

Arborisico's in de branche

Openbaar bestuur

Zoekprofiel Openbaar Bestuur

BIK-code

Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	75
Speciale aandacht voor:	
Algemeen overheidsbestuur	7511
Publiekrechtelijke bedrijfsorganen	7513
Buitenlandse zaken	7521
Defensie	7522
Justitie en justitiële diensten	7523
Rechtspraak	75231

UDC-code

Staatsbedrijf, provinciaal bedrijf, gemeentebedrijf	334.724
---	---------

SBI-code

Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	750
Openbaar bestuur	751
Overheidsdiensten	752
Verplichte sociale verzekeringen	753

Inleiding

In de sector Openbaar Bestuur zijn ruim een half miljoen ambtenaren werkzaam in zeer uiteenlopende diensten en bedrijven. Een groot deel van de werkzaamheden vinden plaats in een kantooromgeving, maar er zijn ook veel werkenden in buitendiensten, magazijnen en werkplaatsen.

Gevolg hiervan is dat de arborisico's met name betrekking hebben op werktijden, overwerk en werkdruk en in een wat mindere mate op fysieke belasting.

Het arbobeleid is in deze sector over het algemeen goed ontwikkeld. Deels is dat te verklaren door de voorbeeldfunctie die overheidsbedrijven hebben.

In de kantoor situatie wordt in toenemende mate gebruikgemaakt van kantoortuinen of kamers waar meer dan 2 mensen zitten om op die manier de onderlinge communicatie te verbeteren. Het nadeel is, dat men meer last heeft van storingen tijdens het werk, zoals telefoontjes en binnenlopende collega's. Dit veroorzaakt concentratieverlies en ergernis.

Kantoorwerk kan ook leiden tot fysieke belasting, als gevolg waarvan RSI-klachten kunnen ontstaan. Om dit te voorkomen vindt binnen een aantal ministeries communicatie plaats tussen bedrijfsartsen, leidinggevenden en personeelsfunctionarissen, wordt aandacht besteed aan de inrichting van werkplekken en worden hulpmiddelen aangeschaft.

Er is in deze sector in het nabije verleden ook veel aandacht geweest voor het binnenklimaat. Daarbij zijn maatregelen getroffen ten aanzien van klimaatbeheersing, inrichting van gebouwen, verlichting en het bieden van hulpmiddelen ter vermindering van fysieke belasting.

Werkdruk is in de sector Openbaar Bestuur de grootste arbeidsgerelateerde factor bij het ontstaan van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Met name bij de Sociale Diensten en in het Gevangeniswezen is de werkdruk erg groot. Dit heeft te maken met tekort aan personeel of met de reorganisatie van de dienst.

Daarnaast is agressie en geweld een groot probleem bij ambtenaren die in (semi)openbare ruimten werken en waar veel publiekscontacten plaatsvinden.

Veel werkgevers in de sector Rijk hebben vertrouwenspersonen aangesteld, waar medewerkers terecht kunnen met vragen of klachten over agressie, geweld en seksuele intimidatie.

Bij Sociale Diensten is het nodige gedaan aan de veiligheid in receptie, wachtkamers en spreekkamers.

De sectoren Onderwijs, Rijk en Gemeenten hebben een intentieverklaring getekend over werkdruk, waarin is aangegeven dat binnen een jaar een arbo-convenant wordt afgesloten.

In hoofdstuk 12 worden een aantal maatregelen opgesomd zoals die zijn bedacht bij ministeries, provincies, gemeenten en in het gevangeniswezen.

1 Arbozorg en arbeidsorganisatie

Risicogroepen en effecten:

Een groot deel van de werkzaamheden binnen openbaar bestuur vinden plaats in een kantooromgeving. Gevolg hiervan is dat de arborisico's met name betrekking hebben op werktijden, overwerk en werkdruk en in een wat mindere mate op fysieke belasting (voornamelijk RSI). Binnen het openbaar bestuur is verzuim als gevolg van arborisico's echter wel een punt van aandacht.

Het arbobeleid is bij het **openbaar bestuur** in het algemeen goed ontwikkeld. Deels is dit te verklaren door de voorbeeldfunctie die overheidsbedrijven hebben.

Risicogroepen zijn met name de groepen die niet-kantoorwerk verrichten als bijvoorbeeld het uitvoerend personeel bij **Staatsbosbeheer**.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Risico's gerelateerd aan kantoorwerk als overwerk, werkdruk en RSI.	1) Maatregelen ter vermindering van werkdruk als: verbetering van de organisatie van het werk, vergroting van de kwalificaties van het personeel, verstrekking van extra formatie, invoering van nieuwe gezondere roosters voor medewerkers die onregelmatig werken en RSI preventie programma's.
2) Risico's gerelateerd aan niet-kantoorwerk als fysieke belasting en werken met gevaarlijke materialen.	2) Voorschriften voor specifieke werkzaamheden en beschermende hulpmiddelen en kleding.

