

Arboconvenant Bouw

Eindevaluatie

ARBO

CONVENANT

drs. R. Tap
drs. H.A. Weening
dr. C. van Rij

WERKGOED
**Eind-
evaluatie**



Arboconvenant Bouw

Eindevaluatie

drs. R. Tap
drs. H.A. Weening
dr. C. van Rij

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in
opdracht van Werkgoed

Uitgave in de arboconvenantenreeks
Den Haag, augustus 2006

Voorwoord

De Arboconvenanten Bouw resp. Arbovoorlichters, opererend onder de naam *Werkgoed*, zijn beëindigd. Voor u ligt het verslag van de eindevaluatie door Regioplan. Centraal staan de resultaten afgezet tegen de voorafgestelde doelen op de vier thema's uit het convenant voor de bouw; fysieke belasting, OPS, kwartsstof en werkdruk. Tevens is getracht de vraag te beantwoorden of de convenanten de investering waard zijn geweest.

Arboconvenanten zijn belangrijke middelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Ze worden gekenmerkt door een breed draagvlak. Overheid, werkgevers en werknemers streven gezamenlijk een reeks van doelen na. Deze aanpak verhoogt de bereidwilligheid van de betrokkenen. Dat komt ten goede aan de snelheid van de gewenste veranderingsprocessen. Daarnaast zijn alle betrokken partijen gezamenlijk verantwoordelijk voor de doelstelling, de uitvoering en het resultaat. De kosten worden gelijkelijk verdeeld tussen de overheid en de sector.

Het is vooral deze samenwerking die de deelnemende partijen (FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV, Bouwend Nederland en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) als zeer positief hebben ervaren. Ondanks die goede samenwerking is er in het evaluatieonderzoek een aantal verbeterpunten aangereikt. Hiermee kunnen partijen in de toekomst hun voordeel doen.

Ook is bijzonder veel kennis verworven. Deels uit onderzoek, deels door de uitvoering van aansprekende projecten. Zo werd binnen *Anders organiseren* succesvol de werkdruk bij een aantal bedrijven in kaart gebracht. Door de (project-) organisatie aan te passen, werd met goed gevolg de werkdruk onder de medewerkers verminderd.

In het kader van de fysieke belasting zijn binnen *Hulpmiddelen Helpen* alle in de bouw toepasbare hulpmiddelen in kaart gebracht. De geactualiseerde website www.arbovriendelijkehulpmiddelen.nl biedt inkopers nu een prachtig overzicht van arbovriendelijke hulpmiddelen.

De samenwerking tussen alle betrokken partijen inclusief de uitvoeringsorganisatie is bij de aanvang van het convenant stevig op de proef gesteld. De in de voorfase opgestelde plannen van aanpak waren inhoudelijk niet of onvoldoende voldragen. Daardoor kon niet direct van start worden gegaan.

Enigszins ongelukkig was ook de ongelijke fasering van de convenanten. Met het Convenant Arbovoorlichters is een jaar eerder begonnen dan met *Werkgoed*. De arbovoorlichters waren hierdoor niet in staat om optimaal te profiteren van de opgedane kennis in het Arboconvenant Bouw. Ook het arboconvenant Bouw ontbeerde het laatste jaar zo de mogelijkheid via deze voorlichters nog meer aan de weg te timmeren. Positief is de wijze waarop de voorlichters zich op hun taak hebben gestort. Een groot aantal bedrijven is bezocht en de waardering voor deze bezoeken was groot.

Door het uitbrengen van het evaluatieonderzoek Arboconvenant Bouw is een formeel einde gekomen aan dit convenant. Een stevige klus die naast veel energie ook een forse bijdrage heeft geleverd aan de verbetering van arbeidsomstandigheden in de sector Bouw. De branchebegeleidingscommissie (BBC) heeft in een van haar laatste vergaderingen het evaluatieonderzoek, de conclusies en de aanbevelingen van de schrijvers van het rapport overgenomen.

In dit rapport spreken de deelnemende partijen zich ook uit over de toekomst, vooral over het vervolg van het Arboconvenant Bouw. Niet alleen Arbouw, maar ook de toeleveranciers, de arbodiensten en de opleidingsinstituten moeten zich de komende jaren bezighouden met het borgen van de positieve resultaten van de convenantactiviteiten. Zoals op het gebied van de stofreductie. Werkgoed heeft diverse prototypen van stofarm gereedschap voortgebracht. Deze zullen pas het gewenste effect hebben als ze daadwerkelijk in productie worden genomen en op de markt gebracht.

Het Arboconvenant Bouw krijgt dus nog een staartje. Dit maakt het lastig een definitief eindoordeel te vellen. De vraag of de activiteiten in het kader van deze convenanten het gewenste resultaat hebben opgeleverd, valt dus pas in een later stadium te beantwoorden. De convenanten hebben in elk geval een belangrijke aanzet gegeven tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden en het thema weer stevig op de agenda gezet. Ook zijn belangrijke inzichten ontstaan over de wijze waarop convenanten in de toekomst nog beter kunnen worden uitgevoerd. En bovenal, bij de partijen heerst tevredenheid over de tot nu toe behaalde resultaten. Als technisch voorzitter kan ik mij daar volledig bij aansluiten.

Ten slotte

Een dankwoord is op zijn plaats aan een ieder die meegewerkt heeft aan het tot stand komen van dit resultaat.

Cees van Vliet

Technisch Voorzitter Branchebegeleidingscommissie Arboconvenant Bouw

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting/Summary.....	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorlichting.....	1
1.2 Fasering Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorlichting.....	1
1.3 Schema Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorlichting	6
1.4 Onderzoeksvragen	8
1.5 Onderzoeksaanpak	9
1.6 Leeswijzer	10
2 Totstandkoming van het Arboconvenant Bouw	11
2.1 Bijdrage van betrokken partijen aan totstandkoming van convenant.....	11
2.2 Doelstellingen van het convenant.....	13
2.3 Plannen van aanpak.....	14
2.4 Keuze van uitvoeringsorganisatie.....	15
2.5 Conclusies.....	16
3 Uitvoering van het Arboconvenant Bouw	19
3.1 Realisatie en bereik van maatregelen uit het convenant.....	19
3.2 Relatie met uitvoering Convenant Arbovoorlichting.....	32
3.3 Beleving van proces door betrokken partijen	36
3.4 Functioneren uitvoeringsorganisatie en communicatiebureau.....	46
3.5 Borging van het Arboconvenant Bouw	48
3.6 Conclusies.....	49
4 Visie Regioplan op Arboconvenant Bouw	53
4.1 Conclusies over het Arboconvenant Bouw & Convenant Arbovoorlichting.....	53
4.2 Leerpunten en/of aanbevelingen	59
Bijlagen	63
Bijlage 1 Partijen en organisaties.....	65
Bijlage 2 Respondenten in evaluatieonderzoek.....	67
Bijlage 3 Geraadpleegde literatuur.....	69
Bijlage 4 Overzicht producten Werkgoed.....	71
Bijlage 5 Overzicht activiteiten Werkgoed.....	77
Bijlage 6 Overzicht publicaties Werkgoed.....	83
Bijlage 7 Samenvatting van de interviews van de WAV-leden en de projectleiding	93
Bijlage 8 Samenvatting van de interviews van de arbovoorlichters	103

0 SAMENVATTING

0.1 Inleiding

Het Arboconvenant Bouw is in oktober 2001 ondertekend door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), het Algemeen Verbond Bouwbedrijf/Bouwend Nederland, FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV. Deze partijen hebben zitting genomen in de Branchebegeleidingscommissie (BBC). Het convenant kende een looptijd van vier jaar en is geëindigd in oktober 2005 (voor een uitgebreid overzicht van de rollen van deelnemende partijen en de betrokken organisaties: zie hoofdstuk 1).

Het Arboconvenant Bouw, met als logo 'Werkgoed', is gericht op vier hoofdthema's: fysieke belasting, kwarts, werkdruk en het Organisch Psychosyndroom (OPS). De uitvoering van het Arboconvenant Bouw is verzorgd door TNO Arbeid.

De doelstellingen van het convenant (zie subparagraaf 1.2.2) richten zich met name op:

- vergroting van de kennis over de gekozen onderwerpen (bijvoorbeeld 90% van de risicopopulatie en van haar werkgevers weet hoe fysieke overbelasting ontstaat en voorkomen kan worden);
- terugdringing van de klachten met betrekking tot de onderwerpen (bijvoorbeeld 10% van de risicopopulatie ervaart na de convenantperiode minder werkdruk).

Naast het Arboconvenant Bouw kende de sector nog een ander convenant: het Convenant Arbovoorzichting. Het voorlichtingsconvenant, dat uitgevoerd is door Aboma+Keboma kende een tweeledige doelstelling: (1) arbovoorzichting geven aan bouwbedrijven met behulp van (2) twintig te reintegreren arbeidsongeschikte bouwvakkers. Het Convenant Arbovoorzichting is in maart 2000 ondertekend door de partijen die ook het Arboconvenant Bouw ondertekend hebben. Het Convenant Arbovoorzichting kende een looptijd van vier jaar en is, na een korte verlenging van drie maanden, geëindigd in mei 2004.

De partijen in de BBC van het Arboconvenant Bouw zijn verantwoordelijk voor beide convenanten.

Tegen het einde van de looptijd van het Arboconvenant Bouw heeft Regioplan Beleidsonderzoek de opdracht gekregen het convenant te evalueren. Het doel van de evaluatie was inzicht te krijgen in het proces van uitvoering en de bereikte resultaten. De onderzoeksvragen (zie paragraaf 1.4) zijn gericht op de doelstellingen, de plannen van aanpak, de realisatie en het bereik van de maatregelen, de rol van de arbovoorzichters, het proces en het krachtenveld, goed practises en borging. Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn interviews gehouden met (oud-)leden van de BBC en met de uitvoerings-

organisatie. Verder is schriftelijk materiaal bestudeerd (onder meer interview-verslagen van het Convenant Arbovoorlichting en notulen van de BBC-vergaderingen). Teneinde in het onderzoek ook aandacht te besteden aan geluiden uit het veld, zijn gesprekken gevoerd met werkgevers en werknemers en zijn er diverse bedrijfsbezoeken afgelegd.

Omdat het Arboconvenant Bouw en het Convenant Arbovoorlichting met elkaar samenhangen, wordt in dit evaluatierapport, daar waar dit relevant is, ook aandacht besteed aan het voorlichtingsconvenant. De samenvatting is verder als volgt opgebouwd:

- Totstandkoming van het Arboconvenant Bouw (paragraaf 0.2);
- Uitvoering van het Arboconvenant Bouw (paragraaf 0.3);
- Oordeel (paragraaf 0.4).

0.2 Totstandkoming van het Arboconvenant Bouw

In hoofdstuk 2 van het rapport is zo feitelijk mogelijk weergegeven hoe de partijen aankijken tegen de fase die voorafging aan de ondertekening van het Arboconvenant Bouw.

Het Arboconvenant Bouw is een initiatief van SZW. De sociale partners hebben bij CAO-onderhandelingen afspraken gemaakt over een aantal onderwerpen. Volgens FNV Bouw is in het CAO-overleg hoog ingezet op de verbetering van arbeidsomstandigheden. Werkgevers hadden aanvankelijk enige reserves ten aanzien van deelname aan het arboconvenant. Deze waren ingegeven door ervaringen bij de deelname aan het zogenaamde Eerste Convenant Bouw (1989-1994). Werkgevers hebben wel aangegeven afspraken over de aanpak van arbeidsomstandigheden erg belangrijk te vinden en hun medewerking aan het tot stand brengen van een arboconvenant te willen verlenen.

In de fase vóór ondertekening van het convenant zijn er kwantitatieve doelstellingen geformuleerd en plannen van aanpak opgesteld.

De *doelstellingen* worden door de partijen achteraf als onrealistisch gezien (te ambitieus). Verder zijn de doelstellingen te eenzijdig gefocust op de resultaten. Zo vinden de werkgevers dat het accent meer op de realisatie van producten (output) had moeten liggen. Naast de hoge ambities waren de plannen van aanpak onvoldoende uitgewerkt en uitonderhandeld. Voor een groot deel had deze onvoldragen uitwerking te maken met het gebrek aan tijd dat de partijen tot hun beschikking hadden om volledig uitgewerkte plannen te maken en het benodigde (politieke) draagvlak te creëren. Dit leidde tot een halve start. Deze halve start heeft negatieve consequenties gehad voor de snelheid waarmee de uitvoering later ter hand is genomen (zie hierna in paragraaf 0.3).

0.3 Uitvoering van het Arboconvenant Bouw

In hoofdstuk 3 wordt zo feitelijk mogelijk weergegeven hoe het uitvoeringsproces in de ogen van partijen en overige betrokken is verlopen.

De uitvoering kan achteraf in tweeën worden gedeeld. In het eerste deel kan gesproken worden van een moeizame start, waarin te weinig resultaatgericht gewerkt is. In het tweede deel, na de in september 2003 belegde conferentie in Kijkduin, zijn er duidelijke resultaten geboekt. Hieronder gaan we in op de fase vóór en de fase ná Kijkduin (respectievelijk subparagraaf 0.3.1 en 0.3.2). Vervolgens besteden we aandacht aan de uitvoeringsactiviteiten en het bereik van deze activiteiten (subparagraaf 0.3.4).

0.3.1 Fase vóór 'Kijkduin' (oktober 2001-september 2003)

In de eerste helft van de uitvoeringsfase van het Arboconvenant Bouw zijn er een aantal oorzaken aan te wijzen, die ervoor gezorgd hebben dat er sprake is geweest van een moeizame start.

Plannen van aanpak onvoldoende uitgewerkt

Door de problemen met de plannen van aanpak (zie ook 0.2) heeft men nog twee jaar 'gepraat' en 'onderhandeld' (tot Kijkduin) voordat daadwerkelijk de handen uit de mouwen zijn gestoken.

Discontinuïteit uitvoering en begeleiding

Een andere remmende factor was de wisseling van uitvoerende bureaus. Het bureau Andersson Elffers Felix (AEF) heeft in de fase vóór de ondertekening de partijen geraadpleegd en plannen van aanpak opgesteld. TNO heeft vervolgens de uitvoeringstaken op zich genomen. Door deze wisseling is een deel van de kennis, die in de preconvenantsfase is opgedaan, verloren gegaan. Verder ontstond ook vertraging in de uitvoering doordat diverse projectdirecteuren elkaar opvolgden bij TNO. Deze wisselingen waren noodzakelijk vanwege privéomstandigheden. Ten slotte is kennis verloren gegaan door personele wisselingen bij de BBC (hierop vormden de werkgevers een uitzondering).

Afwachtende houding BBC en uitvoeringsorganisatie

De BBC en TNO hadden onvoldoende duidelijke afspraken gemaakt over de onderlinge verdeling van verantwoordelijkheden en taken. Verwachtingen over en weer werden onvoldoende uitgesproken. De BBC en TNO hebben gezocht naar de invulling van de eigen rol en de onderlinge samenwerking. Enerzijds is er kritiek te geven op de gebrekkige procesmatige kennis en het gebrek aan politiek fingerspitzengefühl bij TNO. Anderzijds valt de BBC een gebrek aan sturend vermogen te verwijten. Dit heeft geleid tot een zekere mate van inertie (in afwachting van besluiten).

Er is onvoldoende betrokkenheid gecreëerd bij individuele bedrijven

In de preconvenantsfase en later ook in de uitvoeringsfase is het convenant te veel een domein van SZW en werkgevers- en werknemerspartijen (lees: de

BBC) geweest. Op het niveau van *individuele* bouwbedrijven is te weinig draagvlak gecreëerd.

0.3.2 Fase na 'Kijkduin' (september 2003-oktober 2005)

Nadat ongeveer de helft van de looptijd van het convenant verstreken was, hebben de partijen bij de conferentie in Kijkduin (september 2003) de kwantitatieve doelstellingen min of meer terzijde geschoven en zijn er prioriteiten aangebracht in de plannen van aanpak. Hierbij is de focus komen te liggen op de uitvoering van activiteiten. Hierna is op een aantal terreinen (grote) vooruitgang geboekt. In de volgende subparagraaf bespreken we deze resultaten.

0.3.3 Uitvoeringsactiviteiten en bereik

De onderwerpen die in het Arboconvenant Bouw (fysieke belasting, werkdruk, kwarts en OPS) en in het Convenant Arbovoorlichting en rol hebben gespeeld hebben een andere begindatum en dit leidt tot verschillen in de uitvoering (paragrafen 3.1 en 3.2).

Fysieke belasting

- *Startpunt:* Het onderwerp fysieke belasting staat reeds jaren hoog op de agenda. Er was al veel onderzoek gedaan en het onderwerp was politiek reeds uitgekristalliseerd.
- *Activiteiten:* Voor fysieke belasting is mede onder invloed van de BBC de Beleidsregel Tillen opgesteld, is aan productontwikkeling gedaan (er is bijvoorbeeld een nieuwe ergonomisch verbeterde metseltroffel geïntroduceerd) en zijn er binnen bedrijven al snel verschillende projecten gestart.
- *Bereik:* In 2005 heeft Arbouw de 'Evaluatie Arboconvenant lichamelijke belasting bij timmerlieden, metselaars en stratenmakers' uitgevoerd. Op basis van deze evaluatie blijken de convenantsdoelstellingen in 2005 nauwelijks gehaald te zijn.

Werkdruk

- *Startpunt:* Het onderwerp werkdruk is een voor de bouw relatief nieuw onderwerp.
- *Activiteiten:* Dit had als gevolg dat tijdens de eerste helft van het convenant in de BBC-vergaderingen voornamelijk is gediscussieerd over de lading van het begrip, waardoor in de tweede helft de aandacht meer is komen te liggen bij de uitvoering van activiteiten.
- *Bereik:* Uiteindelijk zijn bij circa 30 bedrijven verbeteringen in de bedrijfsprocessen doorgevoerd. Deze verbeteringen in de bedrijfsprocessen leiden er naar verwachting toe dat de werkdruk is afgenomen.

Kwarts

- *Startpunt:* In 1999 werd voor kwarts een nieuwe (lagere) grenswaarde vastgesteld. Het ontbrak aan goede technische voorzieningen om deze grenswaarde te realiseren.

- *Activiteiten:* Voor het onderwerp kwarts is ingezet op de ontwikkeling van kwartsreducerende techniek.
- *Bereik:* In totaal zijn veertig apparaten bewerkt. Deze apparaten zijn van belang voor twintig beroepsgroepen. De aangepaste apparaten worden gebruikt bij werkzaamheden waarbij de hoogste blootstellingen aan kwarts voorkomen, zonder de toepassing van beheersmaatregelen. Dat is bij de helft van alle bewerkingen in de bouw, waarbij kwarts vrijkomt. Voor bewerkingen met een lage kwartsemissie was al gereedschap met afdoende technische voorzieningen beschikbaar.

OPS

- *Startpunt:* Uit de nulmeting OPS bleek dat het onderwerp OPS in de bouw nauwelijks nog een probleem vormt.
- *Activiteiten en bereik:* Omdat OPS uiteindelijk geen probleem bleek te vormen is het aantal activiteiten tot één gereduceerd met het uitbrengen van een folder (oplage 4000).

Convenant Arbovoorlichting (paragraaf 3.2)

Zoals eerder gemeld kende het voorlichtingsconvenant een dubbelde doelstelling: het geven van voorlichting en het reïntegreren van twintig gedeeltelijk arbeidsongeschikte bouwvakkers.

- *Startpunt:* Het Convenant Arbovoorlichting is ongeveer anderhalf jaar eerder begonnen dan het Arboconvenant Bouw. Het voorlichtingsconvenant is eerder van start gegaan omdat de sociale partners in de CAO hierover reeds afspraken hadden gemaakt.
- *Activiteiten en bereik:* De arbovoorlichters hebben 12.541 voorlichtingsbezoeken gehouden. Hieraan namen 102.551 personen deel. Er is bij deze bezoeken relatief weinig aandacht (circa 10 tot 15% van de bijeenkomsten) besteed aan de conventantsonderwerpen van het Arboconvenant Bouw. Uiteindelijk hebben acht van de twintig voorlichters (40%) een nieuwe baan gevonden. Acht voorlichters zijn tijdens of na het project weer in de WAO beland.

De voorlichters uit het Convenant Arbovoorlichting hebben in het Arboconvenant Bouw een bescheiden rol gespeeld. Halverwege het Arboconvenant Bouw is het gelukt om de uitvoering onder één paraplu te plaatsen. Het feit dat de uitvoering bij twee bureaus was ondergebracht heeft extra complicerend en vertragend gewerkt. Nadat beide conventanten op elkaar waren afgestemd, waren er door het Arboconvenant Bouw inhoudelijk nog te weinig producten en projecten ontwikkeld, waarover de voorlichters konden communiceren. Uit de projectevaluatie van de arbovoorlichters blijkt dat er met name aandacht is besteed aan onderwerpen die niet als speerpunt van het Arboconvenant Bouw golden.

De bovenstaande opbrengsten hebben in potentie een duurzaam karakter. Dit blijkt uit de verwachting dat de ontwikkelde kwartsreducerende techniek binnenkort op de markt verschijnt. Verder is bij circa tweehonderd bedrijven tijdens het convenant gewerkt aan structurele verbeteringen van de arbeidsomstandig-

heden (met name wat betreft werkdruk en fysieke belasting).¹ Tot slot hebben de partijen financiële middelen voor het borgen van de resultaten ter beschikking gesteld en is Arboww aangewezen om de uitvoering van de borging op zich te nemen.

0.4 Oordeel over het Arboconvenant Bouw (hoofdstuk 4)

Regioplan stelt op basis van het uitgevoerde onderzoek vast, dat de doelstellingen van het Arboconvenant Bouw, waar alle partijen in oktober 2001 hun handtekening onder hebben gezet, niet zijn gehaald. De kloof tussen de oorspronkelijke doelstellingen en de concrete resultaten is vooralsnog aanzienlijk. Het succes van het op de agenda krijgen van het onderwerp werkdruk (zie paragraaf 0.3) staat op dit moment in geen verhouding tot de doelstelling: "tien procent van de risicopopulatie ervaart na de convenantperiode minder werkdruk." Ondanks dat het ambitieniveau bij aanvang van het convenant hoog was, is de vraag gerechtvaardigd of het gezien het beschikbare budget (bijna € 15 miljoen) en gezien de looptijd van vier jaar, niet meer resultaat bereikt had moeten worden. Gezamenlijk zijn de convenantpartijen en de uitvoeringsorganisatie in met name de fase vóór de ondertekening van het Arboconvenant Bouw en in de eerste fase van de looptijd van het convenant, tekortgeschoten.

De partijen vellen zelf een positief oordeel over het Arboconvenant Bouw. Ondanks dat men vindt dat de doelstellingen niet zijn gehaald, vindt men het positief dat er (weer) structurele en gezamenlijke aandacht is gekomen voor de arbeidsomstandigheden in de sector. De tevredenheid van de partijen is vooral gebaseerd op het tweede deel van het convenant, waarin er prioriteiten zijn gesteld en een groot aantal projecten zijn uitgevoerd.

Op basis van deze evaluatie benoemen we de volgende leerpunten (paragraaf 4.2):

Formuleer realistische doelstellingen

De (kwantitatieve) doelstellingen waren onrealistisch. Het waren eerder ambitieniveaus voor over tien jaar.²

Werk plannen van aanpak zo gedetailleerd mogelijk uit

De plannen van aanpak moeten *uitvoeringsplannen* zijn, waarin duidelijk staat wie wat gaat doen op welke termijn (kies hierbij passende budgetten en prioriteiten).

¹ Voor een overzicht van de activiteiten en projecten zie hoofdstuk 3 en bijlagen 4 en 5.

² Voor alle duidelijkheid: we vinden niet dat de ambitieniveaus naar beneden moeten worden bijgesteld, integendeel. Kies een hoog ambitieniveau (outcome) en maak het de bedrijfstak (en jezelf) niet te gemakkelijk. Maar wees tegelijkertijd realistisch op de korte en middellange termijn en formuleer in de plannen van aanpak deze output.

Zorg voor draagvlak van het plan van aanpak en de doelstellingen

De plannen van aanpak moeten gedragen worden door de bedrijfstak, en bij voorkeur ook door de individuele bouwbedrijven. Niet alleen de werkgevers dienen bereikt te worden, maar zeker ook de werknemers, bijvoorbeeld via de OR of personeelsvertegenwoordiging (PvT). Voorkom dat het plan van aanpak of de doelstellingen op de korte termijn onderwerp van discussie zijn.

Kies één uitvoeringsorganisatie voor alle fasen van het convenant

Voorkom een wisseling van bureaus omdat hierdoor veel kennis verloren gaat. De keuze is niet altijd eenvoudig, omdat zowel inhoudelijke als procesmatige inbreng noodzakelijk is en daarnaast verschillende belangen en voorkeuren van partijen een rol spelen.

0 SUMMARY

0.1 Introduction

In October 2001, the Dutch Occupational Safety and Health Covenant for the construction sector (Arboconvenant Bouw) was signed by the Dutch Ministry for Social Affairs and Employment (SZW), the main employers' organization of the Dutch construction industry (AVBB/Bouwend Nederland), and the construction departments of the two main Dutch trade unions (FNV Bouw and the Hout- en Bouwbond CNV). These parties have joined in a branch advisory committee, the Branchebegeleidingscommissie (BBC). The covenant had a duration period of four years and it expired in October 2005 (for an extensive overview of the functions of the participating parties and organisations involved: see chapter 1).

The Arboconvenant Bouw, which has as its logo 'Werkgoed', focuses on four main topics: physical stress, quartz, pressure of work, and the Organo-Psycho-Syndrome (OPS). TNO Arbeid (a Dutch institute for research and consultancy in the field of occupational safety and health) has taken care of the implementation of the Arboconvenant Bouw.

The objectives of the covenant (see subsection 1.2.2) mainly focus on:

- increasing knowledge about the topics chosen (e.g. 90% of the high-risk population and their employers know what causes physical stress and how it can be prevented);
- reducing the amount of complaints related to the topics (e.g. 10% of the high-risk population experience less work pressure after the covenant period).

In addition to the Arboconvenant Bouw the sector also signed another covenant: the Occupational Safety and Health Information Covenant (Convenant Arbovoorlichting). The information covenant, which was implemented by Aboma+Keboma had a dual objective: (1) to provide occupational safety and health information to construction companies with the assistance of (2) twenty (partially) disabled construction workers who were about to reintegrate. In March 2000, the Convenant Arbovoorlichting was signed by the same parties that also signed the Arboconvenant Bouw. The Convenant Arbovoorlichting had a duration period of four years and, after a short extension of three months, it expired in May 2004.

The parties involved in the BBC of the Arboconvenant Bouw are responsible for both covenants.

