

50/
63

PRAKTIJKREEKS

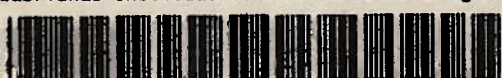


WEGTRANSPORT EN KWALITEIT VAN DE ARBEID

Voorbeelden uit het
beroepsgoederenvervoer

J. Middendorp
H.H.W. den Hartog
E. Pennekamp (red.)

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0061395

NIA

WEGTRANSPORT EN KWALITEIT VAN DE ARBEID

Voorbeelden uit het
beroepsgoederenvervoer over de weg

J. Middendorp
H.H.W. den Hartog
E. Pennekamp (red.)

Amsterdam, juni 1992

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN NIA

Uitgave van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

Tekst: J. Middendorp, H.H.W. den Hartog, E. Pennekamp (red.)

Eindredactie en productie: Uitgeverij NIA

Fotografie: DAF (omslag);

Chris Pennarts (bladzijde 6,10,12,18,22,30,54,58,62);

Zebra Fotostudio's (bladzijde 44).

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Middendorp, J.

Wegtransport en kwaliteit van de arbeid : voorbeelden uit het beroepsgoederenvervoer over de weg / J. Middendorp, H.H.W. den Hartog, E. Pennekamp (red.). - Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA. - Ill., foto's. - (Praktijkreeks / Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden)

ISBN 90-6365-061-2 geb.

Trefw.: kwaliteit van de arbeid, arbeidsomstandigheden, beroepsgoederenvervoer

Te bestellen bij:

NIA, afdeling Verkoop

Postbus 75665

1070 AR Amsterdam

Tel. (020) 54 98 404/465

Copyright © 1992 NIA

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

INHOUD

Voorwoord	7
HOOFDSTUK 1: Arbeidsomstandigheden in het wegvervoer	11
HOOFDSTUK 2: Het project 'Functieverbetering in het beroepsgoederenvervoer'	19
HOOFDSTUK 3: Ontkoppeling chauffeur- wagen	23
HOOFDSTUK 4: Actief verzuimbeleid	31
HOOFDSTUK 5: Een kwaliteitssysteem voor VGW van de chauffeur	35
HOOFDSTUK 6: Verzuimbeleid en werkoverleg	45
HOOFDSTUK 7: Gedeeltelijke WAO voor oudere chauffeurs	55
HOOFDSTUK 8: Buitenlandse voorbeelden	59
HOOFDSTUK 9: Vervolgen of niet?	63
HOOFDSTUK 10: Tot besluit	67
BIJLAGE: Voorbeeld arbo-jaarplan	71
LITERATUURLIJST	79
RELEVANTE ADRESSEN	80



VOORWOORD

Eind 1990 gaf de Stichting Arbeid en Gezondheid in het Beroepsvervoer (SAGB) aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA de opdracht tot uitvoering van een project 'Functieverbetering in het Beroeps-goederenvervoer over de Weg'. Doel was een bijdrage te leveren aan het verminderen van de gezondheidsrisico's en de arbeidsongeschiktheid bij chauffeurs in het beroepsvervoer.

Aan een aantal bedrijven in het wegvervoer is gevraagd welke knelpunten op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn zij zagen, met de bedoeling daarvoor oplossingen te gaan zoeken. Het onderwerp moest van belang zijn voor de eigen onderneming en voor overige bedrijven in de branche. Ook moest het bedrijf interne mogelijkheden hebben om verbeteringsprojecten uit te voeren. Dit laatste lukte in november 1990. In september 1991 kon het NIA het eindrapport leveren met de beschrijving van vijf deelprojecten.

Hiervoor tekenden dr. H.H.W. den Hartog, die weliswaar toen al werkzaam was bij het GAK-Adviesbureau voor Arbeidsomstandigheden en Verzuimpreventie, maar wel projectleider bleef, alsmede drs. J. Middendorp van het NIA. Wij zijn dank verschuldigd aan de directies van de bedrijven, die ons geholpen hebben bij het maken van de eerste aanzet, te weten Transport Trading Group (Hoek van Holland), Transportonderneming G.A. van Ham (Teteringen), Gebr. van den Bos Transporten B.V. (Honselersdijk), L. Bernaards Internationaal Transport (Halsteren) en GTW Expeditie en Transport B.V. ('s-Heerenberg). Bijzondere dank gaat uit naar de proefbedrijven, die veel tijd en energie aan de projecten hebben besteed: de Uithoornse Combinatie B.V., Faxion/JPJanssen (Venlo) en Rotterdams Tank Transport B.V..

Last but not least vermelden wij de onontbeerlijke bijdrage van de begeleidingscommissie, die bestond uit Joh.H. Berghout (voorzitter SAGB), A.A.M. Smit (Coördinator Bedrijfsgezondheidszorg Wegvervoer), J. Hengst, (bestuurslid BGZ-Wegvervoer) namens de werknemersorganisaties, W. van der Peijl, (bestuurslid BGZ-Wegvervoer namens de werkgeversorganisaties) en drs. H.P. Kapteyn (Directoraat-Generaal van de Arbeid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Nu is het dan zo ver, dat na een half jaar praktijkervaring met de projecten in de bedrijven een evaluatie heeft plaatsgevonden. De bevindingen, de ups en downs, de conclusies en aanbevelingen worden thans in dit boekwerk

aan andere bedrijven in de branche aangeboden, in de verwachting, of minstens de hoop, dat velen door deze leerervaringen worden geïnspireerd of worden aangemoedigd om ook in eigen bedrijf aan de slag te gaan.

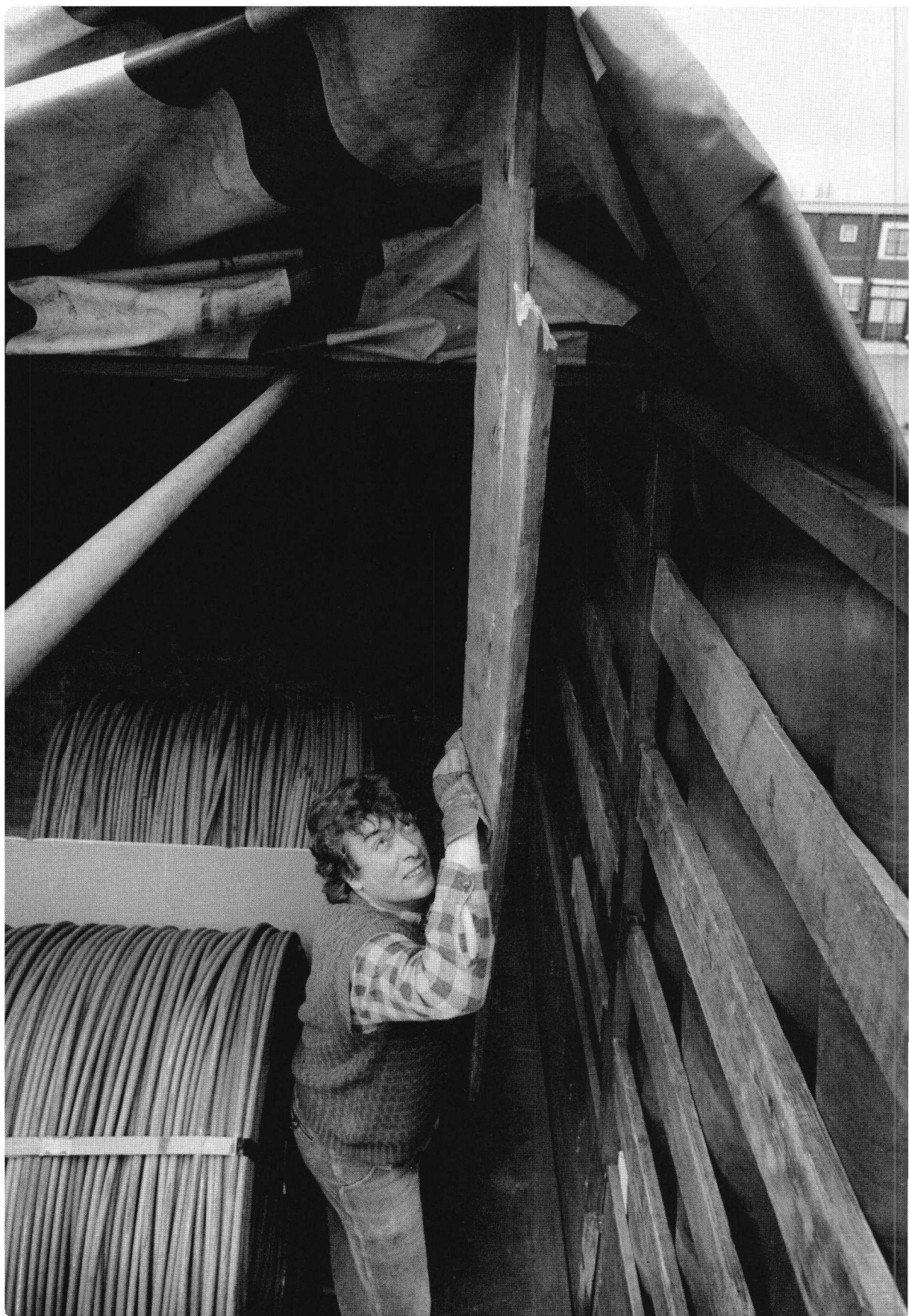
Dankzij een subsidie van de Europese Commissie in het kader van '1992 Europees jaar voor veiligheid en gezondheid op het werk', konden wij deze leerervaringen op professionele wijze doen verwoorden en een ruimere verspreiding geven dan dat wij dit als SAGB op eigen kracht zouden hebben gekund.

Wij vinden dat de heer Pennekamp van het NIA erin geslaagd is het rapport en de evaluatie in de bedrijven om te zetten in een goed leesbaar boek. Wij hopen, dat het in menig wegvervoersbedrijf aanleiding mag geven om iets eruit over te nemen.

juni 1992

Joh.H. Berghout

voorzitter SAGB



1. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN IN HET WEGVERVOER

Vooraf jongere chauffeurs lopen een groot risico in de Ziektewet of de WAO terecht te komen. Structurele aandacht voor veiligheid, gezondheid en welzijn kan dat helpen voorkomen. In dit hoofdstuk aandacht voor het hoe, het wat en het waarom van arbo-beleid.

In het beroepsvervoer over de weg is een groot aantal kleine ondernemingen actief. Hoewel er ook bedrijven zijn met 100 en meer werknemers is het gemiddelde bedrijf niet groot. In Nederland zijn rond 62.000 chauffeurs werkzaam bij ongeveer 7.500 bedrijven, gemiddeld ongeveer acht chauffeurs per bedrijf.

De concurrentieverhoudingen zijn zowel nationaal als internationaal nogal scherp. De late invoering van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor de vervoerssector, de harde concurrentie en de gemiddeld kleine bedrijfsgrootte hebben tot gevolg dat er vaak nog weinig ervaring is met systematisch arbo-beleid. Het traditionele beeld van een kleine onderneming is volgens een brochure van de Vervoersbond FNV nog steeds werkelijkheid: *Na zijn rit loopt de chauffeur bij zijn baas achterom, ontvangt zijn loon aan de keukentafel en krijgt tijdens een kopje koffie te horen waarheen zijn volgende rit hem zal voeren. Het organiseren van het vervoer drijft vanouds op intuïtie en op een informeel samenspel tussen de eigenaar, zijn echtgenote en de secretaresse van de meestal kleine transportbedrijfjes. De arbeidspatronen van de chauffeurs zijn daarvan afgeleid.*

De belangstelling voor arbo-beleid in het beroepsvervoer is stijgend. Voor een deel komt dit door knelpunten op de arbeidsmarkt: het avontuurlijke en vrijgevochten imago van de trucker heeft aan glans ingeboet. De werktijden zijn lang en onregelmatig. De afstemming tussen het werk en het privéleven wordt dan vaak problematisch. Vooral voor de jongere chauffeurs wordt het beroep hierdoor minder aantrekkelijk.

Maar de zwaarte van het beroep is natuurlijk ook een belangrijke reden om aandacht aan arbeidsomstandigheden te besteden. Vooral het aantal jonge chauffeurs dat de WAO ingaat, is zorgwekkend.

Maar wat maakt het beroep van chauffeur eigenlijk zo zwaar? Een heel belangrijke reden is dat chauffeurs tijdens het werk op zoveel verschillende manieren worden belast: geconcentreerd zijn en blijven tijdens het rijden, het lang achter elkaar in dezelfde houding zitten, het laden en lossen, het in

orde houden van de administratie, het contact met soms lastige klanten, en de lange werkdagen. Dit zijn allemaal op zichzelf al voldoende redenen om het werk van een chauffeur zwaar te kunnen noemen, maar alles bij elkaar maakt dat het beroep nog eens extra belastend.

Arbodeskundigen spreken dan van meervoudige belasting.

Voldoende dus om eens goed na te denken over het verbeteren van de omstandigheden waarin chauffeurs moeten werken. Kortom, er is dringend behoefte aan arbo-beleid.

Arbo-beleid

Sinds 1 januari 1992 geldt de Arbowet, en de daarmee verbonden Veiligheidsbesluiten, ook voor de sector vervoer. Elk bedrijf moet een arbo-beleid gaan voeren. Maar hoe ziet een goed arbo-beleid er uit en hoe komt het tot stand?

Goed arbo-beleid is systematisch arbo-beleid. Dus niet hap-snap hier eens wat vervangen en daar eens wat regelen. Nee, de aanpak moet systematisch, stap voor stap leiden tot verbetering van de arbeidsomstandigheden. Ook zal van ondernemers een actiever verzuimbeleid worden geëist.

Onmisbare *eerste stap* bij het opzetten van arbo-beleid is de wil van de leiding van het bedrijf om er ook echt iets van te maken, om de arbeidsomstandigheden zo te maken dat het werk er veiliger door wordt en dat de gezondheid minder wordt bedreigd. Die wil kan bijvoorbeeld duidelijk worden gemaakt via een schriftelijke verklaring die via prikborden of het personeelsblad onder de aandacht van de werknemers wordt gebracht. Natuurlijk worden daar de arbeidsomstandigheden niet beter van. Het is een eerste aanzet om duidelijk te maken dat het ernst is met het plan aandacht te besteden aan de omstandigheden waarin chauffeurs dag in dag uit hun werk doen.

In de *tweede stap* worden de knelpunten voor veiligheid, gezondheid en welzijn opgespoord. Hiertoe brengen de instellingen die zich met arbeidsomstandigheden bezighouden inspectiepakketten op de markt. Al dan niet aan de hand van een deskundige worden de knelpunten dan opgespoord. De Stichting Bedrijfsgezondheidszorg Wegvervoer, waarover later meer, heeft voor dit doel een 'arbo-checklist' ontwikkeld. Maar ook het voeren van werkoverleg kan vele problemen met veiligheid, gezondheid en welzijn aan het licht brengen.

Het in de Arbowet gehanteerde begrip 'welzijn' is overigens veel concreter dan op het eerste gezicht lijkt. In de Arbowet gaat welzijn over zaken als organisatie en taakinhoud, en niet of iemand nou wel of niet met plezier naar zijn werk gaat.

Vanaf 1 januari 1993 zijn alle bedrijven op grond van een EG-kaderrichtlijn (89/391/EEG) verplicht een analyse van de veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's te maken. Bovendien moeten alle bedrijven dan iemand in dienst hebben die met preventie is belast. Zij kunnen ook iemand van een externe organisatie inhuren die terzake deskundig is.

De *derde stap* is dan het opstellen van een jaarplan. Daarin staat zo concreet mogelijk hoe de geconstateerde knelpunten moeten worden aangepakt en in welke volgorde. 'Concreet' betekent dat het probleem helder is omschreven, dat vast ligt wie in de organisatie aanspreekbaar is over de voortgang van de aanpak, op welke termijn het probleem moet zijn opgelost en hoe groot het budget is dat mag worden besteed. Bedrijven met meer dan 100 medewerkers zijn overigens verplicht een arbo-jaarplan (en het daarbij behorende arbo-jaarverslag) te maken.

Het uitvoeren van de plannen is dan de logische *vierde stap*.

Het maken van een jaarverslag is de *vijfde stap* bij de uitvoering van het arbo-beleid. In het jaarverslag staan zo concreet mogelijk de resultaten van het arbo-beleid. Aan de hand van het jaarverslag kan het volgende jaarplan worden opgezet, al dan niet na een nieuwe inventarisatie. De cirkel 'inventariseren-plan maken-plan uitvoeren-nagaan of het plan is uitgevoerd-inventariseren' is dan gesloten.

De Arbeidsinspectie zal het aantal bezoeken aan bedrijven in de vervoerssector opvoeren van zo'n 400 tot 1500 inspectie-uren om de naleving van de Arbowet te controleren. De Arbeidsinspectie kan zowel gevraagd als ongevroegd een onderzoek instellen. Het naleven van de wet kan met drie instrumenten worden gewaarborgd. Allereerst is daar het geven van een 'aanwijzing'. In de aanwijzing staat hoe in concrete gevallen moeten worden gehandeld om de wet na te leven. Een dergelijke aanwijzing geeft de Arbeidsinspectie pas na overleg met de betrokken werknemers of de ondernemingsraad (OR) en de directie. In de al wat strengere 'eis tot naleving' staat vermeld dat bepaalde uitvoeringsvoorschriften van de wet moeten worden nageleefd. Het laatste instrument is het 'bevel tot stillegging'. In situaties waarin ernstig gevaar dreigt, kan de Arbeidsinspectie het werk onmiddellijk stilleggen.

