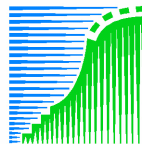




ARBOCONVENANT AGRARISCHE SECTOREN

terugdringing fysieke en psychische belasting

en vroegtijdige reïntegratie



landbouw, natuurbeheer
en visserij



Ondergetekenden,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
de heer drs. J.F. Hoogervorst,

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
de heer mr. L.J. Brinkhorst

hierna te noemen: de overheid

enerzijds

en

LTO-Nederland,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G.J. Doornbos, voorzitter

Vereniging Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffendistributie en Loonwerken in de
Agrarische sector in Nederland (CUMELA Nederland),
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. van der Flier, voorzitter

Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG),
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer ing. F.M. Crucq, bestuurder

Algemene Vereniging Inlands Hout (AVIH),
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer ing. C. Boon, voorzitter

Nederlandse Vereniging van Boseigenaren (NVBE),
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer ing. G.R. van Woudenberg, voorzitter

FNV Bondgenoten,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw D. de Deugd, hoofdbestuurslid

CNV BedrijvenBond,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Bruggeman, voorzitter

hierna te noemen: sociale partners

anderzijds

Verder te noemen : partijen

Overwegende dat,

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid, alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de agrarische sector in 1999 een arboconvenant inzake arbeidsomstandigheden (een samenwerkingsovereenkomst van 7 juli 1994 tussen sociale partners en de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, met een looptijd van 5 jaar) heeft afgerond, welke als vertrekpunt heeft gediend bij de opzet van dit arboconvenant nieuwe stijl;
- in de agrarische sectoren een relatief groot aantal ondernemers en werknemers is blootgesteld aan de arbeidsrisico's van lichamelijke en/of psychische belasting en een navenant groot aantal langdurig ziek wordt of instroomt in de WAO als gevolg van deze oorzaken;
- in tegenstelling tot het vorige arboconvenant, dat aandacht besteedde aan een breed aantal thema's, thans gekozen is voor een beperking tot de twee belangrijkste oorzaken van arbeidsongeschiktheid, doch dat ook andere arbothema's een dermate belang kunnen hebben, zodat er aanleiding kan zijn deze bij dit arboconvenant te betrekken;
- verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden, verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie via maatwerk op branche-, sector- en op het niveau van de individuele bedrijven tot stand moet komen, hierbij rekening houdend met de kleinschaligheid van de bedrijven;
- maatregelen zo dicht mogelijk bij de bron het meest effectief zijn;
- het kabinet extra geld beschikbaar heeft gesteld voor convenanten die leiden tot:
 - i) een reductie van het aantal ondernemers en werknemers dat is blootgesteld aan de arbeidsrisico's tillen, geluid, RSI, werkdruk, kwarts, OPS en allergenen, en/of
 - ii) een brede toepassing van maatregelen die zo dicht mogelijk bij de bron worden aangewend;
 - i) reductie van het ziekteverzuim en de WAO-instroom;
- de sociale partners in september 2000 met de Staatssecretaris van SZW en de Minister van LNV de intentieverklaring Arboconvenant Agrarische Sectoren hebben gesloten om te komen tot het afsluiten van het Arboconvenant Agrarische Sectoren als bedoeld in de nota 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)';

komen het volgende overeen:

DEFINITIES

Artikel 1

ondernemer: een werkgever als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, dan wel een zelfstandige ondernemer zonder (vast) personeel in dienst;

werknemer: een werknemer als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

branche agrarische sectoren: de land- en tuinbouw, het mechanisch loonwerk, hovenierssector, groenvoorziening, bosbouw en overige sectoren die deelnemen aan relevante bedrijfstakspecifieke regelingen in de agrarische sectoren;

branchebegeleidingscommissie (BBC): de commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, ingesteld bij de vaststelling van de intentieverklaring agrarische sectoren ten behoeve van de totstandkoming, aansturing en begeleiding van het convenant als bedoeld in artikel 9 van dit convenant;