2 Inrichting arbeidsplaatsen

(o.a. vluchtwegen, kleedruimtes en bouwkundige voorzieningen)

Risicogroepen en effecten:

Binnen het **openbaar bestuur** wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van open werkplekken waar meerdere werknemers bij elkaar zitten om op die manier de onderlinge communicatie te vereenvoudigen. Op sommige kamers zit men met 5 of meer personen. Hierdoor heeft men veel last van storingen tijdens het werk, zoals telefoontjes, binnenlopende collega's, pratende collega's. Men wordt daardoor veel uit zijn/haar werk en concentratie gehaald en dit geeft vooral bij drukte ergernis en irritaties.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Geluidsoverlast en ergernis bij meerdere werknemers in één ruimte.	1) Afstemming van de inrichting van de werkplek op de behoeften en eisen van individuele werknemers.

3 Gevaarlijke stoffen

Risicogroepen en effecten:

Het uitvoerend technisch personeel van **Staatsbosbeheer** komt soms in het dagelijks werk in contact met chemische substanties.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Bij werkzaamheden van uitvoerend technisch personeel van Staatsbosbeheer in bossen is contact met chemische substanties mogelijk.	1) Beschermende kleding wordt gebruikt om de gevaren van schadelijke stoffen te beperken.

4 Biologische agentia

Risicogroepen en effecten:

Het uitvoerend technisch personeel van **Staatsbosbeheer** komt soms in het dagelijks werk in contact met giftige schimmels.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Bij werkzaamheden van uitvoerend technisch personeel van Staatsbosbeheer in bossen is contact met giftige schimmels mogelijk.	1) Beschermende kleding wordt gebruikt om de gevaren van schadelijke stoffen te beperken.

5 Fysieke belasting

Risicogroepen en effecten:

Kantoorwerkzaamheden bij **openbaar bestuur** kunnen leiden tot fysieke belasting in de vorm van RSI door bijvoorbeeld het veelvuldig beeldschermwerk. Om dit te voorkomen vindt binnen een aantal ministeries communicatie plaats tussen bedrijfsartsen, leidinggevenden en personeelsfunctionarissen, wordt aandacht besteed aan de inrichting van werkplekken en worden hulpmiddelen verschaft.

Recent is er bij de meeste werkgevers binnen openbaar bestuur veel aandacht voor het voorkomen van RSI door een betere werkplekinrichting en hulpmiddelen zoals ergonomische muizen, toetsenborden e.d. Enkele onderdelen maken ook gebruik van software ter vermindering van RSI, door bijvoorbeeld verplicht pauze te laten nemen na een bepaalde tijd aan de computer te werken.

Preventieve persoonsgerichte maatregelen zijn maatregelen die gezondheidsklachten en ziek worden, proberen te voorkomen door de werknemers te stimuleren op een gezonde, veilige en welzijnsbevorderende manier te werken (en te leven). De meeste werkgevers kennen ook preventieve persoonsgerichte maatregelen om RSI te voorkomen. Veel onderdelen bieden voorlichting aan over preventie van RSI zodat de werknemers weten wat zij zelf kunnen doen om het te voorkomen. Sommige werkgevers ondersteunen deze voorlichting door hun werknemers de mogelijkheid te bieden cursussen in houding en beweging te volgen.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Fysieke belasting (RSI)	1) Bij enkele ministeries wordt door bedrijfsartsen, leidinggevenden en personeelsfunctionarissen veel gecommuniceerd over zieke werknemers om zodoende oorzaken een aanpak van fysieke belasting vast te stellen.
2) Fysieke belasting (aantasting van het bewegingsapparaat en RSI)	2) Inrichting van de werkplek waarbij aandacht wordt besteed aan ergonomische aspecten om o.a. RSI te voorkomen.
3) Fysieke belasting (RSI)	3) Verschaffing van voorlichting, hulpmiddelen en software ter voorkoming van RSI.

6 Fysische factoren

(o.a. geluid, trillingen, straling, klimaat, verlichting en uitzicht)

Risicogroepen en effecten:

Binnen het **openbaar bestuur** wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van open werkplekken waar meerdere werknemers bij elkaar zitten om op die manier de onderlinge communicatie te vereenvoudigen. Hierdoor heeft men veelal last van geluiden van telefoontjes, binnenlopende collega's, pratende collega's etc. Dit heeft niet zozeer fysieke gevolgen, maar leidt wel tot verlies van concentratie en ergernissen.