Overigens hebben alle werknemers het recht het werk neer te leggen wanneer zij vinden dat het gevaar te groot is.

De aandacht voor de kwaliteit van de arbeid in het beroepsgoederenvervoer is ~~du~~ gerechtvaardigd, zeker bij een wat nadere beschouwing van de gezondheidsrisico's en veiligheidsrisico's die in de bedrijfstak een rol spelen.

Gezondheidsrisico's

Onderzoek naar gezondheidsrisico's in het wegvervoer laat zowel in Nederland als in het buitenland veel overeenstemming zien in geconstateerde belastende factoren.

Zoals al eerder vermeld, hebben chauffeurs niet zo zeer last van piekbelastingen. Meervoudige belasting is de belangrijkste oorzaak van veel ellende. Piekbelasting betekent het in een korte tijd uitvoeren van één enkele zware taak, zoals het laden van een vrachtwagen. Van meervoudige belasting is sprake als tegelijkertijd een aantal werkzaamheden moeten worden gedaan, die ieder op zich al belastend zijn, maar die samen de grens van wat iemand kan behappen aardig beginnen te benaderen. Op de lange duur is dit schadelijk. Op basis van een literatuurstudie is het volgende overzicht van de meervoudige belasting ontstaan:

1. Werktijden, onregelmatigheid en werktempo.
2. Stress.
3. Ergonomische factoren.
4. Laden en lossen.
5. Leefgewoonten.

Deze vijf aspecten worden hierna uitgebreider beschreven.

Wel kunnen er forse verschillen optreden tussen bedrijven onderling. Generaliseren kan gevaarlijk zijn.

Werktijden, onregelmatigheid en werktempo

Zowel nationale als internationale gegevens wijzen uit dat er in het wegvervoer lange werktijden worden gemaakt. In het binnenlands vervoer zo'n 55 uur en in het internationale vervoer gemiddeld 65 uur per week. Door planingsproblemen is er bovendien sprake van veel onregelmatigheid en onvoorspelbaarheid van werktijden en -periodes. De afstemming werk-privé-leven wordt daarom vaak problematisch. Ook is er vaak sprake van een hoog werktempo onder tijdsdruk door de scherpe concurrentieverhoudingen.

De chauffeurs zelf hebben overigens een behoorlijk financieel voordeel bij lange werktijden. Door middel van overwerk kan extra worden verdiend. Lange werktijden, onregelmatigheid en een hoog werktempo komen dan ook overal in de bedrijfstak voor.

Stress

Voorals in het binnenlandse vervoer leidt de sterk toegenomen verkeersdruk tot tijdgebrek, irritatie en stress. Stress is, naast klachten over rug en bewegingsapparaat, in het wegvervoer de belangrijkste oorzaken voor WAO-toetreding. Arbeidsongeschiktheid wegens overspannenheid komt onder chauffeurs in toenemende mate voor. Het werk van chauffeurs bestaat ten-

slotte uit een combinatie van hoge taakeisen en beperkte regelmogelijkheden, en dit alles gedurende een lange, ononderbroken tijd. Belangrijke stress-factoren zijn een hoog werktempo, de werk- en rusttijden en de inrichting van de werkplek. Onder de WAO-diagnoses nemen psychische klachten met ongeveer 20% de tweede plaats in na ziekten van het bewegingsapparaat.

Deze belastende factoren leiden ook inderdaad tot gezondheidsklachten. Zo komen er in het chauffeursberoep verhoudingsgewijs veel slaapklachten en maag- en darmklachten voor. Ook is sprake van een relatief grote gezondheidsproblematiek op het terrein van rug en het bewegingsapparaat en op het gebied van stress. De selectie voor het beroep is sterk gezondheidsgebonden. 'Zwakke broeders worden geen chauffeur'. Toch is de gemiddelde leeftijd bij afkeuring relatief laag. Buitenlands onderzoek laat hier dezelfde trends zien als in de Nederlandse situatie.

Ergonomische factoren

Trillingen, lawaai, bewegingsruimte in de cabine, langdurig volgehouden eenzijdige werkhouding, mate van instelbaarheid van stuur, stoel en pedalen, klimatologische factoren, allemaal factoren die te maken hebben met de ergonomie in de cabine. Een goed ingerichte cabine houdt de lichamelijke belasting van chauffeurs laag. Bij het Nederlands Normalisatie-instituut in Delft wordt gewerkt aan de norm NEN 5518, 'Ergonomisch ontwerpen en beoordelen van vrachtwagencabines'.

Laden en lossen

Rug-, spier- en gewrichtsklachten worden mede veroorzaakt door de herhaaldelijke overgang van een statische lichaamshouding in de warme cabine naar het werken in de kou bij het laden en lossen. Maar ook zonder kou is laden en lossen belastend genoeg voor rug en ledematen. Tillen, duwen en trekken van te zware lasten komt maar al te vaak voor. Ook veiligheidsrisico's, zoals de omgang met gevaarlijke stoffen, het gevaar bekneld te raken en het val-, stoot- en botsgevaar spelen hier een rol.

Leefgewoonten

Chauffeurs eten op onregelmatige tijden en niet altijd even gezond. Het zittende beroep geeft ook gemakkelijk aanleiding tot het ontstaan van overgewicht.

Veiligheidsrisico's

De ongevalscijfers maken duidelijk dat de veiligheidsaspect van het arbo-beleid onverminderd aandacht verdient. Per 1000 arbeidsjaren zijn volgens cijfers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 24 mensen

het slachtoffer van een of ander ongeval. Dat is evenveel als in de industrie; helaas leidt een ongeval in de wegvervoersector veel vaker tot de dood.

De meeste ongevallen vinden plaats rond de stilstaande vrachtwagen. Ruim een kwart is het resultaat van springen of vallen uit het voertuig. Beroepschauffeurs overkomt dat overigens twee keer vaker dan eigen vervoerders. Acht procent van de arbeidsongevallen betreft een verkeersongeval.

Van alle ongevallen is in een kwart van de gevallen letsel aan de benen het gevolg, een vijfde deel loopt letsel aan de handen op.

Uit enquêtes onder chauffeurs komt een duidelijk klachtenbeeld naar voren. De voornaamste klachten gaan over werkhouding, trilling en schokken; over klimaat; over werk- en rusttijden; over stress; over contact met gevaarlijke stoffen en over gebrek aan informatie en voorlichting over al deze belastende factoren en hoe ze te vermijden.

De belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim zijn klachten over rug en ledematen, overspannen zijn, verwondingen en vergiftigingen. De gemiddelde verzuimduur ligt in het wegvervoer iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Oudere werknemers verzuimen meer dan de anderen door klachten over bewegingsapparaat en stress, jongeren hebben een groter aandeel in het aantal ziektegevallen als gevolg van verwondingen en vergiftigingen.

Voor de sector wegvervoer is de toetreding tot AAW-WAO niet duidelijk afwijkend ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Wel is het aantal jonge werknemers dat in deze regelingen terecht komt opmerkelijk hoog. De belangrijkste oorzaken van AAW-WAO toetreding, het is al eerder gezegd, zijn ziekten van de bewegingsorganen en psychische klachten.

Stichting Bedrijfsgezondheidszorg Wegvervoer

Bij de bedrijven en de sector is er sprake van een groeiende aandacht voor arbeidsomstandigheden. Een en ander komt onder meer tot uiting in een toename van onderzoeks- en adviesactiviteiten en in de gezamenlijk gefinancierde oprichting van de Stichting Bedrijfsgezondheidszorg Wegvervoer (Stichting BGZ-wegvervoer). Deze Stichting is ontstaan in overleg tussen werkgevers en werknemers in de bedrijfstak.

De al gesignaleerde belastende factoren doen het imago van de bedrijfstak geen goed. Maar niet alleen de beeldvorming moet veranderen, ook de werkelijkheid daarachter. Het beleidsplan voor bedrijfsgezondheidszorg in het wegvervoer is daarvoor een belangrijke aanzet. Achtergrond van dit beleidsplan is dat arbozorg goed is voor werknemers én bedrijf. Die voordelen zijn te vinden in lagere kosten voor ziekte en WAO, betere kwaliteit van de dienstverlening, een beter imago en minder uitstroom naar de WAO. Het preventieve beleid van de stichting is gericht op het wegnemen van oorza-

ken van ziekte, ongevallen en demotivatie. Is dat niet goed mogelijk, dan zullen de gevolgen zoveel mogelijk beperkt en begeleid moeten worden. Schade aan mens, aan eigendommen van vervoerder of verlader en aan de omgeving kan zo worden voorkomen.

Belangrijk kenmerk van het beleidsplan van de Stichting BGZ-Wegvervoer is, dat het plan voorziet in een integrale en brede arbozorg voor de hele bedrijfstak. Integraal betekent dat het arbo-beleid onderdeel kan gaan vormen van het totale bedrijfsbeleid. Breed arbo-beleid heeft betrekking op veiligheid, gezondheid en welzijn. Daarbij zal in eerste instantie de nadruk komen te liggen op de hoofdoorzaken van afkeuring: stress en klachten aan rug en ledematen.

Tweede kenmerk is dat de Stichting BGZ-Wegvervoer in een verregaande vorm zal gaan samenwerken met CAO-partijen en de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer. Zodoende wil de stichting voorkomen dat er een versnipperd beleid ontstaat.

Op deze manier staat preventie hoog in het vaandel van de stichting. Voorbeelden van activiteiten in deze richting zijn het ergonomisch testen van vrachtwagens, carrosserieën, heftrucks en ander rijdend materieel; het ter beschikking stellen van advies bij nieuw- en verbouw; trainingen ter voorkoming van stress en rug/ledematen-klachten; het opstarten van onderzoek naar de effecten van laad- en lossystemen op de arbeidsomstandigheden en het subsidiëren van verschillende activiteiten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in het wegvervoer.

Invallende is aan een aantal van deze activiteiten al vorm gegeven. Zo is er een Algemene Bedrijfsverkenning Beroepsgoederenvervoer ontwikkeld, een soort arbo-checklist die door de Bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) in elk bedrijf wordt afgenomen. Bovendien komen er vragenlijsten voor aanstellingsonderzoek en periodieke keuringen. Daarnaast wordt er proefgedraaid met een Arbeidssituatie-analyse voor chauffeurs. De gegevens die hieruit naar voren komen gaan in de computer. De risicofactoren per bedrijf worden op deze manier snel duidelijk.

Binnenkort komen cursussen voor het management ter beschikking over verzuimaanpak en een speciale training voor planners.

Daarnaast staan er brochures op stapel over verzuimaanpak, Arboret, arbojaarplan en arbo-beleidsplan.

De Stichting BGZ-Wegvervoer gaat ook aandacht besteden aan traumabegeleiding voor chauffeurs die betrokken zijn geweest bij ernstige ongelukken.

De bedrijfsverenigingen en GAK/GMD zijn actief door de geleidelijke invoering van bedrijfsgebonden verzuimbegeleiding voor de ondernemingen in deze sector. Bedrijven krijgen in een nieuwe organisatievorm de beschikking over 'vaste' verzekeringsgeneeskundigen die de ondernemingsleiding adviseren over een effectief verzuim- en arbo-beleid en een beleid gericht op het terugdringen van de toestroom in de WAO.



2. HET PROJECT 'FUNCTIEVERBETERING IN HET BEROEPSGOEDERENVERVOER'

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van het project 'Functieverbetering in het beroepsgoederenvervoer over de weg', dat in opdracht van de SAGB is uitgevoerd. In de hoofdstukken daarna zal worden ingegaan op de afzonderlijke projecten.

In het voorwoord is al vermeld dat het project 'Functieverbetering in het beroepsgoederenvervoer over de weg' is bedoeld als bijdrage aan het verminderen van gezondheidsrisico's en arbeidsongeschiktheid bij chauffeurs in het wegvervoer. Het project is door het NIA en het GAK uitgevoerd in opdracht van de SAGB.

Het uitgangspunt bij dit project was voorbeeldprojecten op gang te brengen en te begeleiden, waarmee de hele branche zijn voordeel zou kunnen doen. Bij drie grote transportondernemingen zijn projectgroepen opgericht, onder voorzitterschap van het management, en met een vertegenwoordiger van het betrokken middenkader en de werknemers in het bedrijf. Deze projectgroepen richtten zich op het oplossen van knelpunten op de terreinen van veiligheid, gezondheid en welzijn. De opdrachtgever, de SAGB, heeft een keuze gemaakt uit mogelijke projecten die door de bedrijven waren aange dragen. Daarbij is op vier punten gelet:

- het belang van het onderwerp voor het bedrijf zelf;
- het belang van het onderwerp voor de overige bedrijven in de branche;
- de inschatting van de interne mogelijkheden bij het bedrijf om het verbeteringsproject uit te voeren;
- de ingeschatte uitvoerbaarheid in het kader van de beschikbare tijd van het NIA en GAK.

De voorbeeldprojecten in de bedrijven zijn in oktober/november 1990 van start gegaan. Zelfwerkzaamheid van de projectgroepen stond voorop. De adviseurs hadden in een informerende, ondersteunende en begeleidende rol. Deze aanpak heeft goed gewerkt en is bevorderlijk geweest voor een actieve inzet en betrokkenheid van de deelnemende bedrijven. Wel wordt het project uitgevoerd naast de dagelijkse drukke werkzaamheden in het bedrijf. Bovendien nemen veranderingen in organisaties vaak nogal wat tijd in beslag vanwege het noodzakelijke overleg en de tijd die nodig is voor het leren uitvoeren van deze veranderingen. Het is dan ook niet verwonderlijk

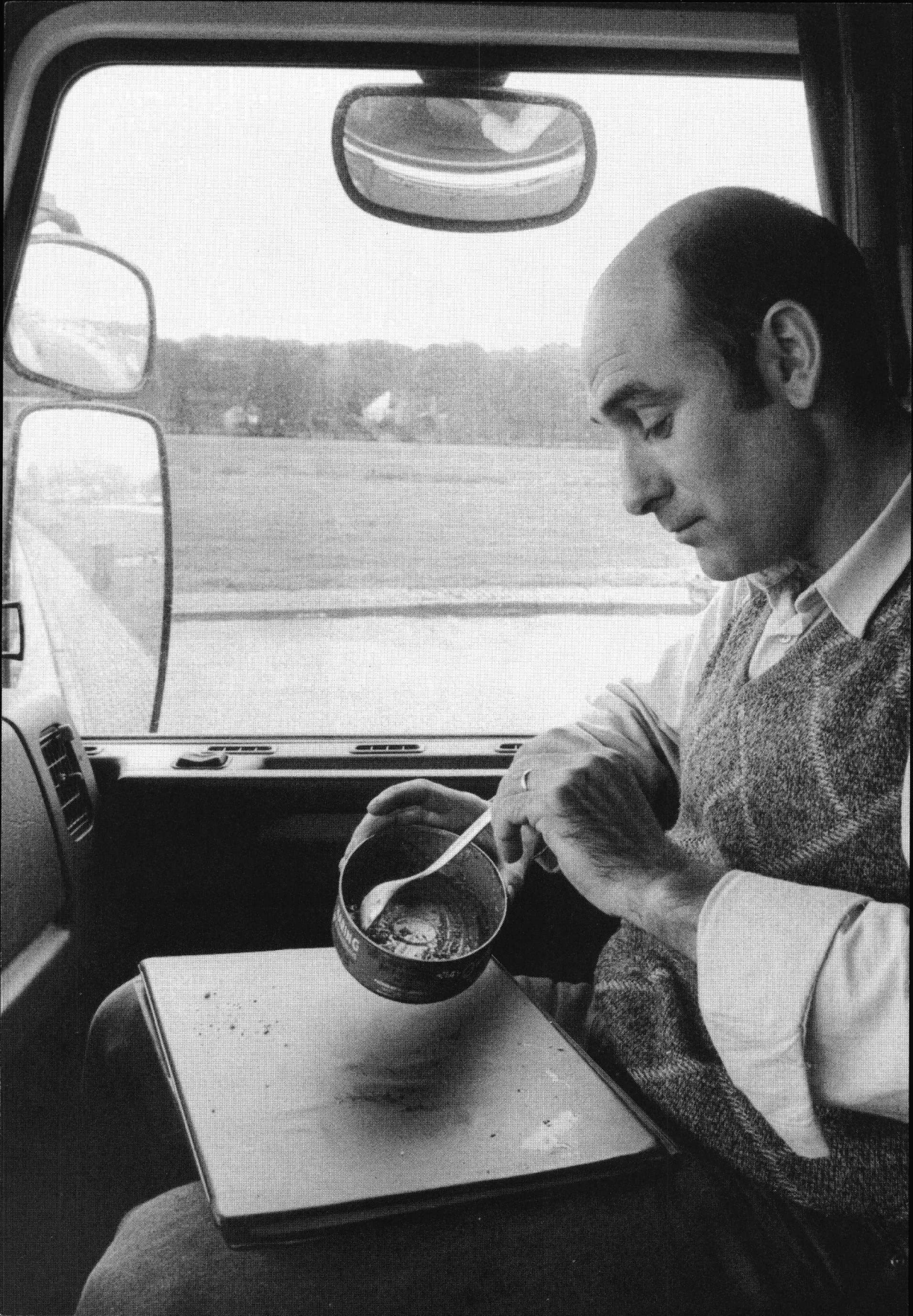
dat ook na de officiële sluitingsdatum nog activiteiten plaatsvinden in het kader van de verbeteringsprojecten. De verwachting is dat deze vervolgateviteiten door de bedrijven zelfstandig kunnen worden uitgevoerd met hier en daar wat externe ondersteuning.