stand van de wetenschap: de thans of in de toekomst mogelijke maatregelen ter vermindering van gezondheidsrisico's, ziekteverzuim en WAO-intrede die door vakdeskundigen in brede zin zijn aanvaard, ofwel aantoonbaar effectief en praktisch uitvoerbaar zijn. Hierbij dient rekening gehouden te worden met hetgeen gezondheidkundig wenselijk, bedrijfseconomisch haalbaar en praktisch uitvoerbaar is;

nulmeting: meting waarbij de uitgangssituatie wordt vastgesteld met betrekking tot de afspraken uit het convenant over terugdringing van de risicopopulatie inzake lichamelijke en psychische belasting, over vermindering van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en over te nemen maatregelen. Deze meting dient als referentiepunt voor het meten van de effecten die behaald worden met het uitvoeren van de afspraken uit onderhavig convenant;

arboconvenant: tripartiete overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen ondernemers-vertegenwoordigers, werknemersvertegenwoordigers en de overheid over het verminderen van arbeidsrisico's en het terugdringen van het ziekteverzuim en de WAO-instroom;

Plan van Aanpak: bijlage die onlosmakelijk deel uitmaakt van het convenant, met (minimaal) een begroting en afspraken over implementatie en monitoring van de voorgenomen maatregelen;

plan van aanpak bij de RI&E: een plan van aanpak in een bedrijf, gekoppeld aan de RI&E als bedoeld in artikel 5, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

WERKINGSSFEER CONVENANT

Artikel 2

1. Tot de werkingssfeer van dit convenant worden gerekend de agrarische sectoren, die door de ondertekenende organisaties gezamenlijk worden vertegenwoordigd, alsmede overige agrarische sectoren, die via desbetreffende bedrijfstakregelingen betrokken zijn bij de financiering.
2. Het convenant richt zich zowel op bedrijven met als bedrijven zonder (vast) personeel, als gevolg waarvan het een doelgroep van ruim 250.000 werkenden betreft.

KWANTITATIEVE DOELSTELLINGEN

Artikel 3

1. Gelet op de diversiteit in arbeidsrisico's en in te zetten maatregelen in de diverse (deel)sectoren onderscheiden partijen met betrekking tot het beoogde effect van het convenant doelstellingen op zowel branche- als sectorniveau.
2. Partijen beogen een kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden en arbozorg in de bedrijven. Om de effecten van de inspanningen te kunnen meten zijn doelstellingen zoveel mogelijk kwantitatief weergegeven, waarbij de nulmeting zoveel mogelijk als uitgangssituatie is genomen.
3. Voor een uitwerking van de doelstellingen op branche- en op sectorniveau wordt verwezen naar bijlage 1.

MAATREGELEN

Algemeen

Artikel 4

1. Om de in artikel 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich uitvoering te geven aan het Plan van Aanpak, dat onlosmakelijk deel uitmaakt van onderhavig convenant.
2. In het Plan van aanpak wordt tenminste aan de volgende doelactiviteiten, zoals grotendeels al bij de intentieverklaring overeengekomen, invulling gegeven:
 - a) het ontwikkelen en aanbieden van een begeleidingstraject en een ‘arboverklaring’ voor bedrijven, die bereid en in staat zijn een verbetertraject gericht op vermindering van (fysieke) klachten door fysieke en psychische belasting te doorlopen;
 - b) het ontwikkelen en aanbieden van trainingen en voorlichting gericht op een betere balans tussen belasting en belastbaarheid van werkenden;
 - c) mede in samenhang met het voorgaande het ontwikkelen van een handboek voor implementatie van verbeteringen op bedrijfsniveau;
 - d) een verdieping van de branche - en sectorspecifieke risico-inventarisatie en -evaluatie en het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek op het gebied van de fysieke en psychische belasting. In aanvulling hierop kan overwogen worden in sectoren, die dat wensen, om aan andere arbothema's, bijvoorbeeld het veilig omgaan met gewasbeschermingsmiddelen, aandacht te besteden;
 - e) het campagne- en projectgewijs organiseren van voorlichting;
 - f) het in samenspraak met de verschillende sectoren opstellen van een top-10 van belangrijkste knelpunten en oplossingen en het, daar waar nuttig, ontwikkelen van normen hieromtrent;
 - g) het verbeteren en verankeren van een structurele arbovoorziening in de branche;
 - h) het periodiek monitoren (tussen - en eindmeting) van de implementatie van het convenant;
 - i) de implementatie van maatregelen op ondernemingsniveau te waarborgen, door het versterken van de medezeggenschap en het opleiden van deskundige werknemers;
 - j) het uitzetten van pilot-projecten om nieuwe arbeidsmiddelen, -maatregelen en -methoden op ondernemingsniveau te ontwikkelen, te testen en te implementeren;

