

# Arbo bij provincies in goede handen

Provincies hebben de smaak van samenwerking te pakken. In korte tijd organiseerde het A&O-fonds Provincies vier drukbezochte congressen, die de bezoekers de mogelijkheid boden om in ongedwongen sfeer vruchtbare contacten te leggen en van elkaar te leren. Zo ook tijdens het recente Arbofestival, waar een belangrijke nieuwe sectorprijs werd uitgereikt. “De grote variëteit aan onderwerpen maakt duidelijk dat provincies hun taak op arbogebied zeer serieus nemen. Eigenlijk is iedereen winnaar.”

Jan Koekebakker

**H**et A&O-fonds Provincies timmert stevig aan de weg. Nadat de afgelopen anderhalf jaar al drie congressen waren belegd rond de HRM-prijs, de Medezeggenschapsprijs en ‘Elders verworven competenties’, kwamen onlangs ruim vijftig deelnemers in Utrecht bijeen om het Arbofestival te vieren. De zowel leerzame als feestelijke dag bereikte een climax toen de Arbo Prijs Provincies onder luid gejuich werd uitgereikt aan de centrale arbo-adviseur en preventiewerkers van Noord-Holland. “Met het congres hebben we gevierd dat provincies nu alweer meer dan tien jaar met groot succes samenwerken op arbogebied”, glundert manager Peter Smits van het A&O-fonds Provincies. “Het Arboconvenant 2003-2006 vormde daartoe de opmaat. De tussen provinciale overheden en sociale partners gesloten overeenkomst leidde destijds tot een flinke reductie

van ziekteverzuim, arbeidsrisico’s, werkdruk en RSI. Met een grote kostenbesparing als gevolg. Onder de supervisie van het A&O-fonds Provincies zijn sindsdien het Provinciaal Agressie Registratiesysteem (PAR), de Arbocatalogus en de digitale risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgebracht. Er is een hecht netwerk van arbocoördinatoren ontstaan en regelmatig worden workshops, trainingen en studiebijeenkomsten georganiseerd om kennis uit te wisselen en de professionalisering verder te bevorderen.”

## Werk aan de winkel

De tevredenheid over de samenwerking op arbogebied wordt gedeeld door de Inspectie SZW (de voormalige Arbeidsinspectie). Volgens directeur Marga Zuurbier hebben provincies door de grote diversiteit in taken te maken met een scala aan arbeidsrisico’s. “Doordat provincies bovendien

veel werk uitbesteden, zijn ze ook verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van hun tijdelijke medewerkers. Daarom controleren wij regelmatig, vooral in de buitendienst en op onderwerpen als veilige arbeidsplaatsen, arbeidsmiddelen, arbeidshygiëne, arbozorg, opdrachtgeverschap en ergonomie.” Inmiddels is het nodige bereikt, aldus Zuurbier. “De sector mag met name trots zijn op de Arbocatalogus, die meerdere onderwerpen beschrijft en voortdurend wordt geactualiseerd.” Geïnspireerd door de positieve resultaten blijven de arbeidsomstandigheden bij de provincies hoge prioriteit behouden. “Voor de toekomst staan onder meer projecten op stapel over Het Nieuwe Werken, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap”, vertelt Jannet Bergman, projectleider arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt bij het A&O-fonds Provincies. “Voorts gaan we onderzoeken



Fred Stroo (A&O) reikt prijs uit aan NH. (Midden Maarten van er Molen (met bril))



Noord Holland wint Arboprijs

hoe en in welke mate digitale arbo-instrumenten kunnen worden ingezet. Er zijn diverse app's en andere programma's beschikbaar, die informatie bieden over zaken als de inrichting van de werkplek, beeldschermstelling, duurzame inzetbaarheid, het meten van de geluidsbelasting en de fysieke belasting. Samen met de provinciale arbocoördinatoren gaan we die inventariseren en toetsen op de bruikbaarheid voor onze sector. Er blijft dus genoeg werk aan de winkel."