De werkgevers hebben diverse preventieve werkgerichte maatregelen ingevoerd. Preventieve werkgerichte maatregelen trachten de oorzaak (de bron) van de problemen weg te nemen. In het verleden zijn met behulp van deze maatregelen vooral fysische risico's aangepakt door bijvoorbeeld klimaatbeheersing, inrichting van gebouwen, verlichting en het bieden van hulpmiddelen ter vermindering van de lichamelijke belasting. Ter voorkoming van geluidsoverlast zijn aanpassingen van de inrichting van werkplekken mogelijk.

Het uitvoerend technisch personeel van **Staatsbosbeheer** werkt regelmatig met lawaaierige en trillende machines.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Geluidsoverlast en ergernis bij meerdere werknemers in één ruimte.	1) Afstemming van de inrichting van de werkplek op de behoeften en eisen van individuele werknemers.
2) Geluidsoverlast door werken met lawaaierige machines.	2) Gebruik van gehoorbeschermende middelen.

7 Arbeidsmiddelen

(o.a. gereedschappen, machines)

Risicogroepen en effecten:

Kantoorwerkzaamheden bij **openbaar bestuur** kunnen leiden tot fysieke belasting in de vorm van RSI door bijvoorbeeld het veelvuldig beeldschermwerk. Door aanpassing van de arbeidsmiddelen kan een groot deel van deze RSI beperkt of zelfs voorkomen worden. Hierbij valt te denken aan gebruik van ergonomische muizen, toetsenborden etc.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) RSI door veelvuldig en repetitief beeldscherm werk.	1) Gebruik van aangepaste arbeidsmiddelen als ergonomisch ontworpen muizen en toetsenborden.

8 Specifieke werkzaamheden (zoals laden, lossen, onderhoud, asbestsloop e.d.)

Risicogroepen en effecten:

Bij het uitvoerend technisch personeel van **Staatsbosbeheer** wordt het grootse arborisico gevormd door het werken met “hout onder spanning”. De krachten die hierbij vrij komen kunnen ernstige ongevallen tot gevolg hebben.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Het werken met “hout onder spanning”.	1) Voorschriften over werken met hout en gebruik van beschermende kleding als zaagbroeken.

9 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering

Risicogroepen en effecten:

In specifieke beroepsgroepen binnen openbaar bestuur zijn beschermingsmiddelen noodzakelijk. Met name is dit gerelateerd aan werk dat buiten kantoor plaats vindt. Bij sommige onderdelen krijgen de medewerkers persoonlijke beschermingsmiddelen uitgereikt als de bron van de problemen niet kan worden verminderd zoals bijvoorbeeld zaken als helmen, schilden en handschoenen in het **gevangeniswezen**.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Gevangenen kunnen in bepaalde gevallen een gevaar vormen voor degenen die hen bewaken.	1) Beschermende helmen, schilden en handschoenen beschermen gevangenvaarders in noodgevallen tegen agressie.

10 Werktijden, overwerk en werkdruk

Risicogroepen en effecten:

Het verzuim is voor bijna de helft van de werkgevers in de sector **Rijk** reden tot zorg. Toch ligt bij de meeste werkgevers binnen de sector Rijk het verzuimcijfer rond het gemiddelde in de sector. In 1998 was het ziekteverzuim (exclusief. zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief verzuim langer dan een jaar) onder de ambtenaren in de sector Rijk 5,8%. Dit is wel beduidend hoger dan de 5,0% die geldt voor het ziekteverzuim in 1998 onder werknemers bij particuliere bedrijven. Evenals in de marktsector stijgt het ziekteverzuim bij de overheid.

Een deel van het verzuim brengen werknemers in verband met het werk. De belangrijkste oorzaken in de werksituatie voor het verzuim zijn de werkdruk en de arbeidsverhoudingen. Werkdruk staat in de top drie van belangrijke werkgebonden oorzaken voor ziekteverzuim. Werkdruk wordt ten behoeve van het Arboconvenant, als volgt gedefinieerd: "Werknemers worden bij het uitvoeren van hun werk voortdurend of regelmatig gehinderd door problemen en zijn tegelijkertijd niet in staat zelf of in samenwerking met anderen de problemen op te lossen of de oorzaken van de problemen weg te nemen." Problemen op zich leiden dus niet tot werkdruk, maar de onmogelijkheid om ze op te lossen.

