

Plan van Aanpak

fysieke en psychosociale belasting,
schadelijk versterkt geluid
en vroegtijdige reïntegratie,

behorende bij het
Arboconvenant Podiumkunsten
2002-2006

Inhoudsopgave

- 3. Hoofdstuk 1. Preambule**
- 5. Hoofdstuk 2. Inleiding**
- 6. Hoofdstuk 3. Onderzoek ‘Arbeidsrisico’s in de podiumkunsten’**
- 8. Hoofdstuk 4. Aanpak structurele voorzieningen**
- 17. Hoofdstuk 5 Aanpak fysieke en psychosociale belasting**
- 27. Hoofdstuk 6 Aanpak schadelijk versterkt geluid**
- 31. Hoofdstuk 7. Aanpak vroegtijdige reïntegratie**
- 35. Hoofdstuk 8. Communicatie**
- 37. Hoofdstuk 9. Rol van de werknemersvertegenwoordigingen**
- 38. Hoofdstuk 10. Rol van de Arbeidsinspectie**
- 39. Hoofdstuk 11. Financiering**

1. Preambule

In 1994 werd, als voorloper van de huidige Stichting ArboPodium, de *Commissie voor Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in het Theater* opgericht met het doel de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de podiumkunstenbranche te bevorderen en te komen tot een meer structurele arbozorg. De commissie en de in de loop der tijd functionerende werkgroepen (die zich met specifieke deelproblematieken gingen bezighouden) werden en worden bemand door onbezoldigde vertegenwoordigers van de participerende werkgevers-, branche- en werknemersorganisaties.

Dankzij financiële bijdragen van deelbranches en substantiële ondersteuning door o.a. het Arbeidsongeschiktheidsfonds Theater en Dans en de Stichting Scholingsfonds voor Kunst en Cultuur kon een beperkte structurele beleids- en secretariële ondersteuning worden gerealiseerd en werden op projectbasis een aantal activiteiten ontwikkeld, waaronder structureel overleg met de Arbeidsinspectie, een tweetal Arbosymposia, een mantelovereenkomst met de Arbo Unie, een Handboek Arbo- en verzuimbeleid, een cursus 'Fysieke belasting in de theaterbranche', e.d.

De Commissie is voortdurend bezig geweest met het inventariseren van diverse aandachtspunten inzake arbobeleid. Voorbeelden van kwesties waar men zich over raadde, waren de Arbeidstijdenwet, en meer in het bijzonder het Arbeidstijdenbesluit waarin uitzonderingen voor de podiumkunsten zijn opgenomen, de samenwerking tussen personeel van twee werkgevers op één werkplek, fysieke belasting, werkdruk, arbo-bewustwording en registratie. In het voorjaar van 1999 werd de behoefte gevoeld om het ad hoc karakter van de tot op dat moment ondernomen arbo-activiteiten om te vormen naar een meer structurele arbozorg binnen de branche.

Via een voortrajectstudie en een werkconferentie is uiteindelijk een beleidsnota ontstaan voor de periode 2001 tot 2005. Uit die nota vloeit onder meer voort dat de missie van de Commissie - het in brede zin bevorderen van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van alle werkenden in de podiumkunsten - is ontwikkeld vanuit de visie dat goede arbeids-omstandigheden bijdragen aan:

1. optimale en duurzame inzetbaarheid van werkenden in de branche, hetgeen van belang is voor de kwaliteit van leven voor de werkenden enerzijds en voor de sociaal economische draagkracht van de samenleving anderzijds;
2. de kwaliteit van het werkproces en de producties van de podiumkunsten-branche, hetgeen van belang is voor het culturele leven in de samenleving;
3. professionalisering van de branche op het gebied van arbeids-omstandigheden, hetgeen van belang is voor haar uitstraling naar, waardering door en positie bij externe partijen die voor de branche zeer relevant zijn (bijvoorbeeld overheid, publiek).

De in de beleidsnota 2001-2005 van de Stichting ArboPodium benoemde concrete beleidsdoelstellingen komen grotendeels overeen met hetgeen door betrokken partijen werd overeengekomen in de op 29 juni 2000 ondertekende intentieverklaring waarin, ten behoeve van een op te stellen Plan van Aanpak bij een te realiseren Arboconvenant Podiumkunsten, de onderstaande voorzieningen en doelactiviteiten in het vooruitzicht gesteld werden:

1. het vergroten van het arbobewustzijn, onder meer door het organiseren van voorlichting,
2. het periodiek monitoren (door tussenmetingen en eindmeting) van de implementatie van het convenant,
3. het ontwikkelen van een structurele arbovoorziening in de branche,
4. het (verder) ontwikkelen van branchespecifieke RI&E's,
5. het ontwikkelen van protocollen die taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschrijven, in het bijzonder voor situaties waarbij sprake is van samenwerken de werkgevers,
6. het ontwikkelen van branchenormering,
7. het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid,
8. het uitzetten van pilotprojecten om arbeidsmiddelen, maatregelen en methoden op samenhangende wijze op bedrijfsniveau te testen,
9. het opleiden van deskundige werknemers op het terrein van de risico's teneinde de implementatie van de maatregelen op ondernemingsniveau te waarborgen,
10. het ontwikkelen van een nieuwe, op de implementatie van de convenantsafspraken afgestemde, versie van het bestaande 'Handboek Arbo- en verzuimbeleid voor podiumkunstbedrijven'.

2. Inleiding

De overheid en sociale partners hebben in het ‘Convenant inzake terugdringing van blootstelling aan fysieke belasting (waaronder in ieder geval rsi en tillen), werkdruk en schadelijk geluid en bevordering van vroegtijdige reïntegratie van zieke werknemers in de branche podiumkunsten’ (verder te noemen: Arboconvenant Podiumkunsten) afspraken gemaakt over manieren om blootstelling aan fysieke belasting, werkdruk en schadelijk geluid in de branche beter in kaart te brengen en waar mogelijk en nodig te reduceren. Tevens zijn afspraken gemaakt over het beter in kaart brengen en waar mogelijk en nodig terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom. Dit Plan van Aanpak vormt een onlosmakelijk onderdeel van het convenant.

In dit Plan van Aanpak zijn de benodigde activiteiten zoveel mogelijk concreet benoemd en waar mogelijk uitgewerkt. Niet op alle onderdelen is dat echter al ten volle mogelijk. In die gevallen is aangegeven hoe en op welke termijn na inwerkingtreding van het convenant daartoe wordt overgegaan.

Uiteindelijk moet de uitvoering van dit Plan van Aanpak leiden tot het resultaat waaraan overheid en sociale partners zich in het convenant hebben verbonden. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor individuele werkgevers en werknemers in de podiumkunsten. Primair zijn immers zij verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. In de Arbeidsomstandighedenwet en de daarbij behorende besluiten zijn hieromtrent wettelijke bepalingen opgenomen. Daarin staat de (wettelijke) opdracht aan elke werkgever voorop om in samenwerking met zijn werknemers(vertegenwoordiging) en ondersteund door adviezen van een gecertificeerde arbodienst tot een beleidsmatige aanpak te komen.

Overheid en werkgevers-, branche- en werknemersorganisaties treden met het Arboconvenant Podiumkunsten derhalve niet in de verantwoordelijkheden van individuele werkgevers en werknemers(vertegenwoordigingen). Overheid en sociale partners zijn van mening dat hun rol vooral faciliterend en stimulerend moet zijn. De opzet is derhalve dat de afspraken in het convenant en in dit bijbehorende Plan van Aanpak de individuele werkgevers en werknemers in de branche een extra stimulans en ondersteuning geven bij het vormgeven van een beleidsmatige aanpak ter terugdringing van de arbeidsrisico's fysieke belasting, werkdruk, schadelijk (versterkt) geluid en langdurig ziekteverzuim.

Overheid en werkgevers-, branche- en werknemersorganisaties achten het tenslotte van groot belang dat ieder podiumkunstbedrijf, steeds vanuit het eigen ontwikkelingsniveau, in de convenantsperiode een stap verder komt, in samenhang met de gemaakte afspraken in het convenant.

3. Onderzoek 'Arbeidsrisico's in de podiumkunsten'

Door Orbis Adviseurs Sociale Zekerheid BV werd in april 2001 aan de Stichting ArboPodium gerapporteerd over het uitgevoerde onderzoek onder de titel '*Arbeidsrisico's in de podiumkunsten. Nulmeting van de risicopopulatie en mogelijkheden en effecten van maatregelen ter reductie van arbeidsrisico's in de podiumkunsten*'.

3.1 ONDERZOEKSVRAGEN

In het onderzoek stonden de volgende vragen centraal. Wat zijn omvang en belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim en WAO-instroom in de onderscheiden deelbranches? In hoeverre, in welke functies en/of bij welke werkzaamheden en aard van contracten komen de arbeidsrisico's fysieke belasting, werkdruk en schadelijk geluid voor in de onderscheiden deelbranches? Welke kwantificering van de arbeidsrisico's kan worden ontwikkeld en uitgevoerd en welke mogelijkheden zijn er voor maatregelen ter reductie van de onderscheiden arbeidsrisico's, hoe effectief zijn ze en hoe verhouden de kosten ervan zich tot de verwachte resultaten?

3.2 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De belangrijkste conclusies van het onderzoek luiden als volgt. De omvang van het ziekteverzuim en de WAO-instroom in de gehele podiumkunstenbranche en per deelbranche kunnen slechts in zeer globale termen worden gegeven. Bestaande registratiesystemen werken onvoldoende om deze gegevens te kunnen genereren. Een kwantificering van arbeidsrisico's kan dan ook niet worden uitgevoerd. Wel kan op grond van de observaties, interviews en documentenanalyse in grote lijnen worden aangegeven welke arbeidsrisico's bij welke functiegroepen in meer of mindere mate ten opzichte van elkaar voorkomen (*zie 3.3*).

Zowel kortdurend als langdurend verzuim lijkt relatief vaak arbeidsgerelateerd te zijn. De arbeidsrisico's liggen op de gebieden fysieke belasting bij technici, werkdruk bij uitvoerende artiesten en technici, en overmatig geluid met name bij de orkesten en poppodia.

De omvang van de WAO-instroom en het lopende bestand is zeer laag ten opzichte van andere branches. Psychische klachten zijn een grote veroorzaker van arbeidsongeschiktheid bij werknemers in de podiumkunsten. Werkgevers geven aan dat bij psychische klachten werkdruk of de eisen van het beroep een grote rol spelen.

Uit de slotconclusies van de rapportage komt de aanbeveling naar voren om samenhang in branchespecifieke arbeidsrisico's, met name op het gebied van fysieke belasting en werkdruk, te erkennen.

De rapportage van ORBIS biedt aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen die van belang kunnen zijn voor kwalitatieve afspraken in het convenant. Deze oplossingsrichtingen dienen verder te worden uitgewerkt waarbij, gezien de grote verscheidenheid in disciplines, artistieke producten, organisatievormen en arbeidsomstandigheden binnen de branche podiumkunsten, ernstig rekening moet worden gehouden met de specificiteit van deelbranches.

3.3 ARBEIDSRISICO'S NAAR FUNCTIECATEGORIE VOLGENS ORBIS

Waarderingen op een schaal van nul tot drie

	fysieke belasting	werkdruk	geluid	cumulatief
Artiesten				
toneel	1	2	0	3
dans	3	2	0	5
opera	2	2	1	5
muziek	3	3	3	9
Technici				
muziek	1	2	1	4
jazzpodia	2	1	1	4
vlakke vloeren	2	1	1	4
toneel	2	2	1	5
dans	2	2	1	5
opera	2	2	1	5
schouwburgen en concertzalen	2,5	2	1	5,5
poppodia	2	1	3	6
Administratieven				
alle deelbranches	1	1	0	2
Leidinggevenden				
alle overige deelbranches	1	2,5	1	4,5
poppodia	1	2,5	2	5,5

4. Structurele voorzieningen

4.1 STAND VAN ZAKEN

Uit de vooronderzoeken van ORBIS en TNO-Arbeid (*zie 4.1.4*) spreekt de (h)erkenning van een aantal bijzondere, branchespecifieke omstandigheden en gegevens die op arbobebied om een bijzondere aanpak vragen. Het is nuttig een aantal daarvan ook op deze plaats te inventariseren omdat ze directe consequenties hebben gehad voor de vormgeving en uitvoering van branchespecifiek arbobeleid tot nu toe en tevens ten grondslag lagen aan de samenstelling van het merendeel van het instrumentarium in dit Plan van Aanpak.