At the end of the duration period of the Arboconvenant Bouw, Regioplan Beleidsonderzoek was asked to evaluate the covenant. The aim of the evaluation was to gain an insight into the process of implementation and the achieved results. The research questions (see section 1.4) are focused on the objectives, the action plans, the realization and reach of the measures, the role

of the safety and health information officials, the process and field of influence, and 'good practises'. In order to be able to answer the research questions (ex-)members of the BBC and employees of the implementing organisation have been interviewed. Subsequently, written material has been studied (among other things: interview reports of the Covenant Arbovoorzichting and minutes of the BBC meetings). With the object of paying attention to (unsubstantiated) reports from the field, conversations have been held with employers and employees and various company visits have been paid.

Because the Arboconvenant Bouw and the Convenant Arbovoorzichting are connected to each other, this evaluation report will also pay attention to the information covenant, where this is relevant. Apart from that, this summary consists of the following sections:

- Realization of the Arboconvenant Bouw (section 0.2);
- Implementation of the Arboconvenant Bouw (section 0.3);
- Judgement (section 0.4).

0.2 Realization of the Arboconvenant Bouw

In chapter 2 of the report, the way the parties regard the phase preceding the signing of the Arboconvenant Bouw is rendered as factually as possible.

The Arboconvenant Bouw is an initiative of SZW. The employers' organizations and trade unions have negotiated collective bargaining agreements on a number of topics. According to FNV Bouw, high priority was given to the improvement of working conditions in the negotiations. Initially employers were reticent about taking part in the safety and health covenant. This reticence was prompted by their experiences with participating in the so-called First Construction Covenant (Eerste Convenant Bouw, 1989-1994). However, employers indicated that they did consider agreements on working conditions to be very important, and that they were ready to cooperate to the realization of a safety and health covenant.

In the phase preceding the signing of the covenant, quantitative objectives have been formulated and action plans have been drawn up.

In retrospect, the *objectives* are regarded as unrealistic by the parties (too ambitious). Apart from that, the objectives have been too limited, focusing too much on the results. The employers think there should have been more emphasis on the realization of products (*output*). Apart from the high ambitions, the action plans had been insufficiently developed, and the negotiations about them had been inadequate. The immaturity of the plans was mainly due to the small amount of time available to the parties to make fully detailed plans and to create the necessary (political) support. This led to a halfhearted start, which has had negative consequences for the speed with which the implementation was later carried out (see section 0.3 below).

0.3 Implementation of the Arboconvenant Bouw

In chapter 3 of the report, the way the implementation process passed off in the eyes of the parties and other people involved, is rendered as factually as possible.

In retrospect, the implementation can be divided into two parts. In the first part, one may speak of a difficult start, in which period the work was not realized in a manner that was sufficiently result-oriented. In the second part, after the conference that was arranged in Kijkduin in September 2003, clear results have been achieved. Below, we will examine the phases before and after Kijkduin (respectively subsections 0.3.1 en 0.3.2). Subsequently, we will pay attention to the implementation activities and the reach of these activities (subsection 0.3.4).

0.3.1 Phase before 'Kijkduin' (October 2001-September 2003)

With regard to the first half of the implementation phase of the Arboconvenant Bouw, a number of causes can be indicated, which have contributed to the difficult start.

- Insufficiently developed action plans

Due to the problems with the action plans (see also section 0.2) a period of 'discussions' and 'negotiations' occurred which lasted for two years, before people actually rolled up their sleeves (after Kijkduin).

- Discontinuity implementation and counseling

Another impeding factor was the change from one consultancy firm to another. In the phase before signing, the consultancy firm AEF drew up the action plans. Subsequently, TNO undertook the implementation tasks. Due to this change, part of the knowledge that was acquired in the pre-covenant phase was lost. Apart from that, the implementation was delayed because of the fact that a number of project managers succeeded each other at TNO. These changes were necessary due to personal circumstances. In conclusion, knowledge was also lost owing to personnel changes at the BBC parties (the employers form an exception to this).

- Passive attitude BBC and implementing organisation

The agreements made by the BBC and TNO about the mutual division of responsibilities and tasks, were insufficiently clear. At the start, expectations from both sides were not expressed sufficiently clearly. The BBC and TNO were both searching for their own roles. On the one hand, one may criticize the inadequate process-related knowledge of TNO and the institute's lack of political *fingerspitzengefühl*. On the other hand, the BBC may be blamed for its lack of management capacity. This has led to certain amount of inertia (in anticipation of decisions).

- Insufficient commitment was fostered at the level of individual companies in the pre-covenant phase and also later in the implementing phase, the covenant has been too much the domain of the Ministry of SZW and employers' and employees' organisations (i.e. the BBC). On the level of *individual* construction companies too little support has been created.

0.3.2 Phase after 'Kijkduin' (September 2003-October 2005)

After nearly half of the duration period of the covenant had expired, the parties more or less brushed aside the quantitative objectives at the conference in Kijkduin (September 2003). Apart from that, they established priorities in the action plans. With this, the focus shifted to the implementation of the activities. After this (a lot of) progress was made in a number of areas. In the next subsection we discuss these results.

0.3.3 Implementing activities and reach

The topics which played a part in the Arboconvenant Bouw (physical stress, quartz, pressure of work, and OPS) and in the Convenant Arbovoorzichting had a different starting date and this led to implementation differences (sections 3.1 and 3.2).

Physical stress

- *Starting point:* The topic of physical stress has already been on the agenda for years. A lot of research had already been carried out and the topic had already taken shape politically.
- *Activities:* With regard to physical stress the policy regulation 'Tillen' ('Lifting') has been drawn up, partly under the influence of the BBC. Apart from that, attention has been paid to product development, (e.g. a new ergonomically improved brick trowel has been introduced) and within the companies a number of projects have been set up quickly.
- *Reach:* In 2005, Arbouw (a Dutch knowledge centre for the improvement of working conditions in the building industry) conducted the 'Evaluation occupational safety and health covenant physical stress carpenters, bricklayers and roadworkers' (Evaluatie Arboconvenant lichamelijke belasting bij timmerlieden, metselaars en stratenmakers). On the basis of this evaluation, it appears that the covenant objectives have hardly been met in 2005.

Pressure of work

- *Starting point:* The topic of work pressure is a relatively new topic in the construction sector.
- *Activities:* The result of this was that during the first half of the covenant, people mainly discussed the load of the concept in the BBC meetings, which, in the second half, led to a shift of the attention focus to the implementation of activities.

- *Reach*: Ultimately, improvements have been implemented in the company processes of approximately 30 companies. It is expected that these improvements in the company processes will lead to a decrease of the work pressure.

Quartz

- *Starting point*: In 1999, a new (lower) quartz limit was agreed upon. Technical precautions were lacking to realize this limiting value.
- *Activities*: With regard to the subject of quartz, the focus was on the development of quartz-reducing techniques.
- *Reach*: Forty appliances have been adapted. These appliances are important to twenty occupational groups. The adapted appliances are used in work in which the highest exposures to quartz occur, without the application of control measures. This concerns half of all construction work in which quartz is emitted. With regard to work in which lower quartz emissions occur, tools with sufficient technical precautions had already been available.

OPS

- *Starting point*: From the zero measurement OPS, it appeared that the topic of OPS hardly forms a problem in the building industry anymore.
- *Activities and reach*: Because eventually it turned out that OPS did not form a problem, the number of activities has been reduced to one, the publication of a brochure (4,000 copies).

Convenant Arbovoorzichting (section 3.2)

As mentioned earlier, the information covenant had a double objective: to provide information and to reintegrate twenty partially disabled construction workers.

- *Starting point*: The Convenant Arbovoorzichting started approximately a year and a half earlier than the Arboconvenant Bouw. The information covenant started earlier because of a collective bargaining agreement.
- *Activities and reach*: The safety and health information officials made 12,541 information visits. 102,551 people participated in these meetings. During these visits, relatively little attention (approximately 10 to 15% of the meetings) was paid to the covenant topics of the Arboconvenant Bouw. Eventually, eight of the twenty information officials (40%) found a new job. Eight spokespersons again became recipients of disablement insurance benefits (WAO), during or after the project.

The information officials of the Convenant Arbovoorzichting played a modest part in the Arboconvenant Bouw. Halfway through the Arboconvenant Bouw the project was successfully brought under one umbrella. The fact that two consultancy firms were involved in the implementation process complicated and delayed the work process. After both covenants had been geared to each other, the Arboconvenant Bouw had not developed enough products and projects for the information officials to communicate about. It appears from the project evaluation of the safety and health information officials that attention was

mainly paid to topics which were not among the spearheads of the Arboconvenant Bouw.

The realized projects mentioned above have a potentially enduring quality. This appears, for instance, from the fact that the developed quartz-reducing techniques are expected to appear on the market soon. Apart from that, during the covenant structural improvements in working conditions (notably with regard to pressure of work and physical stress) have been worked on at approximately two hundred companies.¹ In conclusion, the parties provided financial means in order to guarantee that the results will be taken up in future covenants. Arbouw has been appointed as the institute that will ensure this.

0.4 Judgement on the Arboconvenant Bouw (chapter 4)

On the basis of the conducted research, Regioplan states that the objectives of the Arboconvenant Bouw, which was signed by all the parties in October 2001, have not been achieved. The gap between the initial objectives and the concrete results is as yet substantial. At this moment, the success of the fact that the topic of work pressure was put on the agenda (see section 0.3) bears no relation to the objective: 'ten percent of the high-risk population experiences less pressure of work after the covenant period'. Despite the fact that the ambition level was high at the onset of the covenant, the question may be asked if, in view of the available budget (nearly € 15 million) and the duration period of four years, the achieved results are good enough. The covenant parties and the implementing organisation both failed to come up to the mark, especially in the phase before the Arbocovenant Bouw was signed and in the first phase of the duration period of the covenant.

The parties themselves judge the Arboconvenant Bouw positively. Although they agree that the objectives have not been met, the fact that structural and collective attention has been raised (again) to working conditions in the sector is regarded as positive. The satisfaction of the parties is mainly based on the second part of the covenant, in which priorities have been established and large numbers of projects have been realized.

On the basis of this evaluation we appoint the following learning points (section 4.2):

- *Formulate realistic objectives*
The (quantitative) objectives were unrealistic. They could be ambition levels for ten years hence.²
- *Work out action plans as detailed as possible*

¹ For an overview of the activities and projects see chapter 3 and enclosures 4 and 5.

² So as to leave no doubt: we are not of the opinion that the ambition levels should be lowered, on the contrary. Choose a high ambition level (*outcome*) and don't make things too easy on the trade (and yourself). At the same time, be realistic on the short and medium term and formulate this *output* in your action plans.

The action plans should be *implementation plans*, which indicate clearly who will do what and what are the deadlines (choose appropriate budgets and priorities).

- *Create support for the action plans (and the objectives)*

The action plans should be supported by the trade, and preferably also by the individual construction firms. Both employers and employees need to be reached, the latter group may be reached through e.g. the works council. One should prevent the action plans (or the objectives) to become a subject of discussion on the short term.

- *Choose one implementing organisation for all the phases of the covenant*

Prevent changing consultancy firms, because a lot of acquired knowledge may be lost this way. The choice is not always easy, because what is needed is not only a content-related, but also a process-related contribution. In addition to this, different interests and preferences of the parties play a part.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorklichting

In het regeerakkoord van 1998-2002 werd aangekondigd dat het arbobeleid zou worden geïntensiveerd. Dit diende voor een belangrijk deel te geschieden door arboconvenanten af te sluiten tussen drie partijen: werkgevers, werknemers en overheid. Arboconvenanten zijn een belangrijk middel om de arbeidsomstandigheden in een branche te verbeteren, het ziekteverzuim terug te dringen en het aantal mensen dat arbeidsongeschikt raakt te verlagen.

De kosten die gemoeid zijn met de convenanten worden deels door de overheid en deels door de sector gedragen. Uitgangspunt hierbij is dat de overheid (het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) maximaal de helft van de kosten betaalt. De bouw kent twee arboconvenanten: het Arbocovenant Bouw en het Convenant Arbovoorklichting. Deze twee convenanten passen in een langere traditie om de arbeidsomstandigheden in de bouwsector te verbeteren. Het Arboconvenant Bouw had als uitvoeringsnaam *Werkgoed*.

In dit rapport evalueert Regioplan Beleidsonderzoek het Arboconvenant Bouw. Deze evaluatie vindt plaats tegen het einde van de looptijd van het convenant. Omdat het Arboconvenant Bouw en het Convenant Arbovoorklichting met elkaar samenhangen, wordt in dit evaluatierapport, daar waar dit relevant is, ook aandacht besteed aan het voorlichtingsconvenant.

1.2 Fasering Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorklichting

Arboconvenanten komen stapsgewijs tot stand. We onderscheiden de volgende drie fasen:

- Fase 1: Intentieverklaring
In de intentieverklaring (het preconvenant) leggen de deelnemende partijen vast afspraken te maken over de vermindering van één of meer arbeidsrisico's.
- Fase 2: Preconvenantsfase
Na de ondertekening van de intentieverklaring is de branchebegeleidingscommissie (BBC) ingesteld. Zij heeft de doelstellingen en plannen van aanpak voor het Arboconvenant Bouw in deze fase geformuleerd.
- Fase 3: Convenantsfase
Na de ondertekening van het arboconvenant volgt de uitvoering van de maatregelen. De BBC bewaakt de voortgang en evalueert de convenantsafspraken. Een projectdirecteur draagt zorg voor de uitvoering.

1.2.1 De intentieverklaring (Fase 1: 1999-maart 2000)

De Intentieverklaring Arboconvenanten Bouw is op 28 maart 2000 ondertekend door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), FNV Bouw,

Hout- en Bouwbond CNV en AVBB/Bouwend Nederland.¹ In de intentieverklaring zijn de volgende onderwerpen benoemd:

Organisch Psychosyndroom (OPS)

OPS is een aandoening aan het centrale zenuwstelsel, veroorzaakt door oplosmiddelen. In Nederland wordt naar schatting een half miljoen mensen regelmatig blootgesteld aan organische oplosmiddelen tijdens het uitoefenen van hun beroep. Oplosmiddelen zijn vluchtige (makkelijk verdampende) stoffen waarin andere stoffen oplossen (bijvoorbeeld terpentijn, benzeen en alcohol). Oplosmiddelen komen bij gebruik op de werkplek vrij. De schadelijke dampen worden door de werknemer ingeademd of via de huid in het lichaam opgenomen.

Werkdruk

Het is moeilijk om werkdruk op 'harde wijze' te definiëren. Over het algemeen gaat het erom dat mensen structureel niet (of met grote moeite) kunnen voldoen aan de gestelde taakeisen, doordat die te hoog of te veel zijn.

Reïntegratie van arbeidsgehandicapte bouwwerknemers

De branche wilde (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte bouwwerknemers (20 fte's) laten reïntegreren als arbovoorlichter.

De drie genoemde onderwerpen komen voort uit CAO-afspraken. Naast de drie onderwerpen stelden de partijen zich ten doel aandacht te besteden aan:

Fysieke belasting

Fysieke belasting geldt in de bouw als een van de belangrijkste oorzaken van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Het gaat om rugklachten en klachten aan nek, schouders of armen.

Kwarts

Bij het bewerken van veelgebruikte kwartshoudende bouwmaterialen zoals beton, zandcementmengsels, baksteen, natuursteensoorten en kalkzandsteen komt kwartsstof vrij. Kwartsstof kan bij inademing diep in de longen terechtkomen en daar achterblijven. Door de reactie van het lichaam op dit stof verstart het longweefsel. Het gevolg is dat de longen het lichaam steeds moeilijker van voldoende zuurstof kunnen voorzien. Deze longziekte, silicose (stoflongen) genoemd, kan in een vergevorderd stadium tot de dood leiden.

Verder is in de intentieverklaring opgenomen dat indien de BBC het van belang acht om een of meerdere partners buiten de bouw (bijvoorbeeld architecten, onderaannemers, toeleveranciers van bouwmaterialen) bij het Arboconvenant Bouw te betrekken, zij medeondertekenaar kunnen zijn van de afspraken in het convenant.

¹ Het AVBB was een koelorganisatie die een groot aantal brancheorganisaties in de bouw verenigde, waaronder BouwNed, VIANED en de leden van CONGA. In december 2004 is het AVBB na een fusie met een aantal lidverenigingen, waaronder BouwNed, VIANED, Bolegbo-vok en vocBetonbouw overgegaan in Bouwend Nederland. De lidverenigingen van CONGA zijn geen lid van Bouwend Nederland.

Het onderwerp reïntegratie van 20 fte's arbeidsgehandicapte bouwwerknemers is door partijen met voorrang besproken, zodat zij gelijktijdig met het tekenen van de hiervoor genoemde Intentieverklaring reeds een convenant konden sluiten. Dit is het Convenant Arbovoorlichting. Dit convenant is daarmee ondertekend op een moment (maart 2000) dat voor het Arboconvenant Bouw nog een traject naar de ondertekening van het convenant diende plaats te vinden (zie fase 2 en 3).

Het Convenant Arbovoorlichting is inhoudelijk begeleid door de partijen uit de BBC van het Arboconvenant Bouw en valt ook onder de verantwoordelijkheid van de BBC. Voor het Convenant Arbovoorlichting is een aparte werkgroep ingesteld: de Werkgroep Arbovoorlichters (WAV). Deze werkgroep, die een grote mate van autonomie bezat, bestond uit vertegenwoordigers van SZW, FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV, AVBB/Bouwend Nederland, CONGA, Het Zwarte Corps, Arbouw, Aboma+Keboma en Stichting Aktiev. Het Convenant Arbovoorlichting had een dubbele doelstelling: arbovoorlichting geven en twintig WAO'ers reïntegreren.

Het voorlichtingsconvenant is in mei 2000 met de uitvoering van start gegaan. De uitvoering is neergelegd bij Aboma+Keboma. Deze organisatie richt zich op het verhogen van de veiligheid in de bouwnijverheid en aanverwante branches. Het project werd door Aboma+Keboma ondergebracht in de hiervoor door haar opgerichte Stichting Aktiev.² In 2003 zijn de voorlichters van het Convenant Arbovoorlichting gaan werken onder de uitvoeringsnaam van het Arboconvenant Bouw: Werkgoed (zie fase 3).

1.2.2 Preconvenantsfase (Fase 2: maart 2000-oktober 2001)

De BBC van het Arboconvenant Bouw heeft zich na ondertekening van de intentieverklaring beziggehouden met de inhoud van het convenant en de plannen van aanpak en de doelstellingen voor de vier (overgebleven) thema's (fysieke belasting, kwarts, werkdruk, OPS). Hierin is de BBC ondersteund door het adviesbureau Andersson Elffers Felix (AEF).

In de plannen van aanpak zijn voor elk van de vier onderwerpen nulmetingen opgenomen. Deze nulmetingen voor fysieke belasting, kwarts, werkdruk en OPS zijn verricht door Arbouw.³ De oorspronkelijke doelstellingen zijn:

Doelstellingen fysieke belasting

- 90 procent van de risicopopulatie en van haar werkgevers weet hoe fysieke overbelasting ontstaat en voorkomen kan worden.
- 10 procent van de risicopopulatie rapporteert na de convenantsperiode minder klachten aan bewegingsapparaat (rug, armen en benen).
- De aanbevelingen die worden genoemd in de A-bladen zijn geïmplementeerd door de bedrijven waarop de aanbevelingen zijn gericht.

² Aktiev staat voor Aboma+Keboma ter (re)integratie en voorlichting.

³ Voor de nulmeting werkdruk heeft Arbouw onder meer gebruikgemaakt van bestanden van de Rijksuniversiteit Groningen.

De risicopopulatie voor fysieke belasting bestaat primair uit de beroepsgroepen metselaars, stratenmakers, steigerbouwers, betonstaalvlechters, voegers, dakdekkers en tegelzetters. Daarnaast richten de convenantsmaatregelen zich tot de beroepsgroepen timmerlieden en kabel- en buizenleggers voor zover (onderdelen van) A-bladen met betrekking tot fysieke belasting daarop van toepassing zijn.

Doelstellingen werkdruk

- 80 procent van de risicopopulatie en van haar werkgevers weet hoe werkdruk kan ontstaan en kan worden voorkomen.
- De maatregelen ter vermindering van de werkdruk worden daadwerkelijk doorgevoerd in de bedrijven.
- 10 procent van de risicopopulatie ervaart na de convenantsperiode minder werkdruk.
- Alle basisoorzaken voor werkdruk in de keten - architect/ontwerper, opdrachtgever, uitvoerder, onderaannemer - zijn geïnventariseerd, voldoende geconcretiseerd en er is daadwerkelijk een begin gemaakt met het uitvoeren van de maatregelen.

De risicopopulatie voor werkdruk bestaat primair uit: stafpersoneel (bijvoorbeeld de werkvoorbereider en calculator), uitvoerder, betonstaalvlechter, heier, machinaal houtbewerker en machinist met name van de torenkraan.

Doelstellingen kwarts

- 90 procent van de risicopopulatie en van haar werkgevers weet wat de gezondheidseffecten van kwartsstof kunnen zijn en wat de gevolgen op de langere termijn kunnen zijn.
- Voor 90 procent van de werkzaamheden zijn adequate technieken om kwartsstof te beheersen en/of maatregelen beschikbaar.
- De actieve blootstelling aan kwartsstof is voor 50 procent van de risicopopulatie aan de bron teruggebracht tot onder de grenswaarde ($0,075 \text{ mg/m}^3$).
- 100 procent van de bedrijven passen de beleidsregel kwarts daadwerkelijk toe, dan wel hebben maatregelen genomen waarmee eenzelfde resultaat wordt bereikt.

De risicopopulatie voor kwarts bestaat primair uit de bouwplaatsmedewerkers die werkzaamheden verrichten, waarbij zonder beheersmaatregelen structureel blootstellingen aan kwartsstof optreden boven de wettelijke grenswaarde ($0,075 \text{ mg/m}^3$). Het gaat daarbij onder meer om werkzaamheden als asfalt frezen, slijpen, boren, boucharderen, het mengen van droge mortels en diverse sloopwerkzaamheden.

Doelstellingen OPS

- 90 procent van de risicopopulatie en van haar werkgevers weet hoe OPS ontstaat en kan worden voorkomen.
- Voor 100 procent van de producten die oplosmiddelen bevatten is bekend of, en zo ja, welke vervangingsmogelijkheden technisch uitvoerbaar, economisch haalbaar en gezondheidkundig aanvaardbaar zijn.

- De actieve blootstelling aan producten die oplosmiddelen bevatten, is voor 50 procent van de risicopopulatie teruggebracht door toepassing van vervangingsmogelijkheden.
- 100 procent van de bedrijven past de beleidsregel over oplosmiddelenhoudende verven toe.

In het Arboconvenant Bouw zijn genoemd als mogelijke beroepsgroepen die tot de risicopopulatie kunnen behoren: asfaltverwerker (waaronder de asfaltlaborant), betonreparateur, bekistingtimmerman, kabel- en buizenlegger, machinaal houtbewerker, rioolreparateur, steigerbouwer (industrie), tegelzetter (wand- en vloertegels), kitter/purder, voeger (nieuwbouw, renovatie, restauratie) en wegmarkeerder.

1.2.3 Convenantsfase (Fase 3: oktober 2001-oktober 2005)

Op 2 oktober 2001 is het Arboconvenant Bouw ondertekend door SZW, FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV en AVBB/Bouwend Nederland. Het Arboconvenant Bouw eindigt, na een looptijd van vier jaar, in oktober 2005. Het totale bedrag dat de partijen beschikbaar hebben gesteld voor dit convenant bedraagt 7.187.504 euro.⁴

In de tekst van het Arboconvenant Bouw is opgenomen dat de partijen zich verplichten tot de uitvoering van de plannen van aanpak van de vier thema's waar het Arboconvenant Bouw zich op richt: fysieke belasting, kwarts, werkdruk en OPS. Deze plannen van aanpak zijn halverwege de convenantsperiode aangepast. Dit is gebeurd tijdens een conferentie in Kijkduin.

Via een sideletter hebben acht brancheorganisaties⁵ de doelstellingen van het Arboconvenant Bouw en het bijbehorende Plan van Aanpak Kwarts onderschreven. Verder zijn CONGA, die bestaat uit zeven gespecialiseerde aannemersbranches, en de bond van machinepersoneel (HZC) bij het convenant betrokken. Voor CONGA betekent dit dat men lid was van de BBC en van de werkgroepen, voor HZC geldt dat men lid was van de werkgroepen.

Het Arboconvenant Bouw is bestuurlijk aangestuurd door de BBC. Zij bestond uit vertegenwoordigers van SZW, Hout- en Bouwbond CNV, FNV Bouw en AVBB/Bouwend Nederland. De BBC heeft gedurende de uitvoeringsfase van het convenant voor een technisch voorzitterschap gekozen (directeur Arbouw). De vier convenantsonderwerpen kennen elk een aparte werkgroep. In deze werkgroepen zijn zowel de convenantspartijen als inhoudelijke experts vertegenwoordigd.

⁴ Voor beide convenanten bedroeg het budget 15 miljoen euro.

⁵ Verbond van Aannemers van Sloopwerken (BABEX), Branchevereniging Mobiele Recycling (BMR), Branchevereniging Recycling Breken en Sorteren (BRBS), Nederlands Verbond Toelevering Bouw (NVTB), Vereniging van Betonboorbedrijven (VBB), Vereniging van gecertificeerde Betonreparatiebedrijven (VBR), Vereniging van Sloopaannemers (VS) en Vereniging Metaalbeschermingsbedrijven (VMB).

Het Arboconvenant Bouw is vanaf eind 2001 uitgevoerd door TNO Arbeid.⁶ De uitvoering heeft sinds eind 2002 plaatsgevonden onder de naam Werkgoed. Het Convenant Arbovoorlichting is in 2003 gaan werken onder de paraplu van Werkgoed. Voor de communicatie is gebruikgemaakt van diensten van het bureau DeJong&Verder.

Rond de onderwerpen zijn gedurende de looptijd van het convenant verschillende activiteiten georganiseerd en zijn verschillende producten tot stand gekomen. Deze producten en activiteiten waren erop gericht om de doelstelling voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden te halen. Ter illustratie een paar voorbeelden:

Fysieke belasting

Het gebruik van hulpmiddelen vermindert de fysieke belasting van de werknemer. Dit betekent minder klachten, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In het project *Hulpmiddelen Helpen* gaan bedrijven onder begeleiding van hun arbodiensten (ArboDuo of Arboned) onderzoeken of ze het gebruik van hulpmiddelen (meer en beter) kunnen integreren in hun dagelijkse praktijk.

Kwarts

Kwartsstof is schadelijk voor de gezondheid. Kwartstof komt vrij bij bewerkingen van steenachtige materialen zoals frezen, zagen, boren en slijpen. In het kader van het convenant zijn door TNO Bouw kwartsreducerende technieken ontwikkeld.