De preventieve maatregelen zijn vooral gericht op hardere risico's met betrekking tot de gezondheid en veiligheid en minder op de zachtere risico's wat betreft het welzijn van de medewerkers. Het initiatief bij de invoering van deze maatregelen ligt vaak bij de arbo-coördinatoren of P&O. Afhankelijk van het bereik van de maatregelen beslist de ambtelijke top of een diensthoofd of directeur over de invoering van deze maatregelen. De OR en soms de bedrijfsarts wordt om advies gevraagd. De leidinggevenden en de medewerkers worden doorgaans vervolgens geïnformeerd. De betrokkenheid van alle organisatieniveaus bij uitvoeren van deze maatregelen kan vaak beter volgens onze informanten. Veel arbobeleid wordt topdown ingevoerd.

De werkgevers hebben diverse preventieve werkgerichte maatregelen ingevoerd. Preventieve werkgerichte maatregelen trachten de oorzaak (de bron) van de problemen weg te nemen. In het verleden zijn met behulp van deze maatregelen vooral fysieke risico's aangepakt door bijvoorbeeld klimaatbeheersing, inrichting van gebouwen, verlichting en het bieden van hulpmiddelen ter vermindering van de lichamelijke belasting.

Het daadwerkelijk verminderen van werkdruk door preventieve werkgerichte maatregelen blijkt slechts bij enkele werkgevers te worden ondernomen. In vrijwel alle onderdelen zijn naar aanleiding van signalen over werkdruk acties ondernomen. Deze acties zijn in te delen in een aantal stappen. Deze stappen hebben tot doel: werkdruk te signaleren en te inventariseren, werkdruk bespreekbaar te maken en maatregelen die werkdruk zouden moeten verminderen te genereren en implementeren. Opvallend is dat er nog weinig onderdelen ook daadwerkelijk bezig zijn geweest met het implementeren en evalueren van maatregelen. Maatregelen die enkele onderdelen treffen ter vermindering van werkdruk zijn verbetering van de organisatie van het werk, vergroting van de kwalificaties van het personeel en verstrekking van extra informatie.

Een andere preventieve werkgerichte maatregel die voorkomt bij enkele werkgevers in het **openbaar bestuur** is invoering van nieuwe gezondere roosters voor medewerkers die onregelmatig werken.

Voorlichting over werkdruk en het bespreekbaar maken van het onderwerp vindt ook plaats bij een redelijk groot aantal werkgevers in de sector **Rijk**. Enkele werkgevers laten daarnaast hun medewerkers trainen in tijd- of stressmanagement of ontspanning zodat hun belastbaarheid wordt vergroot en de kans kleiner wordt dat de werkdruk tot werkstress leidt.

Bij de **sociale dienst** is de oorzaak van het hoge ziekte verzuim vaak werkstress. Deze wordt veroorzaakt door veel veranderingen in een korte tijd, personeelsgebrek, nieuwe taken en een veranderend cliëntbestand met overwegend grote problemen. Daarnaast spelen bij sommige diensten bezuinigingen als gevolg van teruglopende cliëntaantallen een rol: meer werk met minder mensen. De werkstress leidt in veel gevallen tot burnout van werknemers. Organisationele interventies kunnen herhaling van deze burnout bij andere consulenten van de sociale dienst voorkomen. Traditionele methoden hiervoor zijn bijvoorbeeld functieherontwerp en loopbaanbeleid. Een minder traditionele aanpak behelst het invoeren van een andere organisatievorm voor de sociale dienst: de lerende organisatie. Hierbij krijgen de consulenten meer zeggenschap over hun werk.

In het **gevangeniswezen** is sprake van een tekort aan personeel, waardoor werkdruk en stress onder het personeel hoog is, wat weer leidt tot een hoog ziekteverzuim.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Een hoge werkdruk leidt tot werkstress wat verzuim tot gevolg kan hebben.	1) Bij enkele ministeries wordt een werkdrukmeting gebruikt om werkdruk te meten en daarmee oorzaken aan te pakken.
2) Een hoge werkdruk leidt tot werkstress wat verzuim tot gevolg kan hebben.	2) Maatregelen die enkele onderdelen binnen de ministeries treffen ter vermindering van werkdruk zijn verbetering van de organisatie van het werk, vergroting van de kwalificaties van het personeel, verstrekking van extra formatie en invoering van nieuwe gezondere roosters voor medewerkers die onregelmatig werken.
3) Een hoge werkdruk leidt tot werkstress wat verzuim tot gevolg kan hebben.	3) Medewerkers kunnen trainen in tijd- of stressmanagement of ontspanning zodat hun belastbaarheid wordt vergroot en de kans kleiner wordt dat de werkdruk tot werkstress leidt.
4) Een hoge werkdruk kan leiden tot burnout.	4) Organisationele interventies kunnen burnout voorkomen. Traditionele methoden hiervoor zijn bijvoorbeeld functieherontwerp en loopbaanbeleid. Een minder traditionele aanpak behelst het invoeren van een andere organisatievorm: de lerende organisatie
5) Een tekort aan personeel in het gevangeniswezen werkt een hoge werkdruk en daarmee verzuim in de hand.	5) Door een actief wervingsbeleid wordt getracht het personeelsbestand op peil te brengen zodat werkdruk beperkt kan blijven.