4.1.1 De branche podiumkunsten als midden- en kleinbedrijf

Aan werkgeverszijde is bij het Arboconvenant Podiumkunsten een tiental organisaties betrokken met een ledenbestand van in totaal ongeveer 350 producerende dan wel faciliterende kunstbedrijven. Het totaal aantal betrokken medewerkers wordt geschat op ongeveer 13.000 personen ofwel 8000 fte's. Van de betrokken werkgeversverenigingen zijn er slechts enkele die, bijvoorbeeld, een CAO afsluiten voor hun deelbranche. Het merendeel is belangenorganisatie. Hoewel door verschillende verenigingen al eerder op bepaalde gebieden werd en wordt samengewerkt en er zeker sprake is van een sterk informeel netwerk, is het voor het eerst dat, ten behoeve van arbozorg, een zo brede coalitie tot stand komt.

De branche podiumkunsten heeft vele kenmerken van het midden- en kleinbedrijf. Naar schatting belooft het gemiddeld aantal werknemers per bedrijf branchebreed rond de 35. In sommige deelbranches ligt dat gemiddelde veel lager en zijn het kunstbedrijven met vijf à tien medewerkers die het meest voorkomen. Er zijn relatief veel (ultra)korte dienstverbanden. Het merendeel van de kleinere producerende kunstbedrijven werkt in sterke mate projectmatig en kent daardoor grote fluctuaties in de bedrijvigheid en daarmee personele omvang. Vooral bij de kleinere kunstbedrijven is de werklast van zakelijke directies en staffunctionarissen de afgelopen jaren zodanig sterk toegenomen dat de beschikbare personele formatie kwantitatief en/of kwalitatief veelal onvoldoende is om alle taken naar behoren uit te voeren.

Deze kenmerken hebben tevens gevolgen voor de werkgeversverenigingen. De bureau-bemanning van de betrokken koepels is in de regel beperkt: gemiddeld niet meer dan 2 fte. Dat heeft tot gevolg dat de afzonderlijke verenigingen slechts een zeer beperkte capaciteit hebben waar het de belangenbehartiging aangaat en zich derhalve tot het meest essentiële moeten beperken.

Tenslotte brengt - naast de in de regel beperkte financiële middelen - ook de bedrijfs-cultuur in veel deelbranches met zich mee dat artistieke beleidsdoelstellingen qua personele en materiële facilitering absolute prioriteit genieten.

4.1.2 Geen branchebrede koepel

Binnen de branche podiumkunsten bestaat nog geen brede, overkoepelende werkgeversorganisatie met een beproefde structuur op het gebied van branchebrede beleidsontwikkeling, belangenbehartiging, communicatie, e.d. Infrastructurele zaken op dat gebied komen nu pas op gang. De uitvoering van het Plan van Aanpak kan derhalve niet worden ingebed in een brede organisatie. Een en ander betekent dat er, ten opzichte van andere branches, wat meer basisvoorzieningen moeten worden gerealiseerd voordat met de eigenlijke uitvoering een begin kan worden gemaakt.

4.1.3 Samenwerkende werkgevers

Vrijwel alle kunstbedrijven die zich via hun verenigingen bij het convenant aansloten, hebben te maken met het verschijnsel van samenwerkende werkgevers. Toneel- en dansgezelschappen, orkesten en ensembles, cabaretiers en muziektheaterproducties, pop- en jazzgroepen; zij allen bereizen gedurende het seizoen voortdurend enkele honderden schouwburgen, concertzalen, culturele centra, 'vlakke vloer theaters', festivals en scholen. Deze reispraktijk heeft een overwegend 'one night stand' karakter; bijna iedere dag wordt in een andere zaal opgetreden. In veelal dagelijks wisselende combinaties wordt derhalve door werknemers van twee of meer werkgevers op één werkplek samengewerkt. Binnen de branche bestaat geen twijfel over het gegeven dat een optimale voorbereiding en uitvoering van deze korte maar zeer intensieve samenwerkingen in arbotechnische zin arbeidsrisico's in belangrijke mate minimaliseert.

4.1.4 De Arbokennisinfrastructuur

In juni 2001 rapporteerde TNO Arbeid aan de Stichting ArboPodium i.o. over hun onderzoek naar de doorstroom en de werking van kennis over arbeidsomstandigheden in de podiumkunstenbranche. Daar werd geconstateerd dat er veel specifieke kennis en ervaring binnen de branche 'zweeft', maar dat het - indachtig het realiseren van het Plan van Aanpak - van belang is om te komen tot een versterking van de sturing in het kennismanagement, een bundeling en coördinatie van de vele reeds aanwezige kennis en het ontwikkelen en op elkaar aansluiten van netwerken van arbocoördinatoren in kunstbedrijven. Een belangrijke aanbeveling uit de rapportage betrof derhalve de realisering van een Kenniscentrum voor de podiumkunsten waar alle bestaande kennis over arbeidsomstandigheden in de branche gebundeld en ontsloten is, en dat goed toegankelijk is voor organisaties in alle geledingen van de arbokennisinfrastructuur.

4.1.5 Arbocoördinatoren en werknemersvertegenwoordigingen

Een meerderheid van de bij het convenant betrokken kunstbedrijven kent geen geformaliseerde werknemersvertegenwoordiging. De functie van arbocoördinator, die zich de

laatste jaren in de branche voorspoedig heeft ontwikkeld, werkt bij die bedrijven meestal ook stimulerend op de betrokkenheid van de werknemers.

4.1.6 Interne werkgroepen

Sinds het ontstaan van een branchebrede benadering van arbozorg in 1994 hebben interne werkgroepen een rol van betekenis vervuld. Zij hebben in belangrijke mate bijgedragen aan het samenbrengen en ontsluiten van specialistische kennis en ervaring, het verbreden van draagvlak voor arbozaken, de afstemming tussen deelbranches en het overleg met externe deskundigen.

4.2 SPECIFIEKE DOELSTELLINGEN

De structurele voorzieningen dienen bij uitstek een duurzame invulling te geven aan de missie van de Stichting ArboPodium:

- optimale en duurzame inzetbaarheid van werkenden in de branche, hetgeen van belang is voor de kwaliteit van leven voor de werkenden enerzijds en voor de sociaal economische draagkracht van de samenleving anderzijds;
- de kwaliteit van het werkproces en de produkties van de podiumkunstenbranche, hetgeen van belang is voor het culturele leven in de samenleving;
- professionalisering van de branche op het gebied van arbeids-omstandigheden, hetgeen van belang is voor haar uitstraling naar, waardering door en positie bij externe partijen die voor de branche zeer relevant zijn (bijvoorbeeld overheid, publiek).

Bij alle activiteiten die onder 4.3 worden besproken spelen de volgende aspecten:

- zij fungeren als onderdeel van een centraal overleg- en discussieplatform;
- zij bevorderen arbobewustzijn en acceptatie van arbobeleid;
- zij bevorderen kennisbundeling, -uitwisseling en samenwerking;
- zij initiëren en stimuleren kennisoverdracht, kennistoepassing, kennisevaluatie en al het overige dat bevorderlijk kan zijn voor de realisatie van veilige, gezonde en prettige arbeidsomstandigheden in de branche.

4.3 ACTIVITEITEN

4.3.1 Kennis-, informatie- en productiecentrum

Uitgaande van de thans functionerende personele en materiële structuur die reeds enkele jaren beleids- en secretariële ondersteuning biedt aan de Commissie VGWT c.q. de Stichting ArboPodium, wordt als projectorganisatie voor de periode van de looptijd van

het convenant een *Kennis-, informatie- en productiecentrum* ingericht. Vanuit de BBC is inmiddels een werkgroep ingesteld die samen met de Stichting ArboPodium de uiteindelijke personele samenstelling, positionering en taakstelling van het centrum zal bepalen. Uiterlijk eind 2002 zal het centrum over de beoogde samenstelling kunnen beschikken. Binnen het centrum worden ook de functies vervuld die nodig zijn voor (de coördinatie en monitoring van) de uitvoering van de maatregelen uit het Plan van Aanpak.

Het Kenniscentrum vertaalt algemene kennis over arbeidsrisico's naar de specifieke situatie van de branche en eventuele deelbranches. Het verzamelt en ontsluit informatie over branchespecifieke stand der techniek en wetenschap, publikaties en onderzoek, relevante financieringsregelingen, leveranciers van arbeidsmiddelen en de beschikbare kennis bij deze leveranciers, bij arbodiensten en bij andere al dan niet branchespecifieke advies- en onderzoeksbureaus. Het verzamelt en ontsluit informatie over 'good practices' op bedrijfs- en deelbrancheniveau en ondersteunt en stimuleert netwerken van en tussen producerende en faciliterende kunstbedrijven, deelbrancheorganisaties en relevante dienstverleners om zo 'horizontale' kennisuitwisseling te stimuleren. Op specialistische gebieden als de arbeidsrisico's van uitvoerende kunstenaars zal het centrum zich zeker ook internationaal oriënteren.

Het centrum ontwikkelt in het kader van de kennis- en informatiefuncties naast een help desk ook een website ten behoeve van informatie aan en communicatie met medewerkers van afzonderlijke kunstbedrijven, werkgevers- en werknemersverenigingen en instellingen en bedrijven uit de secundaire doelgroepen zoals omschreven in hoofdstuk 8. Het Kenniscentrum onderhoudt nauwe relaties en werkt samen met diverse andere kenniscentra en netwerken met relevante arbokennis, zoals het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Klachten Bewegingsapparaat, het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Psyche, het Medisch Centrum voor Dansers en Musici, de St. Gezondheidszorg Dansers, het Netwerk Arbocoördinatie, de UWV, arbodiensten, leveranciers van arbeids- en hulpmiddelen en de diverse netwerken van individuele kunstbedrijven.

Bij de aandachtsgebieden en de werkzaamheden van het centrum komt de nadruk te liggen op de convenantsthema's en de uitvoering van het Plan van Aanpak. Indachtig de complexe samenhang die vermoedelijk bestaat tussen de primaire en andersoortige arbeidsrisico's alsmede gegeven de kleinschaligheid van de branche zal het centrum beslist ook aanspreekbaar moeten zijn op het gebied van 'gewone' arbozaken. Werkgevers en werknemers moeten er dus ook terecht kunnen voor informatie over systemen voor orkestbakbeveiliging, branchespecifieke BHV-kwesties, aspecten van werken op hoogte, adreslijsten van in specifieke functiegroepen gespecialiseerde (para)medische preventie- en behandelcentra, leveranciers van hoogwaardige beschermingsmiddelen, on line RSI-tests, de fysieke, sociale en mentale gevolgen van lawaaidoofheid, enz., enz.

De inspanningen van de BBC zullen er, in samenspraak met de Stichting ArboPodium, op gericht zijn het kenniscentrum, in combinatie met de informatie- en communicatiestructuur, na beëindiging van de convenantsperiode op een of andere wijze te continueren.

4.3.2 Werkgroep stand der techniek en wetenschap

Het kenniscentrum wordt ondersteund door een drietal werkgroepen, waaronder die voor de stand der techniek en wetenschap. Deze werkgroep anticipeert op de uitkomsten uit het onderzoek van TNO-Arbeid naar de arbokennisinfrastructuur binnen de podiumkunsten, waar naar voren komt dat er op tal van plaatsen binnen de branche bijzondere, arbogereleerde kennis en ervaring beschikbaar is. De werkgroep, samengesteld uit specialisten uit de verschillende betrokken deelbranches, ondersteunt het kennis-, informatie- en productiecentrum bij het samenbrengen, ordenen en beschikbaar stellen van deze (internationale) kennis over - en ervaringen met - materiële, beleidsmatige, organisatorische voorzieningen en maatregelen die kunnen bijdragen aan het beheersen en terugdringen van de primaire arbeidsrisico's.