Werkdruk

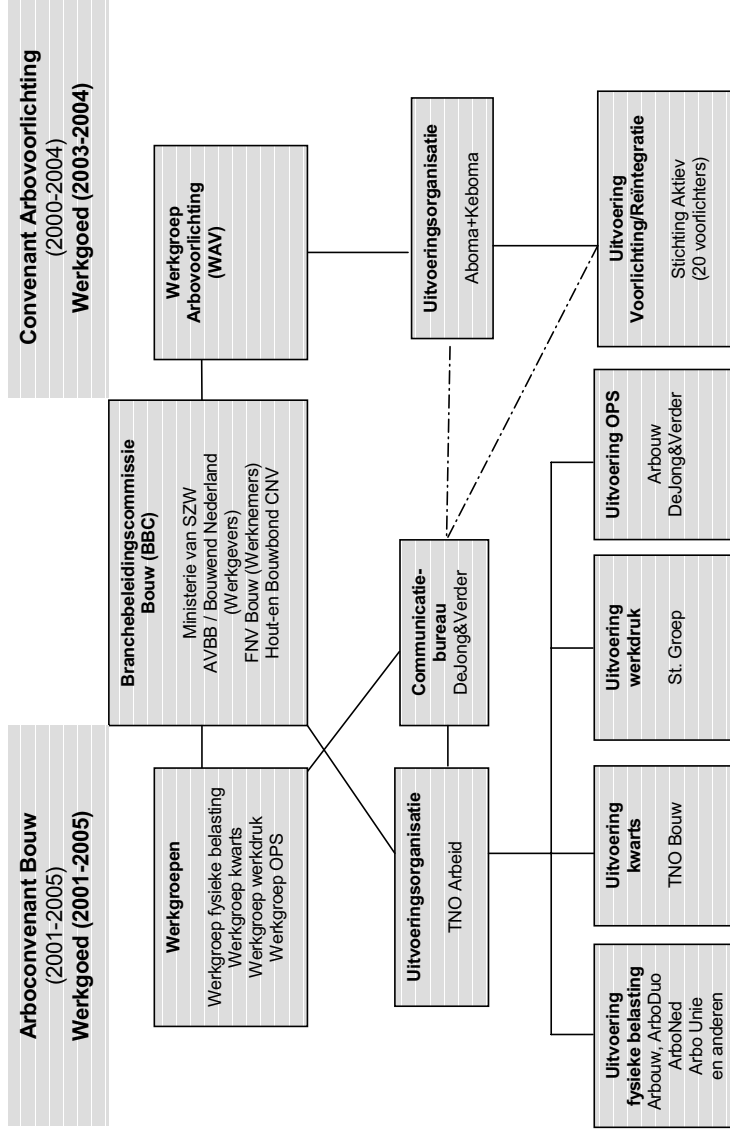
Aan het onderwerp werkdruk is onder de naam *Anders organiseren in de Bouw* aandacht besteed. Dit 'Anders organiseren' dient te leiden tot een verlaging van de werkdruk. Een bedrijfsscan is een van de activiteiten die in het kader van het onderwerp werkdruk zijn ontwikkeld. In twee projecten zijn met name op communicatie gerichte methoden ontwikkeld om de problemen in de overdracht van kantoor naar uitvoering en tussen uitvoerende partijen in het bouwproces te voorkomen.

1.3 Schema Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorlichting

De BBC, waarin AVBB/Bouwend Nederland, Hout- en Bouwbond CNV, FNV Bouw en SZW zitting hadden, is verantwoordelijk voor het Arboconvenant Bouw en het Convenant Arbovoorlichting. De organisatiestructuur van beide convenanten kan als volgt worden weergegeven.

⁶ Inmiddels is de organisatie van TNO gewijzigd, daarom wordt in het vervolg van dit rapport alleen de naam TNO gebruikt om te verwijzen naar dit onderdeel van de TNO-organisatie.

⁷ Voor een uitgebreid overzicht van de activiteiten en de producten die voor het Arboconvenant Bouw zijn ontwikkeld, zie bijlage 4 en 5.



1.4 Onderzoeksvragen

Tegen het einde van de looptijd van het Arboconvenant Bouw heeft Regioplan Beleidsonderzoek de opdracht gekregen om het Arboconvenant Bouw te evalueren. Regioplan is hierbij gevraagd om een procesevaluatie te houden. Om zicht te geven op de (procesmatige) ontwikkelingen en effecten van het convenant binnen de sector, zijn voor deze eindevaluatie de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Preconvenantsfase tot en met ondertekening (hoofdstuk 2)

Hoe zijn de partijen tot elkaar gekomen? Heeft daarbij iemand het voortouw genomen? Welke onderwerpen zijn in deze fase benoemd en hoe is een keuze gemaakt voor de vier onderwerpen zoals deze nu zijn opgenomen in het Arboconvenant Bouw?

2. Doelstellingen (paragraaf 2.2)

Wat was de uitgangssituatie van de kwantitatieve doelen zoals die hierboven is geformuleerd? Waarom is destijds gekozen voor bepaalde kwantitatieve formuleringen? Op basis van welke inzichten is een percentage gekozen?

3. Plan van aanpak

Hoe zijn projecten geformuleerd, opgezet en uitgevoerd? Welke rol hebben de partijen daarbij gespeeld? (paragraaf 2.3).

Specifiek kijken we naar:

- de rol van de uitvoeringsorganisatie (3.4.1);
- de wijzigingen die zijn doorgevoerd naar aanleiding van de conferentie van de partijen in 'Kijkduin' (paragraaf 3.3.1).

4. Realisatie en bereik maatregelen (paragraaf 3.1)

In welke mate zijn de maatregelen afkomstig uit het oorspronkelijke plan van aanpak dan wel de aangepaste versie daadwerkelijk geïmplementeerd? In welke mate hebben deze maatregelen de werkvloer bereikt of bereiken ze binnen afzienbare tijd de werkvloer?

5. De rol van de arbovoorlichters (paragraaf 3.2.2)

Wat is het effect van de arbovoorlichters op veilig en gezond werken in de bouw? Is aan te geven welke succes- en faalfactoren een rol hebben gespeeld (gezien de doelen van het convenant)?

6. Proces en krachtenveld (paragraaf 3.3.3)

Hoe ervaren de diverse betrokkenen het proces van het arboconvenant? Op welke wijze hebben de onderlinge relaties en (mogelijke) belangentegenstellingen remmend gewerkt of stimulerend bijgedragen tot de implementatie van de maatregelen en de realisatie van de doelstellingen?

7. Verspreiding good practices (paragraaf 4.1)

Welke activiteiten en producten zijn te bestempelen als good practices?

8. Duurzaamheid resultaten (paragraaf 3.5)

Welke structurele voorzieningen (de borging) zijn getroffen voor een duurzame doorwerking van de arbomaatregelen uit het convenant.

9. Doelmatigheid (paragraaf 4.1 en 4.2)

Hoe is de implementatie verlopen, wat zijn succes- en faalfactoren?

De BBC heeft ervoor gekozen om drie vragen niet te laten beantwoorden. Het gaat om de volgende drie vragen:

- Doelbereik. Zijn de kwantitatieve doelstellingen, zoals die zijn vastgelegd in het convenant, gehaald?
- Doeltreffendheid. In welke mate hebben de geïmplementeerde maatregelen daadwerkelijk bijgedragen aan het halen van de doelstellingen?
- Kosten versus baten. Wat heeft het convenant gekost en wegen de opbrengsten hier geheel of gedeeltelijk tegenop?

Voor het niet beantwoorden van deze vragen waren twee redenen. Allereerst zitten sommige maatregelen en instrumenten nog in een zodanige fase dat het nog niet mogelijk is de effecten nu al te meten. Ten tweede is voor aanvang van het convenant geen eenduidige nulmeting uitgevoerd.⁸ Er zijn wel metingen verricht die zijn opgenomen in de plannen van aanpak. Aansluitend heeft in het convenantstraject geen monitoring plaatsgevonden. Dit had te maken met het feit dat de uitvoering pas na twee jaar echt op gang kwam. De BBC besloot haar aandacht volledig te richten op het ontwikkelen en implementeren van de activiteiten en de tussenevaluatie en eindevaluatie samen te voegen.

Het gevolg hiervan is dat het momenteel methodologisch vrijwel onmogelijk is om de geboekte kwantitatieve resultaten valide te meten en toe te schrijven aan de uitgevoerde maatregelen. Vanzelfsprekend spelen de vragen naar doelbereik, doeltreffendheid en kosten/baten in deze evaluatie op de achtergrond wel een rol.

1.5 Onderzoeksaanpak

Op grond van de hiervoor beschreven onderzoeksvragen en rekening houdend met de specifieke situatie van het Arboconvenant Bouw, heeft Regioplan de volgende onderzoeksaanpak gehanteerd:

1. raadplegen beschikbaar schriftelijk materiaal (over convenant en procesgang);
2. raadplegen secundaire bronnen (onder andere nulmetingen, vervolgonderzoek, Arbouw, Economisch Instituut voor de Bouw en Verkeer (EIV), CBS, Arbeidsinspectie (AI), SZW, UWV en arbodiensten);

⁸ Voor het onderwerp fysieke belasting zijn wel eenduidige nulmetingen uitgevoerd. Arbouw heeft in samenwerking met het AMC Amsterdam en het Coronel Instituut in 2005 de Evaluatie Arboconvenant lichamelijke belasting bij timmerlieden, metselaars en stratenmakers verricht.

3. raadplegen interviewverslagen Convenant Arbovoorlichting;
4. interviews met sleutelinformanten (BBC, projectuitvoering, kwarts en OPS-experts, fysieke belasting en werkdruk);⁹
5. interviews met werkgevers en werknemers en bedrijfs- en/of bouwplaatsbezoeken.

Allereerst zijn schriftelijk materiaal en secundaire bronnen geraadpleegd. Vervolgens zijn met gerichte vragen de sleutelinformanten geïnterviewd, is met werkgevers en werknemers gesproken en zijn bedrijven bezocht.

1.6 Leeswijzer

We refereren in het rapport aan partijen en overige betrokken organisaties bij het Arboconvenant Bouw. Met (convenants)partijen bedoelen wij de ondertekenaars van het convenant: de werkgevers AVBB/Bouwend Nederland; de werknemers Hout- en Bouwbond CNV en FNV Bouw en SZW. Onder de andere organisaties verstaan wij onder meer de uitvoeringsorganisatie TNO, Arbouw, Aboma+Keboma, communicatiebureau DeJong&Verder en drie arbodiensten.¹⁰ Het rapport kent de volgende opbouw:

In de hoofdstukken 2 en 3 worden de verschillende partijen en andere organisaties die geparticipeerd hebben in het Arboconvenant Bouw aan het woord gelaten. In hoofdstuk 2 besteden we aandacht aan de fase die voorafging aan het convenant. In deze fase is een aantal beslissingen genomen die van invloed is geweest op het vervolg van het Arboconvenant Bouw. Hierbij komen onder andere de plannen van aanpak en doelstellingen aan bod.

In hoofdstuk 3 gaan we vervolgens in op de uitvoeringsfase. Hierbij beschrijven we de activiteiten (output) en het proces. Zo staan we onder meer stil bij de relatie tussen het functioneren van de branchebegeleidingscommissie Bouw (BBC) en de uitvoeringsorganisatie, de opbrengsten van het Arboconvenant Bouw en de borging van het Arboconvenant Bouw.

In hoofdstuk 4 geeft Regioplan een oordeel over het Arboconvenant Bouw. Hierin nemen we (Regioplan) stelling. In dit hoofdstuk trekken we onze onderzoeksconclusies. Op basis van deze conclusies formuleren we een aantal aanbevelingen.

⁹ Voor een overzicht van de sleutelinformanten zie bijlage 2.

¹⁰ Voor een overzicht van de bij het convenant betrokken partijen en organisaties zie bijlage 1.

2 TOTSTANDKOMING VAN HET ARBOCONVENANT BOUW

In dit hoofdstuk behandelen we de periode voor de tekening van het Arboconvenant Bouw. In grote lijnen gaat het hier om de periode tussen de ondertekening van de intentieverklaring (maart 2000) en de ondertekening van het convenant (oktober 2001):

- **Fase 1: Intentieverklaring**
Met de intentieverklaring gaven de deelnemende partijen aan afspraken te willen maken over de vermindering van een aantal arbeidsrisico's. Deze arbeidsrisico's zijn fysieke belasting, kwarts, werkdruk en OPS.¹
- **Fase 2: Preconvenantsfase**
Op weg naar de ondertekening van het convenant is na de ondertekening van de Intentieverklaring een branchebegeleidingscommissie (BBC) ingesteld die bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeverspartijen en de overheid. De BBC van het Arboconvenant Bouw heeft zich na ondertekening van de intentieverklaring beziggehouden met de inhoud van het convenant en de plannen van aanpak en de doelstellingen voor de vier convenantsonderwerpen (fysieke belasting, kwarts, werkdruk, OPS). Hierin is de BBC ondersteund door het adviesbureau Andersson Elffers Felix (AEF).

Uit deze twee fasen bespreken we een aantal facetten die van invloed zijn geweest op de uitvoeringsfase van het convenant. De uitvoeringsfase wordt verder besproken in hoofdstuk 3.

Achtereenvolgens gaan we in op:

- de bijdrage van de betrokken partijen (paragraaf 2.1);
- de formulering van de convenantsdoelstellingen (paragraaf 2.2);
- het opstellen van de plannen van aanpak (paragraaf 2.3);
- keuze van de uitvoeringsorganisatie (paragraaf 2.4);
- conclusies (paragraaf 2.5).

2.1 Bijdrage van betrokken partijen aan totstandkoming van convenant

Draagvlak

Het Arboconvenant Bouw is tot stand gekomen op initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Dit initiatief hoorde bij de algemene beleidslijn om tot sectorale arboconvenanten te komen. SZW vond dat de arbeidsomstandigheden in de bouw extra aandacht verdienen.

¹ Daarnaast is in de Intentieverklaring ook opgenomen dat aandacht besteed zou worden aan de reintegratie van 20 fte's arbeidsgehandicapte bouwwerknemers. Dit onderwerp is ondergebracht in het Convenant Arbovoorkoming.

Volgens SZW bestond onder de werkgevers in de pre-intentieverklaringsfase nog enige weerstand tegen het afsluiten van een nieuw arboconvenant in de bouw. Daarom heeft SZW in de pre-intentieverklaringsfase contact gezocht met de werkgevers. De weerstand van de werkgevers was volgens SZW voornamelijk gebaseerd op de ervaring met een vorige Arboconvenant in de Bouw. Dit convenant was achteraf te theoretisch. Vanuit SZW is aangegeven dat het met het nieuwe convenant de bedoeling was om op een meer praktische wijze aan de slag te gaan. De sociale partners hebben vervolgens bij CAO-onderhandelingen afspraken gemaakt over een aantal onderwerpen.

Volgens FNV Bouw is in het CAO-overleg hoog ingezet op verbetering van arbeidsomstandigheden, omdat werknemers goede arbeidsomstandigheden een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden vinden. Werkgevers waren aanvankelijk enigszins terughoudend, maar hebben tegelijkertijd aangegeven het van groot belang te achten dat er goede convenanten komen en dat ze daar hun volledige medewerking aan willen verlenen.

Betrokken partijen

De totale bouwsector bestaat uit een groot aantal verschillende branches. Dit heeft te maken met de structuur van de bouwketen. Verschillende werkzaamheden vallen onder verschillende branches. In deze keten gaat het onder meer om de afbouwsector, funderingsbranche, houthandel en timmerindustrie, installatiebranche, maar ook architectenbureaus en onderhoudswerkzaamheden. De verschillende branches hebben een eigen (overleg)structuur met ieder hun eigen CAO. Dit maakt de afstemming ingewikkeld.

Een respondent van een werkgeverspartij vindt dat het voor het draagvlak van het convenant beter was geweest om vanaf het begin af aan commitment te vragen van meerdere partijen. Een werkgeversorganisatie die later bij het convenant betrokken is geraakt, bevestigt dit beeld. De verwachtingen die zij voor hun organisatie van het convenant hadden, waren niet hooggespannen, omdat ze alleen maar via een werkgroep bij het proces waren betrokken en geen plaats hadden in de BBC van het convenant.

Een respondent van een werkgeverspartij spreekt ten aanzien van de ketenstructuur over een gemiste kans om partijen buiten de bouw niet bij het convenant te betrekken. Deze respondent van een werkgeverspartij plaatst daarbij ook de kanttekening dat een toename van de aan het convenant deelnemende partijen de besluitvorming naar alle waarschijnlijkheid zou bemoeilijken.

SZW heeft er uiteindelijk voor gekozen om de Intentieverklaring door drie partijen te laten ondertekenen: FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV en Algemeen Verbond Bouwbedrijf (AVBB)/Bouwend Nederland. De lidverenigingen van de CONGA waren gedurende het grootste deel van de looptijd van het convenant lid van de AVBB. Via een sideletter hebben acht brancheorganisaties de doelstellingen van het Arboconvenant Bouw en het bijbehorende Plan van Aanpak

Kwarts onderschreven.² Daarnaast is de bond van machinepersoneel (HZZ) bij het convenant betrokken.

2.2 Doelstellingen van het convenant

*Kwantitatieve doelstellingen*³

De doelstellingen van het Arboconvenant Bouw zijn geformuleerd voor de ondertekening van het convenant. De doelstellingen waren de uitkomst van onderhandelingen tussen de verschillende partijen. Uit de notulen van de BBC-vergadering blijkt dat twee uitgangspunten een rol hebben gespeeld:⁴

- BBC streeft naar realistische doelstellingen.
- Doelstellingen en de te nemen maatregelen moeten zich vooral richten op concrete activiteiten, niet op beroepsgroepen.

De werkgevers vullen aan dat:

- Doelstellingen niet vervuld mochten worden door arbeidsomstandigheden uit het verleden. Ter illustratie: Een persoon wordt nu ziek, omdat hij of zij in het verleden op ongezonde wijze gewerkt heeft. Bijvoorbeeld een bouwmedewerker die na jaren ongezond tillen een versleten rug heeft.

Oordeel

Partijen en overige betrokkenen vinden de doelstelling achteraf onrealistisch. Verder zijn enkele partijen van mening dat de doelstellingen te eenzijdig gericht zijn op outcome.

Onrealistische doelstellingen

Ondanks dat de BBC aangaf te streven naar realistische doelstellingen, blijken partijen achteraf aan te geven dat de doelstellingen op dit punt tekortschieten. Een werknemerspartij geeft aan dat het goed is om ambities te formuleren, maar dat in dit geval sprake is geweest van te ambitieuze doelstellingen. Ook niet-directbetrokkenen vinden dat de doelstellingen onrealistisch waren. De uitvoeringsorganisatie spreekt van doelstellingen die weliswaar in theorie te halen zijn, maar in de praktijk nooit worden behaald. Verder geeft ArboDuo aan dat de doelstellingen te ambitieus zijn en getuigen van te veel idealisme, omdat in de bouwsector verbetering van de arbo niet hoog op de agenda staat.

² Verbond van Aannemers van Sloopwerken (BABEX), Branchevereniging Mobiele Recycling (BMR), Branchevereniging Recycling Breken en Sorteren (BRBS), Nederlands Verbond Toelevering Bouw (NVTB), Vereniging van Betonboorbedrijven (VBB), Vereniging van gecertificeerde Betonreparatiebedrijven (VBR), Vereniging van Sloopaannemers (VS) en Vereniging Metaalbeschermingsbedrijven (VMB).

³ Voor een overzicht van de doelstelling zie paragraaf 1.2.2).

⁴ Verslag 9e bijeenkomst BBC, 8 februari 2001.

Doelstellingen te eenzijdig gefocust op het beoogde effect (outcome)

De meeste (kwantitatieve) doelstellingen van het convenant zijn gericht op het beoogde effect (outcome).⁵ In de doelstellingen wordt geen aandacht besteed aan de inspanningen die men moet leveren om tot een effect te komen (output). Partijen vinden achteraf dat men meer aandacht had moeten besteden aan outputindicatoren. Zo vindt Hout- en Bouwbond CNV dat er op projectniveau concretere doelstellingen geformuleerd hadden moeten worden. De werkgevers bevestigen dit door aan te geven dat het wellicht zinvoller was geweest om minder sterk de focus te leggen op realisatie van de gewenste resultaten (outcome) en meer de focus te leggen op de realisatie van producten (output).

2.3 Plannen van aanpak

De gekozen onderwerpen

In het convenant is gekozen voor vier onderwerpen:

- fysieke belasting;
- werkdruk;
- kwarts;
- Organisch Psychosyndroom (OPS).

Volgens de werkgevers hebben deze onderwerpen in het kader van het convenant nauwelijks ter discussie gestaan. De onderwerpen werkdruk en OPS waren het resultaat van CAO-onderhandelingen. De onderwerpen fysieke belasting en kwarts zijn op voorspraak van SZW in het Arboconvenant Bouw opgenomen. Met uitzondering van het onderwerp OPS, waarover in een later stadium is besloten hieraan weinig aandacht te besteden⁶, vormden de gekozen onderwerpen volgens partijen ook de relevante arbeidsrisico's.

Oordeel over plannen van aanpak

AEF heeft vanuit een secretariaatsrol de plannen van aanpak opgesteld. De wijze waarop dit bureau in de preconvenantsfase ideeën bij verschillende partijen heeft losgemaakt, beoordelen de werkgevers als positief. Ondanks dit positieve geluid heerst bij partijen en de uitvoeringsorganisatie ontevredenheid over de uiteindelijke kwaliteit van de plannen van aanpak. De plannen van aanpak bestaan volgens partijen uit een *“schoenendoes vol met ideeën”* en is volgens één partij *“een brainstormlijst waarin rijp en groen niet van elkaar gescheiden zijn.”* Samengevat missen de plannen van aanpak volgens de partijen prioriteiten en ontbreekt het aan een gedegen uitwerking van de werkwijze. Verder bevatten de plannen van aanpak geen financiële uitwerking. Volgens de partijen en de uitvoeringsorganisatie heeft de stand van het beleidsproces,

⁵ Een doelstelling bij het onderwerp kwarts kent wel een outputcomponent.

⁶ Voor aanvang van de uitvoeringsfase van het convenant (ten tijde van de intentieverklaringfase) leek OPS een belangrijk arbo-onderwerp in de bouw. In de beginperiode van de looptijd van het convenant bleek echter, op basis van de Nulmeting OPS, dat OPS een relatief klein en aflopend probleem is in de bouw. Zo zijn veel kwalijke stoffen reeds vervangen.

tijdsdruk en de wisseling van bureau bijgedragen aan de ontevredenheid over de oorspronkelijke plannen van aanpak.

Beleidsproces was niet ver genoeg om plannen van aanpak te kunnen opstellen

Ten tijde van het opstellen van de plannen van aanpak waren partijen over de verschillende onderwerpen nog bezig met het onderhandelingsproces. Werkgevers- en werknemerspartijen en SZW hadden daardoor nog geen gezamenlijk uitgewerkte ideeën, die als input konden dienen voor een definitief plan van aanpak. Zo bespraken ze bijvoorbeeld voor het onderwerp werkdruk nog wat men voor de convenantsperiode onder dit begrip wenste te verstaan. Dit betekende dat men nog niet zo ver was dat men een gedeelde beleidsvisie had die feitelijk een startpunt vormt voor de plannen van aanpak. Hierdoor was het voor AEF lastig om goed uitgewerkte plannen van aanpak op te stellen.

Tijdsdruk

Omdat vanuit SZW eraan werd vastgehouden om binnen een bepaalde tijd tot een convenant te komen, was er onvoldoende tijd de plannen van aanpak goed uit te werken. Hierdoor was er onder de partijen weinig draagvlak voor de plannen van aanpak.

Discontinuïteit uitvoeringsbureaus en discontinuïteit binnen de BBC

AEF eindigde zijn betrokkenheid bij het convenant met het schrijven van de plannen van aanpak. AEF had echter geen uitvoeringsverantwoordelijkheid voor de plannen van aanpak. Dit zorgde er volgens de werkgevers voor dat AEF zich onvoldoende genoodzaakt zag om in de plannen van aanpak aan te geven wat op welke momenten uitgevoerd moest worden. In een later stadium bleek het voor het uitvoerende bureau TNO en voor BBC-leden lastig om te achterhalen wat AEF precies bedoelde met de verschillende activiteiten die opgenomen waren in de plannen van aanpak. Voor de BBC geldt dat achtergrondkennis over de plannen van aanpak soms ontbrak, omdat er, met uitzondering van de werkgevers, personele wisselingen in de samenstelling van de BBC zijn geweest.

2.4 Keuze van uitvoeringsorganisatie

Nadat AEF in de preconvenantsfase de plannen van aanpak verzorgde, is gekozen voor TNO Arbeid⁷ als bureau dat de uitvoering van het convenant voor zijn rekening nam. Zowel AEF als TNO komen van buiten de bouwsector. Er is tussentijds van bureau gewisseld omdat AEF enerzijds zelf geen interesse had om een rol in de uitvoering te vervullen, en er anderzijds binnen de BBC uiteindelijk te weinig draagvlak bestond voor deze organisatie. De keuze is toen, met name op voorspraak van de werknemerspartijen, gevallen op TNO. Partijen verwachtten dat TNO zowel procesmatige als inhoudelijke kennis in huis had.

⁷ Inmiddels is de organisatie van TNO gewijzigd. Voor het leesgemak wordt in het vervolg van dit rapport alleen de naam TNO gebruikt.

Als een reactie op de wisseling van bureaus en de keuze voor een organisatie die van buiten de bouwsector komt, geven twee partijen aan het achteraf logischer gevonden te hebben om één organisatie te kiezen die geworteld is in de bouw. Arbouw wordt achteraf door twee partijen gezien als de meest voor de hand liggende organisatie. Arbouw is door werkgevers- en werknemersorganisaties opgericht om de arbeidsomstandigheden in de bouwnijverheid te verbeteren en het ziekteverzuim te verminderen.

Toen een uitvoeringsorganisatie werd gekozen, bestond voor Arbouw binnen de BBC onvoldoende draagvlak. Volgens de voorzitter van de BBC wilden de werkgevers graag in zee met Aboma+Keboma, maar dit bleek voor de werknemerspartijen onbespreekbaar. Dit had er onder meer mee te maken dat Aboma+Keboma gezien werd als kennisinstituut op gebied van veiligheid, met te weinig kennis in huis over gezondheid.