COMMUNICATIE

Artikel 5

1. Om de in artikel 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich het convenant met gerichte communicatie te ondersteunen. Daartoe is in het Plan van Aanpak een communicatieplan opgenomen.
2. De volgende activiteiten maken deel uit van het communicatieplan:
 - a) het regelmatig informeren van werkgevers en werknemers over het convenant en over de voortgang van de implementatie van de convenantsafspraken door middel van publicaties in hun periodieken (procescommunicatie);
 - b) het gericht geven van voorlichting ter bevordering van de bewustwording van werkgevers en werknemers over het gevaar van arbeidsrisico's en over het belang van goede arbeidsomstandigheden en van een effectief verzuimbeleid (bewustwording);
 - c) het gericht geven van voorlichting aan werkgevers en werknemers over de mogelijkheden om de hier bedoelde risico's te beperken en te voorkomen en over de mogelijkheden voor een effectiever verzuim- en reïntegratiebeleid (instructie en instrumentele voorlichting);
 - d) het monitoren van afspraken over voorlichting in de nul-, tussen- en eindmeting van het Arboconvenant, zoals bedoeld in artikel 10;

BETROKKENHEID WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGINGEN

Artikel 6

1. Om de in artikel 3 genoemde doelstelling te realiseren, verplichten partijen zich werknemersvertegenwoordigingen actief bij de implementatie van oplossingen te betrekken, in het bijzonder bij de maatregelen op bedrijfsniveau.
2. De volgende activiteiten maken daartoe deel uit van het Plan van Aanpak:
 - a) het waarborgen van het betrekken van de medezeggenschap bij de uitvoering van risico-inventarisatie in de bedrijven;
 - b) het uitvoeren van een bewustwordingscampagne over de afspraken uit het convenant richting OR'en en werknemersvertegenwoordigingen, als onderdeel van het communicatieplan zoals bedoeld in artikel 5;
 - c) het organiseren van een (bij)scholing van medezeggenschapsleden met betrekking tot hun rol bij arbeidsomstandigheden in het algemeen en het 'arboconvenant' in het bijzonder.

ROL VAN DE ARBEIDSINSPECTIE

Artikel 7

1. De stand van de wetenschap en de praktijkregels en normen die gedurende de looptijd van het convenant worden ontwikkeld, vormen mede het kader voor het toekomstig handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie voor de onderwerpen, zoals omschreven in dit convenant, voorzover deze normen en maatregelen binnen de wettelijke kaders vallen en ook overigens in overeenstemming zijn met de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het toezicht op de naleving van de regelgeving.
2. De afspraken van dit convenant zullen waar mogelijk worden vastgelegd in beleidsregels na afloop van de convenantstermijn en gelden als richtsnoer voor de handhaving. Deze beleidsregels gelden ook voor bedrijven die niet door partijen vertegenwoordigd worden.
3. De Arbeidsinspectie zal, onverminderd de bij of krachtens wettelijk voorschrift aan haar opgedragen taken, niet eerder dan na afloop van de looptijd van het convenant op eigen initiatief handhavingsactiviteiten uitvoeren op naleving van de convenantsafspraken.
4. Gedurende de looptijd van het convenant zal de Arbeidsinspectie overleg plegen met partijen voordat bedrijfstakgeoriënteerde en/of projectmatige inspecties gaan plaatsvinden die een verband hebben met onderwerpen genoemd in dit convenant.
5. Bovenstaande laat onverlet dat de Arbeidsinspectie ook tijdens de looptijd van het convenant volgens de geldende voorschriften blijft handhaven op bestaande wetgeving en normen. Tevens zal de Arbeidsinspectie reageren op meldingen van klachten en ongevallen, alsmede blijven optreden bij misstanden.