De werkgroep onderhoudt het contact met het totale werkveld door middel van een discussieplatform op de ArboPodium website. Op deelgebieden ligt internationale oriëntatie voor de hand. *(Zie 4.3.4 en 7.3.2 voor de beide andere werkgroepen)*

4.3.3 Informatie- en communicatiestructuur

De grote verscheidenheid in disciplines, artistieke produkten, organisatievormen, bedrijfsculturen, bedrijfsomvang en arbeidsomstandigheden binnen de podiumkunsten brengt met zich mee dat er ook op het gebied van de informatie- en communicatiestructuur bij de uitvoering van het Plan van Aanpak nadrukkelijk rekening moet worden gehouden met maatwerk. De grote verscheidenheid binnen een betrekkelijk gering aantal kunstbedrijven maakt het weinig efficiënt, want moeilijk beheersbaar en uiterst kostbaar, om informatieoverdracht en communicatie structureel via, bijvoorbeeld, traditionele printmedia te laten verlopen. Ook de infrastructuur wat betreft vakpublicaties en nieuwsbrieven van deelbranches is beperkt en biedt maar zeer ten dele de mogelijkheid om de primaire en secundaire doelgroepen *(zie hoofdstuk 8)* van de voor hen relevante informatie te voorzien.

De BBC kiest derhalve voor de optie om in de behoefte aan informatie en communicatie grotendeels te voorzien via een speciale website. In aanzet functioneert deze website al geruime tijd op succesvolle wijze als onderdeel van die van 'Zichtlijnen', het vakblad voor management en techniek van de podiumkunsten. Per 15 mei 2002 zal de website van ArboPodium (www.arbopodium.nl) in verzelfstandigde vorm gerealiseerd zijn en inhoudelijk worden aangestuurd door het kenniscentrum. Het ligt in de bedoeling om middels de site toegang te bieden tot uitgebreide en gedetailleerde informatie over dit convenant, waaronder de thema's en activiteiten alsmede de ontwikkelingen op het gebied van de stand van de techniek en wetenschap.

Meer algemene zaken, zoals toegang tot de complete, actuele wet- en regelgeving en meer uniforme aspecten van arbeidsomstandighedenbeleid zullen grotendeels via links naar bestaande en in de praktijk beproefde websites gerealiseerd worden. Met enkele van de meest belangrijke daarvan zal een structurele samenwerking worden nagestreefd. Via een geautomatiseerd relatiebeheersysteem, waarin alle relevante contactpersonen uit de primaire en secundaire doelgroepen en de samenwerkingsomgeving van het Arboconvenant Podiumkunsten zijn opgenomen, wordt een intensief en interactief gebruik

van de website geëntameerd met behulp van twee- à driewekelijkse, doelgroepgesegmenteerde elektronische nieuwsbrieven.

De inspanningen van de BBC zullen er, in samenspraak met die van de Stichting ArboPodium op gericht zijn de informatie- en communicatie-structuur, in combinatie met het kenniscentrum, na beëindiging van de convenantsperiode te continueren.

4.3.4 Werkgroep normering, standaardisering en beleidsregels

Deze werkgroep houdt zich in eerste instantie bezig met het ontwikkelen van afspraken, normen en regels zoals hieronder omschreven. De werkgroep onderhoudt het contact met het totale werkveld door middel van een discussieplatform op de ArboPodium website.

4.3.4.a Thematiek samenwerkende werkgevers

Het aan de branche inherente verschijnsel van samenwerkende werkgevers is al beschreven onder 4.1.3. De BBC is van mening dat er op dat gebied een eerste prioriteit ligt voor de werkgroep normering, standaardisering en beleidsregels. Tot eerste taak zal dan ook behoren het opstellen van protocollen, checklists, model-PRI&E's e.d. die de arbosamenwerking tussen producerende en faciliterende kunstinstellingen beschrijven en helpen optimaliseren. Het ligt in de bedoeling van de BBC dat de eerste resultaten uiterlijk per 15 augustus 2003 ter goedkeuring kunnen worden voorgelegd aan de Stichtingsraad van ArboPodium en eventuele andere, betrokken werkgevers- en brancheorganisaties. Tot die eerste resultaten behoren één of meerdere model-PRI&E's die kunstbedrijven faciliteren bij het optimaal voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van risicoinventarisaties en -evaluaties. De uiteindelijke documenten en protocollen moeten uiterlijk per 1 januari 2006 deel gaan uitmaken van de 'algemene voorwaarden' bij contractuele verplichtingen tussen producerende en faciliterende kunstbedrijven.

4.3.4.b Positionering van arbocoördinatoren

De werkgroep zal tevens een voorstel uitwerken voor een protocol dat de certificering, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en middelen benoemt van arbocoördinatoren in kunstbedrijven. Na behandeling van het voorstel, uiterlijk op 1 oktober 2003, binnen de Stichtingsraad van ArboPodium zal een en ander vervolgens ter fiattering worden voorgelegd aan de sociale partners.

4.3.4.c Algemene normering

In de afgelopen jaren zijn op initiatief van de toenmalige Commissie VGWT al een tweetal branchespecifieke normen voor het theater gerealiseerd; die voor vaste trappen en ladders en die voor de mechanisering van trekkenwanden. Een derde norm, die voor verticaal beweegbare bruggen in de entertainment industrie, verkeert thans in een laatste fase van redactie.

In de convenantsperiode zal prioriteit worden gegeven aan het ontwikkelen van een norm voor het maximale tilgewicht binnen de branche, zoals omschreven in 5.4.1. In

hoeverre zich gedurende de convenantsperiode de behoefte en de mogelijkheid voor-
doet om tot meer normeringen te komen is momenteel nog moeilijk te overzien. Eerst
nadat, o.a. met hulp van de werkgroep stand der techniek en wetenschap, de nodige
gegevensbestanden zijn verzameld en geïnterpreteerd, kunnen daarover besluiten wor-
den genomen.

4.3.5 Handboek 'Arbo- en verzuimbeleid voor podiumkunstbedrijven'

In februari 1997 verscheen de eerste druk van het handboek '*Open doek voor Arbo-
zorg, een hulpmiddel voor kunstbedrijven bij het opzetten van beleid gericht op
het optimaliseren van arbeidsomstandigheden en verminderen van ziekteverzuim*'.
Het werd in opdracht van de Commissie VGWT in samenwerking met Arbo Unie Ne-
derland ontwikkeld en bevat onder meer een branchespecifieke risico-inventarisatie.
Gedurende de looptijd van het convenant zullen vanuit het kenniscentrum updates en
aanvullingen op het Handboek worden verstrekt met betrekking tot ontwikkelingen op
het gebied van wet- en regelgeving en de implementatie van convenantsdoelstellingen.
Uiterlijk op 1 juni 2003 zal een eerste update verschijnen waarin naast een noodzakelij-
ke actualisering vooral extra aandacht wordt besteed aan de convenantsthema's en -
doelstellingen, de problematiek van samenwerkende werkgevers, de productie-RIE en
andere voor de (deel)branches actuele zaken.

4.3.6 Opleidingen arbocoördinatoren

Met één of meer opleidingsinstituten wordt een contract gesloten voor levering van een
gecertificeerde basisopleiding arbocoördinator die nadrukkelijk wordt toegesneden op
de specifieke omstandigheden binnen de branche, en meer in het bijzonder op de dage-
lijkse praktijk van de kleinere kunstbedrijven. De ontwikkelingskosten hiervan worden
uit convenantsmiddelen ondersteund. Aan de primaire arbeidsrisico's en de convenants-
doelstellingen zal daarbij bijzondere aandacht worden besteed. Deze cursus zal jaarlijks
in verschillende periodes worden gehouden. Het streven is om in de looptijd van het
convenant cursisten uit tenminste 200 kunstbedrijven te laten deelnemen. Gelet op de tot
nu toe opgedane ervaringen met dergelijke cursussen wordt tevens een jaarlijkse opfris-
cursus ingericht. Daarbij is het streven dat tenminste 150 kunstbedrijven medewerkers
laten scholen.

4.3.7 Studiebijeenkomsten

Voor met name arbocoördinatoren wordt in de periode 15 mei 2002 tot 15 mei 2006
jaarlijks een studie- en discussiedag gehouden, waarop vooral de ontwikkelingen binnen
de convenantsthema's aan de orde komen. Gestimuleerd wordt dat de arbocoördina-

toren zich laten vergezellen door tenminste één collega uit hetzelfde kunstbedrijf. Daarnaast zullen in 2003 en 2005 speciale bijeenkomsten voor artistieke en zakelijke directies plaatsvinden. Tenslotte worden in 2002 en 2004 studiebijeenkomsten gehouden waar meer in het bijzonder de implementatieproblematiek van arbobeleid en -zorg wordt behandeld vanuit het perspectief van personeel en organisatie en vanuit de relatie tussen werkgevers en werknemers. Al naar gelang mogelijke ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving dan wel de voortgang van de uitvoering van het Plan van Aanpak kunnen wijzigingen in frequentie en thematiek van de bijeenkomsten optreden.

4.3.8 Inventarisatie, monitoring en evaluatie

4.3.8.a Inventarisatie van arbogegevens op bedrijfsniveau

Bij dit onderzoek, gepland als eerste activiteit na het sluiten van het convenant, gaat het om het bij alle afzonderlijke kunstbedrijven uit alle deelbranches inventariseren van algemene en arbospesifieke bedrijfsgegevens. Het verkrijgen van die gegevens is van cruciaal belang voor het kunnen bepalen van goede uitvoeringstrajecten voor het merendeel van de onderdelen van het Plan van Aanpak. Het gaat daarbij om vraaggebieden als de personele en organisatorische omvang en status, de werknemersvertegenwoordiging, het niveau van het huidige arbobeleid, de mate van betrokkenheid van - en samenwerking met - de arbodienst, de wijze waarop en de onderwerpen waarover men geïnformeerd wil worden alsmede kernvragen over ziekteverzuim en WAO-instroom.

4.3.8.b Monitoring implementatie convenantsdoelstellingen

Tussentijdse monitoring is gepland voor het begin van 2004 en het begin van 2005, en heeft tot doel inzicht te krijgen in de mate waarin en wijze waarop de afspraken uit het Plan van Aanpak worden gerealiseerd, zowel op bedrijfsniveau als ook op (deel)brancheniveau. De wijze van monitoren zal door de BBC in overleg met de Stichting ArboPodium worden bepaald.

4.3.8.c Nul- en eindmeting fysieke en psychosociale belasting

De geplande metingen naar de beoogde effecten van het convenant op het gebied van fysieke en psychosociale belasting zijn beschreven onder 5.4.2 en 5.4.3.

4.3.8.d Eindmeting ziekteverzuim en WAO-instroom

De eindmeting naar ziekteverzuim en WAO-instroom wordt gerealiseerd vanuit de in te richten branchebrede verzuimregistratie (*zie 7.2 en 7.3*).

4.3.8.e Rol van het Kenniscentrum

Alle onderzoeken zullen worden uitgevoerd dan wel aangestuurd vanuit het Kennis-, informatie- en productiecentrum. Tot de taken van het centrum behoort ook de dagelijkse voortgangs- en implementatiecontrole op de uitvoering van de maatregelen uit het

Plan van Aanpak, zulks ten behoeve van de informatieverstrekking aan de Stichting ArboPodium en andere betrokkenen.

4.3.8.f Participatieverplichting

De BBC is van mening dat de hierboven onder a. en b. genoemde onderzoeken voor de uitvoering van het Plan van Aanpak dermate belangrijk zijn, dat deelname door alle afzonderlijke, betrokken kunstbedrijven verplicht moet worden gesteld. Kunstbedrijven die zich aan die verplichting onttrekken, zullen door de Stichting ArboPodium worden uitgesloten van bepaalde vormen van facilitering die in het kader van het Plan van Aanpak wordt geboden.

4.3.9 Individuele maatregelen op bedrijfsniveau

De in dit Plan van Aanpak beschreven activiteiten betreffen enerzijds algemene maatregelen op brancheniveau. Daarnaast is sprake van individuele maatregelen op ondernemingsniveau ter implementatie van het convenant. Enerzijds komt ten behoeve van afzonderlijke kunstbedrijven veel informatie beschikbaar over instrumentarium dat van dienst kan zijn bij het reduceren van algemene en bedrijfsspecifieke arbeidsrisico's door activiteiten van het 'Kennis-, informatie- en productiecentrum' en die van de werkgroepen. Anderzijds wordt aan afzonderlijke kunstbedrijven een nauwkeurig inzicht geboden in de bedrijfsspecifieke stand van zaken met betrekking tot die risico's door participatie in de verschillende geplande metingen en onderzoeken (*zie 4.3.8 en 5.4.2*).