2.5 Conclusies

Draagvlak

Het Arboconvenant Bouw is een initiatief van SZW. Volgens SZW bestond in de fase die voorafging aan de ondertekening van het convenant vanuit de werkgeverszijde nog enige weerstand tegen een arboconvenant. Deze weerstand kwam voort uit ervaringen met een vorig arboconvenant in de bouw, dat te theoretisch was. SZW heeft aangegeven dat het nieuwe convenant een veel praktischer insteek zou moeten hebben. Het vermoedt dat hiermee de weerstand bij de werkgevers is verlaagd. De sociale partners hebben bij CAO-onderhandelingen afspraken gemaakt over een aantal onderwerpen. Volgens FNV Bouw is in het CAO-overleg hoog ingezet op verbetering van arbeidsomstandigheden. Ook werkgevers hebben aangegeven het van groot belang te achten dat er goede convenanten komen en dat ze daar als werkgevers hun volledige medewerking aan willen verlenen.

Betrokken partijen

Het Arboconvenant Bouw is in eerst instantie ondertekend door SZW, FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV en AVBB/Bouwend Nederland. Langs andere wegen is nog een groot aantal andere partijen bij het convenant betrokken. SZW en een respondent van een werkgeverspartij laten weten dat het voor de betrokkenheid bij het convenant beter was geweest om (een deel van) deze organisaties vanaf het begin af aan bij het convenant te betrekken. Zo had in het convenant ook beter aandacht besteed kunnen worden aan de ketenaanpak.

Doelstellingen

De doelstellingen waren de uitkomst van onderhandelingen en brainstormsessies met de betrokken partijen. Bij deze onderhandelingen hebben de nulmetingen nauwelijks een rol gespeeld. Hoewel de BBC streefde naar realistische doelstellingen, worden de doelstellingen achteraf beoordeeld als onrealistisch en te weinig concreet.

Onderwerpen

Over de keuze van onderwerpen is weinig discussie geweest. De onderwerpen die deels voortkomen uit CAO-onderhandelingen en deels door SZW zijn ingebracht, worden met uitzondering van OPS, gezien als de onderwerpen die met een convenant extra aandacht verdienen.

Plannen van aanpak

De partijen beoordelen de plannen van aanpak als een brainstormlijst waarbij essentiële elementen ontbraken. Partijen vinden dat het in de plannen van aanpak ontbreekt aan het benoemen van prioriteiten en aan een concrete aanpak en werkwijze. Verder zijn de plannen van aanpak niet gekoppeld aan budgetten. Het opstellen van de plannen van aanpak werd onder meer bemoeilijkt, omdat er nog steeds gesproken en onderhandeld werd over de verschillende onderwerpen. Verder was er sprake van tijdsdruk, omdat SZW niet wilde dat de start van de uitvoering van het convenant vertraging op zou lopen.

Uitvoeringsorganisatie

Voor het uitvoerende deel van het Arboconvenant Bouw is gebruikgemaakt van twee bureaus afkomstig van buiten de bouwsector. AEF heeft in de periode voor de uitvoering van het convenant de uitvoerende taak gehad. Voor de convenantsfase is gekozen voor TNO. Voor een uitvoerende rol van instellingen uit de bouwsector (Arbouw en Aboma+Keboma) bestond destijds binnen de BBC te weinig draagvlak. Bij het Convenant Arbovoorzichting heeft Aboma+Keboma voor de uitvoering gezorgd.

3 UITVOERING VAN HET ARBOCONVENANT BOUW

In dit hoofdstuk gaan we in op de uitvoeringsfase van het convenant. Deze periode loopt vanaf de ondertekening van het convenant in oktober 2001 tot oktober 2005. We beschrijven hier dus de periode die in hoofdstuk 1 is beschreven als Fase 3 Convenantsfase. Na de ondertekening van het Arboconvenant draagt een projectbureau zorg voor de uitvoering van het convenant. De BBC bewaakt de voortgang en evalueert de convenantsafspraken.

De volgende onderwerpen komen in dit hoofdstuk aan bod:

- realisatie en bereik van maatregelen uit het convenant (paragraaf 3.1);
- relatie met uitvoering Convenant Arbovoorzichting (paragraaf 3.2);
- beleving van proces door betrokken partijen (paragraaf 3.3);
- functioneren uitvoeringsorganisatie en communicatiebureau (paragraaf 3.4);
- borging van het Arboconvenant Bouw (paragraaf 3.5);
- samenvatting en conclusies (paragraaf 3.6).

3.1 Realisatie en bereik van maatregelen uit het convenant

In deze paragraaf beschrijven we de realisatie en het bereik van enkele maatregelen voor de vier onderwerpen uit het Arboconvenant Bouw:¹ fysieke belasting, werkdruk, kwarts en Organisch Psychosyndroom (OPS). Eerst geven we een korte schets van de fase waarin de verschillende onderwerpen zich aan het begin van het convenant bevonden. Daarna beschrijven we de realisatie en het bereik van enkele maatregelen.² Ten slotte besteden we aandacht aan de ervaringen van twintig werkgevers en tien medewerkers in de bouw.

3.1.1 Beschrijving van de fase waarin de vier onderwerpen zich bevinden

Verschillende partijen geven aan dat de onderwerpen die in het Arboconvenant Bouw een rol hebben gespeeld, duidelijk verschillend van aard waren en om die reden een andere aanpak van de BBC vereisten.

Werkdruk: nieuw onderwerp op de agenda

Het onderwerp werkdruk is binnen de bouwsector een relatief nieuwe issue. In het eerste deel van het convenant is veel gediscussieerd over de invulling (lading) van dit begrip. Volgens enkele partijen erkennen bedrijven werkdruk soms niet als probleem. Hierdoor ontbreekt de basis om het veld te bereiken. Volgens het communicatiebureau werd het onderwerp werkdruk mede door de economische recessie met argwaan bekeken: "hoe kon er nu werkdruk zijn als

¹ Voor overzicht van alle producten en activiteiten zie bijlage 4 en 5.

² Hiervoor is behalve de informatie uit de interviews ook gebruikgemaakt van informatie op de website van Werkgoed (www.werkgoed.nl) en de notulen van de BBC-vergaderingen.

er minder werk te doen was?" De meeste partijen zijn het erover eens dat het bereik van dit onderwerp beperkt is geweest. De winst zit volgens de partijen in het op de agenda zetten van werkdruk. Een onderwerp dat volgens partijen in de toekomst in de bouw aan belang zal winnen.

Kwarts: ontwikkeling van techniek

De in de arboregeling opgenomen grenswaarde van de ingeademde hoeveelheid kwartsstof, bleek in de praktijk niet altijd realiseerbaar. Om die reden heeft de ontwikkeling van techniek een hoofdrol gespeeld. Deze ontwikkeling van techniek is volgens partijen succesvol geweest. Men wijst hierbij met name op de modificatie van bestaande gereedschappen en apparatuur. Door het langzamerhand beschikbaar komen van de kwartsreducerende techniek, leeft bij de partijen het gevoel dat de bewustwording bij werkgevers vergroot wordt. De markt van producenten en leveranciers lijken de technische mogelijkheden voor het verminderen van kwarts te omarmen.

Fysieke belasting: onderwerp dat reeds jaren in de schijnwerpers staat

Aan het onderwerp fysieke belasting besteedt men in de bouw al jarenlang aandacht, omdat het de grootste veroorzaker is van verzuim en uitval. Volgens de uitvoeringsorganisatie is "fysieke belasting geen onderwerp waarop werkgevers, werknemers en SZW lijnrecht tegenover elkaar staan." In het convenant heeft dit volgens de uitvoeringsorganisatie geleid tot een traject waarin weinig werd onderhandeld en vanaf het begin met succes kon worden gewerkt aan de uitvoering van verschillende projecten.

OPS: in de bouw nauwelijks (meer) een probleem

Voor aanvang van de uitvoeringsfase van het convenant (ten tijde van de intentieverklaringfase) leek OPS een belangrijk arbo-onderwerp in de bouw. In de beginperiode van de looptijd van het convenant bleek echter, op basis van de Nulmeting OPS³, dat OPS een relatief klein en aflopend probleem is in de bouw. Zo zijn veel kwalijke stoffen reeds vervangen. In 2003 is de werkgroep OPS opgeheven.

Op basis van de nulmeting heeft de BBC besloten de activiteiten te beperken tot het uitbrengen van een folder over OPS en de risico's.

3.1.2 Realisatie en bereik fysieke belasting

Beleidsregel Tillen

De Beleidsregel Tillen maakte deel uit van afspraken in de intentieverklaring van het Arboconvenanten Bouw. De Beleidsregel Tillen is op 1 januari 2003 van kracht geworden. De Beleidsregel Tillen is bedoeld om té zwaar tillen tijdens het werk te voorkomen. Het maximale gewicht dat één persoon handmatig mag tillen is 25 kilo, met z'n tweeën niet meer dan 50 kilo. Verder staan er specifieke voorschriften in voor verschillende beroepen en situaties.

³ De Nulmeting OPS is uitgevoerd door Arbouw.

Bij deze beleidsregel zijn de zogenaamde A-bladen van de Stichting Arbouw als uitgangspunt genomen. Deze A-bladen bevatten grenswaarden en aanbevelingen om werkzaamheden in de bouwnijverheid minder belastend te maken, zoals bijvoorbeeld het handmatig tillen van lasten.⁴ De meerwaarde van een beleidsregel boven de bestaande A-bladen, is dat het voor iedereen geldt en dat vervolgens ook door de Arbeidsinspectie kan worden gecontroleerd op de naleving ervan.

Werkgevers en werknemers dienen zich aan de beleidsregel te houden en de Arbeidsinspectie controleert op naleving ervan. De beleidsregel geldt voor alle medewerkers op de bouwplaats.

*Project 'Hulpmiddelen Helpen'*⁵

Nadat in 2003 en 2004 een pilotproject met 11 bedrijven is uitgevoerd, is begin 2005 het project 'Hulpmiddelen Helpen' in de bouw van start gegaan. Ruim 150 bedrijven nemen deel aan dit project, dat wordt uitgevoerd door de arbodiensten ArboDuo, ArboNed en Arbo Unie. 'Hulpmiddelen Helpen' biedt bedrijven de kans om kennis op te bouwen en ervaringen uit te wisselen over het gebruik van hulpmiddelen. 'Hulpmiddelen Helpen' bestaat uit twee deelprojecten: (1) 'Bedrijven Weven een Web' en (2) 'Coaching MKB-bedrijven'.

Ad 1: Bedrijven Weven een Web

ArboDuo en ArboNed voeren dit project uit. Samen met de deelnemende bedrijven onderzoeken zij hoe hulpmiddelen kunnen helpen bij het verminderen van zwaar lichamelijk werk én dus van het ziekteverzuim dat daardoor wordt veroorzaakt. Het streven is de bekendheid en daadwerkelijk gebruik van beschikbare hulpmiddelen te vergroten. Bedrijven die deelnemen aan het project, benaderen een collegabedrijf met het verzoek om deze werkmethodek eveneens toe te passen. Door dit een aantal keer te herhalen ontstaat een netwerk van bedrijven: 'Bedrijven Weven een Web'. In totaal nemen circa 100 bedrijven deel aan het project.

Ad 2: Coaching MKB-bedrijven

Arbo Unie en ArboNed voeren dit deelproject uit voor MKB-bedrijven in de B&U- en GWW-sector. Dit gebeurt in samenwerking met brancheorganisaties. De arbodiensten nodigen zeven tot tien bouwbedrijven per regio uit om gezamenlijk deel te nemen aan 'Hulpmiddelen Helpen'. In totaal zijn 52 bedrijven bereikt. De contactpersonen van deze bedrijven nemen zitting in één van de zes regionale werkgroepen, samen met Arbo Unie en ArboNed. Uitwisseling van kennis en ervaringen met hulpmiddelengebruik staan in de werkgroepen centraal. Het coachingstraject helpt bedrijven om het hulpmiddelengebruik aan de orde te stellen en op te nemen in de bedrijfsvoering.

⁴ Er zijn voor diverse werkzaamheden in de bouwnijverheid inmiddels specifieke A-bladen verschenen. Voorbeelden hiervan zijn Betonstaal verwerken, Bestratingsmaterialen, Glaszetten, Hellende daken, Steigerelementen en Voegen.

⁵ Bron: Nieuwsbrief 'Hulpmiddelen Helpen', nr. 1, mei 2005.

Jaar van de Straatmaker

Het jaar 2003 is in het kader van het Arboconvenant Bouw uitgeroepen tot het 'Jaar van de Straatmaker'. Belangrijkste doel is de branche bekend te maken met de manieren waarop de lichamelijke belasting van het beroep stratenmaker kan worden verminderd. Het gebruik van hulpmiddelen en bestratingsmachines is daar een belangrijk onderdeel van. De brancheorganisatie OBN heeft in de convenantsfase extra medewerking verleend en heeft een congres gewijd aan de arbeidsomstandigheden in de bouw.

In het kader van het Jaar van de Straatmaker zijn onder meer de video Goed-Straatwerk en de krant Straatmakersnieuws uitgebracht. De video en de krant zijn verzonden aan de ruim 9000 stratenmakers en 2000 bestratingsbedrijven in Nederland. Ook opdrachtgevers (gemeenten, provincies, waterschappen, Rijkswaterstaat), arbodiensten, opleiders en andere betrokken partijen hebben de krant en de video ontvangen. Een van de activiteiten die de BBC in het kader van dit project heeft organiseerd, is de 'Dag van de Straatmaker'. Deze dag is georganiseerd om het gebruik van machines en hulpmiddelen te promoten en gezond werken te bevorderen. Op deze dag demonstreerden leveranciers arbovriendelijke machines en gereedschappen en presenteerden branche- en belangenorganisaties hun producten en diensten. De dag is bezocht door circa tweeduizend mensen.

GA-campagne

Samen met de landelijke commissie gespecialiseerde aannemers (LCGA) is vanuit het Arboconvenant Bouw in 2004 deelgenomen aan de campagne voor de gespecialiseerde aanneming. De deelname vanuit het convenant vond plaats vanwege het 'Jaar van de Metselaar'. De campagne was erop gericht instroom, scholing en gezond en veilig werken in de diverse gespecialiseerde branches te bevorderen. Gespecialiseerde branches waren: metselen, voegen, betonreparatie, rietdekken, dakdekken hellende daken, kitverwerken, tegelzetten, steigerbouwen en betonstaalverwerken. In eerste instantie was het de bedoeling dat Werkgoed vanaf oktober 2004 tot in 2005 zou gaan deelnemen aan een aantal bijeenkomsten. In december 2004 heeft de BBC besloten om zich terug te trekken uit het project, wegens een gebrek aan deelname van de voor het convenant relevante doelgroepen.⁶

TyTecker: ontwikkeling machine om staand te vlechten in de bouw

Het vlechten op de bouwplaats is zwaar omdat de vlechter vaak uren achtereenvolgend in een gebogen houding moet staan. Op de TU Delft is onder de naam TyTecker een systeem ontwikkeld dat staand vlechten mogelijk maakt. De ontwikkeling van de TyTecker heeft een extra impuls gekregen met behulp van een subsidie uit het Arboconvenant Bouw.

De TyTecker is het resultaat van jarenlange en zorgvuldige ontwikkeling. Men heeft eerst middels een marktonderzoek vastgesteld aan welke eisen het apparaat moet voldoen. Het apparaat is middels proefprojecten in de praktijk getest en waar nodig verbeterd. De TyTecker is daarom in samenwerking met

⁶ Bron: Verslag BBC-vergadering 16 november 2004 (47^e bijeenkomst).

enkele aannemers en vlechtbedrijven enkel op een aantal proefprojecten ingezet. In januari 2006 start de verkoop van de TyTecker in de Benelux.

De TyTecker is een geautomatiseerd systeem dat bestaat uit een accu aangedreven handapparaat en bij te leveren patronen van bindclips. Het apparaat wikkelt de spiraalvormige clip rond het wapeningsstaal. Bukken is niet nodig omdat er aan het apparaat een steel zit, terwijl de bediening nauwelijks kracht kost. Juist de combinatie gebukt staan en het maken van steeds dezelfde beweging terwijl je kracht zet, is één van de belangrijkste oorzaken van chronische blessures en ziekteverzuim onder betonstaalvlechters. (Arbouw Journaal)

Nieuwe modellen metseltroffel

TNO heeft in opdracht van het Arboconvenant Bouw 'het belangrijkste gereedschap' van de metselaar verbeterd: de troffel. Er zijn twee modellen ontwikkeld: een verbeterde gewone troffel en een innovatief model (enigszins op een strijkijzer lijkend). Ook is een sabel ontwikkeld om stenen af te korten. De innovatie van de troffel leidt tot aantoonbaar minder belasting van de pols, armen en schouder. De vormgeving van de innovatieve troffel is zeer effectief: het handvat staat boven het metselblad, waardoor de onderarmspiieren minder belast worden bij het opsteken en opscheppen. Bovendien zorgt het ervoor dat de arm minder overstrekt wordt tijdens het specie spreiden. Zo wordt het risico op klachten aan pols, arm en schouder fors verminderd. De sabel is direct door de bij de ontwikkeling betrokken metselaars als prima gereedschap aangemerkt.

Algemeen: het doelbereik van fysieke belasting

Arbouw heeft in samenwerking met het AMC Amsterdam en het Coronel Instituut in 2005 de Evaluatie Arboconvenant lichamelijke belasting bij timmerlieden, metselaars en stratenmaker verricht.⁷ Een van de vragen waarop dit onderzoek zich richt, is in hoeverre de convenantsactiviteiten over tillen en bukken en de Beleidsregel Tillen op bouwplaatsen bekend zijn geworden bij drie beroepsgroepen: timmerlieden, metselaars en stratenmakers. Op basis van deze evaluatie blijken de convenantsdoelstellingen anno 2005 in beperkte mate gehaald te zijn:

- Het gebruik van ergonomische maatregelen is tijdens de convenantsperiode (significant) toegenomen voor 9 van de 21 maatregelen onder timmerlieden, 4 van de 17 maatregelen onder metselaars en 7 van de 15 maatregelen onder stratenmakers.
- De doelstelling van het Arboconvenant Bouw ten aanzien van minimaal 10 procent reductie van klachten aan bewegingsapparaat is alleen behaald voor de rugklachten bij metselaars, terwijl er een trend van minimaal 10 procent reductie van rugklachten bij de timmerlieden is geobserveerd. Bij stratenmakers is een toename van de klachten aan pols/handen en knieën opgetreden.

⁷ *Evaluatie Arboconvenant lichamelijke belasting bij timmerlieden, metselaars en stratenmakers.* Amsterdam: Arbouw & Coronel Instituut voor Arbeid, Milieu en Gezondheid van het Amsterdam Medisch Centrum/Universiteit van Amsterdam, CONCEPT.

- Op 23 van de 24 onderzochte maatregelen blijkt dat tijdens de convenantsperiode geen relatie bestaat tussen de toename van gebruik van ergonomische maatregelen en een afname van klachten van het bewegingsapparaat. Op de maatregel 'opgehoogd metselen' zijn de effecten duidelijk positief.
- Ongeveer de helft van de medewerkers geeft aan geen informatie over tilrisico's en maatregelen te hebben ontvangen. Deze uitkomst wordt door Arbow als een belangrijke barrière gezien voor het behalen van de doelstelling van het Arboconvenant Bouw dat 90 procent van de risicopopulatie weet hoe fysieke overbelasting ontstaat en voorkomen kan worden.

3.1.3 Realisatie en bereik werkdruk

Werkgoed bedrijfsscan en uitvoerderscursus

De activiteiten rond het onderwerp werkdruk zijn uitgevoerd door de ST-Groep. Bij elf bedrijven is in 2004 het pilotproject *Anders organiseren in de bouw* uitgevoerd. Bij deze elf bedrijven is onderzocht op welke manier de bedrijven hun werkprocessen effectief kunnen verbeteren.

De ervaringen uit het pilotproject hebben geresulteerd in de Werkgoed Bedrijfsscan. Dit is het vervolgproject. De scan brengt de werkwijze van bouwondernemingen in beeld. Bedrijven betalen eenderde van de kosten van de scan. De sociale partners en SZW nemen de overige kosten voor hun rekening. Het resultaat van deelname aan het project is een verkenning van de belangrijke knelpunten in de bedrijfsprocessen en de door de ST-Groep begeleide zoektocht naar adequate oplossingen. De scan zorgde daarbij voor het nodige draagvlak bij de functionarissen rondom de uitvoerder. Effect van deelname bleek de herkenning van de problemen in de organisatie van het bedrijf zelf en in de organisatie van het bouwproces. Het probleemoplossend vermogen van de uitvoerders kon worden vergroot door het hanteren van betere communicatiemethodes en dus van een betere organisatie. Aan de bedrijfsscan doen circa dertig bedrijven mee.

Behalve de bedrijfsscan zijn er ook een uitvoerderscursus en een leergang ontwikkeld. De cursus 'De uitvoerder ontlast' is primair bedoeld voor alle uitvoerders en assistent-uitvoerders op de bouwplaats. Verder is de cursus ook nuttig voor bijvoorbeeld projectleiders, werkvoorbereiders en calculeerders in bouwondernemingen. De cursus biedt deelnemers praktische handvatten om medewerkers meer bij het bouwproces te betrekken door ze zelf problemen op te laten lossen. Hierbij staan begrippen als zelfstandigheid en verantwoordelijkheid centraal. De leergang 'Anders organiseren' is bedoeld voor het management in bouwondernemingen.

3.1.4 Realisatie en bereik kwarts

Ontwikkeling van kwartsreducerende techniek

In opdracht van de BBC heeft TNO Bouw onderzoek verricht naar hoogrisicovolle bewerkingen van kwartshoudende bouwmaterialen. In 2004 en 2005 ontwikkelden ze circa vijftig op emissievermindering gerichte verbeteringen aan

gereedschappen voor acht bewerkingen, zes modelwerkplekken en vier werkprocessen. Bij de productontwikkeling werkt TNO Bouw samen met fabrikanten van gereedschappen. Deze fabrikanten ondertekenden een Intentieverklaring. Daarmee onderschreven ze hun betrokkenheid bij het ontwikkelingsproces en de technische doorontwikkeling tot een commercieel product.

Naast onderzoek en productontwikkeling bepaalde TNO Bouw van vijf bewerkingen met hoog risico door metingen de blootstelling aan kwartsstof. Dit gebeurde om na te gaan of deze bewerkingen onder de grenswaarde blijven.

Ten slotte heeft TNO Bouw voor het Arboconvenant Bouw marktonderzoek uitgevoerd naar de aanbieders van kwartsreducerende gereedschappen. Daaruit bleek dat er circa tien bedrijven in Nederland zijn die gereedschappen leveren met voldoende beheersmaatregelen om de stofemissie te beperken. Ook waren er een paar bedrijven die delen van het stofbeheersingssysteem (bijvoorbeeld stofzuigers en interfaces) leveren, waardoor de betrokken bewerkingen binnen de geldende kwartsnorm kunnen worden uitgevoerd.

In totaal zijn voor de ontwikkeling van kwartsreducerende technieken veertig apparaten bewerkt. Deze apparaten zijn van belang voor twintig beroepsgroepen en hebben betrekking op 50 procent van de totale werkzaamheden waarbij kwarts vrijkomt. Bij de bewerking van de apparaten is getracht de meest schadelijke processen te beschouwen zoals slijpen, zagen, frezen en dergelijke, waarbij de hoogste blootstellingen aan kwarts voorkomen zonder de toepassing van beheersmaatregelen. De apparaten die TNO heeft gemodificeerd vallen dus in deze categorie en betreffen volgens de gemaakte inschatting 50 procent van de totale werkzaamheden in de bouw. De overige werkzaamheden worden verondersteld (veel) minder schadelijk te zijn, gerefereerd aan de MAC-waarde van respirabel kwarts. Naar verwachting zijn de overige werkzaamheden aanzienlijk minder risicovol in relatie met de blootstelling aan kwarts.

3.1.5 Realisatie en bereik OPS

Folder (OPS)

Op basis van de nulmeting heeft de BBC besloten de activiteiten te beperken tot het uitbrengen van één folder over OPS en de risico's. Deze folder kende een oplage van 4000 stuks.

3.1.6 Ervaringen van twintig individuele bedrijven en tien werknemers

In totaal voerden we twintig gesprekken met werkgevers en tien gesprekken met werknemers uit de bouw. De respondenten zijn betrokken geweest bij convenantsactiviteiten. Daarnaast is een interview gehouden met een ervaren arbeidsinspecteur.

Hieronder gaan we in op de belangrijkste uitkomsten. Hierbij merken we op dat het op basis van het beperkte aantal gesprekken slechts gaat om een indicatie. Met andere woorden: de uitspraken zijn niet representatief voor de werknemers en de werkgevers in de bouw. De gesprekken waren voor ons noodzakelijk om in de evaluatie geluiden uit het veld mee te nemen.

De twintig geïnterviewde werkgevers zijn als volgt onder te verdelen:

- Tien werkgevers die *incidenteel* met het project te maken hebben gehad. Zij hebben informatiemateriaal over het project 'Hulpmiddelen Helpen' of het project 'Anders organiseren' opgevraagd (telefonische interviews).
- Tien werkgevers hebben op een meer *structurele* wijze deelgenomen aan de convenantsactiviteiten.
 - Eén werkgever heeft samen met TNO Bouw gewerkt aan de ontwikkeling van kwartsreducerende techniek (telefonisch interview).
 - Eén werkgever heeft deelgenomen aan de pilot 'Anders organiseren' (werkbezoek).
 - Acht werkgevers hebben deelgenomen aan de werkgroepen die in het kader van 'Hulpmiddelen Helpen' zijn georganiseerd. Deze werkgevers namen deel aan de coachingmethodiek voor MKB-bedrijven in de B&U- en GWW-sector (4 werkbezoeken en 4 telefonische interviews).⁸

Voor de selectie van de tien werknemers is gebruikgemaakt van een deelnemerslijst van de 'Dag van de Straatmaker' en zijn respondenten geworven via ArboDuo. Doel van de gesprekken was om een indicatie te krijgen van hoe de maatregelen, activiteiten en producten in het veld geland zijn. In de gesprekken stonden verder twee onderwerpen centraal:

- A) de ervaringen met het Arboconvenant Bouw;
- B) de gezondheids- en veiligheidsrisico's in de bouw.

A) Ervaringen met het arboconvenant

Tien werkgevers die *incidenteel* met het project te maken hebben gehad

De tien bedrijven die op incidentele wijze met het Arboconvenant Bouw in aanraking zijn geweest door het opvragen van informatiemateriaal geven aan redelijk bekend te zijn met het Arboconvenant Bouw. De meeste respondenten hebben via de media van het convenant gehoord. De meerderheid van deze tien werkgevers weet concrete producten te noemen die in het kader van het convenant ontwikkeld zijn. Ze noemen hierbij de cd-rom en de folder van 'Hulpmiddelen Helpen', de cd-rom 'Goed Straatwerk' en het werkboek 'Anders organiseren in de bouw'.