### Grote variëteit

Om mee te dingen naar de Arboprijs hadden tien provincies hun meest succesvolle project ingediend. Daaruit bleek duidelijk hoe groot de variëteit aan arbo-onderwerpen op provinciaal niveau is. Zo staat in Zuid-Holland de opvang na een schokkende gebeurtenis hoog op de agenda en doet Flevoland veel aan RSI-preventie. Utrecht en Overijssel zien erop toe dat de arboregels bij Het Nieuwe Werken c.q. telewerken stipt worden nageleefd. In Groningen worden mooie resultaten geboekt bij de aanpak van agressie en geweld, terwijl in Friesland en Drenthe het ziekteverzuim door een gerichte aanpak fors is gedaald. Noord-Brabant heeft de arboregie in eigen hand genomen en Gelderland houdt de vinger aan de pols bij het persoonsgebonden vitaliteitsbudget. Noord-Holland won de



*De provinciale projectvertegenwoordigers*

Arboprijs - een sculptuur getiteld chapeau - met het project 'Functie Risico Profiel en de PNH Arbo Academy'. Eervolle vermeldingen gingen naar Zuid-Holland en Drenthe. "Het was moeilijk kiezen en eigenlijk is iedereen winnaar", aldus de jury, die in het bijzonder lette op onderscheidend vermogen, uitvoerbaarheid, betrokkenheid van de medewerkers en uitwisselbaarheid.

### Trots en superblij

Tijdens het congres kreeg iedere provinciale afgevaardigde precies drie minuten om het eigen project uit de doeken te doen. Dat is natuurlijk vrij kort voor onderwerpen waaraan vaak jaren wordt gewerkt, maar vanwege de beschikbare tijd kon dit niet anders. Op zijn kantoor in het Provinciehuis te Haarlem is Centrale Arbo Adviseur Maarten van der Molen dan ook graag bereid om achteraf nog wat dieper op de achtergronden van het winnende project in te gaan. In Noord-Holland zijn alle - ongeveer 200 - functies en de daaraan verbonden arbeidsrisico's in kaart gebracht. Voor iedere functie is geïnventariseerd welke veiligheids- en gezondheidseisen (V&G) de arbowetgeving hieraan stelt. Te denken valt daarbij aan zaken als beeldschermwerk, fysieke belasting, gevaarlijke stoffen, biologische factoren, arbeidsveiligheid, PSA, agressie en geweld.

Zodoende weten alle medewerkers (1.200 fte's) welke eisen aan hun functie worden gesteld, wat de risico's zijn, hoe ze daarmee moeten omgaan en welke preventieve maatregelen kunnen worden genomen." Van der Molen legt uit dat hij en zijn team inmiddels zo'n anderhalf jaar aan het systeem hebben gewerkt. "Nadat de functierisicoprofielen op papier zijn vastgelegd, worden de betreffende risico's ondergebracht in de digitale 'PNH Arbo Academy'. Uiteindelijk is de bedoeling dat alle informatie omstreeks de zomer in fasen beschikbaar komt. Via het werkblad van computer of iPad kunnen de gebruikers dan op ieder gewenst moment doorklikken naar de verschillende onderwerpen van het programma zoals werkplekergonomie, persoonlijke beschermingsmiddelen, psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting en fysieke factoren. De Arbo Academy kent een e-learninggedeelte, een toolkit en een toolbox, zodat iedereen steeds kan bijleren en zelf of in overleg met het management kan werken aan de arbeidsveiligheid." Maarten van der Molen is "trots en superblij" dat Noord-Holland de Arboprijs heeft binnengesleept, temeer omdat het project nog in ontwikkeling is. "Het arbobeleid krijgt hierdoor een enorme boost. Hoe breder het draagvlak, des te meer aandacht we kunnen besteden aan arbozaken. Dat is in het belang van de



**Doordat de provincie de eigen regie op zich heeft genomen, is ook de rol van de arbodienst gewijzigd. Het verzuim wordt tegenwoordig gemanaged en het proces gedemedicaliseerd.**



Peter Smits



Joke de Witt

medewerkers en de organisatie als geheel. Het mes snijdt zo aan twee kanten.”

## Regie in eigen hand

Dat goede arbeidsomstandigheden niet alleen gunstig zijn voor de veiligheid en gezondheid van werknemers, maar ook veel geld kunnen opleveren, valt te beluisteren in het Provinciehuis van Drenthe te Assen. In 2009 bedroeg het ziekteverzuim onder de 600 Drentse provincieambtenaren bijna 6%. Er werd veel frequent en langdurig verzuimd, de taken en rollen na een ziekmelding waren onduidelijk en de arbodienst functioneerde niet naar wens. “Sindsdien is veel veranderd”, zegt Arbo- en milieucoördinator Joke de Witt. In positieve zin, want in 2012 was het verzuim gedaald tot 4%. Vergelijken met de situatie in 2009 betekent dit een besparing van 670.000 op de loonkosten en een grotere inzetbaarheid.

