

## Over ijsberen en het arbobeleid van de keramische industrie

*Als het gaat om duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen concentreren industriële sectoren zich vaak vooral op de fysieke ('planet') en bedrijfscommerciële ('profit') aspecten daarvan. De keramische industrie betreft de aandacht echter even zeer op de sociale aspecten van de bedrijfsvoering ('people'). Onderbelicht is dat deze aandacht voor gezond en veilig werken al langer én structureel een aandachtspunt voor de sector vormt. De branchebrede deelname aan de Europese afspraak om de blootstelling aan stof te beperken, het opstellen en implementeren van een arbocatalogus, de beschikbaarheid van arbocursussen maar ook de periodieke branche-enquêtes ziekteverzuim en het project over levensfasebewust personeelsbeleid vormen slechts enkele actuele voorbeelden waaruit blijkt dat de zorg voor veilig en gezond werken door de keramische industrie serieus wordt genomen.*

### Ijsberen en melkpakken

Bij duurzaam en/of maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt meestal direct gedacht aan milieuvriendelijk produceren, herbruikbare producten, energiezuinig processen en verantwoord grondstofgebruik. Echter ook de zorg voor goede en veilige werkomstandigheden voor het personeel in de fabrieken behoort ertoe. Sterker: een goede en veilige werkomgeving heeft een positieve invloed op de fysieke en emotionele gesteldheid van werknemers. Deze laatste constatering vindt inspiratie in een recent boek van de Amerikaanse hoogleraar Jeffrey Pfeffer ("Building sustainable organisations; The human factor", 2010) waarin hij zich erover verbaast dat de maatschappij zich drukker maakt om ijsberen en de herbruikbaarheid van melkpakken dan om mensen. 'Waarom wel managers aanstellen die moeten toezien op een energiezuinige en milieuvriendelijke productie en waarom maar nauwelijks om toe te zien op de gezondheid van werknemers?', aldus Pfeffer. Er zou in zijn ogen sprake moeten zijn van een evenredige zorg voor zowel natuurlijke als menselijke hulpbronnen.

### Unique selling point

Uit HR-beleid (human resources) is bekend dat het gezondheidsniveau van werknemers een belangrijke indicator is voor menselijke duurzaamheid en welbevinden. Gezonde en tevreden werknemers zijn gemotiveerder en productiever. Zij zijn breder, beter en ook langer inzetbaar (denk bij dit laatste ook aan de vergrijzing van de beroepsbevolking)! Kortom: investeren in de lichamelijke en geestelijke conditie van werknemers is geen overbodige luxe maar juist een verstandige en in mererlei opzicht rendabele investering. Inmiddels komt daar bij dat afnemers (klanten) in het kader van hún duurzaam inkoopbeleid in toenemende mate aan hun toeleveranciers eisen stellen ten aanzien van ook de menselijke of sociale duurzaamheid. Hiermee is veilig en gezond werken uit de 'arbohoek' gekomen en wordt het een onderscheidend, unique selling point (usp) voor bedrijven.

### Gebakken voor de toekomst

In veel industriële sectoren vormt arbo-beleid langzaamaan een vast onderdeel binnen het bedrijfsbeleid. Onderbelicht is dat de keramische industrie zich al langer van het grote belang daarvan bewust is, zowel op individueel bedrijfsniveau als op collectief niveau van de branche als geheel. Het arbobeleid concentreert zich dan primair op de veiligheid en gezondheid van de werknemers gezien het industriële karakter van de sector. Dit onverminderd de intensieve aandacht voor het eveneens grote belang van een personeelsbeleid dat rekening houdt met de verschillende levensfasen van werknemers. In het kader van het brancheproject "Gebakken voor de toekomst" (2007/2008) maakten de brancheorganisaties in de keramische industrie hun leden duidelijk dat aandacht voor de motivatie, het welzijn, de werkplek en de werkomgeving van werknemers van groot belang is om de continuïteit van de industrie op de middenlange en lange termijn te borgen. Daar was

ook alle reden voor want uit een inventariserend vooronderzoek bleek maar liefst 60% van de werknemers in de baksteenindustrie ouder dan 45 jaar.

