische Argumentatie, Strategieplan Arboconvenanten en werknemersvertegenwoordigingen, Hoofddorp, september 2000.