Aanvankelijk waren er verbeteringsprojecten op touw gezet in vier transportondernemingen. Eén bedrijf is echter in de startfase van het project afgefallen. De hoge dagelijkse werkdruk maakte het voor het management helaas niet mogelijk om voldoende tijd en menskracht te besteden aan de projectactiviteiten. Overigens was het onderwerp waarop deze projectgroep zich zou gaan richten ook verre van eenvoudig. De projectgroep wilde onderzoeken of praktisch uitvoerbare oplossingen denkbaar zijn voor de slechte bereikbaarheid van stads- en winkelcentra voor het distributievervoer alsmede voor het probleem van het laden en lossen in deze centra. Dit met het oog op de stress en de arbeidstijdproblemen die deze situaties veroorzaken voor de betreffende chauffeur. De oplossingen voor deze ingewikkelde problematiek zijn voorlopig nog niet in zicht. Het adviesbureau Coopers en Lybrand is bezig met een onderzoek naar de mogelijkheden van distributiecentra aan de rand van de steden. Veel transportondernemers zijn echter sceptisch over een dergelijke aanpak. Op grond van de beperkte kennisgeving met het probleem lijkt dit een onderwerp te zijn dat belangrijk genoeg is om in een ander verband opgepakt te worden. Een mogelijke eerste benadering is: het voeren van gesprekken met sleutelfiguren bij de afzonderlijke gemeenten, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, de Kamer van Koophandel, het ministerie van Verkeer en Waterstaat en de industrieën die zich richten op het ontwikkelen van nieuwe distributievoertuigen en -methodes.

In de volgende hoofdstukken worden vijf verbeteringsprojecten besproken, uitgevoerd door drie grote transportondernemingen, in samenwerking met het NIA en het GAK. Eén van de projecten is gericht op het ontwikkelen van een kwaliteitsborgingssysteem voor veiligheid, gezondheid en welzijn in aansluiting op een al bij het bedrijf functionerend kwaliteitssysteem voor produkten en diensten. Een tweede project richt zich op het ontwikkelen van een efficiënt planningssysteem, dat ook een bijdrage levert aan goede arbeidsomstandigheden voor de chauffeurs. Twee projecten richten zich op het tot stand brengen van een ziekteverzuimbeleid. Het vijfde project beoogt een goede samenwerking tot stand te brengen tussen het bedrijf en de GMD, om meer mogelijkheden te scheppen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte chauffeurs in dienst te houden.

De indeling van de beschreven verbeteringsprojecten is steeds als volgt: na een korte beschrijving van de uitgangssituatie komen de doelstellingen en

de achtergronden van het project aan de orde. Vervolgens wordt het plan van aanpak, en het verloop van het verbeteringsproject besproken. De beschrijvingen worden afgesloten met de bereikte resultaten en met ideeën en aanbevelingen voor eventuele vervolgactiviteiten in de toekomst.



3. ONTKOPPELING CHAUFFEUR-WAGEN

Een goede planning is onmisbaar bij het aanpakken van lange en onregelmatige werktijden. Het verbreken van de tweeling-relatie chauffeur-wagen is dan het gevolg. Chauffeurs hebben het daarmee moeilijk.

De Uithoornse Combinatie B.V. (UC), een bedrijf met ongeveer 90 medewerkers, is gespecialiseerd in vrachtvervoer tussen de Europese luchthavens en geconditioneerd vervoer van fruit, bloemen en planten naar Italië en Spanje. Een derde onderdeel van het bedrijf richt zich op binnenlands vervoer. Voor de luchtvracht en voor het geconditioneerde vervoer is strikte 'just-in-time planning' noodzakelijk. De planners werken dan ook in een drie-ploegendienst om het bedrijf zeven dagen per week draaiende te kunnen houden. De planning is gebaseerd op het uitgangspunt dat iedere chauffeur zoveel mogelijk in een eigen wagen rijdt.

Het ziekteverzuim ligt in de periode april 1990 tot en met maart 1991 met 9,5% boven het gemiddelde van de transportondernemingen in de regio (8,8%) en in het land (8,7%). Dit wordt vooral veroorzaakt door kortdurend verzuim (1 t/m 7 dagen) en het middellange verzuim (8 t/m 42 dagen).

Doelstelling en achtergronden

Het bedrijf wil een nieuw planningssysteem ontwikkelen dat aan de ene kant effectief en efficiënt is, en aan de andere kant een bijdrage levert aan goede arbeidsomstandigheden voor de chauffeurs. UC moet te allen tijde (zeven dagen per week) opdrachten kunnen uitvoeren op basis van 'just-in-time'. Daarbij is het werkaanbod onregelmatig en moeilijk te voorspellen. De werkplanningen kunnen dus alleen maar op korte termijn worden gemaakt. Ook wil het bedrijf, uit concurrentie-overwegingen, het kostbare materiaal optimaal inzetten. In de praktijk staan de wagens nog te veel stil. De bovenstaande problemen doen zich het meest voor bij de afdeling Luchtvracht. Vandaar dat voor een nieuw planningssysteem in eerste instantie wordt gedacht aan deze afdeling.

De chauffeurs stellen een eigen wagen zeer op prijs. De gangbare mening in het bedrijf is dan ook dat eigen wagens bevorderlijk zijn voor de zorgvuldig-

heid waarmee de wagens worden bereden en onderhouden. In de praktijk van alle dag moeten de chauffeurs noodgedwongen nogal eens wisselen van wagen. Ook brengt het eigen-wagen-systeem nadelen met zich mee voor de arbeidsomstandigheden en een optimale bedrijfsvoering.

Door het onregelmatige aanbod van werk en de hieruit voortkomende werkplanning op korte termijn, is het in de praktijk namelijk niet mogelijk om de Rijtijdenwet volledig te handhaven. Bovendien weten de chauffeurs nooit waaraan zij toe zijn met de werkplanning. Ook tijdens de vrije tijd en de weekeinden komt het regelmatig voor dat een chauffeur onverwacht wordt opgeroepen om te rijden. Het privéleven van de chauffeurs lijdt daaronder. Eigenlijk bestaat echte vrije tijd niet. Feestdagen en vakantiedagen zijn moeilijk te plannen.

Omdat de Rijtijdenwet gehandhaafd moet worden, kan het kostbare materiaal niet optimaal worden ingezet. De wagens staan te veel stil en opdrachten komen bij de concurrenten terecht.

Als alleen op de planning wordt gelet, zou het het beste zijn om over all-round chauffeurs te beschikken die inzetbaar zijn op alle typen wagens van het bedrijf. Door de werkopdrachten via de wagens te plannen, en niet langer via de combinatie wagen-chauffeur, kunnen de opdrachten beter worden uitgevoerd en kan ook de Rijtijdenwet worden gehandhaafd. Wel zal de binding van de chauffeurs met de eigen wagen verloren gaan, wat weer tot hogere onderhoudskosten kan leiden. Bovendien rijden bij UC veel verschillende wagentypen. De directie is van mening dat slechts weinig chauffeurs geschikt zijn om op alle wagentypen te rijden.

Plan van Aanpak

Door het bedrijf is een projectgroep opgericht die uit de volgende personen bestaat: de directeur (voorzitter), het hoofd administratie (secretariaat), de bedrijfsleider (tevens hoofd planning), een chauffeur luchtvracht, de chef garage en de adviseur van het GAK.

De projectgroep vergadert eenmaal per maand. Tussen de vergaderingen door worden opdrachten uitgevoerd en worden de werkzaamheden van de groep voorbereid. Zoals bij de meeste transportbedrijven is er in het bedrijf geen werkoverleg met de chauffeurs als groep. Deze vorm van gezamenlijk overleg is in het bedrijf ook moeilijk te organiseren. De projectgroep spreekt daarom af om de achterban van medewerkers zo goed mogelijk, zowel schriftelijk als mondeling te informeren. Ook wordt afgesproken dat een tweede project, het invoeren van een effectief verzuimbeleid, zal worden uitgevoerd door dezelfde projectgroep.

Verloop van het project

De projectgroep heeft eerst het bestaande planningssysteem, gebaseerd op het principe van de eigen wagen, onder de loep genomen en de voor- en nadelen besproken. Het eigen-wagen-systeem brengt de al besproken nadelen met zich mee, zowel voor de efficiency van het bedrijf als voor de arbeidsomstandigheden. Dit betekent dat een systeem moet worden ontworpen met een bepaalde mate van ontkoppeling van chauffeur en wagen. Het probleem is echter dat de chauffeurs het eigen-wagen-systeem zeer waarderen. Het nieuwe systeem zal dus zo moeten zijn dat zowel de directie als ook de chauffeurs de voordelen van vernieuwing groter vinden dan de nadelen.

Na veel discussie en overleg met de achterban komt de projectgroep met een systeem dat het midden houdt tussen het eigen-wagen-systeem en een systeem met volledige ontkoppeling van chauffeur en wagen. Bij dit nieuwe systeem worden groepen chauffeurs gevormd die op dezelfde wagentypen rijden. Iedere wagen heeft een vaste chauffeur, die zo mogelijk op deze wagen rijdt en die hoofdvantwoordelijk is voor deze wagen. Als de werkopdrachten en de Rijttijdenwet dit echter noodzakelijk maken, rijdt een andere chauffeur uit de betreffende groep op de genoemde wagen. Voor noodgevallen wordt een groep reserve-chauffeurs gevormd. Het invoeren van een rooster met vier diensten maakt het ook mogelijk om beter te plannen. Deze nieuwe diensten zijn:

- maandag tot en met vrijdag;
- dinsdag tot en met zaterdag;
- donderdag tot en met zondag;
- zondag tot en met woensdag.

Hierdoor weten de chauffeurs van te voren (voor een halfjaarlijkse periode) wanneer zij dienst zullen hebben, zodat feest- en vakantiedagen door hen kunnen worden gepland.

De werkgroep stelt het systeem per brief voor aan de chauffeurs, met het verzoek om aan hun vertegenwoordiger in de projectgroep suggesties te doen voor eventuele aanvullingen. Dit leidt niet meer tot nieuwe concrete aanbevelingen aan de projectgroep. Toch gaat in de wandelgangen het gerucht dat een aantal chauffeurs er niets voor voelt om afstand te doen van de eigen wagen. De vrees bestaat namelijk dat andere chauffeurs mogelijk op slordige en onzorgvuldige wijze ermee zullen omgaan. Dit bezwaar wordt ondervangen omdat bekend is wie er op de wagens rijden en omdat de bedrijfsleider de wagens zal controleren. Het probleem is echter dat er geen werkoverleg is met de chauffeurs en dat zo'n overleg door de verschillende werktijden ook moeilijk is te organiseren in het bedrijf. Om toch de meningen van de chauffeurs zo goed mogelijk te peilen en na te gaan of er

nog knelpunten in het systeem zijn die kunnen worden verbeterd, wordt besloten dat iedere chauffeur een gesprek zal hebben over het voorstel met de directeur of de bedrijfsleider. Na afloop van deze gespreksronde wordt dan een besluit genomen over het al dan niet invoeren van een nieuw planningssysteem.

Resultaat

Het overgrote merendeel van de chauffeurs ziet voordelen in het door de projectgroep ontwikkelde planningssysteem. Deze voordelen zijn met name de goede mogelijkheden om de Rijtijdenwet te handhaven, en een vooraf gepland dienstrooster waardoor iedereen weet waar hij aan toe is wat betreft vrije dagen, feestdagen en vakanties. Plotseling opgeroepen worden om te rijden is er niet meer bij. Ook biedt het nieuwe systeem uit kosten oogpunt belangrijke voordelen. Het kostbare materieel kan optimaal worden benut. Niet over een eigen wagen kunnen beschikken blijft echter een nadeel, vooral vanwege het verwachte onzorgvuldig gebruik van de wagen. De directie en de projectgroep stellen daarom voor om de groeps grootte te verkleinen en drie chauffeurs op twee auto's, te laten rijden. Hierdoor verbetert de onderlinge sociale controle. Bovendien zal nog een extra controle worden uitgevoerd door de bedrijfsleider en de chef garage. Deze aanpassing van het oorspronkelijke voorstel moet er toe leiden dat bij onzorgvuldig gebruik van het materieel de daders bekend zijn. Uit hernieuwd overleg met de chauffeurs blijkt dat vrijwel iedereen zich in dit nieuwe plan kan vinden, zodat de directie besluit om het nieuwe planningssysteem in te voeren. De projectgroep is dus erin geslaagd om voor de afdeling Luchtvracht een nieuw planningssysteem te ontwikkelen dat voldoet aan de gestelde eisen.

Nadat enige tijd ervaring was opgedaan met het nieuwe systeem, bleek dat onderhoud en reparatie van de auto's te wensen over liet. Hetzelfde gold voor de schade-afwikkeling, dat veel geld kostte. Om deze ongewenste neveneffecten van het nieuwe systeem te voorkomen, moest in belangrijke mate worden geleund op de onderlinge controle van de chauffeurs. Daarnaast zouden het garagebedrijf en de bedrijfsleider extra controles uitvoeren. In de afgelopen periode is het eigen garagebedrijf om bedrijfseconomische redenen afgestoten. De extra controles van de bedrijfsleider konden niet voorzien in het gebrek aan onderlinge controles.

Tijdens deze periode bleek bovendien, dat de chauffeurs meer prijs stelden op de eigen auto, dan was voorzien: de staat van de auto is dan beter in de hand te houden.

Een stapje terug dus ten opzichte van het oorspronkelijke planningssysteem. De afdeling Luchtvracht is opgesplitst in groepen van ongeveer twaalf man,

met samen tien auto's. Iedere chauffeur heeft zoveel mogelijk een vaste auto, zodat de auto voor 85% door dezelfde chauffeur wordt bemand. De twee andere - reserve - chauffeurs springen in wanneer de Rijtijdenwet dat noodzakelijk maakt of wanneer de logistiek dit vereist.

Samenvattend: de groepen binnen de afdeling Luchtvracht zijn vergroot en de roulatie van de vaste chauffeurs over de auto's is afgeschaft.

Op het vervoer naar Zweden wordt met een overstapsysteem gewerkt, waarbij drie auto's door vijf chauffeurs worden gereden.

De laatste verandering van het planningssysteem heeft niet ertoe geleid, dat de voordelen voor de chauffeurs, die vooral lagen op het gebied van de planning van vrije dagen en roosters, teniet zijn gedaan.

De aanbeveling om regelmatig gesprekken te voeren met de individuele chauffeurs is uitgevoerd. Inmiddels hebben met alle chauffeurs gesprekken plaats gevonden, waarbij verschillende knelpunten zijn doorgenomen. Deze gesprekken komen in de plaats van werkoverleg, dat door het continu werken in het bedrijf moeilijk is te organiseren.

Aanbeveling

Communicatie tussen management en chauffeurs is van groot belang. Binnen het wegvervoer bestaat door de aard van het werk een 'natuurlijke' neiging om weinig te overleggen. De chauffeur zit langs de weg en komt alleen op kantoor voor de afhandeling van de papieren. Verandering van planningssystemen, zowel ten gunste van een betere bedrijfsexploitatie als ten gunste van betere arbeidsomstandigheden vereist echter een zorgvuldig overleg.

Het onderwerp ontkoppeling chauffeur-wagen is niet onbespreekbaar, zoals vaak wordt gedacht. De nadelen van ontkoppeling zijn bekend en hoeven niet te worden weggepoetst. Maar dat hoeft niet te verhinderen dat de voordelen die ontkoppeling voor het eigen bedrijf met zich meebrengt verder worden onderzocht. Ook de uitkomsten van een recent onderzoek, uitgevoerd door het adviesbureau Consent in opdracht van de Werkgroep Arbeidssystemen van de KNV (Koninklijk Nederlands Vervoer), duiden in dezelfde richting:

"De in praktijk toegepaste arbeidssystemen in de onderscheiden sectoren worden in belangrijke mate mede bepaald door de mogelijkheden van loskoppeling van bedrijfstijd en werktijd van het personeel.

Voor invoering van ploegensystemen, of vroege/late diensten is het noodzakelijk dat chauffeurs kunnen wisselen, hetgeen bij eendaagse ritten of meer-

daagse ritten meestal organisatorische problemen gaat opleveren. Daarnaast is een belangrijke voorwaarde de verhouding bedrijfstijd ten opzichte van werktijd van het personeel. Bij een bedrijfstijd van bijvoorbeeld zestien uur kunnen twee chauffeurs worden ingezet, met elk acht uur dienstdtijd. De normale bedrijfstijd in het merendeel van het binnenlands vervoer varieert van acht tot twaalf uur. Daar waar dit systeem wordt gehanteerd, is dit tot stand gekomen op vaste relaties met medewerking van zowel de verlader als de vervoerder", aldus de onderzoekers van Consent.



4. ACTIEF VERZUIMBELEID

Bij de Uithoornse Combinatie B.V. (UC) is eveneens gekeken naar een methode om het ziekteverzuim terug te dringen. Het middenkader speelt een onmisbare rol in het Systeem Individuele Verzuim Aanpak (SIVA). Dit door het GAK ontwikkelde verzuimbegeleidingssysteem, is pasklaar in het bedrijf toegepast.

Doelstelling en achtergronden

Het doel van dit project is het verbeteren van het verzuimbeleid door een meer actieve inzet van het management. Zoals eerder vermeld, is het verzuimpercentage van het bedrijf hoger dan de gemiddelde percentages voor transportondernemingen in de regio en in het land. Met name de percentages voor het kortdurende en het middellange verzuim liggen boven het regiogemiddelde en het landelijk gemiddelde. Het is dus mogelijk en noodzakelijk om het verzuim omlaag te brengen door het verzuimbeleid van het bedrijf te verbeteren.