“Toen we begonnen met dit project werd al snel duidelijk dat iedere vorm van sturing vanuit de organisatie ontbrak. Op dat punt is een ingrijpende switch gemaakt. We zijn overgestapt op een andere arbodienst en hebben de regie bij het verzuimbeleid in eigen hand genomen. Als gevolg hiervan accepteren we niet meer klakkeloos dat medewerkers zelf bepalen of en hoelang ze vanwege ziekte thuis blijven. De huidige filosofie luidt: ‘ziek zijn overkomt je, maar verzuim is vaak een beïnvloedbare eigen keuze’. Wie ziek is, is niet per definitie volledig arbeidsongeschikt. Bij een ziekmelding wordt nu gekeken wat een medewerker nog wél kan in plaats van wat hij (zij) niet kan.” Die gedachte is volgens Joke de Witt niet

zomaar ontstaan, maar dwingend door de wetgever opgelegd. “De Wet Verbetering Poortwachter die sinds 2002 geldt, schrijft voor dat zowel werkgevers als werknemers zich moeten inzetten om het ziekteverzuim te beperken. Wanneer een werkgever onvoldoende inspanningen verricht bij de re-integratie van een (langdurig) zieke werknemer, kan het UWV sancties opleggen die behoorlijk in de papieren lopen.”

## Tal van mogelijkheden

De spil in het Drentse verzuimbeleid is de direct leidinggevende. Daarvoor is bewust gekozen, want hij kent de mensen op zijn afdeling en weet welke omstandigheden er spelen. Bij een ziekmelding beoordeelt hij of en in welke mate de betreffende medewerker in staat is om te werken. Zo nodig worden aanpassingen doorgevoerd op en rond de werkplek of in de werk- en rusttijden. Joke de Witt geeft het voorbeeld van een werknemer met een been in het gips of rugklachten. “Dat levert zonder enige twijfel beperkingen op, maar de meeste werknemers kunnen over het algemeen nog goed worden ingezet als de werkplek is aangepast en extra pauzes zijn ingelast. Bij psychische klachten is denkbaar dat de werkdruk wordt verlicht. Zo zijn er tal van mogelijkheden, al naar gelang de aard en de ernst van de ziekte.” De nieuwe werkwijze is inmiddels ruim een jaar operationeel. De leidinggevenden worden ondersteund door een softwareprogramma met de toepasselijke naam ‘Verzuimmanager’. Daarmee hebben ze de beschikking over de actuele gegevens van hun medewerkers, zodat ze de juiste beslissingen kunnen nemen. Doordat

de provincie de eigen regie op zich heeft genomen, is ook de rol van de arbodienst gewijzigd. Joke de Witt legt uit dat “verzuim tegenwoordig wordt gemanaged en het proces is gedemedicaliseerd. De bedrijfsarts wordt niet meer standaard ingeschakeld: dat gebeurt pas als de leidinggevende dit nodig acht en bij (verwacht) langdurig verzuim.” Een belangrijke rol is weggelegd voor de verzuimcoach van de arbodienst, die korte lijnen met de leidinggevenden onderhoudt en presentaties verzorgt voor medewerkers over het provinciale verzuimbeleid en (veranderingen in) de wetgeving.

## Wil tot samenwerking

Joke de Witt en Maarten van der Molen vertellen dat er vanuit andere overheidsorganisaties veel belangstelling bestaat voor hun projecten. Dat is nog eens ten overvloede duidelijk geworden op het Arbocongres, waar ze de gelegenheid kregen hun ideeën en werkwijzen voor de provincies nader toe te lichten. “Uiteraard is het niet altijd mogelijk om een succesvol project elders één op één uit te rollen. Wat voor de een geldt, hoeft niet per definitie voor een ander ook zo te zijn. Maar leren van elkaar kan altijd.” Zo’n uitspraak is Peter Smits en Jannet Bergman van het A&O-fonds Provincies uit het hart gegrepen. “Kijk”, zeggen ze in koor, “daar doen wij het voor. In korte tijd vier congressen organiseren, is voor een kleine organisatie als het A&O-fonds Provincies een hele opgave. Maar als we steeds weer zien hoe groot het enthousiasme en de wil tot samenwerking onder de deelnemers zijn, dan is er alle reden om op de ingeslagen weg door te gaan.”