Dankzij beide informatiestromen wordt het voor ieder kunstbedrijf beter mogelijk te voldoen aan de wettelijke verplichtingen, zoals gesteld in artikel 5, de punten 1 t/m 6, van de Arbowet 1998, aangaande een schriftelijke inventarisatie en evaluatie van de arbeidsrisico's alsmede een Bedrijfsplan van Aanpak waarin maatregelen staan beschreven teneinde blootstelling aan de risico's te verminderen.

De BBC en de Stichting ArboPodium stellen zich ten doel te bereiken dat alle kunstbedrijven die participeren in de onder 5.4.2 omschreven nulmeting uiterlijk op 1 januari 2004 beschikken over een RIE waarin een Bedrijfsplan van Aanpak is opgenomen dat op het gebied van de convenantsthema's van de aangeboden informatie volwaardig gebruik maakt.

Het Kennis-, informatie- en productiecentrum zal de afzonderlijke kunstbedrijven - en met name hun arbocoördinatoren - daarbij ondersteunen.

Bij de tussentijdse monitoring, gepland voor begin 2004, zal aan de kwalitatieve ontwikkeling van het Bedrijfsplan van Aanpak bijzondere aandacht worden besteed.

5. Aanpak fysieke en psychosociale belasting

5.1 STAND VAN ZAKEN

Er zijn nog onvoldoende betrouwbare gegevens over het aantal medewerkers van podiumkunstudrijven dat tengevolge van verschillende vormen van fysieke en/of psychosociale belasting gezondheidsklachten krijgt. De risicomatrix uit de onderzoeksrapportage van ORBIS (zie 3.3) geeft slechts een inventarisatie van de functiegroepen waarvan wordt aangenomen dat deze ten opzichte van de andere een relatief verhoogd risico lopen: dansers, orkestmusici, zangers en theatertechnici. De risicoscores zijn hoger bij cumulatie van fysieke en psychosociale belasting. Een belangrijke aanbeveling uit het onderzoek is om de cumulatieve effecten van - en samenhang tussen - de primaire arbeidsrisico's te erkennen.

De meest concrete maatregelen die tot nu toe worden getroffen lijken te bestaan uit de aanschaf en het gebruik van hulpmiddelen die de fysieke belasting doen verminderen. Op dit gebied gebeurt er veel in de podiumkunsten en is de laatste jaren sprake van een goede vooruitgang die door een verdere normering en standaardisering alsmede inventarisaties op het gebied van de stand der wetenschap en techniek gedurende de convenantsperiode zal worden versneld. Oplossingen in de richting van nieuwe werkmethoden, model (P)RI&E's, organisatorische, personeelstechnische of beleidsmatige aanpassingen worden vooralsnog minder toegepast.

Maatregelen die psychosociale belasting kunnen beperken lijken in nog mindere mate te worden genomen. Een reden kan zijn dat daarbij in plaats van materiële vooral moeilijker te implementeren beleidsmatige, personeelstechnische en planningstechnische oplossingen een rol spelen zoals het ontwikkelen van ouderenbeleid, functioneringsgesprekken, vergroten van individuele regelcapaciteit, duidelijker taakomschrijvingen, scholingsprogramma's, e.d.

Wellicht een nog belangrijker reden is dat een zekere mate van psychische en emotionele belasting inherent is (c.q. als inherent wordt gezien) aan werken in de podiumkunsten. De eisen gesteld aan de diverse beroepen in de podiumkunsten zijn hoog en complex. Het toegeven niet aan deze eisen te voldoen berust nog teveel in het taboesfeer.

5.2 RISICOGEBIEDEN

5.2.1 Fysieke belasting

De risicopopulatie met betrekking tot fysieke belasting bestaat binnen de branche podiumkunsten primair uit de beroepsgroepen dansers, musici en zangers en in mindere mate uit produktietechnici bij theater- en dansgezelschappen en alle typen podia.

5.2.2 Psychosociale belasting

De risicopopulatie met betrekking tot psychosociale belasting bestaat binnen de branche podiumkunsten primair uit de beroepsgroepen musici en uit leidinggevendenden in alle deelbranchen en in mindere mate uit dansers en acteurs alsmede produktietechnici in het merendeel van de kunstbedrijven.

5.2.3 Nadere toelichting per beroepsgroep

Al eerder in dit Plan van Aanpak is gesteld dat de branche podiumkunsten bestaat uit een grote verscheidenheid in disciplines, artistieke produkten, organisatievormen, bedrijfsomvang, bedrijfsculturen en arbeidsomstandigheden en dat bij het vinden van oplossingsrichtingen m.b.t. de convenantsdoelstellingen ernstig rekening moet worden gehouden met de specificiteit van deelbranchen. Ook is al gesteld dat het aanbeveling verdient om de cumulatieve effecten van - en samenhang tussen - de primaire arbeidsrisico's te erkennen. Tenslotte komt daar nog bij dat het beslist onjuist zou zijn om te stellen dat 'de' orkestmusicus dus altijd het arbeidsrisico '9' loopt en 'de' produktietechnicus dus altijd het risico '5,5'. De convenantsdoelstellingen en de in verband daarmee omschreven maatregelen in dit Plan van Aanpak mogen dan ook geenszins leiden tot een strak keurslijf, ook niet waar het gaat om een bepaalde beroepsgroep. Maatwerk, op het niveau van de dagelijkse praktijk van de afzonderlijke kunstinstelling, is een voorwaarde voor terugdringen van blootstelling aan de arbeidsrisico's en het reduceren van ziekteverzuim in de branche als totaliteit. Het is natuurlijk wel de bedoeling dat dit maatwerk, wanneer het bij een bepaald podiumkunstbedrijf tot succes leidt, voor implementatie elders wordt voorgedragen.

5.2.3.a Musici

Fysieke (over)belasting bij orkestmusici en zangers kent een groot aantal mogelijke componenten. Onder instrumentalisten bestaan tal van - vaak instrumentgerelateerde - vormen van PRMD: Playing Related Musculoskeletal Disorders, arbeidsgerelateerde en deels aan RSI verwante aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat. Bij zangers spelen specifieke overuse- of misuse-problemen van de stembanden. Daarnaast hebben instrumentalisten en zangers, afhankelijk van de werkomstandigheden, te maken met ergonomisch niet optimale stoelen, stoffige en/of te warme arbeidsomstandigheden, onvoldoende luchtvochtigheid op de werkplek, belasting van het gezichtsvermogen door slechte belichting op vergeelde partituren, schadelijk geluid, enz., enz.

Gedacht vanuit de arbeidshygiënische strategie kan dergelijke (over)belasting voor een deel worden voorkomen door diverse vormen van bronaanpak: instrumentaanpassing, toepassen van methoden voor mentaal studeren, betere klimaatbehandeling, stoelen, orkestbakken, lessenaars en partituren, betere repertoire-, repetitie- en concertplanning ter vermijding van teveel piekbelasting, een ouderenbeleid, enz., enz.

Psychosociale (over)belasting onder orkestmusici en zangers wordt - denkt men - in het algemeen veroorzaakt door een combinatie van een hoge werklast in combinatie met een lage regelruimte. Het effect van deze combinatie zou nog worden versterkt wanneer er sprake is van tekortkomingen in de ondersteuning door leidinggevenden en/of collega's. Over de mogelijkheden tot bronaanpak op dit vlak is inmiddels het nodige bekend, onder meer door onderzoek dat onlangs in opdracht van het Contactorgaan van Nederlandse Orkesten is uitgevoerd.

Aan het musiceren in een professioneel symfonieorkest of zingen in een professioneel koor lijkt, mede als gevolg van de hoge beroepseisen die worden gesteld, een bepaalde mate van overbelasting inherent. Daarom is van belang dat ook goed bekeken wordt in hoeverre de belastbaarheid van musici en zangers kan worden verbeterd door voorzieningen en activiteiten op het gebied van fitness, warming up en cooling down, structurele en vroegtijdige (para)medische controle en zorg, e.d.

5.2.3.b Dansers

Wat betreft fysieke belasting is het evident dat dansers constant een groot beroep doen op hun lichaam. Veel dansers doen hun werk met constante pijn. In een artikel in het Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde wordt het volgende gemeld: *“In hun streven naar een maximale expressie pogen dansers hun fysiologische grenzen te bereiken. Enerzijds komt dit door de druk van buitenaf, anderzijds door de danser zelf, die ambities heeft en wil presteren. Hierdoor hebben dansers een vrij grote kans op letsel. De fysieke belasting van het lichaam van de danser kan dan zodanig zijn dat anatomische variaties nadelig worden, waar deze bij anderen niet van betekenis zijn. Ook komen bij sommige vormen van moderne dans zodanig onfysiologische bewegingen voor dat traumatische gevolgen onvermijdelijk lijken.”*

Er zijn veel tekenen van toenemend arbobewustzijn. Klachten van dansers worden steeds beter begeleid door fysiotherapeuten, masseurs en Mensendiecktherapeuten. Daarnaast wordt door werkgevers steeds vaker periodiek geneeskundig onderzoek aangeboden. Een dergelijk PAGO heeft niet alleen een preventieve werking, maar kan tevens het algemeen welbevinden van de medewerker bevorderen en hem/haar ondersteunen bij het bewaken van de gezondheid en welzijn bij het uitvoeren van de werkzaamheden.

Daarnaast getuigen de activiteiten van onder andere de Stichting Gezondheidszorg Dansers, bijvoorbeeld met de in 1999 gehouden internationale conferentie 'Not Just Anybody', van een toenemend inzicht in de verwevenheid tussen optimale fysieke prestatie en psychosociaal welbevinden. In deze jonge en internationale beroepsgroep wordt

steeds meer aandacht besteed aan zaken als assertiviteit, mentale weerbaarheid en verbale communicatie.

De carrière van dansers is kort, vergelijkbaar met die van topsporters. De noodzaak om het beroep te verlaten met een onbekend en onzeker toekomstperspectief is een inherente en fundamentele psychosociale belastende factor. Momenteel vervult de Omscholingsregeling Dansers een voorbeeldfunctie op het gebied van branchespecifiek, effectief reïntegreren.

5.2.3.c Produktietechnici

Op het vlak van fysieke belasting gelden voor technici de volgende aspecten: laden en lossen van zware decorstukken met onbekend gewicht, transporteren van grote materiaalkoffers, aan- en afhangen van (onbekende) gewichten, tillen van kluiten, (nog) handmatig bedienen van trekkenwanden, tillen en transporteren van zware geluids- en lichtapparatuur, klimwerk. Daarbij worden regelmatig te zware lasten getild en met teveel kracht geduwd of getrokken. Andere aspecten van de zware fysieke belasting van produktietechnici zijn onder meer het kracht uitoefenen op (vaak trillende) gereedschappen, vaak of lang met het bovenlichaam draaien, veel lopen (ook trappen), vaak en veel boven schouderhoogte werken, veel of vaak geknield en gehurkt werken, zweten en buiten adem raken, korte maximale inspanningen leveren, vaak plotselinge bewegingen maken. RSI-klachten worden binnen de beroepsgroep in toenemende mate geconstateerd bij operators van podiumtechnische geluid-, licht- en regelapparatuur en bij CAD-medewerkers.

Onbekendheid met arbonormen wordt als een van de oorzaken van ongezonde fysieke inspanning genoemd, met name bij semiprofessionele technici, invallers en uitzendkrachten. Onervaren krachten veroorzaken extra fysieke belasting bij het vast personeel. Vaak zijn ergonomische hulpmiddelen wel beschikbaar, maar wordt er weinig gebruik van gemaakt omdat ze onhandig lijken of meer tijd kosten. Daarbij speelt dat medewerkers zich nog onvoldoende bewust zijn van de gevaren. Als een evenement is afgelopen, wil iedereen zo snel mogelijk naar huis. Veiligheidsvoorschriften en hulpmiddelen die de fysieke inspanning verminderen, worden dan bij het afbreken en inruimen nogal eens vergeten.

Op het vlak van psychosociale belasting - en veelal in relatie met fysieke belasting - spelen zaken als piekbelasting, keiharde deadlines, onregelmatige werktijden, veel omgevingsgeluid, lange werkdagen, weinig zeggenschap en regelcapaciteit, slecht georganiseerde werkzaamheden en afstemmingsproblemen rond de Arbeidstijdenwet. Voor terugdringing van deze vormen van belasting komen, op het niveau van elk afzonderlijk kunstbedrijf, tal van maatregelen in aanmerking zoals bijvoorbeeld beschreven in het brancheoverstijgend onderzoek inzake werkdruk van TNO Arbeid en SKB (april 2001).