11 Agressie en geweld, seksuele intimidatie

Risicogroepen en effecten:

In onderzoek is geconcludeerd dat de omvang van geweld in **(semi-) openbare ruimtes** niet anders dan negatief kan uitvallen en dat de kans om als werknemer met geweld te worden geconfronteerd groot is. Volgens dit onderzoek geldt dit voor zowel verbale vormen van geweld, als voor fysieke vormen.

De meeste werkgevers in de sector **Rijk** hebben vertrouwenspersonen aangesteld waar medewerkers terecht kunnen met vragen of klachten over agressie en geweld en seksuele intimidatie en die beogen de impact van traumatische ervaringen op dit gebied te verminderen. Het Ministerie van Justitie kent daarnaast ook een psycholoog die werknemers met traumatische ervaringen in het werk begeleidt en eventueel bemiddelt naar opvang door instanties als het Instituut voor Psychotrauma.

Bij het **Staatsbosbeheer** worden werknemers steeds meer geconfronteerd met stropers, milieudelicten en hiermee samenhangende agressie.

Agressie en geweld komt met name voor bij openbaar bestuursorganen met publiekscontacten. Bij de **Sociale Dienst** wordt de meeste agressie bestempeld als frustratie agressie. De slachtoffers van agressie hebben in veel gevallen een grote herstelbehoefte en veel gezondheidsklachten. Fysieke agressie komt, in tegenstelling tot verbale intimidatie en bedreiging, relatief weinig voor. Een meetinstrument "Hoe veilig is uw sociale dienst?" biedt sociale diensten de mogelijkheid om zich op allerlei vlakken te wapenen tegen agressie. Het hele beleid kan in kaart gebracht worden : inzicht in normen en regels, communicatie training, veiligheid van receptie, wachtruimten en spreekkamer, het doen van aangifte bij de politie, het agressieprotocol etc. Ook zijn bij veel sociale diensten de spreekkamers ingericht op agressieve klanten: de bureaus zijn vastgeschroefd aan de grond, de kamer bevat zo weinig mogelijk losse spullen, een tweede deur maakt vluchten mogelijk en een alarmknop moet collega's waarschuwen.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Geweld in (semi) openbare ruimtes	1) Om geweld tegen te gaan is een maatregel ingesteld welke tot doel heeft werkgevers te ondersteunen in de aanpak van geweld. Er zal een handreiking worden gemaakt, waarin concrete maatregelen staan die helpen bij het voorkomen en terugdringen van geweld tegen werknemers. Waar mogelijk dienen werkgevers deze maatregelen te implementeren in hun eigen organisatie. Ten eerste wordt met deze handreiking kennis over maatregelen tegen geweld tussen de beroepsgroepen optimaal gedeeld. Ten tweede sluit de handreiking aan op reeds bestaand beleid van zowel overheid als beroepsgroepen. En ten derde kunnen de beroepsgroepen, vanuit hun eigen specifieke omstandigheden, de meest passende oplossingen kiezen en nader uitwerken tot maatwerk voor hun eigen werkveld (waar nodig ondersteund door de overheid).
2) Geweld in (semi) openbare ruimtes	2) Een tweede maatregel om geweld tegen te gaan heeft

	<p>tot doel te bepalen of de gevolgen voor de geweldpleger wel verstrekkend genoeg zijn. Een onderzoek wordt aangekondigd waarin de vraag centraal staat of de huidige aanpak door politie en Openbaar Ministerie (OM) een afdoende antwoord geeft op de aard en het niveau van gepleegd geweld.</p>
<p>3) Agressie bij bestuursorganen met klantcontact als de Sociale Dienst.</p>	<p>3) Een meetinstrument biedt sociale diensten de mogelijkheid om zich op allerlei vlakken te wapenen tegen agressie. Het hele beleid kan in kaart gebracht worden : inzicht in normen en regels, communicatie training, veiligheid van receptie, wachtruimten en spreekkamer, het doen van aangifte bij de politie, het agressieprotocol etc. Een andere mogelijkheid is de spreekkamers in richten op agressieve klanten: de bureaus zijn vastgeschroefd aan de grond, de kamer bevat zo weinig mogelijk losse spullen, een tweede deur maakt vluchten mogelijk en een alarmknop moet collega's waarschuwen.</p>