Plan van Aanpak

Allereerst wordt nagegaan hoe het verzuimbeleid in het bedrijf is georganiseerd. Daarna wordt bepaald welke verbeteringen mogelijk zijn, waarna deze verbeteringen in praktijk worden gebracht. De projectgroep gaat gefaseerd te werk. Het verzuimbeleid wordt pas aangepakt als het project Planningssysteem in de afrondende fase is beland.

Verloop van het project

De verzuimgegevens zoals deze thans door het bedrijf bij het GAK worden aangevraagd, bieden te weinig informatie. Het verzuim zal moeten worden uitgesplitst naar afdeling, zodat het aantal ziekmeldingen bij de chauffeurs kan worden vergeleken met andere functies. De ziekmeldingen vinden wel plaats bij de chefs, wat op zich goed is, maar daarna wordt door hen weinig actie ondernomen.

De chefs, dat zijn de planners voor de chauffeurs, hebben het hiervoor te druk. Zoals eerder vermeld, is er ook geen werkoverleg in het bedrijf, afgezien van korte werkbesprekingen met de planners.

De projectgroep gaat daarom na of het door het GAK ontwikkelde verzuimbegeleidingssysteem SIVA kan worden toegepast. SIVA staat voor Systematische Individuele Verzuim Aanpak. Met dit systeem zijn bij veel van de bij het GAK aangesloten bedrijven, goede resultaten behaald, zowel wat betreft een daling van het verzuim als wat betreft het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

Belangrijke kenmerken van het SIVA-systeem zijn:

- goede registratie van diverse verzuimcijfers naar afdeling en functie met behulp van het GAK-registratiesysteem;
- ziek- en herstelmeldingen bij de chefs;
- contact tussen het bedrijf en de medewerker tijdens ziekte;
- terugkeergesprekken van de chefs met verzuimers met het doel om problemen in de werksituaties op te sporen en waar mogelijk te verbeteren;
- corrigerende gesprekken met veelverzuimers, als dit door duidelijke gegevens (individuele registratie) wordt aangegeven;
- aanspreekpunt, bijvoorbeeld de bedrijfsleider, waar de chefs terecht kunnen met vragen en problemen rond het verzuimbeleid;
- samenwerking en overleg met de verzekeringsgeneeskundigen van GAK en GMD.

Alle projectgroepleden onderschrijven de hoofdlijnen van de SIVA-aanpak. Wat nog moet gebeuren, is het 'pasklaar maken' van het systeem voor het bedrijf. Allereerst wordt de registratie van de verzuimgegevens verbeterd. Aan het registratiesysteem van het GAK wordt gevraagd of de verzuimcijfers in de toekomst nader kunnen worden gespecificeerd naar afdelingen in het bedrijf. Voortaan krijgt het bedrijf een uitsplitsing naar chauffeurs buitenland, chauffeurs binnenland, monteurs, wasplaats, planners, kantoor en directie.

Vervolgens word het systeem toegepast in het bedrijf:

- ziekteverzuim- en herstelmeldingen vinden plaats bij de planner of de bedrijfsleider;
- als de chef op het moment van de ziekmelding niet aanwezig is, neemt hij zo snel mogelijk telefonisch contact op met de zieke;
- de chef vraagt dan wat er aan de hand is, hoe lang de zieke denkt dat het ongeveer zal duren en of het bedrijf nog bepaalde dingen moet regelen (bijvoorbeeld overnemen van werkzaamheden);
- de chef onderhoudt het telefonisch contact met de zieke en zorgt bij een ziekte duur van twee weken en langer voor contact tussen het bedrijf en

de zieke in de vorm van een bezoek. Afhankelijk van de situatie gaat de chef zelf of zorgt hij dat een collega op bezoek gaat. Bezoeken worden altijd van te voren aangekondigd. Het gaat niet om controle, maar om een goed contact tussen zieke en bedrijf;

- de bedrijfsleider houdt een terugkeergesprek met de medewerker wanneer deze zich weer beter heeft gemeld. Dit gesprek is bedoeld om mogelijke knelpunten op te sporen in de relatie bedrijf-medewerker, waaraan het bedrijf iets zou kunnen doen. Bijvoorbeeld een wijziging in het takenpakket van de medewerker of een verbetering van de werkomstandigheden. De bedrijfsleider bespreekt de geconstateerde knelpunten en de mogelijke oplossingen regelmatig met de directie;
- de chefs registreren op de bij het SIVA-systeem behorende verzuimkaarten het verzuim van hun medewerkers. Dit levert de achtergrondinformatie op voor de te voeren verzuimgesprekken. Eventueel kan deze individuele verzuimregistratie ook leiden tot corrigerende gesprekken. Tevens worden de afspraken, die gemaakt worden bij de verzuimgesprekken, genoteerd op deze verzuimkaarten.

Resultaat

Het nieuwe verzuimbeleid blijkt goed te werken. De verzuimcijfers volgens opgave van het GAK over 1991 zijn gedaald van 9,5% in het eerste kwartaal naar 4,6% in het laatste kwartaal. Regionaal liep het verzuim terug van 9,2% naar 8,9%, landelijk van 9,6% naar 8,3%. De dalende lijn lijkt zich in het eerste kwartaal van 1992 voort te zetten.

Het verzuim is dus drastisch gedaald. In hoeverre dit het rechtstreeks het gevolg is van de invoering van het SIVA-systeem blijft natuurlijk altijd de vraag: op de hoogte van het verzuim zijn immers altijd vele factoren van invloed. Toch is de daling wel zo groot, dat kan worden aangenomen, dat het verzuimsysteem een belangrijke rol speelt. De verbetering van het overleg met de chauffeurs is zeker van belang geweest.

Alle elementen van het SIVA-systeem zijn min of meer ingevoerd. Belangrijk zijn daarbij de terugkeergesprekken, die door de bedrijfsleider worden gevoerd (als het om verzuim gaat die met het bedrijf zelf samenhangt). Tijdens deze gesprekken wordt ingegaan op nog eventueel voorkomende knelpunten. Daarbij zijn de aanbevelingen, zoals die bij de eerdere afsluiting van het project waren gedaan, grotendeels opgevolgd.



5. EEN KWALITEITSSYSTEEM VOOR VGW VAN DE CHAUFFEUR

Kunnen kwaliteit van de arbeid en kwaliteit van de dienstverlening worden gekoppeld? Het gescheiden houden van deze twee terreinen werkt vooralsnog het beste.

Rotterdams Tank Transport B.V. (RTT) is een bedrijf, dat in het Botlekgebied is gevestigd en is gespecialiseerd in tanktransport van chemische stoffen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van zowel tankwagens met een vaste tank als wagens met containers, die op verschillende opleggers kunnen worden vervoerd. Van de ongeveer 200 werknemers in het bedrijf, zijn 80 werknemers chauffeur. De andere werknemers zijn gelijkelijk verdeeld over enerzijds het kantoor en anderzijds over techniek en reiniging. Naast het vervoer biedt RTT nog andere diensten, zoals onderhoud en reparatie, en het reinigen van tanks, waartoe op het terrein een installatie aanwezig is. Beide diensten worden ook voor derden verricht. Daarnaast vindt er nog opslag van goederen plaats.

Doelstelling en achtergronden

Binnen RTT wordt een kwaliteitsborgingssysteem gehanteerd volgens de 'NEN-ISO norm 9002'. Dit systeem is erg gedetailleerd, gedetailleerder dan bij collega-bedrijven het geval is, die eveneens ISO-certificering hebben verkregen.

Het systeem moet de kwaliteit van de dienstverlening waarborgen. In een aantal handboeken staan de normen en procedures beschreven. Deze normen en procedures moeten garanderen, dat de kwaliteit van de te vervoeren stoffen optimaal blijft. Bovendien moeten het transport, het laden en het lossen op veilige, en op voor de gezondheid en de omgeving niet-bedreigende wijze plaatsvinden. 'Het Veiligheidshandboek' en 'Het Handboek Chauffeur' zijn hiervoor belangrijke literatuur (bedrijfsdocumenten).

De certificering volgens 'NEN-ISO 9002' maakt dat het bedrijf regelmatig inspecties van het bureau Veritas kan verwachten. Dit bureau waakt over de correcte toepassing van de normen en de procedures. Binnen het bedrijf is een 'quality assurance manager' belast met controle en verdere ontwikkeling van het systeem. Zijn taken en bevoegdheden zijn eveneens beschreven.

Doel van het project is het ontwerpen van een kwaliteitssysteem voor veiligheid, gezondheid en welzijn van de chauffeursfunctie, het zogenaamde *VGW-systeem*. Dit systeem moet een aanvulling zijn op het systeem voor kwaliteitsborging. In dit systeem liggen al veel zaken vast die de veiligheid en de gezondheid van de chauffeurs betreffen. Door deze activiteiten systematisch te inventariseren en daarbij na te gaan welke aanvullingen nodig zijn, kan het VGW-systeem voor de chauffeursfunctie tot stand komen.

Het arbo-beleid is, als het project van start gaat bij RTT, nog onderontwikkeld. Het sociaal jaarverslag verwijst slechts zijdelings naar arbozaken. Het bedrijf heeft geen veiligheids- of arbofunctionaris bij de aanvang van het project. In de benoeming van een veiligheidsfunctionaris is in de loop van 1991 voorzien. Er bestaat in het bedrijf geen VGW-commissie of arbo-team. Wel is er regelmatig overleg met de externe BGD. Het hoofd Personeelszaken is de - enthousiaste - trekker van het project.

Plan van aanpak

Binnen RTT is een projectgroep opgericht bestaande uit de volgende personen: het hoofd Personeelszaken (voorzitter), de ombudsman/equipment controller van het bedrijf, een chauffeur binnenland, ook lid van de OR, een planner, die in een later stadium tot veiligheidsfunctionaris zal worden benoemd en een externe adviseur van het NIA.

De projectgroep komt ongeveer eenmaal per maand bijeen. Dan wordt gediscussieerd over de voortgang van het project en worden de taken voor de volgende periode afgesproken.

In de loop van het project hebben de chauffeur en de ombudsman de projectgroep verlaten, met de afspraak weer deel te gaan nemen zodra concrete produkten op tafel liggen. Ongeveer tegelijkertijd wordt de projectgroep uitgebreid met de quality assurance manager.

Het plan van aanpak luidt als volgt:

1. beschrijf de wijze waarop het VGW-beleid thans is georganiseerd;
2. ga na of er in de VGW-organisatie verbeteringen mogelijk zijn en voer deze verbeteringen door;
3. ga na welke organisatorische voorwaarden, procedures, regels en normen op dit moment worden gehanteerd om veiligheid, gezondheid en welzijn van de chauffeurs te bevorderen. Maak hierbij gebruik van 'Het Veiligheidshandboek', 'Het Handboek Chauffeur' en 'Het huishoudelijk reglement';
4. breng deze informatie bij elkaar in een eerste kwaliteitssysteem voor VGW bij de chauffeurs;

5. ga na welke verbeteringen in dit systeem mogelijk zijn;
6. maak een definitief kwaliteitssysteem voor veiligheid, gezondheid en welzijn in de chauffeursfunctie.

In het algemeen heeft de projectgroep zich aan de hiervoor vastgelegde werkwijze gehouden. De totale doorlooptijd van het project is echter langer dan was voorzien. Dit komt enerzijds doordat de betrokkenen zich maar in beperkte mate voor het project kunnen vrijmaken. Anderzijds ontstaat in de loop van het project enige twijfel over de geplande werkwijze, waardoor een heroriëntatie ontstaat. Deze twijfel wordt gevoed door de berichten over de destijds op handen zijnde integrale invoering van de Arbowet in de vervoerssector.

Verloop van het project

Allereerst is gekeken naar procedures en afspraken binnen het bedrijf, die betrekking hebben op VGW-aspecten van het werk van de chauffeur. Overduidelijk blijkt dat de nadruk ligt op veiligheid en gezondheid en dat aandacht voor welzijn nauwelijks aanwezig is. Een uitzondering is het onderwerp scholing. Om gevaarlijke stoffen te mogen vervoeren, moet aan bepaalde scholingseisen worden voldaan.

Veel geïnventariseerde aspecten zijn afkomstig uit het kwaliteitsborgingssysteem. Daarnaast bestaan regels die zijn opgesteld voor de inzet van de BGD.

Vervolgens is bekeken in welke delen van de organisatie VGW-problemen zitten. Zoals niet ongebruikelijk, bleek dat problemen in de organisatie los van elkaar werden behandeld door verschillende functionarissen, waarbij de (pas aangestelde) veiligheidsfunctionaris, de chef Personeelszaken, en de quality assurance manager een sleutelrol vervullen. Er is geen samenhangende organisatie waarin de VGW-problemen integraal worden behandeld. Problemen worden vaak los van elkaar, stuk voor stuk behandeld.

Het geïnventariseerde materiaal heeft op drie punten tot discussie geleid:

- Is een beperking van het VGW-systeem tot de chauffeursfunctie wel verstandig? Vele procedures en maatregelen hebben toch ook betrekking op andere functies? Als voorbeeld kan hier gelden de noodzaak tot het instellen van een VGW-commissie: VGW-problemen doen zich immers ook bij de andere activiteiten van RTT voor.
- Hoe kan worden voorkomen dat een kwaliteitsborgingssysteem voor VGW een grote overlap gaat vertonen met het bestaande kwaliteitssysteem voor producten en diensten, zodat 'de berg papier' zo groot wordt dat het overzicht en de effectiviteit worden geschaad?

In deze discussie worden twee meningen naar voren gebracht. De eerste is, dat het hele kwaliteitsbeleid voor organisatie en dienstverlening, en de kwaliteit van de arbeid in een allesomvattend systeem moet worden ondergebracht. Daaraan zal dan later het milieubeleid kunnen worden toegevoegd.

De tweede mening luidt, dat het beleid rond kwaliteit van de arbeid, naast het beleid voor de kwaliteit van de dienstverlening en het financieel-economisch beleid apart beschreven moeten worden. Deze vormen van beleid moeten vervolgens verwijzen naar dezelfde documenten, bijvoorbeeld een veiligheidshandboek, als het om de uitwerking in procedures en normen gaat.

- Moet niet worden geanticipeerd op de komende invoering van de Arbowet voor het beroepsgoederenvervoer? En zo ja, hoe kan dit het beste gebeuren?

In overleg met de begeleidingscommissie is afgesproken om te proberen arbo-beleid in de onderneming tot stand te brengen volgens de twee eerste punten uit het plan van aanpak. Een belangrijke rol speelt daarbij, dat de Arbowet voor de gehele vervoerssector vanaf 1 januari 1992 van toepassing zal worden. Een en ander leidt tot een langere doorlooptijd dan voorzien.

Kapstukken voor dit beleid zijn het arbo-jaarplan en het arbo-jaarverslag, als instrumenten voor het ontwikkelen en toetsen van beleid. Het opstellen van een goed arbo-jaarplan zou een voorbeeldwerking kunnen hebben voor de branche.

Daarbij moeten regelingen en procedurele afspraken zo veel mogelijk slechts één maal in documenten worden vastgelegd. Voor het ontwerpen van arbo-beleid betekent dit dat het algemeen van aard is. Voor detailleringen verwijst het naar andere documenten, bijvoorbeeld het kwaliteitsborgingssysteem.

Dit laatste systeem staat op het punt te worden gereviseerd, daarbij kan mooi worden aangesloten. Het resultaat zal een hanteerbaar kwaliteitsborgingssysteem met regels en normen voor veiligheid en gezondheid moeten zijn, dat wordt uitgevoerd naast een goed georganiseerd arbo-beleid van het bedrijf.

Grote aandacht bij het opstellen van een ontwerp voor arbo-beleid moet worden gegeven aan de organisatorische infrastructuur. Dat betekent een noodzakelijke versterking van overlegvormen binnen de organisatie. Zo worden de voorwaarden geschapen voor een integrale benadering van de VGW-problematiek.

Voor de concrete produkten zouden deze de volgende kunnen zijn:

- Een beschreven arbo-beleidsmodel voor RTT, dat een voorbeeld kan zijn voor andere bedrijven in de sector. Daarin moeten naast de bedoeling

van het beleid ook de organisatievormen worden beschreven. Welke vormen van overleg spelen een rol? Wat is de positie van een op te richten VGW-commissie? Hoe en wanneer worden de arbo-intenties afgestemd op de rest van het ondernemingsbeleid? Wie hebben binnen de organisatie bevoegdheden ten aanzien van welke arbozaken? Wat is de rol van deskundige diensten als de BGD?

- Een concrete beschrijving van de regels en procedures om chauffeurs veilig en gezond te kunnen laten werken. Hoe wordt gewaarborgd, dat deze regels en procedures worden gehandhaafd?
- Een arbo-jaarplan, waarin projectmatig een aantal knelpunten op VGW-gebied worden aangepakt. Het gaat dan om uitvoerbare plannen voor 1992.

Om de meningsvorming binnen het bedrijf in gang te zetten, wordt een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd voor het management en het middenkader over de Arbowet en het arbo-beleid.