De meningen zijn verdeeld over de vraag of de projecten en producten die voortkomen uit het convenant, een bijdrage leverden aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Sommige van de tien bedrijven vinden dat producten en projecten niet bijdragen aan verbetering van de arbeidsomstandigheden, terwijl andere respondenten het gevoel hebben dat de producten en projecten juist "*een extra zetje geven*" bij verbetering van de arbeidsomstandigheden. Over de vraag of het Arboconvenant Bouw een goed middel is om de arbeidsomstandigheden in de bouw te verbeteren, is men eensluidend: respondenten vinden dat een convenant op zichzelf een prima initiatief is.

⁸ De acht deelnemers aan 'Hulpmiddelen Helpen' komen uit vier verschillende regio's.

Tien werkgevers die structureel deelgenomen hebben aan de convenantsactiviteiten.

De tien bedrijven die actief hebben deelgenomen aan de convenantsactiviteiten, kennen het Arboconvenant Bouw. De ervaringen die zij met de convenantsactiviteiten hebben, verschillen. Hieronder volgt een korte impressie:

Bedrijf dat kwartsreducerende techniek ontwikkeld heeft

Een bedrijf dat een bijdrage heeft geleverd aan de ontwikkeling van kwartsreducerende techniek, heeft hiervoor samengewerkt met TNO Bouw. In grote lijnen is dit bedrijf positief over de opbrengsten van de samenwerking met TNO Bouw. Bij het bedrijf bestaat de indruk dat er vraag ontstaat naar de kwartsreducerende techniek: "*Werkgevers blijken hier best in te willen investeren.*" Het bedrijf plaatst twee kanttekeningen bij de samenwerking met TNO Bouw. Allereerst werkt de overlegstructuur van het convenant vertragend. Het bedrijf geeft aan vanuit een commercieel oogpunt sneller te willen handelen. Dit werd bemoeilijkt omdat TNO Bouw nog contracten moest regelen. Het tweede punt is dat TNO Bouw volgens dit bedrijf te theoretisch werkt. Het dacht te weinig na over praktische zaken als financiën, gewicht en verplaatsbaarheid van apparaten. Het bedrijf betreurt het daarom dat het niet in de ontwerpfase bij de techniekontwikkeling is betrokken. Hierdoor was het niet in de gelegenheid om in een vroegtijdig stadium door een praktische bril naar de ontwerpen te kijken.

Pilotbedrijf 'Anders organiseren in de bouw'

Een bedrijf dat deelgenomen heeft aan de pilot 'Anders organiseren' geeft te kennen zeer content te zijn met hun deelname. De deelname heeft geresulteerd in een daling van de werkdruk. Het bedrijf bevond zich voor de pilot in een proces waarin nagedacht werd over veranderingen in de organisatie. Het bedrijf wilde veranderingen doorvoeren, omdat er communicatieproblemen waren en er sprake was van terugkerende fouten. Door deelname aan de pilot 'Anders organiseren' zijn deze problemen (grotendeels) verdwenen. Het bedrijf is samen met de ST-Groep, de organisatie die bouwbedrijven in het project 'Anders organiseren' adviseerde, gaan kijken hoe deze problemen konden worden opgelost. De ST-Groep adviseerde om veranderingen in de organisatiestructuur aan te brengen.

Er is voor een nieuw organisatiemodel gekozen, waarbij de functie van projectleider verdween. De projectleidersfunctie is geschrapt, omdat bleek dat projectleiders bevoegdheden hadden over taken die ze zelf niet uitvoerden. Deze splitsing van taken en bevoegdheden leidde tot communicatie- en afstemmingsproblemen. De bevoegdheden die de projectleider had, zijn daarom neergelegd bij de taakuitvoerders: de werkvoorbereider en uitvoerders. De uitvoerder en werkvoorbereider kregen hierdoor meer invloed (regelmogelijkheden) en waren niet meer afhankelijk van de tussenkomst van een projectleider. Deze organisatieverandering heeft bij de uitvoerder en werkvoorbereiders geleid tot een verlaging van de werkdruk en een verhoging van de betrokkenheid.

Deelname aan werkgroepen Coachingsproject 'Hulpmiddelen Helpen'

Er is met acht bedrijven gesproken die hebben deelgenomen aan het project 'Hulpmiddelen Helpen'. Deze werkgevers namen deel aan de coachingmethodiek voor MKB-bedrijven. Uitwisseling van kennis en ervaringen met hulpmiddelengebruik staat in de werkgroepen centraal. Het coachingstraject helpt bedrijven om het hulpmiddelengebruik aan de orde te stellen en op te nemen in de bedrijfsvoering.

Bedrijven geven aan dat een opbrengst van de deelname aan de werkgroepen is dat er weer eens extra aandacht is geweest voor het gebruik van hulpmiddelen in het bedrijf. Zes van de acht bedrijven zien dit als een tijdelijk effect. De waan van de dag zorgt ervoor dat andere zaken (*'het draaien van productie'*) dit effect weer laten verdwijnen. Bedrijven hebben de aanwezige hulpmiddelen binnen het bedrijf geïnventariseerd. Dit wordt door de meeste bedrijven gezien als een nuttige opbrengst.

Twee van de acht bedrijven zijn tevreden over de totale opbrengsten aan deelname. Ter illustratie een van deze bedrijven over de deelname aan het project: *"Bij ons bestond het idee dat er op verschillende plaatsen hulpmiddelen gebruikt werden, maar dat men in het ene deel van het bedrijf niet wist wat er allemaal aan de andere kant gebruikt werd. Toen is iemand met een fototoestel rondgegaan en heeft foto's genomen. Dit is in een boekje samengebracht. Dit boekje is onder de aandacht gebracht van medewerkers (ligt bijvoorbeeld in kantine). Nieuwe medewerkers krijgen ook snel het boekje onder de neus. Hierdoor genereer je vraag en interesse bij de mensen die het aangaat: de man op de werkvloer. Dit past bij ons bedrijf: we zijn jong, er is medezeggenschap. We leggen het bewust niet bij de uitvoerder neer maar bij de medewerkers, zij vragen de uitvoerder om hulpmiddelen."*

Voor de overige zes bedrijven geldt dat men veel minder tevreden was over de opbrengsten. Hiervoor worden verschillende redenen aangevoerd:

- Het idee was dat bedrijven in de werkgroepen van elkaars expertise konden leren. Dit bleek volgens de geïnterviewde bedrijven vaak tegen te vallen. Hulpmiddelen blijken in bouwbedrijven reeds in ruime mate voorhanden te zijn. Bedrijven komen gemakkelijk aan (informatie over) nieuwe hulpmiddelen (bijvoorbeeld via internet). Dit leidde er toe dat bedrijven in de werkgroepen naar eigen zeggen weinig nieuwe inzichten kregen. Verder vormde de samenstelling van de werkgroepen een obstakel voor de kennisuitwisseling. De werkgroepen waren in de ogen van enkele bedrijven te divers van samenstelling. Bedrijven vonden dat er te veel verschil was in bedrijfsomvang en aard van de werkzaamheden. Problemen of oplossingen die bij één bedrijf een rol spelen, waren dan vaak voor andere bedrijven niet interessant. Dit zorgde ervoor dat men onvoldoende van elkaar kon leren.
- Eén bedrijf geeft aan dat de periode waarin de werkgroepbijeenkomsten plaatsvonden veel te kort was. Dit bedrijf geeft aan dat men de indruk had dat men in hun regio nog snel voor het verstrijken van het convenant een werkgroep bij elkaar moest brengen.

- Eén bedrijf heeft na een aantal werkgroepbijeenkomsten afgezien van verdere deelname. Hiervoor geeft men onder meer als reden op dat bedrijven bang waren om hun kennis met anderen te delen. Hierdoor was er geen sprake van kennisuitwisseling en waren de bijeenkomsten voor hun van weinig waarde.

Tien werknemers

De tien werknemers zijn niet of nauwelijks bekend met het Arboconvenant Bouw. De projecten en producten waar zij mee te maken hebben gehad, worden eerder toegeschreven aan arbodiensten.

B) Gezondheids- en veiligheidsrisico's in de bouw

Twintig bedrijven

De twintig geïnterviewde bedrijven vinden dat er in de bouw steeds veiliger gewerkt wordt. De belangrijkste redenen die ze hiervoor geven, zijn verbeterde wet- en regelgeving, de Veiligheids Checklist Aannemers (VCA), betere hulpmiddelen en het houden van toolboxmeetings. Alle bedrijven noemen meerdere maatregelen die in de afgelopen vier jaar zijn doorgevoerd om de veiligheid te verbeteren. Illustratief is de opsomming die een adjunct-directeur van een bouwbedrijf geeft:

“Uitvoerders zien streng toe en wijzen werknemers op (eigen) verantwoordelijkheid, toolboxmeetings, waarschuwingsbrieven naar thuisadressen sturen, netten rond steigers, stabielere klimtorens in plaats van wankelende ladders, beter vlakgemaakte bouwterreinen, goede gehoorbeschermers en valbeveiliging.”

De twintig bedrijven zijn overwegend positief over de houding van de werknemer ten aanzien van de gezondheids- en veiligheidsrisico's. Hierbij plaatsten ze vaak de kanttekening dat ze sommige werknemers constant moeten blijven aanspreken op de veiligheid.

De twintig gesproken bedrijven is gevraagd in hoeverre fysieke belasting, kwarts, werkdruk en OPS een probleem vormt. Fysieke belasting is van deze vier onderwerpen het grootste probleem. Een aantal bedrijven geeft aan dat er minder problemen zijn die ontstaan door fysieke belasting, vanwege een aantal maatregelen. Verder is er een aantal bedrijven dat kwarts als een probleem ziet. Ook hier geldt dat bedrijven aangeven dat ze met een aantal maatregelen de problematiek konden verkleinen.

Negen van de twintig bedrijven geven aan dat werkdruk een probleem is. Eén bedrijf spreekt over piekbelasting. Hierover wil men het vaak niet hebben, omdat men het ziet als een onderdeel van het vak. Een bedrijf dat aangeeft dat er in de organisatie soms sprake is van hoge werkdruk, vertelt dat ze de werkdruk voor een deel heeft kunnen terugdringen door de werkprocessen te verbeteren. Bedrijven zien OPS niet als een probleem dat binnen hun organisatie speelt.

Onder de twintig bedrijven leven verschillende ideeën over hoe arbeidsomstandigheden binnen de bouw verbeterd kunnen worden. Een deel van de bedrijven gelooft in het vergroten van de bewustwording van medewerkers door middel van opleiding, cursussen, verspreiden van informatiemateriaal via Bouwend Nederland en controles. Daarnaast wijst een aantal bedrijven op het belang van goede wet- en regelgeving. Ten slotte noemt een aantal bedrijven de vergroting van de bewustwording bij alle aan het bouwproces deelnemende partijen:

“Meer richten op bewustwording van alle partijen, niet alleen bij werknemers maar vooral ook bij architecten, opdrachtgevers en onderaannemers (de hele keten). We spreken onderaannemers wel aan als ze te vaak gevaarlijke situaties veroorzaken (bijvoorbeeld weghalen van railing voor een klus en daarna niet terugplaatsen). Zo nodig verwijderen we ze van de lijst. Maar ook hier verwijt de pot de ketel soms: wij knippen ook onderaannemers uit als we van opdrachtgevers te weinig budget krijgen (domino-effect)” (Hoofd Kwaliteit, Veiligheid en Milieu van een Nieuwbouw- en onderhoudsbedrijf).

Werknemers

Acht van de tien werknemers die wij hebben gesproken, vinden dat de arbeidsomstandigheden in de bouw verbeterd zijn. Daarbij refereren ze aan verbeterde wet- en regelgeving en het inzetten van hulpmiddelen en toolboxmeetings. Ter illustratie de uitspraken van een metselaar:

“Gaaf wel iets beter. Komt onder meer door toolboxmeetings. Daar blijft altijd wel iets van hangen. Ook door VCA gaat het beter. Ik heb onder andere geleerd dat je altijd een ladder moet hebben die hoger is dan de steiger, daardoor stap je veiliger af en op. Tegenwoordig doen we de helm op, dat deed men vroeger niet. Verder helpt controle van de AI. De hoofdaannemer gaat daardoor ook beter opletten en deelt waarschuwingen uit.”

Ondanks deze verbeteringen plaatsen sommige respondenten kanttekeningen:

“Deels valt er nog veel te verbeteren. Ik heb een VCA-cursus gevolgd maar als ik met een VCA-oog naar de bouwomgeving kijk, zou ik overal bij weg moeten lopen en vooral geen werk doen want dat is dan bijna per definitie onveilig” (Metselaar).

De tien medewerkers zijn overwegend positief over de houding van hun collega's en van hun bedrijf als het gaat om gezondheids- en veiligheidsrisico's in het bedrijf. Ze vinden dat hun collega's en het bedrijf zich veel bewuster zijn van het belang van gezond en veilig werken. Sommige werknemers wijzen erop dat de jonge generatie zich veel meer bewust is van het belang van goede arbeidsomstandigheden.

De tien werknemers noemen verschillende maatregelen die in hun bedrijf zijn doorgevoerd om de gezondheids- en veiligheidsrisico's te verbeteren. Ze zijn erg tevreden over toolboxmeetings, die ertoe bijdragen dat mensen zich bewuster zijn van gezondheids- en veiligheidsrisico's.

Van de vier convenantsonderwerpen fysieke belasting, werkdruk, kwarts en OPS is werkdruk het onderwerp dat de meeste problemen oplevert. Vijf van de tien werknemers geven aan dat werkdruk een probleem is. Ter illustratie:

“Door werkdruk ontstaan ongelukken. Men wil dan te snel. Bijvoorbeeld snel even een steigerplank weghalen om je hoofd erdoor te kunnen steken, waardoor je gemakkelijker bij een bepaalde plek kunt komen. Je ziet dat ze die plank dan veel te laat terugleggen” (Metselaar).

Werkdruk zorgt er volgens werknemers ook voor dat nieuw personeel snel weer vertrekt:

“Ze eisen te veel van het personeel. Je ziet dat jonge mensen weggaan omdat ze te veel moeten doen. Als je iets zegt over werkdruk, zeggen ze gewoon dat je minder in je vrije tijd moet doen” (Tegelzetter).

Op de vraag hoe de verbeteringen in de arbeidsomstandigheden het beste kunnen worden gerealiseerd, geven de geïnterviewde medewerkers aan dat het verlagen van werkdruk eigenlijk niet mogelijk is. Men noemt vooral hulpmiddelen en toolboxmeetings als belangrijke middelen om arbeidsomstandigheden te verbeteren. Daarnaast zou men graag zien dat architecten zich bewuster worden van gezondheidsrisico's.

Tot slot: Arbeidsinspecteur over gezondheid en veiligheid in de bouw

Het beeld dat de arbeidsomstandigheden in organisaties de laatste jaren zijn verbeterd, wordt voor een deel bevestigd door een ervaren arbeidsinspecteur. Hij plaatst wel de kanttekening dat bedrijven die het tien jaar geleden *“niet zo nauw namen met de arbeidsomstandigheden”* het in vergelijking met andere bouwbedrijven nog altijd relatief slecht scoren op het terrein van arbo.

De arbeidsinspecteur ziet een trend waarbij er sprake is van verschuiving van de bouwactiviteiten naar de fabriek. Op de bouwplaats vindt aansluitend montage van de fabrieksmatig gefabriceerde bouwproducten plaats. Hierbij plaatst hij wel de kanttekening dat montage-activiteiten weer nieuwe arbeidsrisico's met zich meebrengen. Behalve een trend naar meer montage op de bouwplaats ziet hij een trend van het gebruik van materialen met het goede gewicht. Daarbij hoeft het niet alleen te gaan om lichtere materialen. Door het gebruik van zwaardere materialen kan handmatig tillen ontmoedigd worden.

Voor het onderwerp kwarts ziet hij, mede met het oog op verbeterende technische mogelijkheden, dat er sprake is van minder gezondheidsschade. Voor dit onderwerp speelt zelfregulering een belangrijke rol. De uitstoot van kwartsstof zorgt voor direct negatief effect op de gezondheid. Dit zorgt ervoor dat bouwmedewerkers en bouwbedrijven zelf snel geneigd zijn om voorzorgsmaatregelen te nemen.

Waar de arbeidsinspecteur bij fysieke belasting en kwarts een vooruitgang ziet als het gaat om de arbeidsomstandigheden in de bouw, ziet hij een achteruitgang op het onderwerp werkdruk. Volgens de arbeidsinspecteur is de werkdruk de laatste jaren toegenomen door een toenemende concurrentie in de bouw. Volgens hem worden de plannings strakker en de bouwtijden korter.

3.2 Relatie met uitvoering Convenant Arbovoorlichting⁹

In hoofdstuk 1 is gezegd dat er twee verschillende convenanten in de bouw zijn (geweest). Naast het Arboconvenant Bouw was er het Convenant Arbovoorlichting. Beide convenanten richtten zich op verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bouw. In deze paragraaf wordt speciaal aandacht besteed aan het Convenant Arbovoorlichting. We zoomen in op de aspecten uit het voorlichtingsconvenant die relevant zijn voor het Arboconvenant Bouw.¹⁰ We doen dit eerst door enige achtergrondinformatie (fact and figures) te geven. Daarna besteden we aandacht aan de synergie (en het gebrek daaraan) tussen het Arboconvenant Bouw en het voorlichtingsconvenant.

3.2.1 Convenant Arbovoorlichting: facts and figures

Achtergrond

Het Convenant Arbovoorlichting komt voort uit een CAO-afspraken. Hierin was vastgelegd twintig gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit de bouw te reintegreren als arbovoorlichters. Dit onderwerp, de reïntegratie van twintig fte's arbeidsgehandicapte bouwwerknemers, is op 28 maart 2000 opgenomen in de Intentieverklaring Arboconvenanten Bouw. Omdat het reïntegratieonderwerp reeds met voorrang besproken was, hebben de partijen (SZW, FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV en AVBB/Bouwend Nederland) samen met de intentieverklaring op 28 maart 2000 ook meteen het Convenant Arbovoorlichting ondertekend. Het Convenant Arbovoorlichting had een looptijd van vier jaar en is geëindigd in december 2004.

Organisatie en doelstellingen

De BBC-bouw heeft voor de begeleiding van het Convenant Arbovoorlichting een Werkgroep Arbovoorlichting ingesteld. Deze werkgroep bestond uit vertegenwoordigers van SZW, FNV Bouw, Hout-en Bouwbond CNV, AVBB/Bouwend Nederland, Het Zwarte Corps (HZC), Arbouw, Aboma+Keboma en Stichting Aktiev. De organisatie Aboma+Keboma voerde het convenant uit. De twintig te reintegreren voorlichters zijn ondergebracht in de door Aboma+Keboma opgerichte Stichting Aktiev.

Behalve dat het doel van het convenant was om twintig fte's arbeidsgehandicapte bouwwerknemers te reintegreren, was het ook de bedoeling om voorlichting te geven op bouwplaatsen. Dit betekende dat WAO'ers uit de bouw (20 fte's) werden omgeschoold tot arbovoorlichter. De voorlichting van de arbovoor-

⁹ Behalve de informatie uit de interviews is ook gebruikgemaakt van Stichting Aktiev projectverslag 2000-2004 (februari 2005), samenvattingen van interviews van arbovoorlichters en samenvattingen van de interviews WAV-leden en projectleiding Convenant Arbovoorlichting, en 2^o effectmeting Convenant Arbovoorlichting in de Bouw (april 2005: EIB).

¹⁰ Voor een uitgebreide beschrijving van het Convenant Arbovoorlichting verwijzen we de lezer naar bijlage 7. In deze bijlage staat de samenvatting van de interviews met werkgroepleden (WAV-leden) en de projectleiding ten behoeve van het Convenant Arbovoorlichting.

lichters en bewustmaking zou zich met name richten op de vier onderwerpen die in de Intentieverklaring Arboconvenanten Bouw zijn genoemd (fysieke belasting, kwarts, werkdruk, OPS).

Het convenant kende hiermee een tweeledige doelstelling:

- Arbovoorlichting geven aan bouwbedrijven, vooral op de bouwplaats, over veilig en gezond werken in het algemeen en de speerpunten uit het Arboconvenant Bouw in het bijzonder. In het oorspronkelijke projectvoorstel van november 2000 is door het adviesbureau AEF becijferd dat er in het gunstigste geval 28.000 voorlichtingsbezoeken afgelegd zouden kunnen worden. Ongeveer een jaar later is deze doelstelling naar beneden bijgesteld en bedroeg het streefgetal 14.250 bezoeken.
- Reïntegratie van twintig arbeidsongeschikte bouwvakkers.

Uitvoering

Gedurende het convenant hebben twintig voorlichters uiteindelijk 12.541 voorlichtingsbezoeken gehouden bij 3114 verschillende bedrijven (bouwplaatsen/locaties). Aan de voorlichting namen 102.551 personen deel, die verbonden zijn aan 18.471 bedrijven. In het projectverslag van de Stichting Aktiev staat dat er hierbij wel sprake geweest kan zijn van meerdere dubbeltellingen.

In het projectverslag van de Stichting Aktiev wordt vermeld dat de meeste voorlichting plaatsvond op de werkvloer in de vorm van toolboxmeetings, personeelsbijeenkomsten (vooral kleine bedrijven hadden voorkeur om aan het einde van de werkdag al het personeel bijeen te laten komen op de zaak) en tijdens een rondgang op de bouwplaats. Uit het projectverslag van de Stichting Aktiev blijkt dat tijdens bezoeken de volgende onderwerpen zijn besproken:

- wet- en regelgeving, met name de Arbowet (16%);
- fysieke belasting, met name tillen (10%);
- persoonlijke beschermingsmiddelen (9%);
- valgevaren en werken op hoogte (bijna 8%);
- veiligheidsbesef en werkgedrag (7,5%);
- kwartsstof (circa 7%, tijdens de kwartscampagne in het 2e en 3e kwartaal van 2004 lag het percentage rond de 11%);
- steigers en rolsteigers (4,5%).

Doelstellingen

Zoals hierboven reeds vermeld, zijn 12.541 voorlichtingsbezoeken gehouden. Het aantal bezoeken (12.541) is achtergebleven bij het tussentijds geformuleerde streefgetal van 14.250.

EIB heeft in 2005 een tweede effectmeting verricht van het Convenant Arbovoorlichting in de Bouw. In dit onderzoek zijn bedrijven opgenomen waar een arbovoorlichter van de Stichting Aktiev op bezoek is geweest. Van de werknemers in de bedrijven waarin een voorlichter van Aktiev op bezoek is geweest, zegt 24 procent voorlichting van zo'n voorlichter te hebben gehad, terwijl 16 procent zegt het niet te weten. Het aantal werknemers dat voorlichting van Aktiev heeft gehad, ligt in de betrokken bedrijven derhalve tussen 24 en 40 procent.

Uit de tweede effectmeting van EIB blijkt verder dat van alle in het onderzoek betrokken werknemers 93 procent denkt dat zij voldoende op de hoogte zijn van de arborisico's die het werk met zich meebrengt en hoe zij die risico's kunnen vermijden. Ook voor de werkgevers geldt dat velen zich ervan bewust zijn dat hun werknemers risico's lopen, vooral als het om tillen en kwarts gaat. EIB trekt, zij het voorzichtig, de conclusie dat veel werknemers in 2004 beter op de hoogte zijn van (of denken te zijn) van arbeidsrisico's dan bij de tussenmeting in 2002.

Uit de interviews met de WAV-leden blijkt dat WAV-leden denken dat de doelstelling voor het aantal bezoeken wel gehaald is: "Weliswaar zijn er te weinig bedrijven bezocht, maar dat neemt niet weg dat een groot aantal werknemers voorlichting heeft gehad die anders geen of onvoldoende voorlichting zouden hebben gekregen."

Uiteindelijk hebben acht van de twintig voorlichters (40%) een nieuwe baan gevonden. Acht voorlichters zijn tijdens of na het project weer terug in de WAO gekomen. Over het behalen van de reïntegratiedoelstelling verschillen de meningen van de WAV-leden. Sommige leden stellen dat gezien de strenge selectie aan de poort, het uiteindelijk plaatsingspercentage van 40 procent tegenvalt. Andere WAV-leden geven aan dat dit percentage gezien de moeilijke situatie op de arbeidsmarkt niet tegenvalt.

Uit interviews met de WAV-leden blijkt dat de meeste WAV-leden het voorlichtingsconvenant zien als een succesvol project. Er blijken bij de werkgevers en SZW achteraf wel twijfels te bestaan of de keuze voor de tweeledige doelstelling wel de juiste was. Deze partijen vragen zich af of het geven van voorlichtingen over de vier onderwerpen in het Arboconvenant Bouw niet op een effectievere wijze had kunnen plaatsvinden, dan nu met het inschakelen van arbeidsgehandicapten is gebeurd. Verder vraagt men zich ook af of de reïntegratie van arbeidsgehandicapten niet op een andere (beter) manier had kunnen plaatsvinden.

3.2.2 Relatie Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorlichting

Volgens het Convenant Arbovoorlichting dienden de voorlichters bij hun bedrijfsplaatsbezoeken met name aandacht te besteden aan onderwerpen die in de Intentieverklaring Arboconvenanten Bouw benoemd zijn (fysieke belasting, kwarts, werkdruk en OPS). In een latere fase is besloten om geen aandacht aan het onderwerp werkdruk te besteden. De voorlichters zouden gebruik gaan maken van de inhoud die ontwikkeld werd in het Arboconvenant Bouw (bijvoorbeeld informatiemateriaal).

In de praktijk blijkt het gebruikmaken van elkaars middelen tegengevallen te zijn. Volgens de meeste respondenten hebben het Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorlichting achteraf gezien te weinig van elkaar geprofiteerd. De algemene teneur is dat het beter was geweest om in de eerste jaren van het Arboconvenant Bouw producten en projecten te ontwikkelen. Hierover had dan

vervolgens een arbovoorlichter kunnen communiceren met bouwmedewerkers. Het voorlichtingsconvenant had achteraf gezien dus pas na het Arboconvenant Bouw moeten starten.

Uit de interviews met de WAV-leden blijkt dat meeste WAV-leden tevreden zijn over het uiteindelijke functioneren van de voorlichters. In onze eigen interviews voor de evaluatie van het Arboconvenant Bouw merken partijen op dat het ging om mensen die de bouw en met name de werkvloer van de bouw goed kenden. Dit wordt als een duidelijk pluspunt gezien.

Er zijn ook enkele kanttekeningen geplaatst. Zo blijkt uit de interviews met de WAV-leden dat het eigenlijk ondoenlijk was om arbeidsongeschikte bouwwerknemers in zeven weken om te scholen tot goede voorlichters. De stap van bouwvakker tot voorlichter wordt als erg groot gezien. Aboma+Keboma laat weten dat het beter is om voorlichters meer op hun voorlichtersexpertise te selecteren dan op het feit dat ze afgekeurd bouwvakker zijn. SZW en de werkgevers geven aan zich achteraf af te vragen of de voorlichting niet op effectievere wijze had kunnen plaatsvinden, dan nu met het inschakelen van arbeidsgehandicapten is gebeurd.