Technici van producerende, reizende kunstbedrijven staan in de regel meer bloot aan fysieke en psychosociale belasting dan hun collegae van faciliterende bedrijven vanwege dagelijks wisselende en soms niet te voorziene omstandigheden en arbeidstijden bij de ontvangende podia.

5.2.3.d Leidinggevenden

Leidinggevende functionarissen als zakelijke en artistieke leiders, hoofden van technische diensten en marketingafdelingen, voorgebouw managers en productieiders staan regelmatig bloot aan psychosociale belasting. Leidinggevenden worden veelal klem gezet tussen artistieke belangen en belangen in de zin van goede arbeidsomstandigheden. Ook voor deze beroepsgroepen lijken trefwoorden te gelden als piekbelasting, keiharde deadlines, onregelmatige werktijden, lange werkdagen, weinig zeggenschap en regelcapaciteit en slecht georganiseerde werkzaamheden. Voor terugdringing van deze vormen van belasting komen, op het niveau van elk afzonderlijk kunstbedrijf, tal van maatregelen in aanmerking zoals bijvoorbeeld beschreven in het brancheoverstijgend onderzoek inzake werkdruk van TNO Arbeid en SKB (april 2001)

5.2.3.e Overige beroepsgroepen

De andere in de branche voorkomende beroepsgroepen zijn uit het ORBIS-onderzoek niet naar voren gekomen als majeure risicopopulatie. Met betrekking tot fysieke belasting moet worden gesteld dat - bijvoorbeeld - de beeldschermwerkers bij producerende en faciliterende kunstbedrijven in de regel evenveel risico zullen lopen om een RSI-gerelateerde aandoening te krijgen als collegae in andere branches. Op het gebied van psychosociale belasting kunnen, mogelijk vooral bij kleinere en matig gefaciliteerde kunstbedrijven, ook de kantoor-, kassa-, horeca- en marketingmedewerkers bij tijd en wijle een flinke (over)belasting ervaren. De VBBA-nulmeting zal daarover meer uitsluitel moeten bieden en zullen, indien relevant, vanuit het Kenniscentrum naar die overige beroepsgroepen voorlichtende activiteiten gerealiseerd worden. Met name op het gebied van RSI lijkt het noodzakelijk om bij deze werknemers de betreffende risico's grondig onder de aandacht te brengen.

5.3 SPECIFIEKE DOELSTELLINGEN

5.3.1 Fysieke belasting

Partijen stellen zich met betrekking tot het beoogde effect van het convenant het volgende ten doel in het kader van het onderwerp fysieke belasting:

1. 90% van de risicopopulatie en van hun werkgevers weet hoe fysieke overbelasting ontstaat en voorkomen kan worden, zulks met name te bewerkstelligen door het verbeteren van de arbokennisinfrastructuur, zoals omschreven in het Plan van Aanpak.

2. De in het Plan van Aanpak omschreven maatregelen ter vermindering van de fysieke belasting, zoals de implementatie van een Bedrijfsplan van Aanpak waarin een bedrijfsspecifieke analyse van de VBBA-nulmeting is opgenomen, de normering van het maximaal tilgewicht en de protocollen m.b.t. samenwerkende werkgevers, worden daadwerkelijk doorgevoerd in de bedrijven.

3. Aan het eind van de convenantsperiode is het deel van de risicopopulatie dat melding maakt van klachten aan het bewegingsapparaat afgenomen met 10%.

5.3.2 Psychosociale belasting

Partijen stellen zich met betrekking tot het beoogde effect van het convenant het volgende ten doel in het kader van het onderwerp psychosociale belasting:

1. 90% van de risicopopulatie en van hun werkgevers weet hoe psychosociale belasting kan ontstaan en kan worden voorkomen, zulks met name te bewerkstelligen door het verbeteren van de arbokennisinfrastructuur, zoals omschreven in het Plan van Aanpak.
2. De in het Plan van Aanpak omschreven maatregelen ter vermindering van de psychosociale belasting, zoals de implementatie van een Bedrijfsplan van Aanpak waarin een bedrijfsspecifieke analyse van de VBBA-nulmeting is opgenomen, worden daadwerkelijk doorgevoerd in de bedrijven.
3. Aan het eind van de convenantsperiode is het deel van de risicopopulatie dat psychosociale belasting ervaart afgenomen met 10%.

In samenhang met het onder 5.3.1 en 5.3.2 gestelde wordt gestreefd naar:

- Het bevorderen van een systematische aandacht voor fysieke en psychosociale belasting bij alle betrokken podiumkunstbedrijven.
- Het verbeteren van de voorlichting over de risico's van fysieke en psychosociale belasting aan de primaire en secundaire risicogroepen.
- Het promoten van het toepassen van hulpmiddelen in de materiële sfeer en aanpassingen in de immateriële sfeer.
- Het bevorderen van uitwisseling van bestaande best practices tussen deelbranches en afzonderlijke kunstbedrijven.

5.4 ACTIVITEITEN

Door het Kennis-, informatie- en productiecentrum wordt op bedrijfs- en deelbrancheniveau structureel uitgebreide informatie aangeboden met betrekking tot de in de podiumkunsten voorkomende vormen van fysieke en psychosociale belasting alsmede de stand der techniek en wetenschap m.b.t. het terugdringen van de mate van blootstelling en het ziekteverzuim. Er zal daarbij gebruik worden gemaakt van het brancheoverstijgend onderzoek naar de stand der techniek inzake preventie van RSI bij beeldschermwerk van TNO Arbeid (maart 2001). Met betrekking tot psychosociale belasting wordt als stand der wetenschap het brancheoverstijgend onderzoek inzake werkdruk van TNO arbeid en SKB (april 2001) gehanteerd.

5.4.1 Normering maximaal tilgewicht

Een belangrijke taak voor de Werkgroep normering, standaardisering en beleidsregels - zeker te bezien in samenhang met het ontwikkelen van een protocol voor samenwerkende werkgevers - betreft het normeren van het maximale tilgewicht voor technici binnen de podiumkunsten. Er wordt gestreefd naar het bepalen van het maximale tilgewicht in verschillende tilsituaties aan de hand van de NIOSH-formule. Daarbij is op grond van

biomechanisch, fysiologisch en psychofysiek onderzoek een maximaal te tillen gewicht in de gunstigste tilhouding bepaald op 25 kilogram.

De werkgroep zal, na het uitvoeren van (zo nodig deelbranchespecifieke) berekeningen via de NIOSH-formule intensief aandacht besteden aan eventuele technische, financiële en/of organisatorische problemen die een brede implementatie van de norm binnen de convenantsperiode in de weg kunnen staan. Bij de studies zal ook het werkgroepgebied stand der techniek en wetenschap alsmede de Arbeidsinspectie betrokken moeten zijn. Het ligt in de bedoeling uiterlijk op 1 september 2003 een rapportage over alle aspecten beschikbaar te hebben.

De beroepsgroepen dansers en acrobaten zijn uitgezonderd van de normering van het maximaal toelaatbaar tilgewicht van 25 kilogram, voor zover zij bij de beoefening van hun kunstvorm andere dansers en acrobaten tillen / liften én mits deze dansers en acrobaten voldoen aan de navolgende vereisten:

1. de werkgever dient de fysieke belasting voor dansers en acrobaten waar mogelijk te beperken. Van artistiek leiders en choreografen wordt hiervoor speciale aandacht verwacht;
2. de werkgever dient de dansers en acrobaten intensief te begeleiden met als doel:
 - dansers en acrobaten optimaal te equiperen voor hun zware fysieke taak door middel van: professionele training, een gedegen warming up etc.;
 - het vroegtijdig signaleren van potentieel ernstige klachten; en
 - snelle revalidatie en reïntegratie na blessures.

Er zal door de Werkgroep normering, standaardisering en beleidsregels, in nauwe samenwerking met de betrokken beroepsgroepen, een reglement worden ontwikkeld, waarin de hiervoor genoemde verplichtingen nader worden uitgewerkt. Dit reglement zal uiterlijk op 15 mei 2003 in werking treden.

5.4.2 VBBA-nulmeting

Begin 2003 worden de resultaten verwacht van een uitgebreid onderzoek dat momenteel in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt gedaan naar de beleving en beoordeling van de arbeid in de podiumkunsten. Daarbij gaat het om het verkrijgen van een meer betrouwbaar en gedetailleerd inzicht in de mate waarin psychosociale arbeidsbelasting en/of fysieke belasting (waaronder tillen en RSI) een risicofactor van betekenis vormen.

Het onderzoek wordt uitgevoerd op basis van het VBBA-instrumentarium. In overleg met deskundigen uit deelbranches en van betrokken arbodiensten wordt de mate bepaald waarin (deel)branchespecifieke wijzigingen, toevoegingen en/of toelichtingen op de vragenlijsten nodig zijn, met name teneinde ook beleving en beoordeling van de arbeid door artistieke beroepsgroepen volwaardig mogelijk te maken. Tevens wordt bezien in hoeverre ook de blootstelling aan schadelijk geluid kan worden betrokken.

Het VBBA-onderzoek geeft elke (op basis van vrijwilligheid) participerende werknemer inzicht in de factoren c.q. stressoren die in de arbeidssituatie tot overbelasting kunnen leiden. Het onderzoek is niet alleen van belang als meetinstrument, maar dient ook als

middel om fysieke en psychosociale (over)belasting en de effecten daarvan binnen podiumkunstbedrijven bespreekbaar te maken. Op die manier kan een gezamenlijke taal ontwikkeld worden waardoor in meerdere deelbranches en afzonderlijke kunstbedrijven gelijktijdig maatregelen kunnen worden besproken en beproefd.

Het is van belang dat zoveel mogelijk werknemers aan het onderzoek meedoen omdat slechts dan voldoende respons wordt verkregen om verantwoorde uitspraken te doen over relatief kleine deelpopulaties. Dit is absoluut noodzakelijk voor branches waarin voornamelijk bedrijven met minder dan tien (vaste) medewerkers voorkomen. Door de Stichting ArboPodium, het Kenniscentrum en de afzonderlijke werkgevers- en werknemersverenigingen zal alles in het werk worden gesteld om voor het onderzoek een zo breed mogelijk draagvlak te creëren. De BBC en de Stichting ArboPodium streven ernaar dat, binnen elk der betrokken deelbranches, tenminste 75% van de kunstbedrijven aan het onderzoek meedoen met een werknemersparticipatie van eveneens tenminste 75%.

De onderzoeksresultaten zullen op diverse relevante niveaus worden geanalyseerd waaronder deelbranche, bedrijfsgrootte, organisatievorm, leeftijd, functiegroep en contractvorm. Alle participerende kunstbedrijven ontvangen een bedrijfsspecifieke analyse van de onderzoeksresultaten en een toelichting op de mogelijkheden de resultaten in het eigen Bedrijfsplan van Aanpak te implementeren.

Bij bedrijven met minder dan tien medewerkers kunnen echter slechts dan statistisch geldige interpretaties worden gemaakt wanneer resultaten van meerdere bedrijven worden samengevoegd. Dat zal in de regel op deelbrancheniveau (bijvoorbeeld poppodia of jeugdtheater) tot verwerkbare resultaten moeten leiden.

5.4.3 VBBA-eindmeting

Teneinde een aantal van de beoogde effecten van het convenant meetbaar te maken wordt het onderzoek herhaald in het laatste jaar (2005) van het convenantstraject.

5.4.4 Inpassing resultaten VBBA-nulmeting in Bedrijfsplan van Aanpak

De BBC en de Stichting ArboPodium zullen met kracht bevorderen dat zoveel mogelijk van de kunstbedrijven waarvan de werknemers significant participeerden in de onder 5.4.2 omschreven nulmeting de voor het bedrijf relevante uitkomsten verwerken in het eigen Bedrijfsplan van Aanpak, bespreken met hun arbodienst en waar mogelijk laten opnemen in PAGO's.