Resultaten

Bij het afsluiten van het project in juli 1991 was nog weinig te zeggen over de resultaten. Wel lag er een document, dat kon worden beschouwd als een kwaliteitssysteem voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de chauffeur. Daarbij was tegelijkertijd gelet op zaken die noodzakelijk waren voor de kwaliteit van de dienstverlening én voor de kwaliteit van de arbeid. In het document was onder andere vastgelegd welke procedures moesten worden gehanteerd en wie waarvoor verantwoordelijk was ten aanzien van de arbeidsrisico's, die een chauffeur bij het uitoefenen van zijn beroep loopt. Of dit een positieve uitstraling zou hebben, was nog maar de vraag: papier is immers geduldig en waarom het uiteindelijk gaat, is of het in de praktijk werkt. Met andere woorden, in hoeverre het beleid al praktijk was of nog zou kunnen worden, was bij de afsluiting van het project niets over te zeggen.

Uit deze periode zijn over het opzetten van een arbo-beleid geen concrete resultaten te melden, behalve dat enige voorlichting aan de chefs was gegeven over het belang van arbo-beleid en wat daarover in de Arbowet stond.

Voorjaar 1992 is nagegaan welke vorderingen bij RTT waren gemaakt.

Het bedrijf bleek een arbo-jaarplan 1992 te hebben gemaakt. Daarmee was RTT één van de eerste bedrijven in de transportsector, zo niet de eerste, die inspeelde op het van kracht worden van de Arbowet voor het beroepsgoederenvervoer over de weg.

Het arbo-jaarplan is opgenomen in de bijlage.

Het arbo-jaarplan bestaat uit een intentieverklaring van de directie van RTT, waarin de directie zijn beleid voor arbeidsomstandigheden in algemene termen uiteenzet. Bij het opzetten van arbo-beleid is het opstellen van zo'n intentieverklaring over het algemeen gebruikelijk. De verklaring dient als basis voor een eerste discussie met de OR of werknemers.

Vervolgens wordt aangegeven, hoe met het arbo-jaarplan moet worden omgegaan. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het plan komt bij de chefs te liggen.

De kern van het arbo-jaarplan bestaat vervolgens uit een aantal concrete actiepunten, waarbij tevens is aangegeven wanneer die moeten zijn gerealiseerd. Speciale aandacht wordt daarbij besteed aan de afhandeling van klachten op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Deze klachten moeten worden gedeponereerd bij de inmiddels ingestelde arbo-commissie, die vervolgens de verantwoordelijke functionarissen inschakelt.

Het arbo-jaarplan bevat een schema waarin is aangegeven, wie voor de uitvoering van welk actiepunt van het jaarplan verantwoordelijk is. (Vanwege het bedrijfsgebonden karakter is dit schema niet in de bijlage opgenomen.) Tenslotte bevat het arbo-jaarplan nog een paragraaf over het arbo-jaarverslag en het opstellen van een arbo-jaarplan voor 1993.

Het arbo-jaarplan is opgesteld door het hoofd Personeelszaken in samenwerking met de pas benoemde veiligheidsfunctionaris. Daarbij is gebruik gemaakt van informatie over een aantal bekende knelpunten, zoals die bij voorbeeld bij eerder werkplekonderzoek door de BGD waren geconstateerd. Voorts zijn knelpunten opgenomen die door chefs waren gerapporteerd. Het jaarplan is begin januari in de OR besproken en goedgekeurd. Ongeveer gelijktijdig is het in het bedrijf verspreid, met name onder de afdelingschefs, die immers voor de uitvoering verantwoordelijk zijn gesteld.

Met ingang van 1992 is een arbo-commissie ingesteld, bestaande uit de directeur financiële zaken, het hoofd Personeelszaken, de veiligheidsfunctionaris en een OR-lid.

Voornaamste taken van de arbo-commissie zijn het bewaken van de uitvoering van het arbo-jaarplan en het opvangen van klachten en het signaleren van knelpunten op VGW-gebied.

De arbo-commissie denkt ongeveer vier maal per jaar bijeen te komen. Degenen, die belast zijn met de uitvoering van de actiepunten uit het arbo-jaarplan, rapporteren over het verloop van de uitvoering rechtstreeks aan de arbo-commissie.

Inmiddels heeft, zoals uit het voorgaande al blijkt, de veiligheidsfunctionaris zijn taak opgevat. Enerzijds tracht hij door het uitvoeren van inspecties en controles in het bedrijf de vinger aan de pols te houden. Daarnaast geeft hij

cursussen en instructies (bijvoorbeeld over het gebruik van de veiligheidsuitrusting aan chauffeurs) al of niet in samenwerking met de BGD (bijvoorbeeld over gehoorbescherming voor het personeel van de silo's, of instructie voor het betreden van tanks). Over het algemeen worden deze activiteiten positief ontvangen. Een aantal activiteiten krijgen subsidie van de Stichting BGZ-Wegvervoer.

Er is dus een nauwe samenhang tussen het kwaliteitsbeleid ten aanzien van de dienstverlening (NEN/ISO 9002) en het beleid rond kwaliteit van de arbeid. De veiligheidsfunctionaris en de quality assurance manager houden elkaar regelmatig op de hoogte.

Het kwaliteitsborgingssysteem volgens NEN/ISO 9002 wordt inmiddels herzien om dit veel kleiner, en zo beter hanteerbaar te maken. Wel moet daarin staan wie in de afdelingen waarvoor verantwoordelijk is. De feitelijke omschrijving van procedures en normen komt daarmee bij de verantwoordelijke functionarissen in de afdelingen te liggen. Hoe hij dat doet, is zijn eigen zaak. Dat schept op centraal niveau ruimte, wat de flexibiliteit van het systeem ten goede komt. In het kader van deze verandering wordt (in een later stadium) ook het vervaardigde kwaliteitssysteem voor de chauffeur onder de loep genomen.

Aanbeveling

Drie kwaliteitsaspecten zijn belangrijk in een bedrijf:

- de kwaliteit van de organisatie in termen van effectiviteit en efficiëntie;
- de kwaliteit van de producten of de diensten;
- de kwaliteit van de arbeid.

Het project bevatte een poging om de relevante gedeelten van het kwaliteitsborgingssysteem voor de diensten van RTT om te bouwen tot een kwaliteitssysteem voor veiligheid, gezondheid en welzijn van de chauffeur. In principe leek dit mogelijk: het kwaliteitsborgingssysteem bevat immers een groot aantal procedures, voorschriften en normen, die veilig en gezond werken bevorderen.

De loop van het project heeft echter geleerd, dat het opzetten van een apart arbo-beleid en het maken van het arbo-jaarplan een betere manier is om veilig en gezond werken te bevorderen. Hierdoor krijgt het arbo-beleid een grotere dynamiek en bestaat een grotere kans, dat veilig en gezond werken in de organisatie gaat leven. Bovendien wordt daarbij recht gedaan aan de wettelijke vereisten voor arbo-beleid.

Het is dus belangrijk bij de ontwikkeling van beleid de genoemde kwaliteitsaspecten duidelijk gescheiden te houden en ze een eigen plaats binnen de organisatie te geven.

De oriëntatie van het project op arbo-beleid heeft de activiteiten op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in een stroomversnelling gebracht. Het deelnemen van de directie in de arbo-commissie zou wel eens een positief effect kunnen hebben. Beslissingen over het oplossen van knelpunten en de daarbij behorende financiering kunnen snel en flexibel worden genomen. De verantwoordelijkheid die het lijnmanagement daarbij heeft, werkt eveneens positief.



6. VERZUIMBELEID EN WERKOVERLEG

Goed werkoverleg is van invloed op de omstandigheden waaronder mensen werken. Niet alleen omdat snel duidelijk wordt waar de knelpunten liggen, maar ook omdat het prettig is als naar je wordt geluisterd.

Faxion-JPJanssen is een onderdeel van het Nedlloyd-Concern. Het is gespecialiseerd in vervoer van confectie. Het bedrijf maakt als zodanig deel uit van een Europees netwerk. De Nederlandse hoofdvestiging bevindt zich te Venlo, daarnaast zijn er depots in Alphen aan de Rijn en in Meppel. Faxion-JPJanssen Nederland heeft ongeveer 500 personeelsleden.

Het vervoer vindt op internationale routes plaats, voornamelijk naar Italië, en in Nederland zelf. In Nederland is het bevoorraden van detaillisten een belangrijke activiteit. Voor de verschillende typen vervoer wordt gebruik gemaakt van wagens, die speciaal zijn ingericht voor vervoer van mode. De wisselingen aan het modefront maken het noodzakelijk dat diensten steeds sneller en flexibeler worden verleend. Faxion-JPJanssen tracht daar op in te spelen.

Binnen Faxion-JPJanssen zijn twee projecten uitgevoerd. Het eerste project heeft betrekking op verzuimbeleid en werkoverleg. Het tweede gaat over een poging chauffeurs, die in de WAO terecht dreigen te komen, ander werk aan te bieden zonder dat zij daarop achteruit gaan. Daarover gaat het volgende hoofdstuk.

Doelstelling en achtergronden

Faxion-JPJanssen heeft een voor de vervoerssector relatief hoog verzuim. In 1989 was het verzuimpercentage 8,3%. Voor de buitendienst, waaronder de chauffeurs, was dat 10,8%. Het verzuim vertoont sinds 1986 een stijgende lijn, zowel voor de gemiddelde verzuimduur als voor het gemiddeld aantal dagen dat iemand ziek is. Deze stijging is het sterkst in de buitendienst.

Faxion-JPJanssen, die het voor een groot gedeelte van slagvaardigheid moet hebben, heeft het meeste last van hoog kortdurend verzuim. Dit verzuim zorgt namelijk voortdurend voor verstoringen van de werkplanning.

Bij het begin van het project doet het GAK de controle op en de begeleiding van het ziekteverzuim. Dat gaat in feite buiten het bedrijf om. Ook speelt de

BGD waarbij het bedrijf is aangesloten een rol, al is die niet heel nadrukkelijk. De interne verzuimadministratie is niet accuraat. Er is geen goed inzicht in het ziekteverzuim. Dit leidt soms tot verlies van Ziektewetuitkeringen aan het bedrijf. De chefs zijn niet betrokken bij het verzuimprobleem.

Voor een goed verzuimbeleid is het noodzakelijk, dat inzicht bestaat in de oorzaken van het verzuim die in het bedrijf zelf liggen. Werkoverleg en contacten van de chefs met degenen die ziek zijn (geweest), spelen daarbij een cruciale rol. Pas als duidelijk is welke oorzaken van het verzuim in het bedrijf zelf liggen, kunnen plannen worden gemaakt om de knelpunten in de arbeidsomstandigheden en de organisatie van het werk op te lossen. Op termijn levert dit, als het over verzuimverlaging gaat, vaak het meeste op.

Het werkoverleg is bij Faxion-JPJanssen zwak ontwikkeld, zeker bij de chauffeurs. Een chauffeur is nou eenmaal veel onderweg. Met dit gegeven in het achterhoofd is de tweeledige doelstelling van het project geformuleerd.

In de eerste plaats moet een verzuimbeleid worden ontwikkeld. Op de tweede plaats is gekeken naar de mogelijkheden om oudere chauffeurs, die in de WAO terecht zijn gekomen, een andere functie aan te bieden, waarbij het behoud van het niveau van het oude loon door aanvulling uit de WAO is gegarandeerd.

Plan van aanpak

Het bedrijf heeft een projectgroep samengesteld waarin de volgende personen zitting hadden: het hoofd Personeelszaken (voorzitter), de staffunctionaris logistiek, een chauffeur (OR-lid), de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige van de GMD, een adviseur van het GAK en een adviseur van het NIA.

Deze commissie is ingesteld voor zowel het verzuim/werkoverleg project als voor het WAO-project. De projectgroep komt eenmaal per maand bijeen. Met name tijdens de aanvang van het project lukt dit moeizaam. Eén van de redenen is een omvangrijke reorganisatie binnen Faxion-JPJanssen met ingang van januari 1991. Deze reorganisatie is door het moederconcern opgelegd en eist een groot deel van de aandacht van de voorzitter van de projectgroep. De reorganisatie gaat gepaard met een personeelsstop en ontslag (het laatste niet onder de chauffeurs). Bovendien vindt op directieniveau een wisseling van de wacht plaats. Het project duurt daardoor langer dan was voorzien. Daarnaast kan de projectgroep meestal niet in volledige samenstelling vergaderen. Dat maakt het werk lastiger.

De in de opdracht geformuleerde aanpak luidt als volgt:

- ga vergelijkenderwijs na hoe hoog het ziekteverzuim is en beschrijf de

wijze waarop het verzuimbeleid is georganiseerd;

- ga na welke mogelijkheden er zijn om het management in te schakelen bij het ziekteverzuim;
- beschrijf hoe het werkoverleg met de chauffeurs is geregeld;
- ga na welke verbeteringen mogelijk zijn in de organisatie van het werkoverleg en welke mogelijkheden dit kan bieden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en het ziekteverzuim te verlagen.

Opzetten Verzuimbeleid

Eerder is al geschetst dat het ziekteverzuim bij Faxion-JPJanssen al enkele jaren stijgt. Met name het kortdurende verzuim is een groeiend probleem. Al in 1989 is binnen Faxion-JPJanssen gepleit voor aanpak van vooral het kortdurende verzuim. Dit heeft echter niet tot het gewenste resultaat geleid.

In juni 1990 werd in overleg tussen de directie, Personeelszaken en de bedrijfsarts besloten dat het hoofd Personeelszaken een nieuw actieplan zou gaan opstellen.

Enkele maanden later is het project 'Functieverbetering in het Beroepsgoederenvervoer over de Weg' gestart en werd de projectgroep opgericht.

Het actieplan, zoals dat door de projectgroep verder is uitgewerkt, is neergelegd in de notitie 'Ziekteverzuimpreventie Faxion-JPJanssen'. Deze notitie bestaat uit drie delen, die betrekking hebben op Faxion-JPJanssen zelf, op het GAK/GMD en op de BGD.

Traject Faxion-JPJanssen

In het eerste deel staat een nieuwe procedure van ziek- en herstelmeldingen beschreven, die op een aantal punten afwijkt van het systeem dat bij de Uithoornse Combinatie (UC) in gebruik is. Ook hier staat een verschuiving van taken van de afdeling personeelszaken naar de directe chef centraal. In principe is de chef verantwoordelijk voor de begeleiding van zieke werknemers. Deze verantwoordelijkheid wordt uitgewerkt in de volgende procedurevoorschriften.

- Werknemers melden zich ziek bij hun directe chef of zijn vervanger.
- Tijdens de telefonische ziekmelding toont de chef belangstelling voor de werknemer, vraagt hoe het ermee gaat en informeert naar de te verwachte verzuimduur.
- De chef geeft de ziekmelding zo spoedig mogelijk door aan personeelszaken voor de administratieve afwerking.
- Tijdens de ziekte houdt de chef een collegiaal contact met de zieke door

een telefoontje of ziekenbezoek. Ziekenbezoek moet altijd van te voren worden aangekondigd.

- De werknemer meldt zich bij werkhervatting bij de chef die het zo spoedig mogelijk doorgeeft aan Personeelszaken.
- Bij werkhervatting heeft de chef een belangstellend gesprek met de werknemer. Daarbij gaat hij na of er oorzaken voor het verzuim zijn die in het werk of de werkomstandigheden liggen. Samen met de betrokkene zoekt de chef naar een oplossing.
- De chef kan via Personeelszaken contact opnemen met de bedrijfsarts of met de GAK-arts, om langdurig verzuim of frequent verzuim te signaleren en reïntegratie te bevorderen.
- De chef heeft gesprekken met mensen die veel ziek zijn. Hij zoekt daarbij naar de oorzaken en oplossingen voor het verzuimpatroon. Als niet duidelijk wordt waarom iemand veel verzuimt, kan het gesprek een correctiegesprek zijn.
- De chef houdt voor zichzelf het verzuim van zijn medewerkers bij op de verlofkaart die door het bedrijf gebruikt wordt. Een duidelijke registratie van feiten is een basisvoorwaarde bij de nieuwe aanpak.

Het belangrijkste verschil met het eerder beschreven verzuimbeleid bij de UC is wel het initiatief dat de chef kan nemen om contact met de bedrijfsarts, of de verzekeringsgeneeskundige te leggen.

Ook het voeren van correctiegesprekken met veelverzuimers verschilt van de aanpak bij UC.

De regelmatige, gestructureerde contacten van GAK/GMD en de BGD met Faxion-JPJanssen vormen eveneens een verschilpunt.

Traject GAK/GMD

De opstellers van het actieplan benadrukken de noodzaak van een vaste GAK-arts en vaste GAK-rapporteur(s). Alle medewerkers zouden door dezelfde arts moeten worden gezien.

De vaste GAK-arts moet minimaal één keer per twee maanden overleg hebben met Personeelszaken waarin individuele gevallen kunnen worden besproken.

Daarnaast moeten afspraken worden gemaakt over spoedcontroles. Spelregels moeten voor alle partijen duidelijk zijn. Het bedrijf heeft al een contactpersoon bij de GMD. De contacten verschillen van geval tot geval.

Het bedrijf neemt deel aan het ziekteverzuimregistratiesysteem van het GAK. Hierdoor kan het bedrijf zich binnen de sector vergelijken met regionale en landelijke verzuimcijfers.

Traject BGD

Er zijn maandelijksse bijeenkomsten tussen Personeelszaken en de bedrijfsarts waarin medewerkers die langer dan een maand ziek zijn, worden besproken. Deze mensen worden daarna uitgenodigd op het spreekuur van de bedrijfsarts. Ook medewerkers die meer dan zes maal in twaalf maanden verzuimd hebben, neemt de bedrijfsarts met Personeelszaken door. Daarnaast verricht de bedrijfsarts periodieke keuring, werkplekonderzoek en houdt regelmatig een 'open' spreekuur.