Uit onze interviews en uit documenten blijkt dat er sprake was van een gebrek aan synergie tussen de beide convenanten. Voor het gebrek aan synergie zijn twee belangrijke oorzaken:

1. Convenanten zijn op verschillende data van start gegaan
Het Convenant Arbovoorlichting (maart 2000) is ongeveer anderhalf jaar eerder totstandgekomen dan het Arboconvenant Bouw (oktober 2001). Dit zien de respondenten met het oog op de ontstaansgeschiedenis als onvermijdelijk, omdat het Arboconvenant Bouw later op de politieke agenda is gekomen. Reïntegratie in de bouw (onderdeel van Convenant Arbovoorlichting) stond reeds in de jaren negentig op de agenda van de sociale partners en was tijdens CAO-onderhandelingen eind jaren negentig uitonderhandeld. Voor het convenant moest men hier alleen nog een praktische invulling aan geven. Hierover waren de partijen het snel eens.
2. Twee convenanten: twee uitvoeringsorganisaties
Het Arboconvenant Bouw is onder de naam Werkgoed uitgevoerd door TNO, de uitvoering van het Convenant Arbovoorlichting is door Aboma+Keboma uitgevoerd onder de naam Aktiev.

Sub-optimale uitkomsten, gebrek aan synergie

Het gebrek aan synergie heeft achteraf gezien voor het Arboconvenant Bouw tot sub-optimale uitkomsten geleid.

De onderwerpen van het Arboconvenant Bouw zijn onderbelicht gebleven

In het Convenant Arbovoorlichting staat dat de voorlichting en bewustmaking over arbeidsrisico's in het bijzonder betrekking hebben op de onderwerpen die in de Intentieverklaring Arboconvenanten Bouw zijn genoemd. Achteraf blijkt dit

niet helemaal het geval geweest te zijn. Er is relatief weinig aandacht (circa 10 tot 15% van de bijeenkomsten) besteed aan de convenantsonderwerpen fysieke belasting en kwarts. Aan werkdruk is helemaal geen aandacht besteed, omdat de BBC besloten had dit onderwerp niet via de voorlichters onder de aandacht te brengen. De Stichting Aktiev merkt in het projectverslag Arbovoorlichting op: *“Het zijn dus niet alleen de speerpunten uit het ‘grote’ Arboconvenant Bouw geweest die werden besproken, maar met name een aantal onderwerpen die het meest kenmerkend zijn voor de directe arbobeleving in de praktijk. Ook is er steeds veel belangstelling geweest voor wet- en regelgeving.”*

In de eerste fase een gebrekkige herkenbaarheid

Dat er twee uitvoeringsorganisaties onder een aparte naam bezig waren met arbo in de bouw, is in de eerste jaren ten koste gegaan van de herkenbaarheid naar het veld. Hierin kwam langzamerhand verandering, nadat het voorlichtingsconvenant in 2003 onder de vlag van Werkgoed is gaan opereren. Volgens het communicatiebureau is dit voor beide convenanten goed geweest: het gaf de voorlichters extra status en communicatiemateriaal, terwijl het Arboconvenant Bouw een extra communicatiekanaal kreeg.

Arbocovenant Bouw zat in het laatste jaar zonder voorlichters

Omdat beide convenanten een looptijd van vier jaar hadden, heeft het verschil in startdata ertoe geleid dat het Arboconvenant Bouw het in het laatste jaar zonder het communicatiekanaal van de voorlichters moest stellen. Respondenten zien dit als een gemis, omdat er juist in die fase in het Arboconvenant Bouw relatief veel producten waren ontwikkeld en dus ook relatief veel te communiceren viel naar het veld.

3.3 Beleving van proces door betrokken partijen

In deze paragraaf besteden we aandacht aan:

- functioneren BBC (paragraaf 3.3.1);
- functioneren werkgroepen (paragraaf 3.3.2);
- krachtenveldanalyse (paragraaf 3.3.3).

3.3.1 Functioneren BBC

De BBC bestaat uit de overheid, werkgevers- en werknemerspartijen. De BBC werd gedurende de uitvoeringsfase geleid door een onafhankelijke voorzitter (directeur Arbouw).

De personele samenstelling van de BBC is een aantal malen gewijzigd. Met uitzondering van de werkgevers hebben de partijen meerdere vertegenwoordigers in de BBC gehad. Daarnaast had de arbeidsinspectie (AI) tot januari 2003 zitting in de BBC. De AI heeft zich vanwege een andere prioriteitsstelling teruggetrokken uit de BBC. Deze prioriteitswijzing werd door de overige partijen van de BBC betreurd. De AI is wel passief lid gebleven.

De partijen zijn (deels) positief gestemd over de BBC.

- Volgens SZW hebben de werkgevers en werknemerspartijen zich over het algemeen positief opgesteld en waren ze bekend met de materie. De werkgeverspartijen vinden dat er in een goede en collegiale sfeer is gewerkt en dat de verschillende partijen erg betrokken waren bij het convenant.
- Met het oog op de politieke discussies die met name rond kwarts en werkdruk gevoerd zijn, vinden meerdere respondenten dat het voor het proces en voor het functioneren van de BBC goed is geweest dat er een externe, onafhankelijke voorzitter was.
- Het communicatiebureau DeJong&Verder vindt dat de BBC zich erg open en positief opgesteld heeft door het aanwezig te laten zijn bij de BBC-vergaderingen. Hierdoor kreeg het meer zicht op wat er bij de verschillende partijen leefde en kreeg het bureau een platform om aandacht te vestigen op het communicatieonderdeel.
- Enkele partijen benadrukken het positief te vinden dat de BBC via een sideletter andere branches bij het convenant betrokken heeft.

Deze positieve beoordeling laat niet onverlet dat men zelf ook kanttekeningen plaatst bij het functioneren van de BBC. De kanttekeningen richten zich op de resultaatgerichtheid en de relatie met de uitvoeringsorganisatie.

In de eerste twee jaar is te weinig resultaatgericht gewerkt

De partijen vinden dat in de eerste twee jaar te lang onderhandeld en gesproken is over de uit te voeren activiteiten. Sommige partijen vinden achteraf gezien dat de discussie tijdens het overleg vaak een te politiek karakter had, en te weinig gericht was op de uitvoering van activiteiten. Dit lijkt zijn oorsprong te vinden in de keuzes die zijn gemaakt in de preconvenantsfase. Verder hebben verschillende partijen aangegeven dat de plannen van aanpak te weinig uitgewerkt en te weinig volbragen waren. Dit had tot gevolg dat men in de eerste fase van het convenant nog volop sprak over de doelstellingen en de plannen van aanpak. De werkgevers geven aan dat het uitvoeren van een convenant voor alle betrokkenen een relatief nieuwe ervaring was, waarbij het in de aanvangsfase zoeken was naar de rolverdeling in het convenantsproces. SZW spreekt in dit kader van een gebrek aan kennis en ervaring om lange trajecten uit te voeren. Dit leerproces is bemoeilijkt doordat er, met uitzondering van de werkgevers, vanaf de preconvenantsfase relatief veel verschillende personen namens partijen in de BBC vertegenwoordigd waren.

Tijdens een conferentie in Kijkduin (september 2003), zijn in de plannen van aanpak prioriteiten aangebracht en zijn de oorspronkelijke doelstellingen losgelaten. De partijen geven aan dat dit een belangrijke stap is geweest. SZW vindt de conferentie in Kijkduin een noodzakelijk moment om de startfase af te sluiten en de noodzakelijke keuzes te maken. FNV Bouw vindt dat tijdens de conferentie in Kijkduin sprake was van een ommekeer, omdat er nu inhoudelijke keuzes gemaakt werden. Ook de werkgevers geven aan dat er sprake was van een ommekeer.

Onduidelijkheid over invulling van taken

De zoektocht naar een duidelijke rolverdeling binnen de BBC, heeft effect gehad op de relatie met de uitvoeringsorganisatie. Voor zowel de BBC als de uitvoeringsorganisatie was het de vraag wie het initiatief nam in het convenantsproces. Uit de interviews komt naar voren dat de BBC worstelde met een dubbele taak. De BBC was niet alleen opdrachtgever van de uitvoeringsorganisatie, maar ook verantwoordelijk voor de uitvoering.

De werkgevers vinden achteraf dat het de vraag is geweest of de BBC meer had moeten sturen of dat de uitvoeringsorganisatie zich meer leidend (als 'trekker' van het convenant) had moeten opstellen. De sturingsmogelijkheden van de BBC waren in het eerste deel van het convenant beperkt door een gebrek aan informatie: volgens de werkgevers ontbraken tot de conferentie in Kijkduin projectbeschrijvingen en een eenduidige koppeling tussen projecten en beschikbare budgetten. De werkgevers geven verder te kennen dat de uitvoeringsorganisatie en de BBC te weinig naar elkaar uitgesproken hebben wat men van elkaar verwachtte.

3.3.2 Functioneren werkgroepen

Aan de convenantsonderwerpen zijn aparte werkgroepen gekoppeld. In deze werkgroepen waren zowel convenantspartijen als inhoudelijke experts vertegenwoordigd. De meeste partijen zijn positief over het functioneren van de werkgroepen. In deze overleggen was er uitgebreid ruimte voor beleidsverantwoordelijken, beleidsmakers en inhoudelijke deskundigen om te spreken over de onderwerpen. De uitkomsten van de discussies kwamen uiteindelijk op bestuurlijk niveau aan bod binnen de BBC. De meeste respondenten oordeelden positief over dit zogenaamde 'voorkoken', waarbij kennis over de onderwerpen direct in contact gebracht wordt met personen die met een bestuurlijke bril naar de onderwerpen kijken. Hierbij is de beleidsvertaling van kennis over de onderwerpen reeds in een vroeg stadium geborgd. Naast dit positieve oordeel plaatsen enkele respondenten ook een kritische noot.

Deze kanttekeningen lijken sterk op de opmerking die respondenten maakten over het functioneren van de BBC. SZW vindt dat de discussies binnen de werkgroepen af en toe een te politiek karakter hadden en te weinig gericht waren op de inhoud. HZC vindt dat er in de aanvangsfase te weinig resultaat geboekt is, omdat er te veel over verschillende details gepraat werd, waardoor een heldere boodschap voor de BBC uitbleef.

3.3.3 Krachtenveldanalyse

Een krachtenveldanalyse komt voort uit de gedachte dat partijen macht en invloed uitoefenen op de (collectieve) besluitvorming. Alle partijen hebben een standpunt over de arbeidsomstandigheden in de bouw, hechten een zeker belang aan dit onderwerp en zijn meer of minder bereid zich in te spannen om de doelen te bereiken (bijvoorbeeld door een financiële bijdrage of het mobiliseren van de achterban). In de (krachtenveld)analyse wordt veelal een onder-

scheid gemaakt tussen actoren die toegang hebben tot de besluitvorming, in dit geval de partijen in de BBC, en actoren die geen directe toegang hebben maar wel de besluitvorming mede kunnen beïnvloeden. Dit zijn bijvoorbeeld de werkgroepen, of andere belanghebbenden in en rond de bouw, zoals Arbouw. Voor het huidige onderzoek beperken we de krachtenveldanalyse tot de partijen die vertegenwoordigd zijn in de BBC¹¹ (waarbij we soms de oordelen van de onafhankelijke voorzitter van de BBC en de uitvoeringsorganisatie (UO) ter illustratie meenemen). Hierbij analyseren we het 'besluitvormingsproces' rond de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bouw en de borging van projecten en producten.

Procedure

Elke (vertegenwoordiger van een) partij is gevraagd op een schaal van 0 tot 100 aan te geven hoe iedere partij oordeelt/scoort op een bepaald onderwerp (invloed, belang en resultaten). Op deze wijze krijgen we alle oordelen van alle partijen en kunnen we het gemiddelde belang of de gemiddelde invloed bepalen. Aangezien de geïnterviewden doorgewinterde onderhandelaars zijn, verkrijgen we op deze wijze een betrouwbaar beeld van de (mogelijke) invloed van partijen op het besluitvormingsproces (tijdens het convenant en deels in de toekomst). Daarnaast kan het 'eigen oordeel' worden vergeleken met het oordeel van de andere partijen.

In face-to-face interviews zijn de oordelen gevraagd. Partijen konden niet met elkaar overleggen of onderhandelen. De gekozen vijf onderwerpen zijn:

- Hoeveel invloed hebben de partijen gehad op belangrijke beslissingen over de uitvoering van het convenant (weinig-veel)?
- Hoe kijken de partijen aan tegen de arbeidsomstandigheden in de bouw (slecht - goed)?
- Wat verwachtte men van het afsluiten van dit convenant (weinig-veel)?
- Hoe beoordeelt men uiteindelijk de resultaten van het convenant (slecht-goed)?
- Tot slot, zijn partijen, na afloop van het convenant, bereid te investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden (de borging) (weinig bereidheid-grote bereidheid)?

Invloed

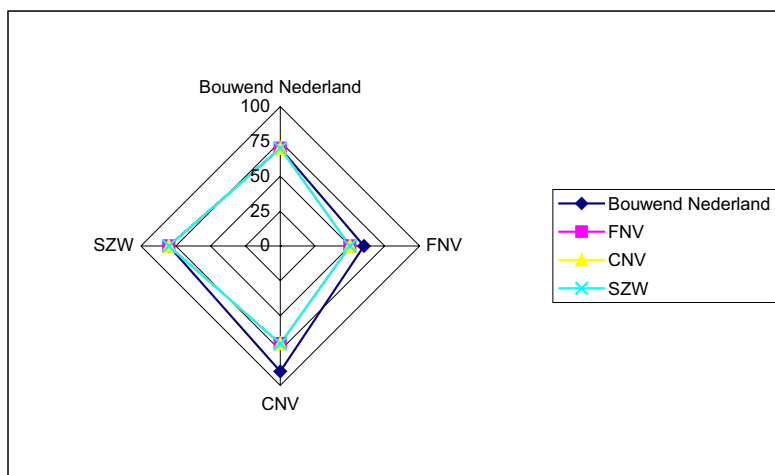
Als we nagaan hoeveel invloed partijen op belangrijke beslissingen over de uitvoering van het convenant hebben gehad dan vinden we het volgende beeld: gemiddeld genomen wordt aan de werkgevers de meeste invloed toegerekend (75 punten) (in de grafiek wordt dit weergegeven door de buitenste lijn. Naarmate de lijn meer naar 'buiten' ligt, heeft de betreffende actor meer invloed. De andere partijen scoren gemiddeld 68 punten. Dit verschil tussen de werkgevers

¹¹ De analyse beperkt zich alleen tot de partijen die toegang tot de besluitvorming hebben. Ter illustratie zullen we soms ook de oordelen van Arbouw en de UO meenemen. Zij geven dan hun oordeel over de partijen en kunnen worden gezien als sleutelinformant. Dit is een gebruikelijke procedure omdat niet bij voorbaat kan worden uitgesloten dat partijen zich strategisch uitlaten en opstellen.

en de rest ontstaat vooral door de beoordeling van de bonden. Zij vinden, onafhankelijk van elkaar, dat Bouwend Nederland meer invloed heeft gehad dan SZW en de bonden. We zien dat zowel SZW als Bouwend Nederland vinden dat de invloed grosso modo gelijkmatig was verdeeld. Hun oordeel is respectievelijk 80 en 70 (zie figuur 3.1).

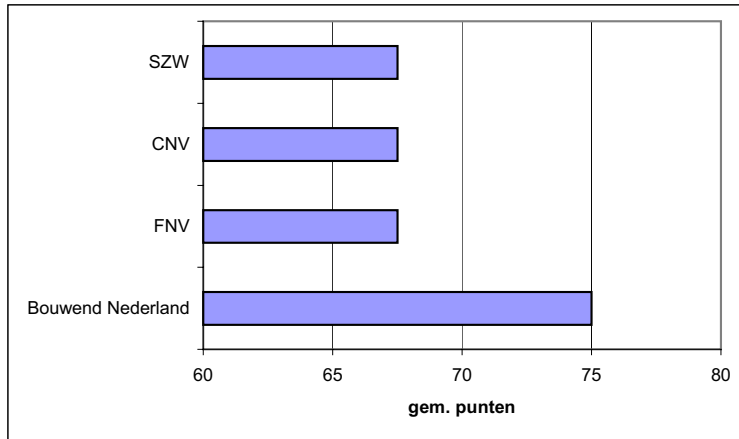
Invloed op beslissingen in de BBC

Figuur 3.1a Individuele score



Leeswijze 3.1a: op de hoeken in figuur 3.1 staan de actoren. Hun oordeel wordt weergegeven door een punt tussen 0 en 100 (0=weinig/geen invloed; 100=veel/beslissend). Zo geeft de meest donkere lijn het oordeel van een ieder over Bouwend Nederland. Naarmate deze lijn meer naar 'buiten' ligt is men invloedrijker. We zien dat volgens Bouwend Nederland alle partijen evenveel invloed hebben gehad (75). SZW denkt er hetzelfde over (80 is weliswaar iets hoger maar er is geen onderling verschil). FNV en CNV vinden dat Bouwend Nederland de meeste invloed heeft gehad. Zij maken wel een onderscheid tussen Bouwend Nederland en de andere partijen.

Figuur 3.1b Gemiddelde score



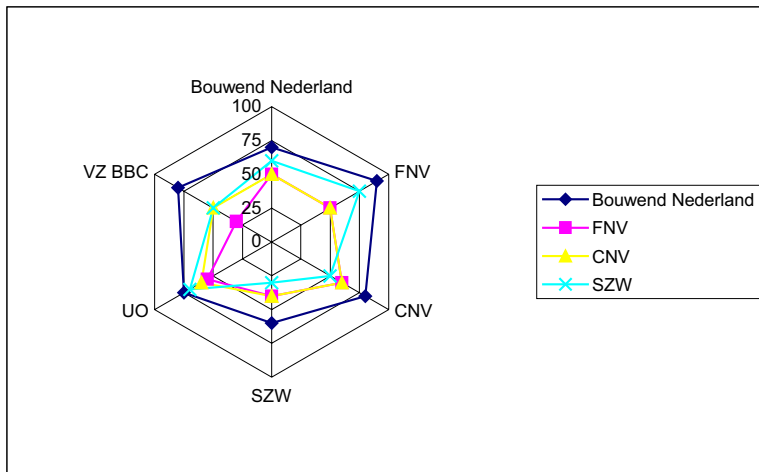
Leeswijze 3.1b: De staafdiagrammen geven de gemiddelde scores aan. De score van SZW is als volgt tot stand gekomen. SZW heeft ten aanzien van de invloed op beslissingen zichzelf een score van 80 gegeven. Bouwend Nederland geeft SZW 70 punten, FNV geeft SZW 50 punten en CNV geeft SZW 70 punten. Dit resulteert in een gemiddelde beslissingsscore van 67,5 punten.

Arbeidsomstandigheden

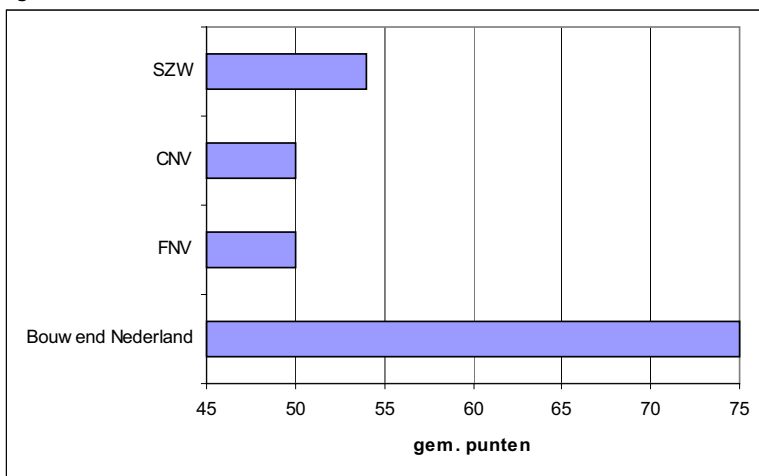
Hoe partijen aankijken tegen de situatie rond de arbeidsomstandigheden in de bouw, geeft een indicatie voor de noodzaak die men toekent aan het Arboconvenant Bouw.

Als we kijken naar het oordeel van de partijen over de arbeidsomstandigheden in de bouw dan zien we dat Bouwend Nederland de hoogste score heeft/krijgt (gemiddeld 75 punten). Iedereen is van mening dat Bouwend Nederland, van alle partijen in de BBC, de arbeidsomstandigheden het meest positief beoordeelt. In de figuur wordt dit zichtbaar doordat de donkere lijn van Bouwend Nederland het verst naar 'buiten' ligt. FNV Bouw en Hout- en Bouwbond CNV scoren gemiddeld 50 punten en SZW zit tussen de bonden en Bouwend Nederland in (met gemiddeld 54 punten). Ter illustratie hebben we het oordeel van de voorzitter van de BBC (VZ BBC), die directeur is van Arbouw, en de UO toegevoegd (voor alle duidelijkheid: bij de berekening van de hierboven genoemde gemiddelden zijn deze oordelen buiten beschouwing gelaten). Uit de antwoorden blijkt dus dat de werkgevers zichzelf zien, en door andere partijen worden gezien, als de partij die vindt dat het het best gesteld is met de arbeidsomstandigheden in de bouw.

Figuur 3.2a Individuele score



Figuur 3.2b Gemiddelde score



Verwachte en bereikte resultaten

In de krachtenveldanalyse zijn we nagegaan welk resultaat de partijen verwachtten van het afsluiten van het Arboconvenant Bouw en daarnaast hoe men de nu (medio 2005) bereikte resultaten beoordeelt.

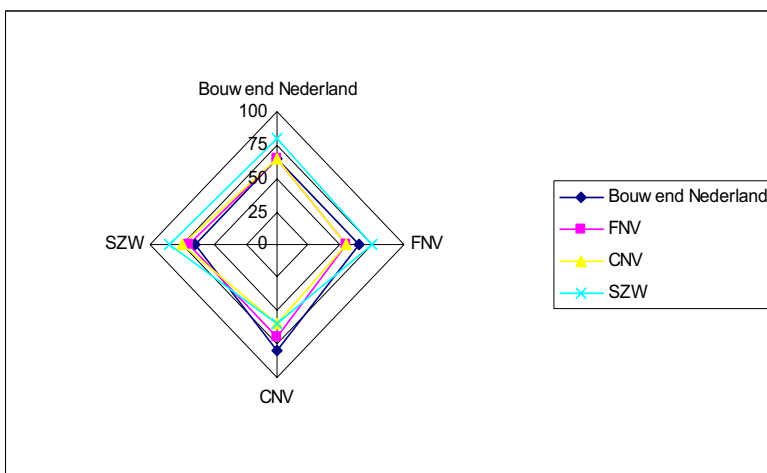
De werknemerspartijen en SZW denken dat de werkgevers op voorhand de minste resultaten verwachtten van het Arboconvenant Bouw (gemiddeld 51 punten). FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV en SZW hadden (volgens de geïnterviewde partijen) hogere verwachtingen, respectievelijk 71, 68 en 71 punten. De werknemerspartijen zien SZW als partij die de hoogste verwachtingen had. SZW oordeelt dat FNV Bouw de hoogste verwachtingen van het convenant had (de oordelen zijn niet weergegeven in een figuur).

Kijken we naar het bereikte resultaat dan blijkt met name SZW het resultaat als goed te beoordelen. De SZW-lijn ligt het verst naar buiten en het gemiddelde oordeel is 75 punten. Bouwend Nederland scoort 69 punten en FNV en CNV volgen met respectievelijk 65 en 64 punten. Voor de bonden geldt dat aan het begin van het convenant de verwachtingen hooggespannen waren. Men kent echter een relatief lage score toe aan het eindresultaat (in vergelijking met het eindoordeel van de andere partijen).

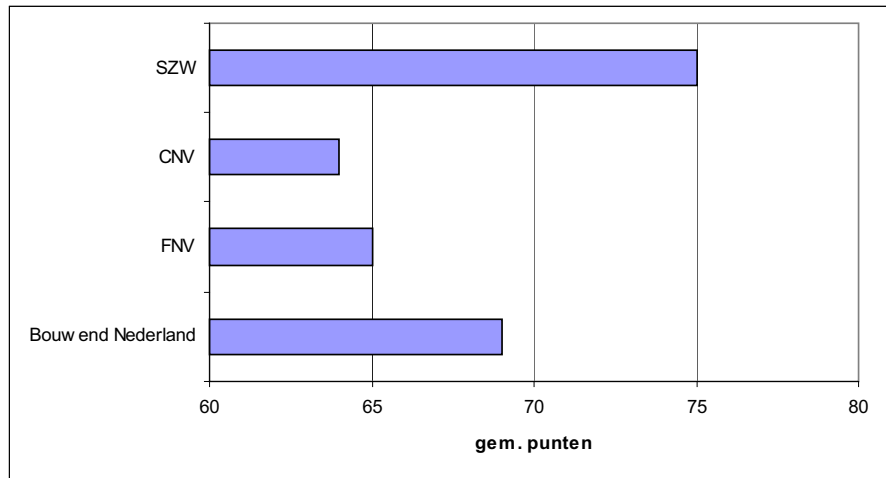
Voor de werkgevers geldt feitelijk het omgekeerde. Zij waren terughoudend over de te verwachten resultaten. Nu het convenant tegen het einde loopt, zijn ze duidelijk positiever.

De bereikte resultaten

Figuur 3.3a Individuele score



Figuur 3.3b Gemiddelde score



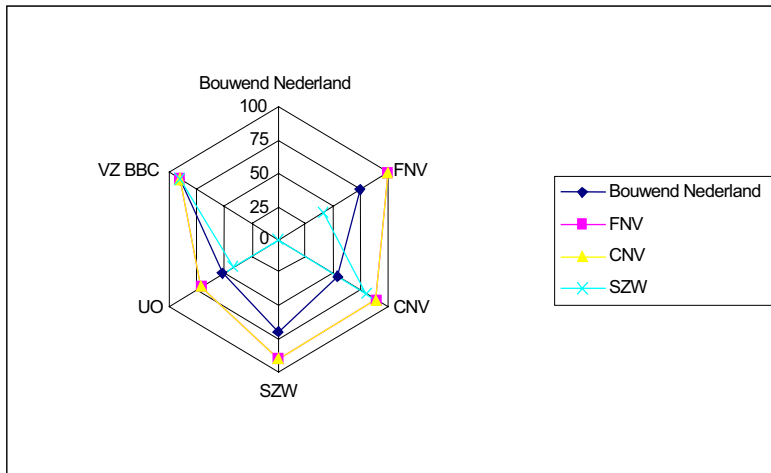
Borging en bereidheid om te investeren

Tot slot is gevraagd of partijen bereid zijn, ook na het convenant, te investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bouw. De werkgevers waren tijdens het interview nog niet in staat deze vraag te beantwoorden. Zij gaven aan dat de borging onderwerp van gesprek (in de BBC en Bouwend Nederland) was en dat het nog te vroeg was al uitspraken te doen over toekomstige initiatieven en activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Werkgevers willen ook in de toekomst actief blijven op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. De bonden, de voorzitter van de BBC en de UO wilden wel inzicht geven in hun perceptie van de bereidheid van partijen om in de toekomst te investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bouw.