12 Overige: activiteiten ter verbetering in en door de branche

Risicogroepen en effecten:

In de jaren negentig heeft het kabinet een krachtige inspanning geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Belangrijke wettelijke maatregelen zijn onder meer geweest de Wet terugdringing ziekteverzuim, de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA), de Wet premiedifferentiatie en marktwerking (Pemba) en de gedeeltelijke afschaffing van de Ziektewet. Gezien het opnieuw oplopende arbeidsongeschiktheidsvolume en de voorstellen van de door het kabinet ingestelde commissie Donner zal in 2001 een hernieuwde discussie losbarsten over de WAO.

In de nota Arbo convenanten nieuwe stijl is indertijd aangekondigd dat binnen deze kabinetsperiode wordt gestreefd naar minimaal 20 arboconvenanten. In de nota Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid werd vervolgens gemeld dat tot op het moment van publicatie (april 2000) het aantal lopende convenanttrajecten in de markt en bij de overheid inmiddels tot 48 gestegen was, waarbij inbegrepen drie intentieverklaringen bij overheidssectoren.

De sectoren **Onderwijs, Rijk** en **Gemeenten** hebben een intentieverklaring over werkdruk ondertekend, waarin ze aangeven dat binnen een jaar een arbo-convenant wordt afgesloten.

Omdat **ouderen** in veel gevallen extra kwetsbaar zijn m.b.t. arbeidsrisico's wordt in een aantal **gemeenten** een specifiek ouderen beleid gehanteerd, ook wel seniorenregeling of leeftijdsbewust personeelsbeleid genoemd. Deze maatregelen hebben als doel de oudere werknemer zoveel mogelijk gereedschappen te geven om zich te kunnen handhaven in een zo gezond mogelijke werkomgeving.

Omdat de zorg van gedetineerden een zaak voor de overheid is, voelt de minister van Justitie weinig voor privatisering van **gevangnissen**. De overheid houdt zodoende ook de verantwoordelijkheid voor de arborisico's binnen gevangnissen.

Binnen het arboconvenant **gemeenten** worden gemeenten ten doel gesteld door invoering op brede schaal van preventieve maatregelen de populatie met klachten met betrekking tot hoge werkdruk, agressie en geweld, RSI en fysieke belasting te reduceren.

Wanneer binnen **gemeenten** stressproblemen moeten worden aangepakt, dan is allereerst een inzicht in de oorzaken en gevolgen van (werk)stress noodzakelijk. Op die manier kunnen risicofactoren en risicogroepen worden opgespoord. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van vragenlijsten en checklists, van ziekteverzuimgegevens, van metingen en observaties op de werkplek en van medisch onderzoek, bijvoorbeeld het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Bij de Risico-inventarisatie en -evaluatie is het gebruikelijk dat de risico's eerst globaal in beeld worden gebracht met algemene of in dit geval, gemeente-branchespecifieke informatie. Als de bevindingen daartoe aanleiding geven kan gedetailleerd onderzoek volgen. Met behulp van het PAGO kunnen werkgerelateerde gezondheidsrisico's worden gevonden.

De meeste **provincies** hebben enige jaren geleden gekozen voor een verzuimbeleid waarbij sprake is van arbeidsomstandighedenbeleid, risico inventarisatie, preventie en directe betrokkenheid van het management. De provincies denken aan de mogelijkheid om gezamenlijk via een arboconvenant specifieke aanvullende maatregelen te treffen, gericht op preventie en reïntegratie. Het ziekteverzuim van vrouwen is aanmerkelijk hoger dan dat van mannen. De achterliggende oorzaken dienen in het ziekteverzuimbeleid bekeken te worden. Voorkomen moet worden dat er daarom een afnemende bereidheid in provincies gaat ontstaan om vrouwen in dienst te nemen. Dat is te meer onwenselijk nu het aandeel vrouwen al zo gering is, zeker in vergelijking tot andere overheden en de marktsector.