### **SDA Silica**

Gekeken naar de arbo-inspanningen van de keramische industrie op collectief niveau zijn die in 2010 uiteraard het meest actueel.

Al vroeg in het jaar werd gestart met een Europees-brede, multisectorale rapportage in het kader van de Social Dialogue Agreement Silica (SDA Silica). Deze afspraak tussen een groot aantal Europese werkgevers- en werknemerskoepels beoogt dat sectoren die werken met minerale grondstoffen (zoals klei) zich tot het uiterste inspannen om via een mix van technische, organisatorische en communicatieve inspanningen de blootstelling van werknemers aan vrijkomend stof te beperken of te voorkomen. Onderdeel van de afspraak is dat bedrijven en bedrijfstakken eens per twee jaar, op vrijwillige basis aan de Europese Commissie rapporteren hoe ver zij zijn met hun stofbeleid.

Uit een recente publicatie door de Europese NEPSI Council blijkt dat de kwantiteit van de multisectorale, Europees-brede rapportage 2010 dik in orde is. Dit ondanks de slechte economische situatie waarin veel bedrijven verkeren en waardoor prioriteiten al gauw anders kunnen liggen dan het vrijwillig invullen van rapportages. Bekend is verder dat de Nederlandse rapportage vanuit vooral de keramische industrie nagenoeg 100% bedroeg. Daarbij bleek ook inhoudelijk sprake van een goede "performance" door deze Nederlandse sector. Ten opzichte van de vorige rapportage in 2008 bleek progressie geboekt op vrijwel alle relevante door de SDA bestreken punten. Het gaat dan vooral om de keuze van individuele bedrijven voor maatregelen om het vrijkomen van stof te beperken of te voorkomen. Denk aan een systeem voor stofafzuiging, natslijperij ed.

Hoewel de rapportage een forse administratieve belasting voor de fabrikanten vormt is het belang duidelijk: laten zien dat in vrijwilligheid verantwoordelijkheid wordt genomen om te komen tot een stofvrije werkplek. (Zie voor een meer uitgebreide beschrijving van de SDA Silica: KGK jaargang 28 (2007) nr. 4., blz. 12 e.v.).

### **Arbocatalogus**

Eveneens actueel in 2010 is de introductie bij werkgevers en werknemers de sector van een gloednieuwe Arbocatalogus voor de keramische industrie. Al in een vroeg stadium nam brancheorganisatie VKO initiatief om te komen tot een omvattend en toegankelijk overzicht van arbo-maatregelen die aangrijpen bij de door de overheid omschreven meest prioritaire risico's voor werken in deze industrie. Het gaat dan om geluid, fysieke belasting, respirabel kwarts, machine- en transportveiligheid en de inrichting van de werkplek. De beschrijving van maatregelen is niet vrijblijvend want vooral voor de Arbeidsinspectie een leidraad bij haar handhavingsbeleid. Mede om die reden is de arbocatalogus via een aparte website voor iedereen te raadplegen.

Interessant is dat de realisatie van dit vele tienduizenden euro's kostende project door VKO werd verricht in een goede samenwerking met de betrokken vakbonden. Dat gebeurt vanuit het besef dat een goede en veilige werkomgeving het belang is van werkgevers en werknemers gezamenlijk!

### **Workshops**

Introduceren is nog geen implementeren! Om die reden organiseerde VKO in de loop van 2010 centraal een aantal workshops en stelde het aan de bedrijven trainingen beschikbaar. Waren de workshops vooral bedoeld om leidingsgevenden vertrouwd te maken met de nieuwe arbocatalogus, de trainingen zijn bedoeld om het veiligheidsgedrag in de fabrieken te bevorderen. Immers, zelfs met de meest veilige machines kunnen verschrikkelijke dingen gebeuren als er niet goed mee wordt omgegaan. Dat is dan overigens veelal eerder gevolg van de motivatie om een goed product te maken dan van moedwillige overtreding van regels.

### **Niet eenmalig**

De genoemde activiteiten, er zijn er veel meer op te sommen, zijn slechts enkele actuele

voorbeelden van inspanningen die de sector pleegt op het gebied van veilig en gezond werken. Dat dit geen eenmalige oprispingen betreft blijkt uit een recent onderzoek door TCKI in opdracht van brancheorganisatie VKO.