5.4.5 Pilot fysieke en psychosociale belasting van musici en zangers

Het ligt in de bedoeling om, op basis van een vooraf in te dienen projectplan en -begroting, de ontwikkeling en uitvoering van het project zoveel mogelijk in handen te geven van de betreffende deelbranche c.q. uitvoeringspraktijk. Het is de bedoeling dat het plan zal aansluiten op de uitkomsten van eerder onderzoek dat werd gedaan in opdracht van het Contactorgaan van Nederlandse Orkesten. Door de Stichting ArboPodium kunnen aan de in het project participerende kunstbedrijven voorwaarden worden gesteld op het gebied van het door hen ter zake van het project gevoerde arbobeleid;

waaronder de mate van betrokkenheid van de belanghebbende werknemers en de betreffende arbodienst.

Het project, waarvan de uitvoering gepland staat voor 2004, bestaat uit:

1. Het zo nodig uitvoeren van een beknopt (literatuur)onderzoek op internationaal niveau, dat tot doel heeft te resulteren in een geactualiseerde inventarisatie van (al dan niet beproefde) preventieve en curatieve inzichten en methoden om fysieke en psychosociale belasting bij orkestmusici en zangers te (doen) erkennen, herkennen en terug te dringen.
2. Het middels de VBBA-nulmeting verkrijgen van een beter inzicht onder participerende orkesten en koren naar beleving en beoordeling van de risico's van fysieke en psychosociale belasting, zulks zo mogelijk in combinatie met die van schadelijk geluid.
3. Het, op basis van de uitkomsten van de punten 1. en 2, formuleren van één of meer verbetermodules, die bestaan uit combinaties van materiële, organisatorische, beleidsmatige en voorlichtingstechnische maatregelen ter vermindering van de arbeidsrisico's op het gebied van fysieke en psychosociale belasting. Er wordt naar gestreefd om in tenminste één van de verbetermodules ook een conservatorium te betrekken.
4. Het uitvoeren van de verbetermodule(s) bij en door enkele van de kunstbedrijven die participeerden in de VBBA-nulmeting
5. Het analyseren van de resultaten en het - ter implementatie in de totale deelbranche en relevante secundaire doelgroepen - formuleren en entameren van de meest effectief bevonden verbetertrajecten.

Bij het samenstellen en uitvoeren van de verbetermodules zal zoveel als mogelijk is de arbeidshygiënische strategie worden gehanteerd.

5.4.6 Pilot fysieke en psychosociale belasting van dansers

Het ligt in de bedoeling om, op basis van een vooraf in te dienen projectplan en -begroting, de ontwikkeling en uitvoering zoveel mogelijk in handen te geven van de werkgeversvereniging Directie Overleg Dans. Door de Stichting ArboPodium kunnen aan de in het project participerende kunstbedrijven voorwaarden worden gesteld op het gebied van het door hen ter zake van het project gevoerde arbobeleid; waaronder de mate van betrokkenheid van de belanghebbende werknemers en de betreffende arbodienst.

Inleiding

Sinds enkele jaren wordt onderzoek gedaan naar belasting en belastbaarheid van dansers-in-opleiding. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het kader van onderwijskwaliteitsverbetering en heeft als belangrijkste doel inzicht te krijgen in factoren die samenhangen met blessure-incidentie. Uitgangspunt is hierbij de balans tussen belasting (draaglast) en belastbaarheid (draagkracht). Onderzoeken zijn uitgevoerd bij de Theaterschool (Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten), de Vooropleiding Dans (anno 2000) en bij het HBO-dans (anno 2001). In het onderzoek zijn bij de dansers-in-opleiding fysieke tests afgenomen ter bepaling van de fysieke conditie (uithoudingsver-

mogen, snelheid, kracht, lenigheid). Verder is door het registreren van de hartslag van de dansers de (cardio-vasculaire) belasting bij de dansers gemeten tijdens de dagelijkse lessen (klassiek ballet, moderne dans en jazzdans). Tenslotte is door de dansers-in-opleiding een uitgebreide vragenlijst ingevuld, waarin allerlei aspecten van de beleving van belasting en belastbaarheid aan de orde komen.

Voorgenomen onderzoek: het danslogboek

In vervolg op het uitgevoerde onderzoek bij het Hbo-dans zal in het voorjaar van 2002 gestart worden met een onderzoek waarin een danslogboek wordt geconstrueerd en beoordeeld op hanteerbaarheid. Deze activiteit vindt eveneens plaats bij de studenten van de uitvoerende dansopleidingen (NBA, MTD, JTSM; Theaterschool, Amsterdam). Het logboek is er op gericht de student verantwoordelijkheid te geven om de eigen alledaagse belasting en belastbaarheid bij te laten houden. Hierbij dient gedacht te worden aan zowel de feitelijke besteedde uren als aan het weergeven van de ervaren zwaarte, terwijl ook belangrijke, relevante 'randvoorwaarden' geboekstaafd worden (b.v. de rustpols bij ontwaken).

Het logboek zal niet alleen van nut kunnen zijn voor de danser zelf (bij voorbeeld: inzicht geven in de eigen grenzen en in waarschuwingssignalen voor overbelasting), maar ook voor de dansdocent en andere dansbegeleiders (choreograaf, repetitor) en voor de (para-)medische begeleiders. Deze 'begeleiders' zijn immers niet meer afhankelijk van het (feilbare) geheugen van de danser, maar kunnen in voorkomende gevallen het logboek (laten) raadplegen, waarbij zo nodig geruime tijd in het verleden kan worden gegaan. Het logboek zou dan ook een centrale rol kunnen gaan spelen in de herkenning en regulering van de balans tussen belasting en belastbaarheid van de individuele danser.

Voorstel voor onderzoek bij dansgezelschappen

Ten behoeve van een pilotproject onder de noemer '*Fysieke en psychosociale belasting van dansers*' kan gemakkelijk voortgebouwd worden op de algemene opzet van het eerdere onderzoek bij dansers-in-opleiding. Er worden twee fasen onderscheiden. In de eerste fase wordt de opzet van het reeds afgeronde onderzoek naar aspecten van belasting en belastbaarheid gevolgd: allereerst een uitgebreide vragenlijst naar de beleving van belasting en belastbaarheid, gevolgd door de meting van aspecten van de fysieke fitheid en tenslotte als derde onderdeel, het meten van de belasting tijdens de dagelijkse activiteiten (lessen, repetities, voorstellingen). Het inzicht dat wordt verkregen dient in de tweede fase vertaald te worden in een specifiek logboek, bruikbaar voor professionele dansers in een gezelschap.

Dansers en degenen in hun omgeving (repetitors, balletmeesters, choreografen, de (para-) medische begeleiders, maar ook de leidinggevendenden van het gezelschap) krijgen door het onderzoek inzicht in de belastbaarheid bij 'hun' dansers (zoals: fitheid, beleving van belasting en belastbaarheid, belasting tijdens dagelijkse activiteiten). Dit inzicht kan resulteren in het aanbevelen van zinvolle ondersteunende activiteiten.

De 1e fase zou uitgevoerd kunnen worden in de periode 2002-2003 (rapportage in najaar 2003), en de 2e fase (logboek) kan dan starten in het najaar van 2003 met een af-

ronding in 2004. Vooral nog wordt gedacht aan de uitvoering van het onderzoek bij een groot en bij een klein dansgezelschap.

6. Aanpak schadelijk geluid

6.1 STAND VAN ZAKEN

In de branche podiumkunsten manifesteert schadelijk geluid zich voornamelijk binnen de volgende deelbranches c.q. uitvoeringspraktijken:

1. symfonieorkesten
2. geluidsintensieve amusements- en muziektheaterproducties
3. poppodia

Schadelijk geluid, voornamelijk onversterkt, dat wordt veroorzaakt tijdens repetities en uitvoeringen van (symfonie)orkesten en ensembles, zowel op concertpodia als in orkestbakken, blijft in dit Plan van Aanpak buiten beschouwing. Met betrekking tot deze problematiek is een apart arboconvenant met - aan werkgeverszijde - het Contactorgaan van Nederlandse Orkesten in voorbereiding. De BBC spreekt hierbij nadrukkelijk de wens uit om te zijner tijd met de uitvoerende organisatie van dat convenant op relevante onderdelen tot een nauwe samenwerking te komen.

Het in kaart brengen en terugdringen van de risico's van schadelijk geluid, voor zover dat met name door versterkte muziek wordt veroorzaakt op poppodia en bij geluidsintensieve amusements- en muziektheaterproducties, behoort wel tot de prioriteitsgebieden van het Arboconvenant Podiumkunsten. De wet- en regelgeving op dat gebied is op zich zéér duidelijk en hoewel er geen betrouwbare kwantitatieve gegevens voorhanden lijken te zijn, waaruit eenduidig de omvang en ernst van geluidsblootstelling blijkt, wordt algemeen aanvaard dat met name op de poppodia en bij popfestivals het uitgestuurde geluidsniveau regelmatig ver boven de wettelijke normen uitstijgt. Er wordt gesproken over waarden tot 110 à 120 dB(A). Bij sommige poppodia bestaan 'huisregels' over maximale geluidsniveaus: voor zover bekend liggen de maximaal toegestane waarden ook in die gevallen (ver) boven de wettelijke norm.

6.2 HET SPECIFIEKE RISICOGEBIED

De risicopopulatie met betrekking tot schadelijk versterkt geluid bestaat binnen de branche podiumkunsten primair uit de beroepsgroepen produktietechnici en andere medewerkers van poppodia en popfestivals alsmede uit musici, produktietechnici en andere medewerkers van geluidsintensieve amusements- en muziektheaterproducties. De indruk bestaat dat, met name bij poppodia en popfestivals, functiegroepen (zoals horecamedewerkers) onbeschermd blootstaan aan schadelijk geluid terwijl dat voor de uitvoering van hun functie niet noodzakelijk is.

Hoge geluidsniveaus worden op poppodia en popfestivals in eerste instantie veroorzaakt door de optredende bands. Het management en de geluidstechnici van de poppodia en popfestivals lijken daar vooralsnog in het algemeen weinig invloed op uit te oefenen.

Het terugdringen van blootstelling aan schadelijk geluid is, vergeleken met andere arbeidsrisico's, in wezen een uiterst eenvoudige zaak: men draait eenvoudig de knop terug tot 85 dB(A) of liever nog 80 dB(A). De al decennia lang bestaande, hechte verwevenheid van vele vormen van al dan niet live uitgevoerde 'populaire muziek' met een hoog volume zal zo'n elementaire bronaanpak in de praktijk echter niet eenvoudig maken. Een mogelijk complicerende factor is dat popmusici en DJ's geen partner in het convenant zijn (*Zie ook 8.3*). Dat brengt met zich mee dat voor het realiseren van de convenantsdoelstellingen, met name waar het gaat om de bronaanpak, een goed overwogen traject moet worden ingezet waarbij de musici en DJ's volwaardig worden betrokken.

6.3 SPECIFIEKE DOELSTELLINGEN

Partijen stellen zich met betrekking tot het beoogde effect van het convenant het volgende ten doel in het kader van het onderwerp schadelijk versterkt geluid:

1. 90% van de risicopopulatie en van hun werkgevers kent de mogelijke gevolgen van blootstelling aan schadelijk geluid en hoe blootstelling kan worden vermeden, met name te bewerkstelligen door het verbeteren van de arbokennisinfrastructuur, zoals omschreven in het Plan van Aanpak.
2. Minimalisering van het aantal werknemers dat onbeschermd blootstaat aan schadelijk versterkt geluid door toepassing van een arbeidshygiënische strategie, hetgeen uitmondt in:
 - a) Verlaging van de effectieve geluidsblootstelling, bij voorkeur tot beneden de schadegrens van 80 dB(A), via algemene toepassing van de stand der techniek met betrekking tot bronaanpak.
 - b) Het creëren van geluidsluwe zones voor functiegroepen voor wie geluidsblootstelling niet noodzakelijkerwijs verbonden is met de uitoefening van de functie, waardoor de geluidsoverdracht naar de betreffende arbeidsplaats wordt teruggebracht tot beneden het niveau van 80 dB(A).
 - c) Algemene toepassing van passende gehoorbeschermers in arbeidssituaties waar bovengenoemde aanpak niet leidt tot verlaging van het geluidsniveau tot beneden 80 dB(A).

In samenhang daarmee wordt gestreefd naar:

1. Het verkrijgen van een meer betrouwbaar inzicht in de geluidsniveaus die worden veroorzaakt op de poppodia en popfestivals en tijdens de uitvoering van geluidssintensieve amusements- en muziektheaterproducties.
2. Het verkrijgen van een betrouwbaar inzicht in de mate waarin bij medewerkers (betaalde krachten en vrijwilligers) gehoorschade aanwezig is.