BEKENDMAKING

Artikel 8

1. De ondernemers- en werknemersorganisaties informeren hun leden zo spoedig mogelijk na de ondertekening van onderhavig convenant middels publicaties in hun periodieken over het convenant in het algemeen en over de afspraken van het convenant, zoals bedoeld in artikel 4, in het bijzonder.
2. De tekst van onderhavig convenant wordt zo spoedig mogelijk na ondertekening in de Staatscourant gepubliceerd.

COÖRDINATIE UITVOERING

Artikel 9

1. De coördinatie van de uitvoering berust bij de Branche BegeleidingsCommissie (BBC). De BBC bestaat uit 9 leden vanuit de organisaties die het convenant ondertekenen, 3 vertegenwoordigers van ondernemers, 3 vertegenwoordigers van werknemers en 3 van de overheid.
2. De BBC kan, indien nodig en gewenst, uit haar midden werkgroepen instellen voor de behandeling van afzonderlijke onderwerpen.
3. Gedurende de looptijd van het convenant vergadert de BBC ten minste tweemaal per jaar, en verder zo vaak als nodig wordt geacht.
4. De BBC bepaalt de wijze waarop de evaluatie, bedoeld in artikel 15 van dit convenant, wordt uitgevoerd.
5. De BBC wijst conform art. 7 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) een rechtspersoon aan, die optreedt als opdrachtgever van de in artikel 4 omschreven activiteiten.
6. De BBC wordt bij de coördinatie en uitvoering van het convenant ondersteund door de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren en de door haar te benoemen projectorganisatie arboconvenant.
7. De begeleiding van de uitvoering van (sector)specifieke activiteiten vindt plaats via door de BBC in het leven geroepen klankbordgroepen, afhankelijk van het onderwerp, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en het bureau dat belast is met de procesbegeleiding.

MONITORING

Artikel 10

1. Gedurende de looptijd van het convenant bepalen partijen op nader vast te stellen momenten aan de hand van de resultaten van monitoronderzoek de feitelijke voortgang en toetsen die aan de doelstelling, bedoeld in artikel 3. Als referentie voor de voortgang geldt de in artikel 4, lid 7 genoemde nulmeting. De onderzoeken zullen worden gedaan aan de hand van standaard vragenlijsten, die overeenkomen met de lijsten die gebruikt zijn voor de nulmeting. Tevens worden de analyses van de gegevens op telkens eenduidige wijze uitgevoerd. Op deze wijze wordt daadwerkelijke vergelijking van de resultaten op de verschillende momenten mogelijk, waardoor conclusies getrokken kunnen worden over de voortgang.
2. De resultaten van het monitoronderzoek worden vastgelegd in een onderzoeksrapport, dat wordt gepubliceerd in de zogenaamde SZW Arboconvenantenreeks van uitgeverij Elsevier. De gegevens van zowel de nulmetingen als de vervolgmetingen worden beschikbaar gesteld aan het bureau dat de uiteindelijke evaluatie van de doeltreffendheid van de convenantenaanpak als geheel zal gaan uitvoeren.
3. Indien partijen vaststellen dat de voortgang aanmerkelijk achterblijft bij de doelstelling, beraadt de BBC zich over welke maatregelen noodzakelijk worden geacht om de voortgang in lijn te brengen met de doelstelling, en bevordert de BBC dat deze maatregelen worden uitgevoerd.