Managementteam en de OR bespreken vervolgens de notitie Ziekteverzuim-Preventie en keuren deze goed.

De projectgroep buigt zich daarna over de vraag hoe de voorgestelde procedure van ziek- en herstelmelding zou kunnen worden ingevoerd. Deze nieuwe procedure spoort met de uitgangspunten van het SIVA-begeleidingssysteem, het Systeem Individuele Verzuim Aanpak. In deze aanpak staat, zoals in het geval van de UC al is vermeld, de rol van het middenkader centraal. Chefs krijgen een begeleidende en controlerende taak ten aanzien van de zieke werknemers op hun afdeling. Het is van wezenlijk belang dat de chefs daarbij aandacht schenken aan de oorzaken van verzuim die met het bedrijf zelf te maken hebben. In overleg met de betrokken werknemer moeten zij die oorzaak proberen weg te nemen. Het zal daarbij vaak gaan om verbetering van de arbeidsomstandigheden en -verhoudingen. Voor een aantal chefs is dit helemaal nieuw. Zorgvuldige invoering van de nieuwe procedure is voor de projectgroep heel belangrijk.

Het invoeren vond plaats in een aantal stappen:

In april zijn voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd voor het lijnmanagement waarin de nieuwe aanpak werd gepresenteerd. Naast het hoofd Personeelszaken waren bij deze bijeenkomsten ook de adviseurs van de projectgroep en de bedrijfsarts aanwezig. Vervolgens werd het personeel ingelicht over de nieuwe ziekteverzuimaanpak door middel van een aantal artikelen in de bedrijfskrant. Om de leidinggevenden meer te betrekken bij de details van de nieuwe aanpak zijn eind juni en begin juli werkbijeenkomsten georganiseerd met kleinere groepjes (circa tien leidinggevenden). Deze bijeenkomsten werden verzorgd door de GAK-adviseur en duurden steeds een halve dag.

De belangrijkste twee knelpunten en de gevonden oplossingen die daarbij naar voren kwamen, worden hier nader besproken. Het eerste knelpunt was dat binnen één afdeling sprake was van roulerend leiderschap. Er zijn drie bazen die over vier ploegen rouleren. De kans dat zij langs elkaar heen gingen werken, was dus groot. De leidinggevenden spreken in onderling overleg af een goede taakverdeling te maken. Tijdens de evaluatie van de werk-

bijeenkomsten is besloten dat de leidinggevendenden op alle afdelingen de taken op het gebied van het verzuimbeleid zwart op wit moeten vastleggen (melding, contact tijdens ziekte, terugkeergesprek, gesprek met veelverzuimers en registratie en beheer verlofkaart).

Het tweede knelpunt betrof onduidelijkheid over de precieze spelregels. Het ging daarbij over zaken als het exacte tijdstip van ziekmelden, kan een medewerker zich door de partner laten ziekmelden en hoe te handelen als er geen leidinggevendenden aanwezig zijn. Afsgesproken is dat de leidinggevendenden in overleg met Personeelszaken tot een verdere invulling van deze 'spelregels' komen. Ook is afsgesproken dat iedere medewerker een folder met de exacte spelregels krijgt thuisgestuurd.

In oktober 1991 is een gesprekstraining voor chefs gepland met als doel het leren voeren van gesprekken met veelverzuimers. Veel chefs hebben hier behoefte aan. Medewerkers reageren soms wantrouwig of zelfs agressief. Hoe kun je dat als chef voorkomen en hanteren?

De projectgroep vond de instructie en begeleiding van de direct leidinggevendenden een eerste stap in de invoering van het nieuwe verzuimbeleid. Een noodzakelijke tweede stap is de verankering van de nieuwe taken in het totale takenpakket van de leidinggevendenden.

In een gesprek van de adviseur van GAK met de nieuwe directeur van Faxion-JPJanssen zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Afdeling Personeelszaken gaat een verzuiminformatiesysteem ontwikkelen. Het is de bedoeling dat de directie, het management-team (MT) en de chefs elke maand cijfers krijgen over het verzuim op hun afdeling/unit (verzuimpercentages, verzuimfrequenties en verzuimduur). Momenteel is de verzuimregistratie van het bedrijf met name gericht op het individu. Door middel van programmawijzigingen komen straks ook cijfers op groepsniveau beschikbaar.
- De directeur spreekt de MT-leden elke maand aan op het verzuim binnen hun unit.
- De MT-leden spreken hun chefs aan op het verzuim op de afdeling. Dit gebeurt tijdens het reguliere overleg. Daar waar dit overleg nog geen structurele vorm heeft, zal het van start gaan.
- Chefs bespreken op hun beurt het verzuim regelmatig met de groepsleiders en de loodsbazen. De aantekeningen op de verlofkaart vormen daarbij het uitgangspunt.

Met name de aandacht voor de onderliggende oorzaken van verzuim is essentieel. Als daaraan niets wordt gedaan, zal de nieuwe aanpak door de werknemers vooral ervaren worden als een versterking van de controle. Dit leidt tot vermindering van vertrouwen en een verslechtering van de relatie

chef-medewerker, die op termijn onherroepelijk leidt tot een hoger verzuim. Leidinggevendenden zullen moeten leren om meer aandacht te besteden aan de menselijke aspecten van leidinggeven. Zij zullen op een andere, voor hen vaak nieuwe manier om moeten gaan met hun medewerkers. Als het bedrijf hierin slaagt, is een duurzame verzuimdaling te verwachten. Het verder uitbouwen van een gestructureerd werkoverleg is daarbij een goed hulpmiddel. Ook moet worden vermeld dat het bedrijf onlangs de eerste stappen heeft gezet om een arbo-beleid op te zetten.

Resultaat verzuimbegeleiding

In het tweede gedeelte van 1991, dus na de afsluiting van de eerste fase van het project, is het verzuim bij Faxion JPJanssen met één tot twee procent gedaald. In het eerste kwartaal van 1992 is het verzuim echter weer gestegen. Faxion-JPJanssen bevindt zich in een turbulente periode: in voorjaar 1992 wordt de reorganisatie met kracht doorgezet, waarbij door het inschakelen van externe adviseurs de binnen het bedrijf gevolgde werkwijzen op efficiëntie en effectiviteit onder de loep worden genomen. Per afdeling worden in speciaal daarvoor belegde bijeenkomsten deze zaken met de werknemers besproken. Het doel is te komen tot het drukken van de bedrijfskosten, het verhogen van de produktiviteit en het verhogen van de flexibiliteit om in te kunnen spelen op de seizoensinvloeden, waarvan het bedrijf sterk afhankelijk is. Naar het zich laat aanzien leidt de gevolgde reorganisatie tot ontslag-aanvraag voor een aantal personeelsleden.

Een dergelijke gang van zaken legt uiteraard een grote druk op het bedrijf en de medewerkers. Dit maakt het extra moeilijk om positieve ontwikkelingen in de sfeer van ziekteverzuim, werkoverleg en arbeidsomstandigheden op te starten: kostenreductie en efficiënt werken eisen alle aandacht op. Het is niet onwaarschijnlijk dat de ingrijpende maatregelen tijdens de reorganisatie een verklaring voor de stijging vormt.

Na de start van het nieuwe verzuimbeleid zijn voor vier groepen leidinggevendenden, ieder drie dagdelen, trainingen gegeven in de vaardigheden die nodig zijn om het nieuwe verzuimbeleid uit te voeren. Deze trainingen gingen over de rol van de chef, het oefenen van verzuimbegeleidingsgesprekken en het doorspreken van de achtergronden van het verzuim. Dit is gebeurd in oktober/november 1991. Over het algemeen zijn deze trainingen positief ontvangen. Het verzuimbeleid is aanmerkelijk gestructureerder dan voorheen en werkt in grote lijnen volgens het ontworpen plan.

Faxion-JPJanssen B.V. maakt zoals gezegd deel uit van de Nedlloyd groep. In het kader van de aanpak ziekteverzuim heeft het hoofdkantoor een hand-

leiding geschreven, waarin ervaring en kennis opgedaan bij Faxion is verwerkt. In januari is op een landelijke dag voor PZ-functionarissen van Nedlloyd aandacht aan deze handleiding besteed.

Een andere positieve ontwikkeling is het verschijnen van een discussienota over arbo-/VGW-aanpak bij Faxion-JPJanssen in januari 1992. Deze nota is inmiddels goedgekeurd door de OR. Het doel is te komen tot het ontwikkelen van arbo-beleid, meer toegespitst tot een arbo-jaarplan. Om het beleid in gang te zetten is besloten om in het totaal dertien commissies, die op een of andere wijze met arbozorg te maken hebben, op te heffen en te vervangen door vier commissies met de zorg voor mensen, middelen, arbeidsomgeving en organisatie.

Twee personen uit elk van deze vier commissies zitten in de arbo-/VGW-commissie nieuwe stijl. Deze reorganisatie van de arbozorg kan ook onder moeilijke omstandigheden een impuls betekenen voor goed overleg binnen de organisatie. Iedereen ziet de noodzaak daarvan.

Naar het zich laat aanzien hebben de ontwikkelingen van het afgelopen jaar - ook die ten aanzien van de genoemde reorganisatie - er toe geleid, dat lijnen binnen het bedrijf korter zijn geworden en dat het werkoverleg beter is geworden.

Resultaat werkoverleg

Het werkoverleg ontwikkelt zich voorspoedig. Dit overleg van de chauffeurs is nieuw leven ingeblazen en kwam voor het eerst sinds november 1990, in april 1991 weer bijeen. Bij het overleg met deze 'chauffeurscommissie' is sprake van een positieve sfeer. Maar ook blijkt dat het vermogen van de organisatie om knelpunten op te lossen niet groot genoeg is, zowel als het over arbeidsomstandigheden gaat als over dienstverlening. Veel punten uit de novembervergadering zijn blijven liggen en toezeggingen zijn nog niet nagekomen.

Het oplossen van veel knelpunten is slechts mogelijk door een goede en open communicatie binnen de organisatie. Oplossen van knelpunten is weer een voorwaarde voor het verkrijgen van onderling vertrouwen, dat de basis moet gaan vormen van vernieuwd verzuimbeleid en arbeidsomstandighedenbeleid.

Binnen Faxion-JPJanssen is het werkoverleg met de chauffeurs zwak ontwikkeld, maar ook binnen andere afdelingen, zoals het magazijn, zijn er problemen. Zo is het vaak moeilijk het werkoverleg binnen diensttijd te doen. In de depots is de aanwezigheid van veel inleenpersoneel een probleem. Niettemin is nu ook bij de magazijnmedewerkers werkoverleg op gang gekomen.

Overigens is voor het werkoverleg met de chauffeurs bij Faxion-JPJanssen

een interessante vorm gekozen. Naast chauffeurs van de verschillende vestigingen, die ervoor verantwoordelijk zijn contact te onderhouden met hun achterban, bestaat regelmatig overleg met een aantal planners. Hierdoor kan de discussie over een aantal punten worden kortgesloten.

In de VGW-commissie bijeenkomst van april zijn de bestaande vormen van werkoverleg binnen de organisatie geïnventariseerd. Daarnaast is binnen de commissie gesproken over de (toen nog) komende invoering van de Arbowet voor het beroepsgoederenvervoer en de consequenties die dit heeft voor Faxion-JPJanssen.



7. GEDEELTELIJKE WAO VOOR OUDERE CHAUFFEURS

Wat is mooier dan mensen tegen hun oude loon aan het werk te laten blijven, het bedrijf een ervaren werknemer te laten behouden en de maatschappij het geld van een volledige WAO-uitkering te besparen? De bedrijfsvereniging is aan zet.

Bij Faxion-JPJanssen is niet alleen nagedacht over het terugdringen van het ziekteverzuim, ook aan de instroom in de WAO is gepoogd 'te sleutelen'. Voorlopig nog zonder concreet succes, al is er hoop.

Doelstellingen en achtergronden

Oudere chauffeurs met gezondheidsproblemen komen vaak volledig in de WAO terecht, terwijl de wil en de capaciteit om door te werken in een andere functie meestal wel aanwezig is. Faxion-JPJanssen is bereid en in een aantal gevallen in staat om chauffeurs ander, aan hun mogelijkheden aangepast werk aan te bieden. De huidige uitvoeringspraktijk van de WAO maakt dit echter vaak onmogelijk vanwege de financiële consequenties voor de betrokken werknemer. Werken in een aangepaste baan levert minder op dan een WAO-uitkering. Omdat het zowel voor de chauffeur, die met arbeidsongeschiktheid wordt bedreigd, als voor het bedrijf prettig is als hij kan blijven werken, lijkt het nuttig naar een oplossing te zoeken. Bovendien levert besparen op de WAO geld op. Gezocht wordt naar een praktijkvoorbeeld.

Plan van aanpak en werkwijze

Dezelfde projectgroep als die bij het ziekteverzuimproject, heeft zich ook belast met de uitvoering van dit deelproject. De deelname van een arbeidskundige van de GMD lijkt eerst niet mogelijk te zijn. Door tussenkomst van de voorzitter van de projectgroep (directeur Personeelszaken) is dit probleem opgelost.

De geplande werkwijze is als volgt:

- beschrijf de huidige WAO-uitkeringspraktijk voor chauffeurs;

- ga na of er mogelijkheden zijn voor een systeem van aanvulling tot het WAO-niveau, zodat de chauffeur in dienst kan blijven van het bedrijf in een andere functie;
- illustreer een en ander aan de hand van praktijkvoorbeelden bij Faxion-JPJanssen.

Verloop van het project

Als een chauffeur 40 uur in de week bij het bedrijf gaat werken in een andere functie, gaat hij er aanzienlijk op achteruit door het ontbreken van overuren.

Een WAO-uitkering is voor de betrokkene financieel aantrekkelijk. Het is dan moeilijk om buiten de WAO te blijven, ook al wil die chauffeur best blijven werken.

Het gevolg is dat betrokkene tot zijn 65-ste jaar in de WAO loopt. Zou daarentegen de chauffeur blijven werken in een andere baan en zou zijn inkomen aangevuld worden, dan zouden de kosten voor de sociale fondsen veel minder hoog zijn en de betrokkene zou tot VUT of pensioen kunnen blijven doorwerken. Zowel de werknemer als het bedrijf als de maatschappij hebben daarbij baat.

Aan de hand van een concreet geval is dit probleem beschreven. Daarbij blijkt dat de problemen al tijdens de ziektewetperiode beginnen. De huidige regelingen bieden helaas maar in beperkte mate mogelijkheden tot reïntegratie van werknemers, die reeds in de WAO zijn beland. Een structureel en preventief beleid is nog niet mogelijk.

De projectgroep besluit vervolgens om bij het bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Vervoer de kwestie aan te kaarten. Dit aan de hand van een lopend geval, dat in de brief aan het bestuur wordt beschreven.

Resultaat

De bedrijfsvereniging heeft in mei 1992 een uitspraak gedaan. Duidelijk is in ieder geval dat werknemers die arbeidsongeschikt zijn voor hun eigenlijke werk, maar die nog wel geschikt zijn voor passend ander werk, geen toelage kunnen krijgen vanuit de Ziektewet of de WAO om deze mensen op reguliere wijze de VUT-regeling in te laten stromen. Op wet-technische gronden is dat helaas niet mogelijk. Maar volgens de bedrijfsvereniging is het wel mogelijk een gedeeltelijke uitkering toe te kennen uit de WAO als de loonwaarde van de nieuwe werkzaamheden minder is dan de oorspronkelijke werkzaamheden. Als dit verschil net te klein is, kan zich de situatie voor-

doen dat de betrokken werknemer niet in de laagste arbeidsongeschiktheidsklasse kan worden ingedeeld. In dat geval zal de beoordelingscommissie uit het bestuur van de bedrijfsvereniging een beleidsbeslissing moeten nemen. In zo'n situatie wordt de kwestie in overleg met het districtskantoor en het perifeer kantoor van de GMD aan de beoordelingscommissie voorgelegd. Kortom, onder bepaalde voorwaarden is er best iets te regelen.



8. BUITENLANDSE VOORBEELDEN

Ook in het buitenland hebben bedrijven ervaring opgedaan met arbeidssystemen waarbij de chauffeur en zijn wagen worden losgekoppeld. Het blad 'Nederlands Vervoer' besprak al eens een paar voorbeelden. Het Duitse voorbeeld lijkt niet iets om meteen enthousiast over te worden. De Fransen hebben het beter voor elkaar.

Union Transport in het Duitse Hannover (sinds enige tijd dochter van de Nedlloyd Groep) heeft sinds jaar en dag een uiterst simpel systeem: na twaalf uur werken stapt de chauffeur van zijn wagen en neemt de volgende chauffeur het voor een periode van twaalf uur over. Vanaf zondagavond tien uur tot vrijdagmiddag twee uur is de wagen inzetbaar, dat is 112 uur van de 168 uur die een week telt, ofwel 66,6%. De beide chauffeurs maken elk de maximaal toegestane arbeidstijd in Duitsland (56 uur) en hebben gegarandeerd een weekend van twee etmalen vrij. Het rooster is vooraf bekend. De chauffeurs draaien vier maal per week van 's avonds tien tot 's ochtends tien uur, of van 's ochtends tien tot 's avonds tien uur, waardoor op de laatste werkdag nog acht uur overblijft om de 56 uur vol te maken.