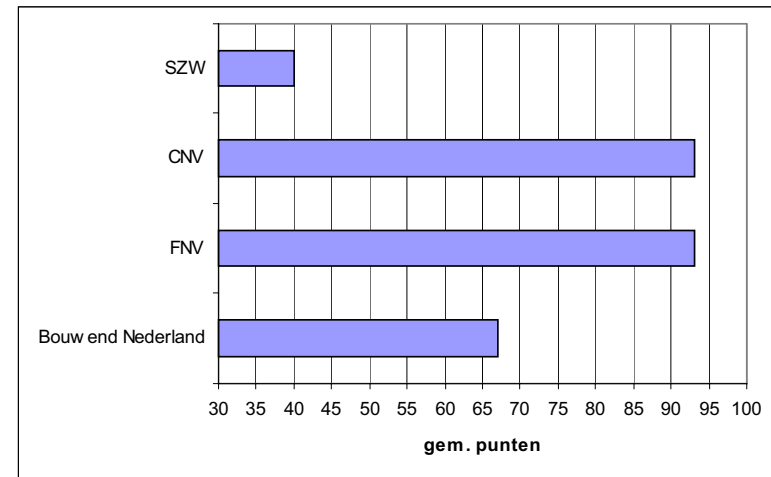
De oordelen zijn weergegeven in figuur 3.4. Het beeld is niet eenvoudig te interpreteren. Desalniettemin is een aantal conclusies te trekken. Allereerst is het duidelijk dat SZW zich terugtrekt uit het tripartiete overleg. Op de borgingsvraag scoort SZW 40-50 punten. SZW geeft zichzelf nul punten. Hiermee brengt SZW tot uitdrukking dat het op korte termijn geen extra geld meer in de sector investeert. Natuurlijk blijft de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bouw wel onderdeel van het beleid van de overheid maar hiervoor zullen nu, in het kader van de borging van de resultaten van het convenant, geen extra middelen worden vrijgemaakt. Bouwend Nederland krijgt van de partijen gemiddeld 67 punten. FNV Bouw en Hout- en Bouwbond CNV scoren 93 punten. De resultaten maken duidelijk dat de bonden meer bereid zijn te investeren in de borging dan de werkgevers. Dit vinden in ieder geval de UO, SZW en FNV Bouw en Hout- en Bouwbond CNV zelf.

De borging

Figuur 3.4a Individuele score



Figuur 3.4b Gemiddelde score



3.4 Functioneren uitvoeringsorganisatie en communicatiebureau

3.4.1 Functioneren uitvoeringsorganisatie

TNO heeft gedurende de convenantsfase de uitvoering voor haar rekening genomen. De uitvoeringsorganisatie heeft daarbij sinds 2003 gefunctioneerd onder de naam Werkgoed. Alle partijen zijn zeer tevreden over hoe de uitvoeringsorganisatie het project heeft beheerd (backoffice). De personen die vanuit de uitvoeringsorganisatie bij deze onderdelen betrokken waren, vormden daarbij een stabiele factor. Communicatiebureau DeJong&Verder geeft aan dat men constructief samengewerkt heeft met TNO. Zo zocht TNO, indien nodig, contact met partijen om het communicatiebureau te introduceren. Naast de tevredenheid over het beheer, zijn partijen in grote lijnen positief over de uitvoering. Over de sturing van de uitvoeringsorganisatie zijn de partijen minder tevreden. Hierbij worden in grote lijnen drie onderdelen benoemd: discontinuïteit van de projectdirectie, te weinig procesmatige expertise en een overschatting door de BBC van de verwachte input vanuit de organisatie van TNO.

Discontinuïteit van de projectdirectie

Gedurende het convenant zijn er door privéomstandigheden vier verschillende projectdirecteuren geweest. Dit heeft volgens de respondenten een negatieve uitwerking gehad op de uitvoering van het convenant. SZW geeft aan dat het hierdoor langer duurde voordat de geplande activiteiten werden uitgevoerd.

Te weinig procesmatige kennis

Een convenant waarin tripartiet wordt samengewerkt, vergt procesmatige en politieke kennis. De directie van de UO beschikt volgens de partijen over het gehele convenant bezien te weinig over deze kwaliteiten.

Partijen wijzen er onder andere op dat een organisatie als TNO over te weinig knowhow beschikt over de wijze waarop omgegaan dient te worden met een langlopend project en met meer dan één opdrachtgever. Volgens de voorzitter van de BBC had de UO zich veel initiatiefrijker moeten opstellen en zich actiever moeten richten op het creëren van draagvlak.

In dit kader moeten we vermelden dat het procesmatige functioneren van de UO door verschillende factoren bemoeilijkt is. Deels zijn deze factoren al aan bod gekomen:

- De plannen van aanpak zijn in de preconvenantsfase opgesteld door een ander bureau (AEF). Over deze plannen van aanpak is in de eerste fase van het convenant nog veel gediscussieerd, omdat ze nog niet voldoende uitgewerkt waren en er mede hierdoor nog te weinig draagvlak voor de plannen bestond.
- In het eerste deel van het convenant is nog volop gesproken over de achteraf als onrealistisch beoordeelde (te ambitieuze) doelstellingen.

- Zowel de UO als de BBC hebben lang gezocht naar de invulling van de eigen rol en de onderlinge relatie. Behalve dat de convenantspartijen vinden dat de UO te weinig procesmatige kennis had, wordt er vanuit de BBC aangegeven dat men zelf wellicht onvoldoende sturend opgetreden heeft in het convenantstraject.

Overschatting door de BBC van verwachte input vanuit de organisatie van TNO
Met de aanstelling van TNO leefde bij de BBC de verwachting, dat men de kennis over de verschillende onderwerpen uit het convenant (werkdruk, kwarts, fysieke belasting), die aanwezig is bij de verschillende onderdelen van TNO, ter ondersteuning van de projectdirecteur zou inzetten. Uiteindelijk is de bijdrage van TNO aan deze onderwerpen in de ogen van de BBC tegengevallen. De partijen en UO TNO geven aan de verwachtingen over het inzetten van expertise van TNO nooit expliciet uitgesproken of vastgelegd te hebben.

TNO meent dat de verwachte input feitelijk niet kon worden gegeven, omdat de BBC er bij de inkoop van expertise voor koos om meerdere partijen in concurrentie een offerte te laten uitbrengen. Voorbeeld: de BBC besloot een project rond het onderwerp werkdruk aan de ST-Groep te gunnen. Omdat de ST-Groep een directe concurrent is, lag inbreng vanuit de TNO-organisatie volgens de projectdirecteur van TNO minder voor de hand. Voorts is in Kijkduin afgesproken dat de UO geen eigen initiatieven meer zou nemen en slechts zou werken onder aansturing door de BBC.

3.4.2 Functioneren communicatiebureau

De communicatie is voor het Arboconvenant Bouw verricht door het bureau DeJong&Verder. Om de kwaliteit van de communicatie te verhogen heeft het communicatiebureau een klankbordgroep opgericht waarin onder meer een arbovoorlichter, een KAM-coördinator, een werkgever, een zzp'er en een werknemer (een timmerman) zitting hadden. Op deze wijze is bij de vervaardiging van het communicatiemateriaal reeds ingespeeld op de beleving in het veld.

De partijen zijn overwegend positief over de kwaliteit van het communicatiemateriaal (folders, logo, website en dergelijke) die het bureau produceerde. De arbeidsinspectie vindt dat in vergelijking met andere convenanten veel meer communicatiemateriaal is geproduceerd en uitgezet. Over de strategische kwaliteiten zijn sommige respondenten minder tevreden. Eén respondent vindt dat het bureau DeJong&Verder door een gebrek aan strategisch gevoel te snel ging zoeken naar “verschillende vormpjes”. SZW en FNV Bouw vinden dat het communicatiebureau meer gebruik had moeten maken van de netwerken van de verschillende partijen. Een respondent van Hout- en bouwbond CNV steekt ook de hand in eigen boezem, als aangegeven wordt dat CNV zelf ook meer hadden kunnen en moeten bijdragen aan het onder de aandacht brengen van het convenant onder werknemers.

DeJong&Verder heeft zelf voor een belangrijk deel ingezet op het uitdragen van het succes van het convenant, bijvoorbeeld door het noemen van best practices. Uitvoering van deze strategie werd volgens de werkgevers bemoeilijkt,

omdat er in de eerste fase van het convenant nog nauwelijks inhoudelijke resultaten waren om over te communiceren. In een latere fase van het convenant is dit verbeterd toen er meer concrete producten waren ontwikkeld.

3.5 Borging van het Arboconvenant Bouw¹²

Om te voorkomen dat na de beëindiging van de convenantsperiode de ontwikkelde producten een stille dood sterven, hebben de convenantspartijen afspraken gemaakt over de borging van de aangegeven opbrengsten:

Fysieke belasting: vervolg 'Hulpmiddelen Helpen'

ArboDuo en Arbo Unie willen beide na afloop van het convenant bouwbedrijven blijvend ondersteunen met bedrijfsadvisering. Arbouw zorgt voor de regie, het overleg met de arbodiensten over het verloop en de voortgang van deze bedrijfsadvisering, en een mogelijk nieuwe schaaslag.

Optimalisering en promotie hulpmiddelenwebsite

De BBC heeft een budget beschikbaar gesteld waarmee Arbouw de bestaande website voor arbovriendelijke hulpmiddelen kan onderhouden en vernieuwen. Om de bekendheid met en het gebruik van deze website te bevorderen, wordt de publiciteit gezocht in diverse bladen.

Monitoring ontwikkelen kwartstechnieken

Arbouw monitort de mate waarin de ontwikkelde applicaties door fabrikanten en leveranciers op de markt komen. Het gaat daarbij om monitoring van de gemaakte afspraken met TNO Bouw.

Commercialisering bedrijfsadviezen werkdruk: 'Anders organiseren'

Om de in het project 'Anders organiseren' ontwikkelde cursussen goed onder de aandacht van de bedrijven te brengen, wordt extra geïnvesteerd in voorlichting en advisering.

In de lucht houden website Werkgoed

Mede door het bezoek aan en de publiciteit over met name de slotmanifestatie en in mindere mate de slotconferentie, komen naar verwachting nog diverse aanvragen binnen (toezending van voorlichtingsmateriaal en aanvragen voor het geven van workshops en dergelijke). Arbouw handelt deze verzoeken af.

Voorlichtingsbijeenkomsten

In samenwerking met werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties worden ruim zestig bijeenkomsten gehouden met de volgende inhoud:

- Hulpmiddelen Helpen
 - De met convenantsgeld vernieuwde arbovriendelijke hulpmiddelenwebsite van Arbouw;
 - De vanuit 'Hulpmiddelen Helpen' ontwikkelde bedrijfsadviesdiensten die ArboDuo en Arbo Unie aanbieden aan de bedrijven.

¹² Bron: Borging van het Arboconvenant Bouw (BBC.05.579 & BBC.05.595).

- Kwarts
 - Er wordt gewerkt aan de promotie van de stofmatrix. Verder zal aandacht besteed worden aan de gereedschappen die door de investeringen uit het convenant op de markt komen en ontwikkelde bewerkingsmethoden.
- Werkdruk, 'Anders organiseren'
 - Beide binnen het thema 'Anders organiseren' ontwikkelde cursussen worden onder de aandacht gebracht van bouwbedrijven.
- RI&E
 - Arbouw ontwikkelt een voor de sector aangepaste RI&E. In deze branche-RI&E krijgen 'Hulpmiddelen Helpen', kwarts en werkdruk speciale aandacht.

Voorlichting en begeleiding OR

Via de Werkgoed-website, op de slotmanifestatie in september en via OR-scholingsinstituten wordt aandacht gevraagd voor de drie convenantsonderwerpen ('Anders organiseren', fysieke belasting en kwarts).

Afsluitende werkconferentie leden BBC en werkgroepen

In maart 2006 is er een afsluitende bijeenkomst met de leden van de BBC, de drie werkgroepen en de UO. Hierbij wordt aandacht besteed aan met name de borging, de ontwikkeling van nieuwe perspectieven en de overdracht aan partijen (werkgevers- en werknemersorganisaties) in de bouw en uitvoerende organisaties.

Tot slot

Er is afgesproken dat Arbouw een centrale rol heeft en zorg draagt voor de borging van activiteiten en producten. SZW geeft te kennen dat de gedetailleerdheid waarmee de borging momenteel is vastgelegd, uniek is voor arboconvenanten.

3.6 Conclusies

Uitvoeringsactiviteiten bij de vier onderwerpen

De vier onderwerpen die in het Arboconvenant Bouw een rol hebben gespeeld (werkdruk, kwarts, fysieke belasting en OPS) hebben een andere startpunt. Fysieke belasting staat reeds jaren hoog op de agenda. Werkdruk is een voor de bouw relatief nieuw onderwerp. Voor de kwartsproblematiek ontbrak het aan goede technische voorzieningen. OPS is nauwelijks (meer) een probleem.

Realisatie en bereik van maatregelen

De verschillende uitgangspunten hebben geleid tot verschillen in de uitvoering. Voor fysieke belasting is mede onder invloed van de BBC een beleidsregel opgesteld en zijn verschillende projecten gestart.

- Het project 'Hulpmiddelen Helpen' is uitgevoerd door de arbodiensten ArboDuo, Arbo Unie en ArboNed. Er hebben circa 150 bedrijven deelgenomen aan het project.

- In het kader van het 'Jaar van de Straatmaker' is een video en krant verzonden aan ruim 9000 stratenmakers en 2000 bestratingsbedrijven. Ook opdrachtgevers (gemeenten, provincies, waterschappen, Rijkswaterstaat), arbodiensten, opleiders en andere betrokken partijen hebben de krant en de video ontvangen. Daarnaast is een voorlichtingsdag georganiseerd. Deze dag is bezocht door circa 2000 personen.
- Verder is met convenantsgelden een nieuwe metseltroffel ontwikkeld en is er een impuls gegeven aan de doorontwikkeling van een systeem (TyTecker) dat staand vlechten mogelijk maakt. Beide innovaties zorgen voor een lagere fysieke belasting van de bouwvakker.

In 2005 heeft Arbouw de 'Evaluatie Arboconvenant lichamelijke belasting bij timmerlieden, metselaars en stratenmakers' verricht. Een van de vragen waarop dit onderzoek zich richt, is in hoeverre de convenantsactiviteiten voor tillen en bukken (Werkgoed) en de Beleidsregel Tillen op bouwplaatsen bekend zijn geworden bij drie beroepsgroepen: timmerlieden, metselaars en stratenmakers. Op basis van deze evaluatie blijken de convenantsdoelstellingen anno 2005 in beperkte mate gehaald te zijn.

Over het onderwerp werkdruk is tijdens de eerste helft van het convenant in de BBC-vergaderingen voornamelijk gediscussieerd over de lading van het begrip. Dit had het gevolg dat pas in de tweede helft de aandacht meer is komen te liggen bij de uitvoering van activiteiten.

- Bij elf bedrijven is een pilotproject uitgevoerd, waarbij onderzocht is op welke manier bedrijven hun werkprocessen effectief kunnen verbeteren. De ervaringen uit het pilotproject hebben geresulteerd in de Werkgoed Bedrijfs-scan. Dit is het vervolgproject. Individuele bedrijven kunnen de bedrijfsscan laten uitvoeren. Het resultaat van de scan is een onafhankelijk oordeel met adviezen over hoe het bedrijfsproces verbeterd kan worden. Aan de bedrijfsscan doen circa twintig bedrijven mee.

Voor het onderwerp kwarts is ingezet op de ontwikkeling van kwartsreducerende techniek.

- In het kader van het Arboconvenant Bouw doet TNO Bouw onderzoek naar risicovolle bewerkingen van kwartshoudende bouwmaterialen. In 2004 en 2005 zijn emissiearme innovaties ontwikkeld. In totaal zijn veertig apparaten bewerkt. Deze apparaten zijn van belang voor twintig beroepsgroepen. De apparaten hebben betrekking op 50 procent van de totale werkzaamheden waarbij kwarts vrijkomt. Naast ontwikkeling van techniek is marktonderzoek uitgevoerd om de stand van de kwartsreducerende techniek in kaart te brengen.

Uit de nulmeting OPS bleek dat het onderwerp OPS in de bouw nauwelijks nog een probleem vormt. Om die reden is het aantal activiteiten tot één gereduceerd met het uitbrengen van een folder (oplage 4000).

Arboconvenant Bouw en het Convenant Arbovoorlichting

Het Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorlichting hebben achteraf gezien te weinig van elkaar geprofiteerd. Dit komt doordat de convenanten op verschillende data van start gingen. Verder kennen de convenanten beide eigen UOs. Het gebrek aan synergie tussen de twee convenanten heeft tot sub-optimale uitkomsten geleid.

- De onderwerpen van het Arboconvenant Bouw zijn onderbelicht gebleven.
- De twee UOs hebben in de eerste fase niet onder dezelfde naam gewerkt. Dit ging ten koste van de herkenbaarheid naar het veld.
- De verschillende startdata hebben ertoe geleid dat het Arboconvenant Bouw in de laatste fase zonder voorlichters moest opereren. Dit wordt betreurd, omdat in deze fase juist relatief veel te communiceren viel over de producten en projecten.

Functioneren BBC en werkgroepen

De convenantpartijen zijn tevreden over de betrokkenheid van de partijen in de BBC. Achteraf gezien heeft de BBC in de eerste twee jaar te weinig resultaatgericht gewerkt. Verder blijkt dat er onduidelijkheid is over de invulling van de rollen van de UO en de BBC. De partijen zijn tevreden over het functioneren van de werkgroepen. De aanwezigheid van inhoudelijke deskundigen, beleidsmakers en verantwoordelijken heeft bijgedragen aan borging van de beleidsverdeling van kennis over de onderwerpen in een vroeg stadium. Een enkele partij vindt dat de discussies in de werkgroepen een te politiek karakter hadden.

Krachtenveldanalyse

Uit de krachtenveldanalyse blijkt dat de werkgeversorganisatie een sterke positie heeft gehad in het convenantsproces. De werkgevers zijn relatief positief in hun oordeel over de arbeidsomstandigheden; ze verwachtten relatief weinig van het Arboconvenant Bouw en blijken tegelijk relatief veel invloed te hebben gehad op de beslissingen en het proces.

Individuele bedrijven en werknemers over arbeidsomstandigheden

Uit de gesprekken met twintig werkgevers en tien werknemers komt naar voren dat men vindt dat de gezondheidsrisico's in de bouw zijn verminderd. Dit beeld wordt bevestigd door een ervaren arbeidsinspecteur. Onder de twintig werkgevers leeft het idee dat het convenant hieraan bijdraagt. De acht geïnterviewde bedrijven die hebben meegedaan aan het project 'Hulpmiddelen Helpen' geven aan dat men zich door deze deelname weer meer bewust is geworden van het belang van goede arbeidsomstandigheden. Zes van de acht bedrijven zien dit als een tijdelijk effect. Voor een pilotbedrijf uit het project 'Anders organiseren' geldt dat er door een organisatieverandering een structurele bijdrage is geleverd aan de vermindering van de werkdruk. Het bedrijf dat samen met TNO Bouw aan kwartsreducerende techniek heeft gewerkt, is tevreden over de opbrengst, nu er vanuit de werkgevers vraag naar bewerkte apparaten ontstaat.

Functioneren UO

Partijen zijn tevreden over 'hoe de UO het convenant heeft beheerd (secretariaat en dergelijke) en uitgevoerd. Over andere aspecten zijn de partijen minder tevreden. Hierbij worden in grote lijnen een drietal onderwerpen genoemd:

- Discontinuïteit in de personele bezetting. Door privéomstandigheden zijn er in totaal vier projectdirecteuren geweest.
- Te weinig procesmatige kennis. Een convenant waarin het ministerie, werkgevers en werknemers samenwerken, vergt procesmatige en politieke kennis. De directie van de uitvoeringsorganisatie beschikte gedurende de gehele convenantsperiode te weinig over deze kwaliteiten. Hierbij dient vermeld te worden dat het proces voor TNO onder meer bemoeilijkt is, doordat er door de partijen in het eerste deel van het convenant lange tijd onderhandeld is over de doelstellingen en plannen van aanpak.
- Overschatting input vanuit TNO. De partijen verwachtten, zonder dit expliciet te maken, dat de projectdirecteur ondersteund zou worden door de expertise die binnen de TNO bestaat. Dit is volgens de partijen onvoldoende gebeurd. TNO geeft te kennen dat de verwachte input feitelijk niet kon worden gegeven, omdat de BBC er bij de inkoop van expertise voor koos om meerdere partijen in concurrentie een offerte uit te laten brengen. Daarnaast besloot de BBC in de Kijkduin conferentie dat de UO volgend diende te zijn aan de BBC.

Functioneren communicatiebureau

De partijen zijn overwegend positief over de kwaliteit en het volume van de communicatieuitingen die het communicatiebureau DeJong&Verder produceerde. Over haar strategische kwaliteiten zijn de partijen minder tevreden.

Borging van het Arboconvenant Bouw

De convenantpartijen hebben afspraken gemaakt over de borging van de aangegeven opbrengsten. *Arbouw krijgt een centrale rol in deze borging.* SZW deelt mee dat de nauwkeurigheid waarmee de borging is vastgelegd, uniek is voor arboconvenanten. De borging bestaat uit verschillende onderdelen:

- Fysieke belasting: vervolg 'Hulpmiddelen Helpen';
- Optimalisering en promotie hulpmiddelenwebsite;
- Monitoring ontwikkelen kwartstechnieken;
- Commercialisering bedrijfsadviezen werkdruk: 'Anders organiseren';
- In de lucht houden website Werkgoed;
- Organiseren voorlichtingsbijeenkomsten;
- Voorlichting en begeleiding OR;
- Afsluitende werkconferentie leden BBC en werkgroepen.

Tot slot: het algemene oordeel is positief

Partijen vellen een positief oordeel over het Arboconvenant Bouw. Ondanks dat men vindt dat de doelstellingen niet zijn gehaald, vindt men het positief dat er (weer) structurele en gezamenlijke aandacht is gekomen voor de arbeidsomstandigheden in de sector. De tevredenheid van de partijen is vooral gebaseerd op het tweede deel van het convenant, na de conferentie in Kijkduin, waarin er prioriteiten zijn gesteld en een groot aantal projecten is uitgevoerd.

4 VISIE REGIOPLAN OP ARBOCONVENANT BOUW

In de hoofdstukken 2 en 3 zijn de meningen van de partijen (en betrokkenen) bij het Arboconvenant Bouw zo feitelijk mogelijk weergegeven. We hebben gezien dat een deel van de geïnterviewden, ten aanzien van bepaalde onderdelen van het arboconvenant, zeer kritisch is. Er zijn echter ook duidelijk positieve geluiden.

In dit hoofdstuk geven wij hierover ons oordeel. Dit doen we natuurlijk op basis van de interviews en alle stukken die ons voor de eindevaluatie ter beschikking zijn gesteld. Hierbij hebben we de verschillende meningen gewogen. De inzichten die verkregen zijn door interviews met leden van de branchebegeleidingscommissie (BBC), de uitvoeringsorganisatie en de schriftelijke documentatie wegen zwaarder dan informatie van derden.

Regioplan is van mening dat op basis van het onderzoek een onderbouwde eindoorddeel kan worden geformuleerd. Dit doen wij natuurlijk met de ogen van nu, terugkijkend en evaluerend. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- de onderzoeksvragen (paragraaf 4.1) waarbij de doelstellingen, de plannen van aanpak en de uitvoering centraal staan;
- leerpunten en aanbevelingen voor de partijen (paragraaf 4.2).

4.1 Conclusies Arboconvenant Bouw en Convenant Arbovoorklichting

Doelstellingen niet gehaald

Op basis van het uitgevoerde onderzoek, stelt Regioplan vast dat de doelstellingen van het Arboconvenant Bouw, waar alle partijen in oktober 2001 hun handtekening onder hebben gezet, niet zijn gehaald.

Aangezien de structuur van het convenant wordt gekenmerkt door een gezamenlijke verantwoordelijkheid, zijn de sociale partners en de overheid (en deels de uitvoeringsorganisatie) hier gezamenlijk voor verantwoordelijk.¹ Dit is ook conform onze reconstructie van het (beslissings- en uitvoerings)proces; gezamenlijk hebben ze steken laten vallen en het zou dan ook onterecht zijn om één van de partijen de zwartepiet toe te spelen.

Bij het vaststellen van de streefcijfers is onvoldoende rekening gehouden met de praktijk op de bouwplaats. Dit is deels te wijten aan een gebrek aan bruikbare (nul)metingen. Een extra complicerende factor vormde het feit dat verschillende onderwerpen een verschillend startpunt hadden. Zo heeft een onderwerp als fysieke belasting een vaste plaats op de agenda van de betrokken partijen en zijn er reeds de nodige hulpmiddelen voor de bouw beschikbaar. Voor het onderwerp kwarts gold dat er binnen bedrijven nog weinig resultaten bereikt konden worden, omdat de benodigde techniek gewoonweg niet beschikbaar

¹ In de plannen van aanpak staat letterlijk: "De ondertekenaars van het convenant zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de convenantsdoelstellingen".

was. Met deze verschillen is onvoldoende rekening gehouden bij het vaststellen van de doelstellingen (en later de plannen van aanpak).

Na ongeveer twee jaar zijn de (kwantitatieve) doelstellingen min of meer terzijde geschoven (conferentie Kijkduin) en is ervoor gekozen om vooral te focussen op de uitvoering van geplande activiteiten (output).

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Bouwend Nederland, FNV Bouw en Hout- en Bouwbond CNV zijn, met de 'outputbril' op, overwegend positief als zij een oordeel over het Arboconvenant Bouw moeten geven. De partijen wijzen op het feit dat op een aantal gebieden een (grote) vooruitgang is geboekt:

- Het ontwikkelen van kwartsreducerende techniek.
- Het op de agenda krijgen van (het 'nieuwe' onderwerp) werkdruk (onder de noemer 'Anders organiseren').
- De kennisopbouw bij uitvoerende organisaties (onder andere Arbo Unie, ArboDuo, TNO Bouw, Bouwradius, Arbouw en ST-Groep).
- Het opstellen van de Beleidsregel Tillen.
- Het project 'Hulpmiddelen Helpen'.
- De 'Dag van de Straatmaker'.