FINANCIERING

Artikel 11

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal €3 miljoen (incl. BTW en met inbegrip van de financiering van het voortraject, zijnde €0,5 miljoen ter beschikking, zodat een bedrag van €2,5 miljoen resteert).
De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal €3 miljoen (incl. BTW) ter beschikking.
Het agrarisch bedrijfsleven stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant eveneens een bedrag van maximaal €3 miljoen (incl. BTW) ter beschikking.
2. Voor de uitvoering van de activiteiten, genoemd in artikel 3 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) draagt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij aan de kosten, met inachtneming van de in deze subsidieregeling vastgelegde voorwaarden en criteria en met inachtneming van het onder lid 1. vermelde subsidieplafond.
3. Aan de uitvoering van de activiteiten is de bijdrage van de minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij:
 - een bedrag van maximaal €217.950,-- voor scholing, te besteden via de procedures die gelden in het kader van de “regeling groen cursusonderwijs”;
 - en bedrag van maximaal €330.000,-- voor voorlichtingsprojecten, die worden aanbesteed volgens de daarvoor bij LNV bestaande procedures;
 - een bedrag van maximaal €1.500.000,-- voor onderzoeksprojecten, dat wordt besteed volgens de daarvoor bij LNV bestaande procedures (waarvan €900.000,-- in het kader van systeeminnovatieprogramma's voor plantaardige productie, €450.000,-- in het kader van programma's in het dierlijke praktijkonderzoek en €150.000,-- in het kader van het programma op het gebied van ondernemerschap en markt);
 - een bedrag van maximaal €952.000,-- voor andere activiteiten in het kader van het convenant volgens een nader door LNV uit te werken procedure.
4. Voor de totale kosten van de in het Plan van Aanpak opgenomen activiteiten kan binnen het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden tot een maximum van 50 procent subsidie worden verstrekt. De totale subsidie voor activiteiten in de convenantsfase is begrensd tot 50% van de totale in het plan van aanpak geraamde kosten. Daarbij kan het maximale subsidiebedrag van het Ministerie van SZW, zoals genoemd onder lid 1, niet worden overschreden.
5. Voor de toepassing van het vorige lid worden slechts die activiteiten in aanmerking genomen die tot subsidiëring kunnen leiden. Bestaande projecten en individuele bedrijfsinvesteringen worden niet in aanmerking genomen.
6. De financiering van de afzonderlijke activiteiten is vastgelegd in een van het Plan van Aanpak onlosmakelijk onderdeel uitmakende begroting. De begroting volgt de indeling van het Plan van Aanpak en is op jaarbasis opgesteld.

7. De partijen dragen er zorg voor dat conform het bepaalde in artikel 7 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden als subsidieaanvrager zal optreden een door de BBC aan te wijzen rechtspersoon.
8. De subsidieaanvraag in het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden wordt ingediend uiterlijk twee maanden na aanvang van de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De subsidieaanvraag wordt ingediend met behulp van het Aanvraagformulier Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden, vergezeld van een door de BBC goedgekeurde subsidieplanning.
9. Uiterlijk drie maanden nadat het convenant tot stand is gekomen wordt door de BBC een activiteitenplanning opgesteld ter nadere invulling van het Plan van Aanpak en de daarin opgenomen begroting. De subsidieaanvragen worden ingediend op basis van deze activiteitenplanning en conform het daarvoor door SZW verstrekte draaiboek subsidies Arboconvenanten.

RELATIE TOT CAO

Artikel 12

Betrokken ondernemers- en werknemersorganisaties bevorderen dat maatregelen in het kader van het convenant, die zich daartoe lenen, worden opgenomen in nog af te sluiten CAO's.

INWERKINGTREDING EN LOOPTIJD

Artikel 13

Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantspartijen en eindigt uiterlijk op 30 september 2006.

GESCHILLEN

Artikel 14

Dit convenant is niet in rechte afdwingbaar.