Ondanks de simpelheid is Union Transport in Duitsland de enige die dit systeem hanteert. In Nederland bestaat het niet. Probleem is natuurlijk het vinden van een slaapplek voor degene die van de wagen afstapt en de aanwezigheid van degene die opstapt. Union Transport heeft dit bereikt door in verschillende nevenvestigingen slaapplekken in te richten.

Zo veel als mogelijk heeft iedere chauffeur zijn eigen wagen. Het systeem werkt verder alleen bij het gebruik maken van wissellaadbakken, waardoor de afhankelijkheid van openstelling aan openingstijden van magazijnen en fabrieken afneemt.

Het systeem draait nu al 25 jaar, al vinden nog steeds verbeteringen plaats, bijvoorbeeld de onderkomens van de chauffeurs. Nu zijn dat tweepersoonskamers, voorheen waren dat barakken.

De ook in Nederland veel gehoorde opmerking dat extra slijtage aan de wagens optreedt, wordt in Duitsland bevestigd. In feite is de zorg voor het materieel al met de komst van de wissellaadbakken minder geworden. Maar het is niet zo dat het materieel er onverzorgd bij rijdt. Daar komt bij dat de wagens hooguit drie tot vier jaar meegaan, als zo'n 600.000 tot 800.000 kilometer is gedraaid.

Nogal wat jonge chauffeurs kiezen uiteindelijk toch voor een andere baas: De eigen wagen lokt, de langere werkweek wordt op de koop toe genomen.

Zoals elk systeem heeft ook dit zijn voordelen en zijn nadelen. Voordelen liggen in de sfeer van de optimale benutting van de kapitaalsinvestering en de grote zekerheid van de vervoersprestatie. Een nadeel is de hogere post voor onderhoud en slijtage, terwijl het verloop onder de chauffeurs ook zorgen baart. Gelet op de geringe afstanden in Nederland lijkt dit systeem niet haalbaar, voor op Europese schaal opererende bedrijven liggen hier zeker mogelijkheden. Bovendien zijn werkweken van 56 uur, zelfs als dat binnen het toegestane maximum is, natuurlijk nog steeds verschrikkelijk lang.

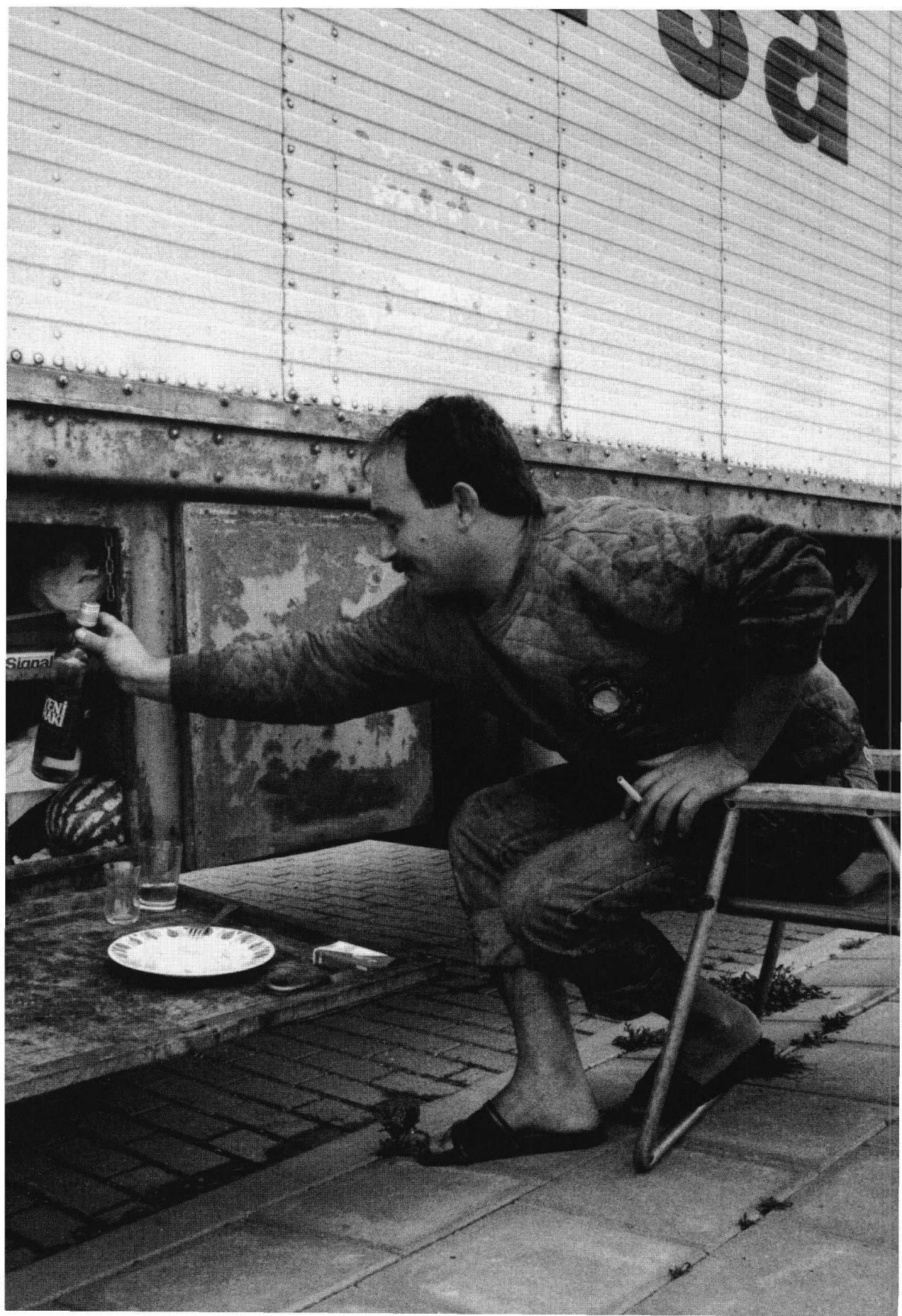
In het Franse Rennes is Prost Transports gevestigd, een bedrijf dat zich voor 80% richt op afhaal- en besteldiensten. Het bedrijf heeft 57 filialen in Frankrijk, één in Brussel, één in Hazeldonk en één in Düsseldorf. De fijnmazigheid van het netwerk heeft alles te maken met het arbeidssysteem: de afstanden tussen twee vestigingen zijn zelden meer dan vier uur rijden. De chauffeur die vanuit Rennes in Parijs aankomt, neemt de wagen of de oplegger van zijn collega uit Lille mee terug. Is de rijtijd korter, dan wordt de overblijvende tijd gevuld met lossen of andere loodswerkzaamheden. Alle chauffeurs werken tussen de acht en tien uur per dag. Op zondag wordt niet gewerkt, op zaterdag worden alleen 'rode zendingen' gedaan.

Veel chauffeurs hebben een vaste lijn. Vooral de oudere chauffeurs willen hun eigen vaste rit houden. Chauffeurs die lange diensten onderhouden, wisselen om de zeven weken. Ten eerste om het aantal uren in de hand te houden, ten tweede om de monotonie te doorbreken.

Bij Prost worden de ongelukken door middel van een puntentelling bijgehouden: vijf punten voor een ongeluk met lichamelijk letsel of de mogelijkheid daartoe, één punt voor een ongeluk met uitsluitend materiële schade en nul punten voor een ongeluk buiten de schuld van de werknemer. Van bijna 6 punten per 100.000 km in 1970, is het aantal ongelukken teruggelopen tot 1,25 punt in 1990. Ook het aantal ongelukken op de werkplek, gemeten per 1000 arbeidsuren, is sinds 1975 verlaagd met 75%.

Deze indrukwekkende cijfers zijn mede tot stand gekomen door werknemers normale werktijden op te leggen. Naleving van rij- en rusttijden vertoont een relatie met veilige arbeidsomstandigheden en verkeersveiligheid. Ook in dit Franse voorbeeld geldt dat aan een aantal basisvoorwaarden moet zijn voldaan: een groot vervoersgebied (Frankrijk of Duitsland), het creëren van steunpunten op vier à vijf uur, dan wel zeven à acht uur rijden (maar dan wel met slaap-accommodatie), een geregeld vervoersaanbod en standaardisering van het materieel, al dan niet met afzetbakken.

Het verschil tussen het Duitse en het Franse voorbeeld ligt vooral in de aard van de vervoerde goederen. Prost signaleert geen stijging van de onderhoudskosten als gevolg van de ontkoppeling chauffeur-wagen. Ook kent Prost een gering personeelsverloop.



9. VERVOLGEN OF NIET?

Het handhaven van wetten en regels is niet altijd hetzelfde als het uitdelen van boetes. In Groningen hebben ze een manier gevonden die werkt. Maar het blijft maatwerk.

Een experiment van de Rijksverkeersinspectie in samenwerking met het Openbaar Ministerie in Groningen had tot doel het aantal overtredingen van de Rijtijdenwet terug te dringen. Over een periode van twee weken constateerde de Rijksverkeersinspectie (RVI) bij een grote transportonderneming meer dan 100 overtredingen van de Rijtijdenwet. De boetes liepen op tot 50.000 gulden. De Officier van Justitie bood het bedrijf kwijtschelding van deze boetes aan, als het bedrijf erin zou slagen om gedurende twee jaar zodanig te plannen dat het Rijtijdenbesluit niet meer zou worden overtreden.

De chauffeurs van het bedrijf kregen van de Officier een soortgelijke brief waarin werd medegedeeld dat ook zij bij toekomstige overtredingen van het Rijtijdenbesluit persoonlijk verantwoordelijk zouden worden gesteld. Het bedrijf slaagde er vervolgens inderdaad in om zich aan de Rijtijdenwet te houden door een reorganisatie van de planning. Bovendien bleek dat het nogal meeviel met de gevreesde concurrentievervalsing door vrijbuiters en eigen rijders. Na de periode van twee jaar had zich bij het bedrijf geen omzetting voorgedaan.

Een ander bedrijf in het Noorden haalde zelfs een verbetering van de bedrijfsresultaten. Ondanks een goede planning van de bedrijfsleiding, laptten de chauffeurs de regels over snelheden en rijtijden aan hun laars. De dreiging van het Openbaar Ministerie de chauffeurs hard aan te pakken, had effect. Door een rustiger gebruik van de wagens en een daling van de brandstofkosten was meteen al een financieel winstpunt geboekt. Een ander effect was dat de 'ruige jongens' het bedrijf verlieten. Hun vervangers waren gekomen op de goede verhalen die inmiddels de ronde deden. Zij waren gemotiveerd om te werken in omstandigheden waarbij ook regelmatig 'de poten onder de tafel konden worden gestoken'. Dat met het aantrekken van chauffeurs, die zich verantwoordelijk gedragen, de kwaliteit van de dienstverlening toenam, is een moeilijk in guldens uit te drukken effect. Ook op dat punt kreeg het bedrijf echter een goede reputatie.

Het Groningse Openbaar Ministerie zag ook een uitstralingseffect naar andere bedrijven. Arrondissementen als Arnhem toonden eveneens belangstelling.

Vergelijkbare resultaten werden vervolgens geboekt bij een uitbreiding van het RVI-experiment naar twee bedrijven in Friesland en Drente. Bij het eerste bedrijf liep het percentage overtredingen terug van 39% bij de eerste controle tot 5% bij de tweede controle. Bij het tweede bedrijf was een teruggang van 51% tot 8%. Volgens de Officier van Justitie hebben de experimenten daarom aangetoond dat het argument van veel vervoerders dat de Rijttijdenwet niet nageleefd kan worden, in veel gevallen niet opgaat. Hij is van mening dat de vervoerders hun bedrijfsvoering en planning beter kunnen inrichten en zei daarom over te gaan tot een uitbreiding van het gevoerde vervolgings- en voorwaardelijk sepotbeleid. "Het gaat ons er niet om zoveel mogelijk boetes uit te delen. Het gaat er om dat de wet wordt uitgevoerd."

Wel benadrukt hij dat het sepotbeleid maatwerk moet zijn. Elk bedrijf heeft zijn eigen moeilijkheden. Verder zijn de controles van de RVI naar de mening van de Groningse Officier te grofmazig. De RVI 'oormerkt' zo al snel een hele sector van het vervoer, terwijl ook binnen die sector goede en slechte bedrijven te vinden zijn. Veel inspectiecapaciteit wordt volgens hem op die manier verspild. Vandaar ook de nadruk op het maatwerk.



10. BESLUIT

In dit laatste hoofdstuk zal punt voor punt nog wat nader worden ingegaan op enkele ervaringen die van belang kunnen zijn voor de branche in zijn totaliteit.

1. Het arbo-beleid in de ondernemingen blijft nog te vaak beperkt tot Veiligheidsbeleid.

Traditioneel is de aandacht voor de arbeidsomstandigheden in het wegvervoer sterk gericht geweest op veiligheid en ergonomie. Dit zijn en blijven uiteraard belangrijke zaken voor de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs. De door het Instituut voor Zintuigfysiologie/TNO ontwikkelde normen voor de afmetingen van een slaappleats in de cabine, vormen daarvan een voorbeeld. Maar op grond van de ervaringen met deze verbeteringsprojecten, moeten onderwerpen als planning en organisatie van het werk, naast beleid gericht op beperking van ziekteverzuim en WAO, zeker zo belangrijk zijn.

Te lange en te onregelmatige werktijden krijgen nog veel te weinig aandacht. Ondernemers in het wegvervoer zijn vaak van mening dat deze belastende factoren te wijten zijn aan de nationale en internationale concurrentie. Ten onrechte, zo bleek in Groningen.

Ook bij het verbeteringsproject bij UC is de ervaring opgedaan dat een verbetering van de organisatie van het werk en de planning een belangrijke bijdrage levert aan een goede handhaving van het Rijtijdenbesluit. Bovendien werkt het nieuwe systeem ook nog kostenverlagend omdat de wagens optimaal kunnen worden ingezet.

De conclusies luiden dan ook:

- Een betere handhaving van het Rijtijdenbesluit en een vermindering van de onregelmatigheid is bij veel bedrijven mogelijk door meer aandacht te besteden aan de planning en een goede organisatie van het werk.
- De bedrijfsresultaten hoeven hieronder niet te lijden en kunnen er in sommige gevallen zelfs op vooruit gaan.
- Een belangrijke ondersteuning voor dit beleid kan worden bereikt door een betere wetshandhaving.

Waar wet en praktische mogelijkheden met elkaar in conflict zijn, moet een goed plan van aanpak worden opgesteld, resulterend in duidelijke afspraken over die strijdigheden. Gebeurt dit niet, dan beschouwt menig vervoerder de situatie als een vrijbrief om de wet aan zijn laars te lappen, alsof het zich houden aan die wet een onmogelijke opdracht is. Zodra de wetgever de moed opbrengt om op te houden voor struisvogel te spelen, is de kans groot dat de resultaten daarvan even positief zullen zijn als die van het Openbaar Ministerie in Groningen, die wél knopen doorhakte.

Daarnaast zullen er in Europees verband goede afspraken moeten worden gemaakt om ook internationaal concurrentievervalsing tegen te gaan.

2. Het arbo-beleid is nog te weinig gebaseerd op goed overleg en samenwerking tussen leiding en chauffeurs.

Chauffeurs hebben een individueel beroep, vaak met de daarbij behorende mentaliteit. Hun werkcontacten met het bedrijf zijn op persoonlijke basis gestoeld. Regulier werkoverleg met de chauffeurs als groep ontbreekt dan ook in de meeste gevallen.

Het ontbreken van overleg, anders dan korte werkbijeenkomsten met vooral de planners in het bedrijf, heeft tot gevolg dat het bespreken van knelpunten en mogelijke oplossingen hiervoor meestal moeizaam verloopt. Dit leidt in de bedrijven tot veel onnodige vertraging, gepraat in de wandelgangen, en misverstanden over plannen en bedoelingen. Kortom, het leidt tot inefficiënte bedrijfsvoering. Daarnaast wordt ook het doorvoeren van de Arbowet bemoeilijkt. Kernpunt van deze wet is immers dat bedrijven beleid voeren gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn, dat moet voortkomen uit overleg en samenwerking tussen werknemers en directie.

Omdat werkoverleg met de chauffeurs in veel gevallen moeilijk is te organiseren en ook een personeelsvertegenwoordiging of een OR de taakstelling van dit overleg slechts gedeeltelijk kan overnemen, zal er meer aandacht moeten worden besteed aan regelmatige voortgangsgesprekken met individuele chauffeurs. Dit zal zowel voor een efficiënte bedrijfsvoering als voor de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden een goede investering blijken te zijn.

3. Er is meer aandacht nodig voor het beperken van ziekteverzuim en WAO-toetreding.

Dat het ziekteverzuim en de WAO-toetreding in Nederland op een te hoog niveau liggen, is wel algemeen bekend. Minder bekend is dat de bedrijven zelf veel kunnen doen om het verzuim en de WAO terug te dringen. Ar-

beidsongeschiktheid is door de hoge premies een belangrijke kostenpost voor het bedrijfsleven. In de nabije toekomst zullen deze kosten nog eens aanzienlijk stijgen door de regeringsmaatregelen op dit terrein.

Goed ondernemingsbeleid op dit punt zal dan ook veel kosten besparen, zowel voor de bedrijven zelf, als voor de maatschappij. Uit de projecten blijkt dat goede en praktisch uitvoerbare mogelijkheden voor beter verzuimen WAO-beleid in het wegvervoer bestaan. Enerzijds door een actief begeleidende rol van management en middenkader in de bedrijven zelf, anderzijds door een betere samenwerking met GAK, GMD, BGD en anderen. Een spoedige invoering van het nieuwe systeem van bedrijfsgebonden verzuimbegeleiding is een stap in de goede richting. Bij deze nieuwe opzet krijgt ieder bedrijf de beschikking over vaste verzekeringsgeneeskundigen die de ondernemingsleiding adviseren over verzuim en WAO-preventie.