6.4 ACTIVITEITEN

Door het Kennis-, informatie- en productiecentrum wordt op bedrijfs- en deelbranche-niveau structureel uitgebreide informatie aangeboden omtrent de in de branche voorkomende vormen van schadelijk versterkt geluid alsmede de stand der techniek en wetenschap m.b.t. het terugdringen van de mate van blootstelling en het ziekteverzuim. Ook zal aandacht worden geschonken aan de mogelijke psychosociale belasting van 'stresserend geluid' dat regelmatig in de branche voorkomt in werkplaatsen en tijdens opbouwsituaties.

6.4.1 Pilotproject schadelijk versterkt geluid

Het project bestaat uit:

1. Het uitvoeren van een beknopte nulmeting bij een representatieve steekproef uit de podiapopulatie en bij enkele geluidsintensieve theaterproducties naar de in de praktijk voorkomende mate van geluidblootstelling.
2. Het bij de betreffende podia en producties uitvoeren van audiometrisch onderzoek onder werknemers van verschillende relevante functiegroepen.
3. Het vanuit de VBBA-nulmeting analyseren van de beleving en beoordeling van (de risico's van) schadelijk geluid.
4. Het, op basis van de uitkomsten van de punten 1. t/m 3. alsmede gebruik makend van de stand der techniek en wetenschap, formuleren van één of meer verbetermodules, die bestaan uit combinaties van materiële, organisatorische, beleidsmatige en voorlichtingstechnische maatregelen.
5. Het uitvoeren van de verbetermodule(s) bij enkele van de podia die betrokken waren bij de fases 1. t/m 3. Tenminste één van de modules zal zijn afgestemd op geluidsintensieve theaterproducties die in de regel VSCD-podia bespelen.
6. Het analyseren van de resultaten en het - ter implementatie in de totale deelbranche en relevante externe doelgroepen - formuleren en entameren van de meest effectief bevonden verbetertrajecten.

Om alle misverstanden te voorkomen is hieronder de essentie van de huidige regelgeving en de handhaving daarop door de AI opgenomen.

1. *Te treffen maatregelen in overleg met de artiesten en geluidstechnici om het wettelijk niveau van 85 dB(A) in relatie tot de te verrichten "artistieke" prestatie te bereiken. Speciale aandacht moet gegeven worden aan plaatsing van luidsprekers, het inrichten van geluidsluwe posities van diverse nevenactiviteiten.*
2. *Voorlichting en onderricht aan de blootgestelde medewerkers m.b.t. geluid.*
3. *De werkplekken waar geluidsniveaus boven 85 dB(A) optreden moeten duidelijk gemarkeerd worden. Als dit moeilijkheden oplevert moet aan alle betrokken medewerkers duidelijk in de voorlichting worden aangegeven binnen welke gebieden geluidsniveaus boven 85 dB(A) voorkomen.*
4. *Verplicht dragen van gehoorbescherming door werknemers in de afgebakende gebieden met geluidsniveaus boven 85 dB(A).*

5. *De werkgever moet zorgen voor de verstrekking van gehoorbeschermers die doeltreffend zijn volgens de norm NEN-EN 458 (gehoorbeschermers- Aanbevelingen voor keuze, gebruik, verzorging en onderhoud).*
6. *Aangeven hoe het toezicht op het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen door blootgestelde werknemers is geregeld en welke sanctiemaatregelen door de werkgever genomen zullen worden bij niet dragen.*

Het ligt in de bedoeling om, op basis van een vooraf in te dienen projectplan en -begroting, de ontwikkeling en uitvoering van een en ander zoveel mogelijk in handen te geven van de betreffende deelbranche c.q. uitvoeringspraktijken. Door de Stichting ArboPodium kunnen aan de deelnemende kunstbedrijven voorwaarden worden gesteld op het gebied van het door hen ter zake van het project gevoerde arbobeleid; waaronder de mate van betrokkenheid van de belanghebbende werknemers en de betreffende arbodienst.

7. Aanpak vroegtijdige reïntegratie

7.1 STAND VAN ZAKEN

Uit het onderzoek van ORBIS komt naar voren dat de omvang van de WAO-instroom en het lopende bestand in de podiumkunsten ten opzichte van andere branches waarschijnlijk zeer laag zijn. Het vermoeden bestaat dat met name psychische klachten in relatie tot werkdruk en/of beroepseisen een grote veroorzaker van arbeidsongeschiktheid vormen. Bij ziekte en/of beperkingen van mensen wordt in principe wel gezocht naar mogelijkheden voor reïntegratie naar de 'eigen' functie of passend werk; maar het probleem is dat in de branche nauwelijks passend of aangepast werk te vinden is. Het gaat namelijk veelal om gespecialiseerde functies, wat uiteraard het sterkst speelt bij uitvoerende kunstenaars. Reïntegratie anders dan door herstel is dan ook uiterst problematisch. Bovendien komt uitval met name voor op een leeftijd dat het moeilijk wordt om nog een ander vak te beginnen.

Net als veel andere midden- en kleinbedrijven kampen kunstbedrijven met administratieve overlast. Door de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) zal dat (voor zowel werkgevers als werknemers) nog worden versterkt door de verplichtingen op het gebied van reïntegratieverslagen, case management, het aanvragen van subsidie voor reïntegratietrajecten en de eventuele inkoop daarvan. Uiteraard berust de verantwoordelijkheid voor verzuimbegeleiding bij de individuele werkgever maar het ligt voor de hand dat een meer branchebrede, uniforme benadering een lastenverlichting kan betekenen, vooral wanneer daarbij branchespecifiek ondersteunend instrumentarium wordt aangeboden. Gelet op de grote arbeidsmobiliteit in diverse deelbranches zou een meer uniforme verzuimbegeleiding tevens een goede zaak zijn uit oogpunt van een herkenbaar personeelsbeleid.

Het blijkt tot op heden uiterst moeilijk om ziekteverzuim(percentages) op (deel)brancheniveau te achterhalen. Informatie is versnipperd over meerdere arbodiensten en uvi's en de grote bestandsregistraties zijn niet fijnmazig genoeg. De fusie van alle uitvoeringsinstanties tot één UWV zal daar op korte termijn geen verbetering in brengen. Inzicht in de mate en kwaliteit van arbodienstverlening binnen de branche ontbreekt eveneens. De meeste brancheorganisaties weten niet bij welke arbodienst hun leden zijn aangesloten en welke mate van dienstverlening wordt gecontracteerd. Voor de branche podiumkunsten lijkt met dat alles het moment aangebroken om branche-eigen systemen en voorzieningen op te zetten.

Niet alleen de convenantsdoelstellingen maar ook de WVP brengen de noodzaak met zich mee te komen tot betere afspraken over verzuimbegeleiding, vroegtijdige reïntegratie en arbodienstverlening. De WAO-instroom wordt weliswaar laag geschat, maar op bedrijfsniveau kan een verkeerde inschatting tot onverwacht hoge kosten leiden in de vorm van loondoorbetaling, premies en boetes.

Met de invoering van de WVP kunnen omissies in de 'verzuimboekhouding' leiden tot het opleggen van loondoorbetaling na het eerste ziektejaar. Verzekeraars lijken niet geneigd om dit soort missers te dekken. Zo heeft de Onderlinge Waarborg Maatschappij Theater (OWMT) al besloten geen uitloop WVP-risico's te dekken. Particuliere verzekeraars eisen steeds vaker uitgebreide arbodienstverlening tegenover uitgebreide dekking.

7.2 SPECIFIEKE DOELSTELLINGEN

In het kader van het onderwerp vroegtijdige reïntegratie stellen partijen zich met betrekking tot het beoogde effect van het convenant het volgende ten doel:

1. Het ontwikkelen van activiteiten gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom. Zulks in eerste instantie door het toepassen van de stand der wetenschap middels inpassing daarvan in het Bedrijfsplan van Aanpak.
2. Het formuleren van een eenduidige kwantitatieve doelstelling met betrekking tot terugdringing van ziekteverzuim en WAO-instroom wordt door de BBC vastgesteld op basis van de resultaten van het onderzoek 'Inventarisatie van Arbogegevens op bedrijfsniveau', gericht op het verkrijgen van een beter inzicht in de omvang en de oorzaken van het langdurig ziekteverzuim. Een besluit tot kwantificering zal worden genomen binnen drie maanden na het beschikbaar komen van de onderzoeksresultaten.
3. Het inrichten van een branchespecifiek verzuim- en reïntegratieprotocol inclusief verzuimregistratie dat per 1 februari 2005 door tenminste 75% van de kunstbedrijven en hun arbodiensten in elk der deelbranches wordt gebruikt. Zulks teneinde een beleidsmatige aanpak van arbeidsgerelateerd ziekteverzuim op branche-, deelbranche en bedrijfsniveau mogelijk te maken.

7.3 ACTIVITEITEN

Door het Kennis-, informatie- en productiecentrum wordt op bedrijfs- en deelbrancheniveau structureel uitgebreide informatie aangeboden over arbodienstverlening, verzuim- en reïntegratiemanagement.

7.3.1. Inventarisatie

Het Kennis-, informatie- en productiecentrum zal als een van haar eerste activiteiten een 'Inventarisatie van Arbogegevens op bedrijfsniveau' uitvoeren, mede gericht op het verkrijgen van een beter inzicht in de omvang en de oorzaken van het langdurig ziekteverzuim. Andere gegevens die nodig zijn om verzuim en reïntegratie beleidsmatig aan te pakken zijn onder meer inzicht in de huidige praktijken op het gebied van verzuimregistratie en begeleiding alsmede kwantiteit en kwaliteit van de ingekochte arbodienstverlening.

7.3.2 Werkgroep ziekteverzuim en reïntegratie

De Werkgroep ziekteverzuim en registratie heeft tot taak een zo concreet en uniform mogelijk verzuim- en reïntegratieprotocol te ontwikkelen. Dit protocol legt vast welke partijen welke acties ondernemen vanaf het moment van ziekmelding tot aan her-

stel/reï ntegratie. Naast de formele vereisten van wet en regelgeving (zoals WVP-conform), besteed het protocol ook aandacht aan de kwaliteit van verzuimbegeleiding (gespreksvoering en verslaglegging). Het protocol wordt ontwikkeld in samenhang met een registratiesysteem op bedrijfs- en brancheniveau alsmede een programma van eisen voor arbodienstverlening.

7.3.3 Externe ondersteuning onderzoek en implementatie

Naast de werkgroep die zich vanuit de branche zelf bezig houdt met het onderzoeken van mogelijkheden om te komen tot betere, branchebrede afspraken over verzuimbegeleiding, vroegtijdige reï ntegratie en arbodienstverlening, is vanuit convenantsmiddelen ook de medewerking mogelijk van externe deskundigen bij het onderzoek naar haalbaarheid en implementatie van opties voor een brancheloket, verzuimprotocollen en dergelijke.

7.3.4 Registratie op bedrijfsniveau

Er wordt een uniform registratiesysteem voor de branche ontwikkeld teneinde een beleidsmatige aanpak van arbeidsgerelateerd ziekteverzuim op branche-, deelbranche en bedrijfsniveau mogelijk te maken. Dit geautomatiseerd systeem zal voldoen aan de standaard rekenregels (*zoals vastgesteld in 1996 door de vaste commissie voor classificaties en definities van de Nationale Raad voor de Volksgezondheid*). Het systeem wordt afgestemd met dat van verzekeraars en zo mogelijk arbodiensten. Op het gekozen systeem zullen vervolgens ten behoeve van de totale branche offertes worden aangevraagd en kan aansluitend tot een aanbeveling worden gekomen.

7.3.5 Brancheregistraties

Het Arboconvenant Podiumkunsten beoogt een registratie op brancheniveau op te zetten en gebruik daarvan te realiseren onder 75% van de individuele kunstbedrijven. Het bewerkstelligen van een optimale registratie en dito mogelijkheden voor analyse van verzuimgegevens is een basisvoorwaarde voor effectieve arbozorg. Onderzocht wordt of deze brancheregistratie kan worden opgezet onder de vleugels van Kunst en Cultuur Pensioen- en Levensverzekering Maatschappij N.V. te Den Haag. (K&C). Deze verzekeraar is van plan om op korte termijn de administratieve handelingen voor pensioenen, sociale fondsen en de Onderlinge Waarborg Maatschappij Theater (OMWT) te vereenvoudigen door het opzetten van één meldingsloket. Deze ontwikkeling wordt vanuit het convenant gestimuleerd en ondersteund. Voor de werkgeversverenigingen die reeds contacten hebben met K&C zal dit loket een administratieve lastenverlichting opleveren. Voorwaarde voor deelneming zal zijn dat kunstbedrijven gebruik maken van een uniforme verzuimregistratie zoals bedoeld in de vorige alinea.