WIJZIGING OF VOORTIJDIGE BEEINDIGING

Artikel 15

1. De BBC treedt in overleg over de noodzaak van wijziging van dit convenant indien:
 - a) de verplichtingen uit dit convenant niet worden nagekomen;
 - b) er zich onvoorziene omstandigheden voordoen (waaronder in elk geval begrepen wijzigingen in wet- en regelgeving) die van dien aard zijn dat het convenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet;
 - c) door anderen dan de convenantpartijen de wens te kennen wordt gegeven om tot dit convenant toe te treden.
2. De BBC treedt in overleg over uitbreiding van dit convenant wanneer door een van de convenantpartijen een aanvullend onderwerp wordt voorgedragen voor opname in het convenant.
3. De BBC komt in vergadering bijeen voor overleg als bedoeld in lid 1 binnen zes weken nadat een partij de wens daartoe schriftelijk heeft kenbaar gemaakt.
Indien het overleg niet binnen een termijn van vier weken tot overeenstemming heeft geleid, is elke partij gerechtigd het convenant schriftelijk op te zeggen, onder voorwaarde dat inmiddels aangegane verplichtingen door betrokken partij worden nagekomen.
4. De BBC kan unaniem besluiten de termijn van vier weken, bedoeld in lid 3, te verlengen, tot een maximum van twaalf weken.

EVALUATIE EN VERVOLG

Artikel 16

De partijen evalueren na beëindiging van het convenant en in elk geval voor 31 december 2006 de uitvoering en de resultaten van onderhavig convenant.
De resultaten van deze evaluatie worden neergelegd in een onderzoeksrapport en gepubliceerd in de zogenaamde SZW Arboconvenantenreeks, waarover betrokken partijen aan het eind van de convenantsperiode overleg zullen hebben over eventuele vervolgacties.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
J.F. Hoogervorst
namens deze:
de Directeur-Generaal Arbeidsomstandigheden en
Sociale Verzekeringen,

.....
R.I.J.M. Kuipers

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en
Visserij

.....
L.J. Brinkhorst

LTO-Nederland

.....
G.J. Doornbos

VHG

.....
F.M. Crucq

NVBE

.....
G..R. van Woudenberg

CNV BedrijvenBond

CUMELA Nederland

.....
H. van der Flier

AVIH,

.....
C. Boon

FNV Bondgenoten

.....
D. de Deugd

.....
A. Bruggeman

BIJLAGE 1: OVEREENGEKOMEN DOELSTELLINGEN ARBOCONVENANT

Gezien de specifieke kenmerken van de afzonderlijke sectoren zijn doelstellingen zowel op het niveau van de sectoren als op het niveau van de totale bedrijfstak (branche) overeengekomen. Uitgangspunt bij de vastgestelde doelstellingen is onder andere geweest het ten opzichte van de rest van Nederland gunstige verzuimpercentage van 4,2%.

Doelstellingen op brancheniveau

<p>Op brancheniveau worden de volgende doelstellingen nagestreefd:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bekendheid met de campagne "Naar minder lichamelijke en psychische belasting in de agrarische sectoren" bij 50% van de ondernemers en werknemers.- Verbreding van risico-inventarisatie en arbozorg naar gezinsbedrijven (zonder vast personeel) van 3,5% naar 20%.- Realisatie van minimaal 1.000 bedrijven met een arbokeur, inzake fysieke en psychische belasting. <p>Voor de gehele agrarische sector wordt hiermee nagestreefd het ziekteverzuim te handhaven op het gunstige niveau van 4,2% in het jaar 2000, doch bij voorkeur een verdere verlaging van dit percentage, alsmede het reduceren van de WAO-instroom voor de gehele sector met 10% (ervan uitgaande dat ca. 15% van het verzuim werkgerelateerd is aan fysieke en psychische belasting).</p>
--

Doelstellingen op sectorniveau

Akkerbouw	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 50% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 20% van de ondernemers en werknemers persoonlijk (dat wil zeggen individueel, dan wel via groepsbijeenkomsten) voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, één van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal afgeronde reïntegratie-interventies, over het afgelopen jaar 3, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 26% van de medewerkers ondervindt hinder van zwaar tilwerk, 32% van gebukt werken en 34% van herhaalde bewegingen. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt ernaar gestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,8% in 2000 te handhaven.</p>
-----------	--