Uit dit onderzoek door TCKI bleek dat de keramische industrie alleen al voor stofbestrijding door technische maatregelen – veiliger machines en installaties, stofafzuiging e.d.– de afgelopen tien jaar tussen de 15 en 20 miljoen euro heeft geïnvesteerd. Sterker: TCKI stelt vast dat er vrijwel geen keramisch bedrijf in het afgelopen decennium *niet* heeft geïnvesteerd in stofbestrijding. Afhankelijk van de omvang van het bedrijf, het type product en lay-out van een fabriek lopen de investeringen uiteen van circa € 75.000 voor eenvoudige afzuigvoorzieningen op de werkplek zelf tot € 1.000.000 en meer voor een stofafzuigingsinstallatie op een fabriek met veel leidingen voor grotere transportafstanden. Volgens de TCKI-inventarisatie ligt het zwaartepunt van de investeringen rond de € 300.000 per individueel bedrijf. Het zijn stevige bedragen voor de vooral tot het mkb behorende ondernemers. Daarbij dient bovendien niet te worden vergeten dat, indien eenmaal aangeschaft, de meeste technische maatregelen aanvullend leiden tot jaarlijkse onderhoudskosten en onderwijl ook de beoogde energiebesparing ongunstig beïnvloedt.

### **Investeringen**

TCKI heeft zich in haar onderzoek beperkt tot alleen technische maatregelen en dan bovendien alleen tot die maatregelen die de blootstelling aan stof voorkomen of beperken (denk aan stofafzuigingsinstallaties, veegmachines, fysieke afscherming van werknemers en omkastingen). Andere technische maatregelen die de arbeidsomstandigheden ten goede komen en maatregelen van organisatorische aard (zoals nieuwe functies) en van communicatieve aard (training, opleiding, cursussen) werden door TCKI niet meegenomen. Begrijpelijk maar niet terecht als de inspanningen van de keramische sector op arbo-gebied een weging verdienen.

Zo werden in de loop der tijd in de industrie nieuwe lijn- en staffuncties geïntroduceerd op het gebied van veilig en gezond werken (H&S Engineer, KAM manager, preventiemedewerker, HR-directeur). Als passend in de tijdgeest is het te zien als professionalisering van het management en op te vatten als erkenning van het belang van sociale duurzaamheid. Zonder andere bedrijven te kort te doen leidde dit tot aansprekende resultaten zoals het project "Investment in People" van Wienerberger en de opleidingsinspanningen van MOSA die haar in 2007 het predikaat 'Beste leerbedrijf in de procesindustrie' opleverde.

### **Kostencomponent**

Bedrijfseconomisch zijn deze activiteiten en ontwikkelingen op arbo-gebied, hoe verstandig ook, te zien als een investering die daarmee onderdeel vormen van de kostprijs. Dat geldt overigens ook de overschakeling door de industrie in de jaren tachtig van de vorige eeuw van de traditioneel kolengestookte zigzag-, vlam- en ringovens naar moderne gastgestookte tunnelovens. Werden deze investeringen wellicht vooral ingegeven door overwegingen van energiebeheersing en productkwaliteit, de arbeidsomstandigheden werden er eveneens fors mee gediend. Zowel de fysieke belasting als de geluids- en stofbelasting werden teruggedrongen terwijl de arbeidsplekken van een betere inrichting werden voorzien.

### **Conclusie**

Alles overwegend kan worden vastgesteld dat de keramische industrie de afgelopen drie decennia fors heeft geïnvesteerd in gezond en veilig werken. Dat gebeurde stelselmatig en met oog mede op het belang van werknemers. Lag de nadruk in het begin vooral op technische maatregelen, later is ook geïnvesteerd in organisatorische en communicatieve inspanningen. De rol van de brancheorganisaties in deze industrie evolueerde hierin van een

informerende en reactieve naar een stimulerende en pro-actieve. In alle gevallen was en is een goede omgang met de menselijke factor, thans als onderdeel van een maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid, een eerste verantwoordelijkheid van de ondernemer zelf.