7.3.6 Brancheloket voor verzuimmanagement en reïntegratie

Het branche-dataloket zoals hiervoor omschreven zou kunnen uitgroeien tot een branchecoördinatiepunt voor verzuimmanagement en reïntegratie. Er zijn reeds onderzoeken gaande in andere branches met een overwegend MKB-karakter (o.a. uitgeverij) om tot een dergelijk model te komen.

De werkgroep ziekteverzuim en reïntegratie laat dienaangaande een haalbaarheidsonderzoek uitvoeren waarbij ten eerste moet worden gezien of de sociale partners in de podiumkunsten als opdrachtgever jegens reïntegratiebedrijven willen optreden. Daarnaast wordt bekeken wat de voor- of nadelen zijn van - bijvoorbeeld - een centrale regio van het verzuimmanagement en reïntegratieproces of een meldpunt voor verzuimmeldingen waar vanuit arbodiensten, uitkeringsinstanties en particuliere verzekeraars worden bericht. Ook de behoefte aan een evaluatie van reïntegratietrajecten, assistentie bij aanvragen van reïntegratiesubsidie, e.d. zal worden geïnventariseerd.

Onderzoek elders toont aan dat veel afhangt van de samenwerking met de arbodiensten waarmee de aangesloten leden contracten hebben gesloten. Bij collectieve mantelovereenkomsten kan veel invloed worden uitgeoefend op deze samenwerking, bij uitsluitend individuele contracten weinig. Om die reden wordt het voorgestelde haalbaarheidsonderzoek gekoppeld aan de ontwikkeling van een programma van eisen voor arbodienstverlening.

7.4. ARBODIENSTVERLENING

Ten einde de doelstellingen van het Arboconvenant Podiumkunsten te realiseren, is medewerking van de betrokken arbodiensten nodig. Zij dienen zich te committeren aan alle in het convenant overeengekomen doelstellingen.

Op basis van dit Plan van Aanpak alsmede rekening houdend met de uitkomsten van de 'Inventarisatie van Arbogegevens op bedrijfsniveau' stelt de werkgroep ziekteverzuim en reïntegratie een programma van eisen op met betrekking tot contracten voor arbodienstverlening. De verschillende opties met betrekking tot reïntegratiediensten zullen nadrukkelijk worden betrokken. Door de Stichting ArboPodium wordt, op basis van het programma van eisen, met één of meer arbodiensten een mantelovereenkomst gesloten die, rekening houdend met de tijdsplanning van de te ondernemen stappen, in het najaar van 2003 in kan gaan.

8. Communicatie

8.1 Communicatieve activiteiten

Vanuit het Kennis-, informatie- en productiecentrum, ondersteund door de Informatie- en communicatiestructuur en waar mogelijk ingepast in de communicatieve structuur van de betrokken werkgevers- en werknemersverenigingen, worden de volgende activiteiten ontwikkeld;

1. het regelmatig informeren van werkgevers en werknemers over het convenant en over de voortgang van de implementatie van de convenantsafspraken door middel van ledenbrieven, publikaties in hun periodieken, de Website ArboPodium en doelgroepesegmenteerde elektronische nieuwsbrieven (procescommunicatie);
2. het via de in te richten help desk en de onder a) genoemde middelen 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);
3. het middels de onder a) en b) genoemde middelen 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);

Een meer uitgewerkt communicatieplan wordt opgesteld naar aanleiding van de resultaten van de 'Inventarisatie van arbogegevens op bedrijfsniveau' en dient binnen drie maanden na het beschikbaar komen van de betreffende onderzoeksresultaten gereed te zijn.

8.2 Primaire doelgroepen

Als primaire doelgroepen voor de communicatie, die in de regel sterk doelgroepesegmenteerd zal zijn, gelden:

1. werkgevers (artistieke en zakelijke directeuren, leidinggevenden, afdelingen P&O), arbocoördinatoren en werknemers(vertegenwoordigingen) van de afzonderlijke, in het convenant participerende podiumkunstbedrijven
2. besturen, directies en stafmedewerkers van de participerende werkgevers-, branche- en werknemersorganisaties, alsmede de betrokken Ministeries en de Arbeidsinspectie
3. in de branche actieve arbodiensten en andere toeleveranciers van ondersteuning van arbozorg.

8.3 Secundaire doelgroepen

In het convenant heeft zich een groot deel van het professionele podiumkunstbedrijf in Nederland verenigd. Toch zijn er, alleen al wat betreft de producerende kunstbedrijven, enkele honderden veelal ad hoc werkende organisaties die (nog) niet (kunnen) participeren. Daaronder vallen een groot aantal muziek-, theater- en dansproducties die tot stand komen met projectmatige ondersteuning van plaatselijke, provinciale en/of landelijke fondsen. Deze groep heeft momenteel geen centraal aanspreekpunt. Maar ook amateurproducties en het buitenlands muziek-, theater- en dansaanbod participeren niet in het convenant. Datzelfde geldt voor enige duizenden muzikensembles, pop- en jazzformaties die evenmin centraal aan te spreken zijn.

Al die niet direct betrokkenen zorgen met elkaar echter voor vele duizenden uitvoeringsmomenten die voor een belangrijk deel plaatsvinden op de podia van faciliterende kunstbedrijven die wèl weer in het convenant participeren. Mede gegeven het grote belang dat moet worden gehecht aan optimaal samenwerkende werkgevers zullen ook de 'ongeorganiseerde producenten' op een of andere wijze betrokken moeten raken bij allerlei aspecten van de uitvoering van het Plan van Aanpak.

Ook aan faciliterende zijde ontbreken belangrijke partners die idealiter betrokken zouden moeten raken zoals festivals, evenementen-organisatiebureaus, uitzendbureaus van podiumtechnisch personeel, verhuurbedrijven van podiumtechnische apparatuur, decorbouwers en kostuumateliers en transportbedrijven.

In het nog uit te werken communicatieplan zal aan deze complexe materie bijzondere aandacht worden geschonken.

9. Rol van de werknemersvertegenwoordigingen

Het is in de optiek van de BBC essentieel dat werknemers(vertegenwoordigingen) op bedrijfsniveau nauw betrokken zijn bij de aanpak van fysieke en psychosociale belasting, schadelijk versterkt geluid en vroegtijdige integratie. Immers, een werknemersvertegenwoordiging:

1. kan bijdragen aan het creëren van draagvlak voor maatregelen
2. beziet arbeidsomstandigheden vanuit de invalshoek van werknemers
3. representeert op bedrijfsniveau de werknemers op wier arbeidsomstandigheden het convenant betrekking heeft
4. vult aan werknemerszijde de kennis over bedrijf en/of (deel)branche aan met specifieke kennis van en over de werkvloer

Een meerderheid van de bij het convenant betrokken kunstbedrijven kent geen geformaliseerde werknemersvertegenwoordiging. In die gevallen krijgt het stimuleren van de betrokkenheid van de werknemers met name gestalte middels de arbocoördinator, die daarvoor via de in te richten opleiding en de studiedagen (*zie 4.3.6 en 4.3.7*) zo nodig instrumentarium krijgt aangereikt.

Daarnaast zal de opzet van het Kennis-, informatie- en productiecentrum alsmede die van de Informatie- en communicatiestructuur zodanig laagdrempelig zijn dat individuele werknemers gemakkelijk toegang krijgen tot alle relevante informatie, met name ook die vanuit een specifieke werknemersoptiek. In dat kader zal vanuit de Website ArboPodium de toegang tot relevante onderdelen van de Arbowebsite van FNV Bondgenoten worden geëntameerd.

Ook zal, via de website en de geplande elektronische nieuwsbrieven, aan zowel geformaliseerde vertegenwoordigingen als ook geïnteresseerde individuele werknemers, periodiek informatie worden verschaft namens de betrokken werknemersorganisaties over de activiteiten, de voortgang en de ervaringen van werknemers en hun vertegenwoordigingen.

Door de werkgroepen zal middels de discussieplatforms op de ArboPodium website een beroep worden gedaan op werknemers om vanuit de eigen specifieke deskundigheid en ervaring, een persoonlijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van activiteiten uit het Plan van Aanpak.

Leden van werknemersvertegenwoordigingen zullen nadrukkelijk worden aangespoord deel te nemen aan de geplande studiedagen.

10. Rol van de Arbeidsinspectie

De taak van de Arbeidsinspectie is de bestuursrechtelijke handhaving van de wet- en regelgeving inzake arbeidsomstandigheden. De Arbeidsinspectie richt zich in zijn taak-uitoefening vooral op de aanpak van misstanden, doet daartoe projectmatige inspecties en onderzoekt klachten en ongevallen.

Met de Arbeidsomstandighedenwet van 1998 geldt een nieuw handhavingsbeleid. Bij geconstateerde overtreding krijgt een bedrijf of instelling direct een waarschuwing met daaraan gekoppeld een termijn waarbinnen de overtreding moet zijn opgeheven. Wordt hier niet aan voldaan dan volgt een bestuurlijke boete. In geval van ernstige en direct beboetbare overtredingen, wordt direct een bestuurlijke boete opgelegd en zo nodig de activiteit stilgelegd. Projectmatige inspecties worden gepland, naar omvang en frequentie afhankelijk van de risico's in de branche en het belang van het arbo-onderwerp.

Gezien de afspraken in het convenant en onder voorwaarde van uitvoering van de afspraken in het convenant en onderhavig Plan van Aanpak, ligt het voor de hand dat de Arbeidsinspectie terughoudend is bij het entameren van actieve inspectie-projecten met betrekking tot de convenantsonderwerpen.

Het voorgaande betekent dat tijdens de looptijd van het convenant geen projectmatige inspecties met betrekking tot de convenantsafspraken zullen plaatsvinden zonder voorafgaand overleg met partijen vertegenwoordigd in de BBC.

De Arbeidsinspectie draagt er zorg dat zowel intern als ook extern in zijn voorlichtingsactiviteiten aandacht aan en een eenduidige boodschap over de afspraken in het Arboconvenant Podiumkunsten wordt gegeven.

11. Financiering

De onderstaande tabel toont de begroting van het Arboconvenant Podiumkunsten.

De totale begroting bedraagt €1.224.400.

Het Ministerie van SZW draagt met de Subsidieregeling Arboconvenanten hiervan € 612.200 bij. Het resterende bedrag van €612.200 komt ten laste van de in de Stichting ArboPodium verenigde werkgevers- en brancheorganisaties: het Contactorgaan van Nederlandse Orkesten, De Nationale Reisopera, De Nederlandse Opera, Directie Overleg Dans, Opera Zuid, Vereniging Nederlandse Muziekensembles, Vereniging Nederlandse Poppodia, Vereniging van Actuele Muziek Podia, Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen, Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouw Directies, Vereniging van jazz- en Improvisatiemuziek Podia, de Vereniging van Vrije Theater Producenten en de Vereniging van Vlakke Vloer Theaters.

	totale kosten convenant	t.l.v. Ministerie van SZW	t.l.v. sociale partners
1 Kennis-, informatie- en productiecentrum	603.400	301.700	301.700
2 Informatie- en communicatiestructuur	104.300	104.300	0
3 Inventarisatie, onderzoek, monitoring en evaluatie	164.400	164.400	0
4 Werkgroep normering, standaardisering, beleidsregels	72.600	0	72.600
5 Werkgroep stand der techniek & wetenschap branchebreed	45.300	0	45.300
6 Werkgroep ziekteverzuim en reïntegratie	74.800	14.700	60.100
7 Handboek Arbo- en verzuimbeleid voor podiumkunstbedrijven	36.300	0	36.300
8 Opleidingen arbocoördinatoren	12.400	0	12.400
9 Pilotproject fysieke en psychosociale belasting van musici	45.300	11.300	34.000
10 Pilotproject fysieke en psychosociale belasting van dansers	38.500	11.300	27.200
11 project schadelijk versterkt geluid	27.100	4.500	22.600
Totalen:	1.224.400	612.200	612.200