Bij de sector **provincies** hebben de overlegpartners nog geen standpunt ingenomen over het sluiten van een arbo-convenant

Binnen het convenant inzake aanpak werkdruk, ziekteverzuim en (re)integratie in de sector **Rijk** stellen de partijen zich ten doel de stijgende trend in het ziekteverzuim in deze sector om te buigen en streven daarbij naar een daling met 1 procentpunt. Als indicator hiervoor wordt gebruik gemaakt van het, door het Centraal Bureau voor de Statistiek per kwartaal gerapporteerde, voortschrijdende jaargemiddelde ziekteverzuim in de sector Rijk (dat is inclusief het verzuim langer dan een jaar maar exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof). Die reductie willen de partijen bereiken door:

- Een intensivering van het arbeidsomstandighedenbeleid in het algemeen en in het bijzonder met betrekking tot de arbeidsrisico's werkdruk en RSI bij beeldschermwerk
- Een verlaging van de gemiddelde verzuimduur met 15% in bovengenoemde periode door intensivering van de verzuimbegeleiding en reïntegratie van langdurig zieke werknemers.

De doelstelling van een reductie met 1 procentpunt van het ziekteverzuim in de sector Rijk als geheel brengt met zich mee dat relatief extra inspanningen worden gevraagd van de werkgevers in die dienstonderdelen van de sector Rijk waar per ultimo 2000 het verzuimpercentage (ruim) boven het sectorale gemiddelde ligt.

Meerdere werkgevers binnen **openbaar bestuur** ondernemen maatregelen om de algemene gezondheid van hun medewerkers te bevorderen, door bijvoorbeeld het bieden van de mogelijkheden om deel te nemen aan fitness en een alcoholbeleid en/of een anti-rookbeleid te voeren.

Het **ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)** is het “Stop RSI project” gestart om meer inzicht te krijgen in de RSI-problematiek van het ministerie en om de preventie van RSI te bevorderen. Hiervoor is een beeldscherm enquête gehouden onder werknemers van het ministerie. Het project bestond uit een voorlichtingsweek waarin het personeel is voorgelicht over diverse facetten van RSI. Dit project dient als voorbeeld voor dergelijke aanpakken bij andere ministeries en in het bedrijfsleven.

Verscheidene **vakbonden** maken zich sterk voor arbeidsomstandigheden, aanpak van werkdruk en ontplooiingsmogelijkheden (employability) en hebben hiervoor speciale afdelingen gericht op de tak “openbaar bestuur”.

Minister De Vries (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) en de vakbonden ABVA/KABO FNV, CFO CNV, CMHF en AC hebben een onderhandelingsaccorder bereikt over een nieuwe **CAO voor rijksambtenaren**. Deze CAO behelst, naast een structurele loonsverhoging, een aantal afspraken om de aantrekkelijkheid van de rijksoverheid als werkgever verder te vergroten en de arbeidsomstandigheden beter af te stemmen op de wensen van de individuele werknemers. Zo wordt bijvoorbeeld aandacht besteed aan een verhoging van de arbeidsparticipatie ouderen en komt er een vaste roostertoelage voor medewerkers in semi- en volcontinue-diensten. Daarnaast worden nieuwe afspraken gemaakt over ondermeer de overwerkvergoeding.

Risicofactoren en preventiemaatregelen:

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Toenemend risico op gezondheidsklachten bij ouder wordende werknemers.	1) Specifiek beleid binnen gemeenten gericht op ouderen, ook wel seniorenregeling of leeftijdsbewust personeelsbeleid genoemd
2) Verzuim door o.a. hoge werkdruk.	2) Een verzuimbeleid bij provincies waarbij sprake is van arbeidsomstandighedenbeleid, risico inventarisatie, preventie en directe betrokkenheid van het management.
3) Werkdruk en ziekteverzuim bij het Rijk door o.a. beeldschermwerk.	3) Een intensivering van het arbeidsomstandighedenbeleid in het algemeen en in het bijzonder met betrekking tot de arbeidsrisico's werkdruk en RSI bij beeldschermwerk en een verlaging van de gemiddelde verzuimduur door intensivering van de verzuimbegeleiding en reïntegratie van langdurig zieke werknemers.
4) Verzuim door gezondheidsklachten.	4) Maatregelen om de algemene gezondheid van medewerkers te bevorderen, door bijvoorbeeld het bieden van de mogelijkheden om deel te nemen aan fitness en het voeren van een alcoholbeleid en/of een anti-rookbeleid.
5) RSI.	5) Het "Stop RSI project" om meer inzicht te krijgen in de RSI-problematiek van het ministerie van SZW en om de preventie van RSI te bevorderen.
6) Verzuim door hoge werkdruk.	6) De sectoren Onderwijs, Rijk en Gemeenten hebben een intentieverklaring over werkdruk ondertekend, waarin ze aangeven dat binnen een jaar een arbo-convenant wordt afgesloten.
7) Stress.	7) Met behulp van het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek kunnen werkgerelateerde gezondheidsrisico's worden gevonden en aangepakt.
8) Verzuim door hoge werkdruk.	8) Een CAO voor rijksambtenaren met daarin een aantal afspraken om de aantrekkelijkheid van de rijksoverheid als werkgever verder te vergroten en de arbeidsomstandigheden beter af te stemmen op de wensen van de individuele werknemers.