Samenvattend zijn uit het verloop van de verbeteringsprojecten de volgende algemene conclusies te trekken:

1. Er is meer aandacht nodig voor een goede organisatie van de arbeidsprocessen en de planning, om de overal bestaande problemen van de lange werktijden en de onregelmatigheid terug te dringen. Het voorbeeld van de UC laat zien dat dit zowel ten goede kan komen aan de arbeidsomstandigheden, als aan de bedrijfsresultaten.
2. Het bovenstaande beleid moet worden ondersteund door een goede wetshandhaving door de Rijksverkeersinspectie en het Openbaar Ministerie.
3. Er is meer aandacht nodig voor overleg en samenwerking met de werkkenden (de chauffeurs). Te weinig overleg kost geld en werkt belemmerend op organisatorische vernieuwingen.
4. Het is noodzakelijk en mogelijk om het ziekteverzuim en de WAO-toetreding in de bedrijfstak terug te dringen. Aan de ene kant door het voeren van een gericht ondernemingsbeleid, bijvoorbeeld door het hanteren van de zogenaamde SIVA-systeem (Systematische Individuele Verzuim Aanpak). Anderzijds kan dat door nieuwe samenwerkingsvormen met de Stichting Bedrijfsgezondheidszorg Wegvervoer (SBGZ) en met de verzekeringsgeneeskundigen van GAK en GMD, en in het bijzonder door een spoedige invoering van het systeem van bedrijfsgebonden verzuimbegeleiding.

Dat een dergelijke aanpak resultaten kan opleveren, is bij dit project gebleken door de positieve resultaten bij UC te Uithoorn en bij Faxion-JPJanssen te Venlo.

BIJLAGE: VOORBEELD ARBO-JAARPLAN

December 1991

DIRECTIEVERKLARING

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) geeft aan dat de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn voor alle in de organisatie werkzame personeelsleden een gezamenlijke taak is van werkgever en werknemers.

De Directie van Rotterdams Tank Transport B.V. is er zich van bewust dat zij de eindverantwoordelijkheid heeft voor het scheppen van een veilig en gezond werkklimaat, alsmede voor een juiste uitvoering van daartoe genomen maatregelen en controle daarop.

Voor een goede uitvoering zijn opleidingen voor, instructies aan en motivatie van alle personeelsleden belangrijke elementen. Het gedrag van en samenwerking tussen alle personeelsleden zijn mede bepalend voor het welslagen van dit beleid.

De Directie rekent er op dat een ieder naar vermogen zal bijdragen om de maximale veiligheid, gezondheid en welzijn in de arbeidsomgeving te realiseren, ter bescherming van mensen, goederen, installaties, bedrijfscontinuïteit en milieu.

F.Th. Kooijmans

Directeur

ARBO-JAARPLAN 1992

Rotterdams Tank Transport B.V.

INLEIDING

In verband met de aanstaande invoering van de arbowetgeving in het vervoer heeft RTT hiertoe reeds in 1991 een aanzet gegeven. Er is door Hoofd Personeel & Organisatie, in samenwerking met de Veiligheidsfunctionaris, een arbo-jaarplan voor 1992 opgesteld, dat met instemming van de Directie ter goedkeuring aan de OR voorgelegd zal worden.

Na goedkeuring door de OR dienen alle afdelingshoofden zich te houden en uitvoering te geven aan dit arbo-jaarplan en bij problemen hiervan direct melding aan de VGW-commissie te doen. Tevens zullen zij zich periodiek moeten overtuigen dat alles volgens het plan verloopt. De OR dient zich vervolgens ervan te overtuigen dat alles verloopt volgens plan en indien dit niet het geval is te onderzoeken wat daarvan de oorzaak is, en zonodig aanvullende maatregelen te treffen.

Ter ondersteuning van de realisatie van het arbo-beleid zal er een VGW-commissie (Veiligheid, Gezondheid en Welzijn) samengesteld worden. Hierin zullen een directielid, een lid van de OR, Hoofd P & O en de Veiligheidsfunctionaris zitting hebben.

Uit het geformuleerde arbo-beleid volgen diverse actiepunten welke in het jaarplan beschreven zijn.

ORGANISATIE VAN HET ARBO-BELEID

Arbowet artikel 4

De werkgever dient het uitvoeren van het algemeen ondernemingsbeleid mede te richten op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van het personeel en de organisatie.

Teneinde uitvoering van het bepaalde in artikel 4 van de arbowet te geven, is het noodzakelijk dat de te realiseren beleidspunten voor het komende jaar worden geformuleerd.

Deze punten zijn weergegeven in het arbo-jaarplan dat tot stand is gekomen binnen de bestaande overlegstructuren, zoals directie-, staf- en OR-vergaderingen en in samenwerking met de RBGD.

Het arbo-jaarplan bevat derhalve de volgende onderdelen:

- het vaststellen van de te realiseren actiepunten;

- arbo-jaarplanning;
- het toetsen van de geplande activiteiten.

HET VASTSTELLEN VAN TE REALISEREN ACTIEPUNTEN

Organisatie

Alle in de organisatie werkzame personeelsleden moeten meer bewust gemaakt worden van het belang van de veiligheid, één en ander zal plaats vinden door regelmatige voorlichting. Bovendien dienen de lijnfunctionarissen er op toe te zien dat hun personeelsleden zich aan de richtlijnen houden. Zij dienen ook hun mensen te motiveren om zo veilig mogelijk te werken in het belang van/voor hen zelf en voor hun omgeving. Nieuwe personeelsleden dienen voor aanvang van de werkzaamheden, of tijdens de inwerkperiode, hiervoor goede instructies te ontvangen.

Planning: indien noodzakelijk

Reiniging

Iedere medewerker van de RTT reiniging dient in principe een ADR-certificaat te bezitten, aangezien hij werkt met verschillende gevaarlijke stoffen. Daarentegen zou een opleiding op "maat" op de reiniging beter bij de werkzaamheden aansluiten.

Planning: voor september 1992

Techniek/spuithal

Als in de spuitery de afzuiging aanstaat wordt verse lucht van buiten aangezogen. Deze lucht wordt niet verwarmd voordat ze de spuithal ingeblazen wordt, waardoor de temperatuur het grootste deel van het jaar te laag is. Het is daarom dringend gewenst de afzuiging met een verwarming uit te rusten, zodat het klimaat in de spuithal verbetert en daardoor het risico van uitval door ziekte aanzienlijk verminderd wordt.

Planning: klaar oktober 1992

Techniek/CWP

Geluidsmeting. Volgens een door de RBGD uitgebracht rapport, inzake het aanwezige geluidsniveau in de CWP, dient wederom een meting plaats te vinden aangezien de verbeteringen aangebracht zijn.

Planning: gedaan voor mei 1992

Silo

Gehoorbescherming

In samenwerking met een deskundige van de RBGD zal voor het personeel van de silo een voorlichtingsavond georganiseerd worden. Op deze avond worden instructies gegeven over de wijze waarop de gehoorbeschermingsmiddelen gebruikt moeten worden. Ook getoond wordt wat de gevolgen kunnen zijn als de gehoorbeschermingsmiddelen verkeerd of niet gebruikt worden.

Dit moet voor eind februari 1992 gerealiseerd zijn.

Geluidshinder

Er is door de RBGD een analyse gemaakt van het geluidsniveau op Silo-plant 1. Op grond hiervan hebben zij geadviseerd de stijgleidingen te isoleren, aangezien dat de best denkbare oplossing is om het geluidsniveau te verlagen.

Voor eind 1992 zou dit gerealiseerd moeten zijn.

Chauffeurs

Nieuwe chauffeurs krijgen nauwelijks of geen instructies inzake hun veiligheidsuitrusting en het gebruik hiervan. Bij het inwerken dienen begeleiders hieraan extra aandacht te gaan besteden.

Planning: programma klaar voor maart 1992

Overige chauffeurs zijn ook onvoldoende op de hoogte op welke wijze zij hun veiligheidsmiddelen dienen te gebruiken. Om dit te verbeteren zal een programma opgezet moeten worden.

Planning: starten vanaf maart 1992

Algemeen

Veiligheidsuitrusting overige afdelingen

Voor de overige afdelingen eveneens beoordelen of de daarop werkzame personeelsleden scholing behoeven in het gebruik van de voor hen noodzakelijke veiligheidsuitrusting.

Planning: programma klaar voor mei 1992

Bedrijfsterrein

Een efficiëntere indeling en gebruik van de beschikbare ruimte op het bedrijfsterrein, en/of een andere/betere benutting hiervan kan mogelijk de veiligheid bevorderen.

Planning: onderzoek klaar april 1992

Kalamiteitengroep

De brandweerploeg oefent ca 9 maal per jaar, waarvan 1 maal één oefening met vuur. De training wordt gegeven door daartoe bevoegde personen van Aluchemie.

De EHBO-ploeg krijgt 4 maal instructie m.b.t. eerste hulp bij ongelukken, t.w. 2 maal in februari en 2 maal in oktober. Dit gebeurt onder leiding van eveneens een daartoe bevoegde medewerker van de RBGD Hoogvliet.

Ongevallenregistratie

Van elk bedrijfsongeval moet melding gedaan worden bij de veiligheidsfunctionaris. Hij registreert alle ongevallen en geeft hiervan elk kwartaal een verslag aan de Directie. Indien noodzakelijk geeft hij ook aan de afdelingshoofden advies m.b.t. het verbeteren van onveilige werkomstandigheden.

Planning: maart, juni, september en december

Ziekteverzuim

Het Hoofd P & O registreert de ziekmeldingen en probeert de oorzaken van het ziekteverzuim te onderzoeken, om zodoende het gemiddeld ziekteverzuim terug te dringen van 7,4 % (per 12-11-1991) naar 5,4 % in 1992. Eén en ander via een zorgvuldige registratie van begeleiding bij ziekte, i.s.m. de bedrijfsarts van de RBGD. Hierover rapporteert hij 2 maal per jaar aan de Directie.

Planning: juni en december

Klachtenbehandeling

Klachten over veiligheid, gezondheid en welzijn in relatie tot de werksituatie kunnen bij de VGW-commissie ingediend worden. Deze commissie schakelt vervolgens de in de organisatie verantwoordelijke functionaris(sen) in, t.w.:

inzet/planning	- hoofd expeditie
techniek	- hoofd techniek
chauffeursadm.	- hoofd boekhouding
sociale aspecten	- hoofd personeel en organisatie
gezondheid	- bedrijfsarts

veiligheid

- veiligheidsfunctionaris of bij de Ombudsman.

De betrokkene kan zich bij een ongunstige beslissing vervoegen bij de Directie, of bij de OR. De OR bespreekt vervolgens de klacht(en) met de Directie. De door de Directie genomen beslissing is bindend.

Rapportage: continu

HET TOETSEN VAN DE GEPLANDE ACTIVITEITEN ARBO-JAARVERSLAG

Om een nieuw arbo-jaarplan voor 1993 te kunnen samenstellen dient eerst 'gemeten' te worden in hoeverre het jaarplan 1992 gerealiseerd is. Deze gegevens worden vastgelegd in het arbo-jaarverslag.

De niet gerealiseerde actiepunten worden overgeheveld naar het arbo-jaarplan van 1993.

LITERATUURLIJST

Hier volgt een aantal relevante publikaties van het NIA. Bestellen kan bij de afdeling Verkoop, tel. (020) 54 98 465/404. Tevens kunt u een gratis exemplaar van onze Catalogus Arbo-uitgaven opvragen.

Handleiding Arbo-jaarverslag

Een praktische aanpak voor het schrijven

L. Hoogendijk, tweede druk,
november 1991, 68 blz., f 27,-
ISBN 90-6365-051-5

Handleiding Arbo-jaarplan

Een praktische aanpak voor het opstellen

S.M. Nossent, J. Swaan, juni/juli
1992, f 32,50
ISBN 90-6365-060-4

Chemiekaarten

Gegevens voor veilig werken met chemicaliën

Uitgave van het NIA/VNCI/Samsom,
achste editie 1991 verschijnt eind
september 1992

Verkoop: Samsom H.D. Tjeenk Wil-
link bv, tel. (01720) 66822

Arbeidsomstandigheden kort en goed

*Wat ieder moet weten over veilig-
heid, gezondheid en welzijn op de
werkplek*

J. Roorda, tweede gewijzigde druk,
november 1991, 104 blz., f 30,-
ISBN 90-6465-056-6

Handboek werkstress

*Systhematische aanpak voor de be-
drijfspraktijk voor de bedrijfspraktijk*

NIPG/TNO, M.A.J. Kompier, F.H.B.
Marcelissen, derde druk, oktober
1991, 197 blz., f 45,-
ISBN 90-6365-054-X

Een verantwoord verzuimbeleid

*Integraal verzuimbeleid: goed voor
werkgevers en goed voor werknemers*

H. Steensma e.a., derde gewijzigde
druk, juli 1991, 160 blz., f 45,-
ISBN 90-6365-050-7

Arbo-beleid in theorie en praktijk

M. Meerman, tweede gewijzigde
druk, januari 1991, 117 blz., f 26,-
ISBN 90-6365-038-8

Literatuurlijst vervoersproject 1990

L. Hoogendijk f 20,-

Supplement Literatuurlijst vervoersproject 1991

L. Hoogendijk f 20,-

RELEVANTE ADRESSEN

Stichting Arbeid en Gezondheid Beroepsvervoer (SAGB)

postbus 194, 3990 DD Houten
(03403) 78 823

Stichting Bedrijfsgezondheidszorg Wegvervoer

Agnietenstraat 64,
postbus 221, 2800 AE Gouda
(01820) 80 266

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

postbus 75665, 1070 AR Amsterdam
(020) 54 98 666

Directoraat-generaal van de Arbeid

postbus 90804, 2509 LV Den Haag
(070) 33 34 444

Vervoersbond CNV

postbus 2129, 3440 DC Woerden
(03480) 20 014

Vervoersbond FNV

postbus 9208, 3506 GE Utrecht
(030) 73 82 22

Koninklijk Nederlands Vervoer

postbus 90417, 2509 LK Den Haag
(070) 34 40 550

NOB Wegtransport

postbus 5302, 2280 HH Rijswijk
(079) 68 31 11

EVO

postbus 350, 2700 AJ Zoetermeer
(079) 41 46 41

GAK-AB, Adviesbureau voor Arbeidsomstandigheden en Ver- zuimpreventie

postbus 800, 1100 AV Amstelveen
(020) 65 66 000

Wegvervoer CVO

postbus 3039, 2280 GA Rijswijk
(070) 31 99 500

Arbeidsinspectie

1e district:

postbus 300, 6200 AH Maastricht,
(043) 21 92 51

2e district:

postbus 90109, 4800 RA Breda,
(076) 22 34 00

3e district:

postbus 9580, 3007 AN Rotterdam,
(010) 47 98 300

4e district:

postbus 7001, 3440 JA Nieuwegein,
(03402) 94 511

5e district:

postbus 3013, 2700 KN Zoetermeer,
(079) 71 01 01

6e district:

Leeuwendalersweg 21,
1055 JE Amsterdam,
(020) 58 12 612

7e district:

postbus 30016, 9700 RM Groningen,
(050) 22 58 80

8e district:

postbus 5011, 7400 GC Deventer,
(05700) 14 745

Vrachtwagenchauffeurs hebben een zwaar beroep. Zij hebben zelf de meeste klachten over het klimaat in en de afmetingen van hun cabine, lawaai, trillen en schokken tijdens het rijden, zwaar laad- en loswerk, een ongunstige werk-rusttijd verdeling, stress door bijvoorbeeld tijdsdruk, omgaan met gevaarlijke stoffen, en het gebrek aan informatie.

Sinds 1 januari 1992 is de Arboret van kracht in de vervoerssector. Reeds eerder nam de SAGB het initiatief in deze bedrijfstak een aantal arbo-projecten te starten. In 1990 resulteerde dit in een opdracht aan het NIA. Rondom een aantal genoemde knelpunten en het mede daarmee verbonden hoge verzuim- en arbeidsongeschiktheidspercentage, is dat jaar in drie bedrijven een aantal projecten gestart. Initiator SAGB koos daarbij uit door transportbedrijven zelf voorgestelde projecten.

Uiteindelijk zijn projecten rond mogelijke loskoppeling van chauffeur en wagen, een arbo-kwaliteitssysteem voor chauffeurs, verzuimbeleid en werkoverleg, en gedeeltelijke WAO-uitkering voor oudere chauffeurs, gerealiseerd. Deze projecten worden in dit boek besproken en geëvalueerd, waarbij enkele buitenlandse voorbeeldprojecten zijn toegevoegd. Vooraf wordt uitgebreid stilgestaan bij de arbeidsrisico's in het wegvervoer en de noodzaak tot het voeren van een eigen arbo-beleid voor de bedrijfstak.

IN DE NIA PRAKTIJKREEKS VERSCHIEEN EERDER:

- * Baten de kosten?: een bedrijfseconomische waardering van arbeidsplaatsverbetering.
- * Handboek werkstress: systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk.
- * Functies verbeteren in de kleinmetaal: carrosseriebouwers en schadeherstellers als voorbeeld.

NIA