<p>Vollegronds-groententeelt</p>	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 50% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 20% van de ondernemers en werknemers persoonlijk (dat wil zeggen individueel, dan wel via groepsbijeenkomsten) voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamenteel werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegratie-interventies, over het afgelopen jaar 7, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 26% van de medewerkers ondervindt hinder van zwaar tilwerk, 32% van gebukt werken en 34% van herhaalde bewegingen. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt ernaar gestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,8% in 2000 te handhaven.</p>
<p>Mechanisch loonwerk</p>	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant een verdieping heeft plaatsgevonden van (het instrument) risico-inventarisatie, in die zin dat deze meer werkplek- en functiegericht wordt.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamenteel werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de loonbedrijven, een van de knelpunten uit de top-6 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 26, zal met minimaal 20% toenemen</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 43% van de medewerkers heeft hinder van langdurig zitten, 29% van trillingen en schokken. Beide percentages zullen met 20% worden teruggebracht..</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 4,0% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant.</p>

Glastuinbouw	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 39, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 29% van de medewerkers heeft hinder van vaak bukken, 25% van langdurig staan en 35% van kortcyclisch werk. Doel is deze percentages met 20% te verlagen.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,9% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant.</p>
Dierenhouderij	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-10 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 19, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 37% heeft hinder van herhaalde bewegingen, 34% van langdurig staan, 31% van zwaar duwen en trekken en 28% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,2% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant, dan wel nog te verlagen.</p>
Paddestoelenteelt	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 50% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i></p>

	<p>Het aantal geslaagde reïntegratie, over het afgelopen jaar 22, zal met 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 62% van de medewerkers ondervindt hinder van herhaalde bewegingen, van langdurig staan 59% en van zwaar duwen en trekken 56%. Doelstelling voor de looptijd van het convenant is het percentage voor herhaalde bewegingen en langdurig staan met 10% te verminderen en voor zwaar duwen en trekken met 30%.</p> <p><i>Ziekteverzuim:</i> Afgesproken is dat de helft van de bedrijven aan het eind van het convenant een concreet verzuimbeleid heeft geformuleerd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het ziekteverzuimpercentage van 7,0% in 2000 te verlagen naar 5,0% aan het eind van het convenant.</p>
Bloembollenteelt	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 7, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 29% van de medewerkers heeft hinder van herhaalde bewegingen, 21% van gebukt werken en 20% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 2,0% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant of zo mogelijk nog te verlagen.</p>
Fruiteelt	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 70% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 1, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 50% van de medewerkers heeft last van rug en ledematen. Dit percentage zal worden verlaagd naar 45% of lager.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 1,9% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant of zo mogelijk nog te verlagen.</p>

Boomkwekerij	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 70% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 11, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 50% van de medewerkers heeft last van rug en ledematen. Dit percentage zal worden verlaagd naar 45% of lager.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 1,9% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant of zo mogelijk nog te verlagen.</p>
Hoveniers/groenvoorziening	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 90% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, het afgelopen jaar 36, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 41% van de medewerkers ondervindt hinder van gebukt werken, 40% van steeds herhaalde bewegingen en 35% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het ziekteverzuimpercentage van 4,8% in de hoveniers- en groenvoorzieningsbranche in 2000 te verlagen naar het percentage van 4,2% aan het eind van het convenant.</p>
Bosbouw	<p><i>Risico-inventarisatie en -evaluatie:</i> Doel is dat na afloop van het convenant 90% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting</p> <p><i>Voorlichting:</i> Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p><i>Zwaar lichamelijk werk:</i> Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-2 is aangepakt.</p>

	<p><i>Reïntegratie:</i> Het aantal geslaagde reïntegraties, het afgelopen jaar 6, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p><i>Werkbeleving werknemers:</i> 41% van de medewerkers ondervindt hinder van gebukt werken, 40% van steeds herhaalde bewegingen en 35% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het ziekteverzuimpercentage van 6,7% in de bosbouw in 2000 te verlagen naar het percentage van 4,2% aan het eind van het convenant.</p>
--	---