Bronnen:

1 Arbozorg en arbeidsorganisatie

- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.
- Stress in het bos: OR Staatsbosbeheer: zorg over middlemanagement / B. van Lammeren, OR Informatie 2000 (15/16) p. 30-33

2 Inrichting arbeidsplaatsen

- Rapport periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, gemeentelijke dienst in een middengrote stad in Nederland / I. Siemonsma en D. Logister, Amsterdamse Bedrijfsartsenopleiding CORVU, 2000

3 Gevaarlijke stoffen

- Stress in het bos: OR Staatsbosbeheer: zorg over middlemanagement / B. van Lammeren, OR Informatie 2000 (15/16) p. 30-33

4 Biologische agentia

- Stress in het bos: OR Staatsbosbeheer: zorg over middlemanagement / B. van Lammeren, OR Informatie 2000 (15/16) p. 30-33

5 Fysieke belasting

- Rapport periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, gemeentelijke dienst in een middengrote stad in Nederland / I. Siemonsma en D. Logister, Amsterdamse Bedrijfsartsenopleiding CORVU, 2000
- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.

6 Fysische factoren

- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.
- Stress in het bos: OR Staatsbosbeheer: zorg over middlemanagement / B. van Lammeren, OR Informatie 2000 (15/16) p. 30-33

7 Arbeidsmiddelen

- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.

8 Specifieke werkzaamheden

- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.
- Stress in het bos: OR Staatsbosbeheer: zorg over middlemanagement / B. van Lammeren, OR Informatie 2000 (15/16) p. 30-33

9 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering

- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.

10 Werktijden, overwerk en werkdruk

- Gevangenen kampen met personeelstekort, In: De Volkskrant, 30 Juli 2001
- Burnout onder bijstandsconsulenten / P. van der Helm, In: Sociaal bestek (3) 2001.
- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.

11 Agressie en geweld, seksuele intimidatie

- Geweld tegen werknemers is onaanvaardbaar; Kabinetsstandpunt naar aanleiding van de onderzoeksresultaten van het onderzoek “Geweld tegen werknemers in de (semi-) openbare ruimte”, <http://www.minbzk.nl/>
- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.
- Stress in het bos: OR Staatsbosbeheer: zorg over middlemanagement / B. van Lammeren, OR Informatie 2000 (15/16) p. 30-33
- Onderzoek maakt gevolgen van agressie op de werkplek inzichtelijk: zonder steun leidinggevende voelt bedreigde werkgever zich dubbel gepakt / B. Husslage, Arbeidsomstandigheden (5) 2000 p. 22-25.

12 Overige: activiteiten ter verbetering in en door de branche

- Gevangenissen niet privatiseren, In De Volkskrant, 25 Augustus 2001
- Ouderenbeleid, 8 jaar later / Gineke van Loon-Zeldenrust, Scriptie in het kader van de opleiding tot arts voor de arbeid en gezondheid, 1999
- Convenant inzake aanpak werkdruk, ziekteverzuim en (re)integratie van langdurig zieke werknemers en arbeidsgehandicapten in de sector Rijk / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO), 2001
- Arbo convenant gemeenten, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Stand van zaken en ontwikkelingen arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in de sector Rijk / C.V. van Vuuren, F.C. Verboon en F.A. Reijenga, TNO-rapport, 2001, 124 p.
- SZW pakt RSI aan: merendeel ambtenaren heeft klachten / F. Robroek, In: Arbo & Milieu (9), 2001 p.7
- www.cfo.nl/kennis/kennis-algemeen.html
- IWV enquête 2000, Interprovinciaal Werkgeversverband.
- Trendnota Arbeidszaken Overheid 2001 / Tweede Kamer, Vergaderjaar 2000-2001, 113 p.
- Ziekteverzuim in de jaren 90: ontwikkelingen in de sector gemeenten, Arbeidszaken in beweging, nr.8 / J.M. Bakker, P.G. Castenmiller, D.J.T. Janssen en F. Mulder, 1999, 70 p.
- Minister De Vries en vakbonden eens over CAO voor Rijksambtenaren / Ministerie van Binnenlandse Zaken, 2001

Literatuur verwerkt t/m vrijdag 4 oktober 2001