In de bijlagen 4 en 5 is een volledige opsomming van activiteiten en producten opgenomen.

Desalniettemin is de kloof tussen de destijds geformuleerde ambities (op het terrein van fysieke belasting, werkdruk en kwarts) en de concrete resultaten momenteel nog aanzienlijk. Het op de agenda krijgen van deze onderwerpen is van een totaal andere orde dan de doelstelling: "tien procent van de risicopopulatie ervaart na de convenantsperiode minder werkdruk."

Output versus outcome: een project als 'Hulpmiddelen Helpen' (onderwerp: fysieke belasting) heeft een direct bereik gehad van circa 150 bedrijven. Gezien de omvang van de bouwsector (circa 17.000 bedrijven)² en de oorspronkelijk geformuleerde doelstellingen (zoals: "10 procent van de risicopopulatie heeft na de convenantsperiode minder klachten aan bewegingsapparaat") kan worden gesteld dat het hier gaat om een druppel op de gloeiende plaat. Achteraf beoordelen de betrokken partijen dit project door een 'outputbril' en benoemen het als een good practice (zie ook hoofdstuk 3).

Het ambitieniveau van de (oorspronkelijke) doelstellingen was weliswaar (te) hoog, maar de vraag is of niet *meer resultaten* hadden moeten worden geboekt, mede gezien het beschikbare budget (bijna € 15 miljoen voor beide convenanten) en een looptijd van vier jaar. De bedrijfstak en de BBC hebben, in onze ogen, kansen laten liggen. In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we nader in op deze kansen en mogelijke verklaringen voor de achterblijvende resultaten.

² In 2001 bedroeg het aantal bouwbedrijven met personeel in dienst 16.971. Bron: 'De bouwbedrijven in 2001' van het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) in Amsterdam.

We volgen daarbij de onderzoeksvragen uit hoofdstuk 1 en bespreken achter-eenvolgens: preconvenantsfase, plannen van aanpak, realisatie, arbovoorlichters, krachtenveld, good practices, en borging.

Preconvenantsfase: een halve start

Het Arboconvenant Bouw geldt als een initiatief van het Ministerie van SZW. We hebben geconstateerd dat er voldoende draagvlak voor het convenant aanwezig was bij de partijen. Wel had er in de preconvenantsfase meer aandacht kunnen worden besteed aan het creëren van betrokkenheid in het veld. Hiermee bedoelen we dat het convenant in de preconvenantsfase en later ook in de uitvoeringsfase te veel een domein van SZW en werkgevers- en werknemerspartijen (lees: de BBC) was. Deels is dit ondervangen door na de preconvenantsfase een aantal brancheorganisaties met een sideletter bij het convenant te betrekken. Maar dit laat onverlet dat op het niveau van *individuele* bouwbedrijven nog weinig draagvlak aanwezig was.

De plannen van aanpak die in de preconvenantsfase zijn opgesteld, waren onvoldoende praktisch uitgewerkt en onvoldoende uitonderhandeld. Voor een groot deel had deze onvoldragen uitwerking te maken met de beperkte tijd die in deze fase beschikbaar was. Het ontbrak de partijen aan tijd om volledig uitgewerkte plannen te maken en het benodigde (politieke) draagvlak te creëren. Partijen hebben achteraf kritiek uitgeoefend op de wijze waarop de ideeën die zij hadden over het convenant door het bureau AEF zijn vastgelegd. Desondanks is men toch met de plannen van aanpak akkoord gegaan. Het convenant maakte dus een halve start.

Onvoldoende uitgewerkte plannen van aanpak

Deze halve start heeft grote gevolgen gehad voor de snelheid waarmee de uitvoering ter hand is genomen. Een remmende factor hierbij was de wisseling van uitvoerende bureaus (AEF en TNO). Door deze wisseling is een deel van de kennis, die in de preconvenantsfase is opgedaan, verloren gegaan. Zo bleef het voor TNO en de BBC deels onduidelijk wat er precies met (onderdelen uit) de plannen van aanpak werd beoogd. Een andere vertragende factor was de wisselingen van de projectdirecteuren bij TNO. Deze wisselingen waren noodzakelijk vanwege privéomstandigheden.

Men heeft nog twee jaar 'gepraat' en 'onderhandeld' (tot Kijkduin), voordat daadwerkelijk de handen uit de mouwen zijn gestoken. Hierdoor is tijdens ongeveer de helft van de (loop)tijd die voor het convenant beschikbaar was niet effectief door de BBC (en de UO, uitvoeringsorganisatie) gewerkt. Deze vertraging heeft een negatief effect op de (beoogde) (eind)resultaten gehad.

Realisatie en bereik na Kijkduin sterk verbeterd

Uiteindelijk is een groot deel van de activiteiten zoals vastgesteld bij de conferentie in Kijkduin in uitvoering gebracht of reeds afgerond. Met behulp van onder meer voorlichtingsmateriaal, artikelen, een website, de aanwezigheid op beurzen, de voorlichtingsbijeenkomst en dergelijke zijn veel bedrijven uit de bouw in contact gekomen met Werkgoed. Over het totale bereik van producten en activiteiten van Werkgoed kunnen we geen uitspraken doen. Voor het Con-

venant Arbovoorlichting weten we dat de arbovoorlichters 12.541 voorlichtingsbezoeken hebben gehouden. Hieraan namen 102.551 personen deel.

Op een meer structurele wijze zijn duidelijk minder bedrijven bereikt: met 'Hulpmiddelen Helpen' zijn ongeveer 170 bedrijven bereikt en met 'Anders organiseren' ongeveer 30 bedrijven. Voor deze kleinschalige³, meer op pilots gerichte aanpak, is expliciet door de BBC gekozen. Op een totaal van circa 17.000 bouwbedrijven is dit een bereik van circa één procent.⁴ Voor het onderwerp kwarts is ingezet op de ontwikkeling van kwartsreducerende techniek. De eerste signalen wijzen erop dat er vanuit de markt vraag bestaat naar deze technieken.

Arbovoorlichters speelden binnen Arboconvenant Bouw een bescheiden rol
De voorlichters uit het Convenant Arbovoorlichting hebben in het Arboconvenant Bouw een bescheiden rol gespeeld. Halverwege het Arboconvenant Bouw is het gelukt om de uitvoering onder één paraplu te plaatsen. Het feit dat de uitvoering bij twee bureaus was ondergebracht heeft extra complicerend en vertragend gewerkt. Nadat beide convenanten op elkaar waren afgestemd, waren er door het Arboconvenant Bouw inhoudelijk nog te weinig producten en projecten ontwikkeld, waarover de voorlichters konden communiceren. Uit de projectevaluatie van de arbovoorlichters blijkt dat er met name aandacht is besteed aan onderwerpen die niet als speerpunt van het Arboconvenant Bouw golden.

Individuele bedrijven en werknemers over arbeidsomstandigheden
Uit de gesprekken met twintig werkgevers en tien werknemers komt naar voren dat men vindt dat de gezondheidsrisico's in de bouw zijn verminderd. Dit beeld wordt bevestigd door een ervaren arbeidsinspecteur. Onder de twintig werkgevers leeft het idee dat het convenant hieraan bijdraagt. De acht geïnterviewde bedrijven die hebben meegedaan aan het project 'Hulpmiddelen Helpen' geven aan dat de men zich door deze deelname weer meer bewust is geworden van het belang van goede arbeidsomstandigheden. Zes van de acht bedrijven zien dit als een tijdelijk effect. Voor een pilotbedrijf uit het project 'Anders organiseren' geldt dat er door een organisatieverandering een structurele bijdrage is geleverd aan de vermindering van de werkdruk. Het bedrijf dat samen met TNO Bouw aan kwartsreducerende techniek heeft gewerkt is tevreden over de opbrengst, nu er vanuit de werkgevers vraag naar de bewerkte apparaten ontstaat. In de laatste fase van het Arboconvenant Bouw, toen meer producten waren ontwikkeld, liep het Convenant Arbovoorlichting ten einde en konden de voorlichters niet meer worden ingezet.

³ 'Bedrijven Weven een Web' was natuurlijk in opzet kleinschalig maar had in principe de hele branche kunnen bestrijken.

⁴ 'Bedrijven Weven een Web', Inzet hulpmiddelen reductie fysieke belasting (105 bedrijven), Coaching Inzet Hulpmiddelen Reductie Fysieke Belasting (52 bedrijven), Pilotproject Gebruik van Hulpmiddelen Reductie Fysieke Belasting (11 bedrijven), Pilot Werkdruk (11 bedrijven), Bedrijfsscan Werkdruk (21 bedrijven).

Het Convenant Arbovoorlichting kende twee doelstellingen: arbovoorlichting en reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De keuze voor deze dubbele doelstelling was logisch: het idee was ervaringsdeskundigen voor arbovoorlichting in te zetten en tegelijkertijd WAO'ers een nieuwe kans te geven (te reïntegreren). Doordat deze mensen de taal van de werknemers spraken, verwachtte men veel effect van deze voorlichting. Achteraf is terecht de vraag opgeworpen of het geven van voorlichting (en daarmee ook het bereiken van de doelstellingen van het Arboconvenant Bouw) niet beter op een andere (meer effectieve) manier had gekund. Met de inzet van professionele voorlichters was meer te bereiken geweest dan nu is gelukt met de inzet van gedeeltelijk arbeidsongeschikten zonder enige voorlichtingservaring. Andersom wordt de vraag gesteld of reïntegratie ook op een andere manier, en misschien wel betere manier, kan worden bewerkstelligd.

Vanuit communicatief oogpunt is duidelijk dat we hier kunnen spreken van een gemiste kans voor intensieve arbovoorlichting op de werkvloer. Het was veel efficiënter geweest als het Arboconvenant Bouw en het Convenant Arbovoorlichting tegelijk van start waren gegaan en als zij direct waren ondergebracht in één uitvoeringsorganisatie en de arbovoorlichters met het materiaal van het Arboconvenant Bouw op stap waren gegaan.

Het voorlichtingsproject zal niet worden voortgezet. De werkgevers zijn tegen continuering, dit in tegenstelling tot de werknemerspartijen die juist wel op een dergelijke wijze (met de kennis en de leermomenten van het huidige project) voorlichting vorm willen blijven geven. SZW is van oordeel dat voorlichting een zaak van de bedrijfstak is en ziet voor zichzelf geen rol weggelegd. Hiermee is de branche weer terug bij de situatie van voor de gemaakte CAO-afspraken over twintig voorlichters in de bouw.

Krachtenveld: werkgevers hebben centrale rol

De krachtenveldanalyse heeft inzicht gegeven in de mate van samenhang en hiërarchie binnen de BBC. We zien in het speelveld een werkgeversorganisatie die een sterke positie inneemt: men oordeelt relatief positief over de arbeidsomstandigheden; verwachtte relatief weinig van een arboconvenant en tegelijk heeft men relatief veel invloed gehad op de beslissingen en het proces. In termen van een krachtenveldanalyse kunnen de werkgevers worden aangemerkt als de partij met de meeste potentiële macht. Bij de bonden heersten hooggespannen verwachtingen. Zij hadden minder invloed op de besluitvorming in de BBC.

Het gevolg van deze 'machtspositie' van werkgevers is dat in de onderhandelingen (of bij een conflict) werknemerspartijen (meer) moeten inleveren om hun wensen ten aanzien van een verbetering van de arbeidsomstandigheden te realiseren. Dit geldt ook deels voor SZW. De krachtenveldanalyse laat, op een indirectere wijze, zien dat de werkgevers een sterke positie hebben bij de vervolgspraken over de resultaten (de borging).

Wel moeten we hier een nuance aanbrengen.⁵ Het is namelijk uit de interviews gebleken dat SZW in de preconvenantsfase en in de intentiefase een sterke positie had. Men kan in die fasen beter spreken van twee partijen: de sociale partners in de bouw versus de overheid.⁶ SZW drukte haar visie door in de wijze waarop de doelstellingen en de plannen van aanpak moesten worden geformuleerd. Het standpunt van SZW werd door de sociale partners gezien als *noodzakelijke voorwaarde* om überhaupt in aanmerking te komen voor de subsidie. De indruk was gewekt dat indien de sociale partners niet aan deze eisen zouden voldoen er geen extra financiering van de overheid beschikbaar zou komen. Dit vormt ook een van de verklaringen voor het feit dat voor plannen en doelen minder draagvlak bestond. De soep werd echter niet zo heet gegeten als die door SZW was opgediend. Maar dit werd pas later voor de werkgevers en werknemerspartijen duidelijk. Gedurende het uitvoeringstraject heeft SZW een minder dominante rol gespeeld. Alle partijen krijgen bij de uitvoering ongeveer evenveel invloed toegedicht. Zoals aangegeven, namen de werkgevers een centrale positie in bij de uitvoering.

Good practice: nieuwe kwartsreducerende technieken

Het benoemen van een good practice bevat altijd een subjectief element; er bestaan namelijk geen vaste kwantitatieve criteria waardoor een project een good practice wordt. Evenmin is de verhouding tussen de geleverde inspanning en het behaalde succes altijd duidelijk. Niettemin willen we op basis van een tweetal criteria good practices aanwijzen: (1) algemeen geldende succesfactoren en (2) de mogelijkheid om het initiatief ook in een andere context op of voort te zetten.

Op basis van deze criteria menen we dat de ontwikkeling van kwartsreducerende techniek, de Beleidsregel Tillen, het project 'Hulpmiddelen Helpen' (en dan met name 'Bedrijven Weven een Web') en activiteiten in het kader van het 'Jaar van de Straatmaker' als good practices zijn aan te merken.

Voor een omschrijving van deze good practices zie hoofdstuk 3.

Borging is geregeld

Op verschillende niveaus zijn resultaten geboekt die in potentie een duurzaam karakter kunnen krijgen. Allereerst willen we hier wijzen op de ontwikkelde kwartsreducerende techniek waarvan mag worden verwacht dat de nieuwe apparaten op korte termijn op de markt verschijnen. Ook is een start gemaakt met een structurele verbetering van de arbeidsomstandigheden bij ongeveer 200 bedrijven. Verder is binnen verschillende instellingen in het veld de kennis toegenomen over hoe de arbeidsomstandigheden in de bouw kunnen worden verbeterd. Dit wordt blijvend ondersteund door het project 'Hulpmiddelen Helpen' een vervolg te geven. Daarnaast wordt overgegaan tot commercialisering

⁵ Dit is helaas niet direct uit de krachtenveldanalyse te halen, maar is wel een punt dat vermeld dient te worden.

⁶ Waarbij niet is gezegd dat de sociale partners altijd 'twee handen op één buik' waren.

van bedrijfsadviezen van het project 'Anders organiseren'. Belangrijk is dat de partijen hierover in de BBC (borgings)afspraken hebben gemaakt, dat financiële middelen ter beschikking worden gesteld en dat een organisatie is aangewezen (Arbouw) om de uitvoering ter hand te nemen.

Afwachtende houding BBC en UO

De BBC en TNO hebben gezocht naar de invulling van de eigen rol en de onderlinge samenwerking. Aan de ene kant is er kritiek te geven op een gebrek-kige procesmatige kennis en politiek fingerspitzengefühl bij TNO. Aan de andere kant valt de BBC een gebrek aan sturend vermogen te verwijten. Een complicerende factor hierbij vormde ook het feit dat het convenant (door privé-omstandigheden) in totaal vier projectdirecteuren heeft gehad. Binnen deze context is de rolverdeling tussen de UO en de BBC niet altijd duidelijk geweest. De verwachtingen die er wederzijds bestonden, zijn langere tijd niet goed vastgelegd. Het ging daarbij met name om de vraag wie het initiatief neemt. Dit heeft geleid tot een zekere mate van inertie (in afwachting van besluiten).

Tot slot: Was het de moeite waard?

Op de vraag wat de beide convenanten (Arboconvenant Bouw en het Convenant Arbovoorlichting) hebben gekost kan een eenduidig antwoord worden gegeven: € 15 miljoen. Over wat de convenanten hebben opgeleverd, is veel moeilijker een uitspraak te doen. Kijkend naar de huidige opbrengsten is het resultaat (nog) mager. Met een investeringsruimte van € 15 miljoen had de bedrijfstak in vier jaar meer moeten presteren. Maar het op deze wijze wegen van de kosten en de opbrengsten doet onrecht aan het feit dat er nog verschillende *potentiële opbrengsten* in het vat zitten. Deze zullen er gezien de gemaakte borgingsafspraken zeer waarschijnlijk uitkomen. De te verwachten gezondheidsopbrengsten voor werknemers, doordat zij minder direct blootgesteld worden aan kwartsstof als gevolg van de nieuwe kwartsreducerende technieken, zijn natuurlijk niet onmiddellijk in geld uit te drukken. De positieve effecten van de werkdrukprojecten ('Anders organiseren') en die van de projecten rond fysieke belasting zijn nog moeilijker in geld uit te drukken. Op deze gebieden is vooruitgang geboekt en dat heeft een zekere uitstraling naar de toekomst.

4.2 Leerpunten en/of aanbevelingen

In deze paragraaf zetten we de belangrijkste leerpunten en/of aanbevelingen op een rij. We nemen hierbij het volgende perspectief in: *stel* dat er over vijf jaar weer een (arbo)convenant in de bouw wordt afgesloten: waarop moet de nieuwe BBC dan letten? Oftewel: wat kan zij leren van de huidige evaluatie? De leerpunten die we hieronder benoemen lijken open deuren maar dat is zeker niet het geval, omdat uit voorliggende evaluatie overduidelijk blijkt dat de bedrijfstak en de overheid hier in de afgelopen jaren steken hebben laten vallen.

- *Formuleer realistische doelstellingen*
De (kwantitatieve) doelstellingen waren onrealistisch. Het waren eerder ambitieniveaus voor over tien jaar.⁷ Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden vergt een lange adem. Daarnaast is het belangrijk niet te veel hooi op de vork te nemen. Vier onderwerpen is veel, voor een periode van vier jaar.
- *Werk plannen van aanpak zo gedetailleerd mogelijk uit*
De plannen van aanpak moeten *uitvoeringsplannen* zijn waarin duidelijk staat wie wat gaat doen op welke termijn (kies hierbij passende budgetten en prioriteiten).
- *Zorg voor draagvlak van het plan van aanpak en de doelstellingen*
De plannen van aanpak moeten gedragen worden door de bedrijfstak, en bij voorkeur ook de individuele bouwbedrijven (niet alleen de werkgevers maar zeker ook de werknemers via bijvoorbeeld de OR of personeelsvertegenwoordiging (PvT)). Voorkom dat het plan van aanpak of de doelstellingen op de korte termijn onderwerp van discussie zijn.
Dit betekent dat in de aanloopfase voldoende tijd moet worden ingeruimd om uitgewerkte plannen te maken en betrokkenheid te creëren. Als deze fase goed is doorlopen, is er minder tijd en discussie nodig in de implementatie- en uitvoeringsfase.
- *Stel een draaiboek op*
De bovenstaande punten zouden idealiter deel uitmaken van een draaiboek voor convenanten. SZW zou hierin een voortrekkersrol kunnen vervullen. Het ministerie sluit veel convenanten af op diverse terreinen, ook buiten de arbeidsomstandigheden. Door middel van een 'draaiboek voor convenanten' kan SZW BBC's of branches extra handvatten bieden bij op het opstellen van plannen van aanpak, de formulering van doelstellingen en uiteindelijk de uitvoering en evaluatie. Voor het huidige convenant werd een dergelijk draaiboek node gemist.
- *Durf te experimenteren*
Richt een deel van het convenant (of de plannen van aanpak) ook meer als leer- en experimenteerproject in. In het Arboconvenant Bouw zagen we een zekere afwachtende houding, doordat de partijen onvoldoende bekend waren met de uitvoering van een convenant. Dit had aangegrepen kunnen worden om meer te experimenteren. Men dient te kijken naar wat echt werkt voordat een idee breed wordt uitgezet in een bedrijfstak.
- *Verzorg goede nulmetingen en monitoring*
Uiteindelijk willen alle partijen weten wat nu wel werkt en wat niet en in hoeverre de projecten en producten hieraan hebben bijgedragen. Dit is essentiële beleidsinformatie en vraagt om gedegen monitoring en effectstudies. Die bieden de BBC tegelijk de kans om tussentijds over successen naar de bedrijfstak en individuele bedrijven te communiceren.

⁷ Voor alle duidelijkheid: we vinden niet dat ambitieniveaus naar beneden moeten worden bijgesteld, integendeel. Kies een hoog ambitieniveau (outcome) en maak het de bedrijfstak (en jezelf) niet te gemakkelijk. Maar wees tegelijkertijd realistisch op de korte en middellange termijn en formuleer in de plannen van aanpak deze output.

- *Kies één uitvoeringsorganisatie voor de inhoud en het proces*
Voorkom een wisseling van bureaus, omdat op die manier veel kennis verloren gaat. De keuze is niet altijd eenvoudig, omdat zowel inhoudelijke als procesmatige inbreng noodzakelijk is en daarnaast verschillende voorkeuren van partijen en belangen spelen. Het is af te raden bureaus plannen te laten maken indien zij niet mede verantwoordelijk zijn voor de uitvoering.⁸
- *Backoffice bij uitvoeringsorganisatie*
De huidige convenantspartijen roemen de wijze waarop TNO de backoffice-rol (zoals het voeren van een secretariaat) heeft vervuld. Het is belangrijk dit in een volgend convenant op een vergelijkbare wijze te organiseren.
- *Betrek de omgeving: ketenaanpak*
De bouw geldt als een sector waarin veel partijen invloed hebben op de arbeidsomstandigheden. Verschillende partijen geven aan het te betreuen dat er weinig tot geen aandacht is besteed aan de ketenaanpak. Ook kwam bij de verschillende bedrijfsbezoeken en telefonische gesprekken met werkgevers én werknemers naar voren dat verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden vooral te bereiken valt door middel van een ketenaanpak. In de toekomst zou het ons inziens dan ook zinvol zijn als de blik nog meer verruimd zou worden naar de keten.
Hierbij valt te denken aan het organiseren van een conferentie en/of het uitvoeren van pilotprojecten, waarbij naast partijen die afkomstig zijn uit de bouw ook partijen betrokken worden die indirect invloed uitoefenen op de arbeidsomstandigheden: van architectenbureaus tot en met onderaannemers.

⁸ Tenzij hier met de uitvoerende partij duidelijk afspraken over zijn gemaakt en deze uitvoerende organisatie ook is betrokken in de planfase.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Partijen en organisaties

Aboma+Keboma

Zakelijke dienstverlener die veiligheidskeuringen en -inspecties van bouwmate-
riaal verricht. Adviseert over veiligheids- en kwaliteitsbeleid van bouwbedrijven.
Certificeringsbureau van veiligheids- en kwaliteitssystemen. Uitgever van Abo-
mafoon: veiligheidscatalogus voor de bouw.

Arbeidsinspectie

Handhavings- en uitvoeringsorganisatie van het Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid (SZW).

ArboDuo

Arbodienst in de bouwnijverheid.

ArboNed

Landelijke arbodienst.

Arbo Unie

Landelijke arbodienst.

Arbouw

Arbouw is door werkgevers- en werknemersorganisaties opgericht om de ar-
beidsomstandigheden in de bouwnijverheid te verbeteren. Binnen Arbouw par-
ticiperen Bouwend Nederland, Federatie van Ondernemersorganisaties in de
Afbouw (FOA), FNV Bouw en Hout- en Bouwbond CNV.

BABEX

Verbond van Aannemers van Sloopwerken, bevoegd voor gebruik van explo-
sieven

BMR

Branchevereniging Mobiele Recycling.

Bouwend Nederland

Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven.
Bouwend Nederland is in december 2004 ontstaan uit een fusie tussen AVBB,
BouwNed, VIANED, Bolegbo-vok, vocBetonbouw en WRI.

BRBS

Branchevereniging Recycling Breken en Sorteren.

CONGA

De Confederatie van Gespecialiseerde Aannemers bestaat uit:

- AVM (Aannemers Vereniging Metselwerken);

- BOVATIN (Bond van Aannemers van Tegelwerken in Nederland);
- VNV (Vereniging Nederlandse Voegbedrijven);
- Het Hellend Dak (Dakenbranche);
- NVK (Nederlandse Vereniging van Kitverwerkende Bedrijven);
- VOGA (Verbond Ondernemers Gespecialiseerde Aanneming);
- VSB (Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingsbedrijven).

FNV Bouw

Federatie Nederlandse Vakbeweging voor de bouw.

Hout- en Bouwbond CNV

Christelijk Nationaal Vakverbond voor hout en bouw.

HZC

Het Zwarte Corps, vakvereniging voor machinegebonden personeel.

NVTB

Nederlands Verbond van Toelevering Bouw.

OBN

Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland.

ST-Groep

De ST-Groep is een organisatieadviesbureau gespecialiseerd in het begeleiden van organisatieveranderingsprocessen.

SZW

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

TNO

TNO is een kennisorganisatie voor bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties.

TNO is actief op vijf kerngebieden: Kwaliteit van Leven, Defensie en Veiligheid, Industrie en Techniek, Bouw en Ondergrond en Informatie- en Communicatie-technologie.

VBB

Vereniging van Betonboorbedrijven.

VBR

Vereniging van gecertificeerde Betonreparatiebedrijven.

VMB

Vereniging Metaalbeschermingsbedrijven.

VS

Vereniging van Sloopaannemers.

BIJLAGE 2

Respondenten in evaluatieonderzoek

De heer M. Geers	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer H.M.A. Géron	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer J. Hooiveld	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer A.J. van Yperen	(Ex-) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer J.R. Boer	Arbeidsinspectie
Mevrouw F.J. Lamaker	Bouwend Nederland
De heer E.C.M. Dijkman	Bouwend Nederland
De heer P.H.K. de Ridder	CONGA
De heer J. Kerstens	FNV Bouw
De heer M. Post	Hout- en Bouwbond CNV
De heer C.J. van Vliet	Arbouw
De heer C. Uittenbogaard	Hemubo Betontechniek
De heer C.E.M van Dongen	Het Zwarte Corps (HZC)
De heer J.D.L. Van Baarsen	Het Zwarte Corps (HZC)
De heer H. van der Molen	Arbouw
De heer J. Toes	ArboDuo
De heer K. Notenbomer	Arbo Unie
De heer E.A.P Koningsveld	TNO Arbeid
De heer A.J.A. Groen	Werkgoed
De heer C.K. Pasmooij	Stichting Aktiev
Mevrouw S. De Jong	DeJong&Verder

BIJLAGE 3

Geraadpleegde literatuur

Arbeidsinspectie (2003). *Jaarverslag 2002*.

ArboDuo (2005). *Projectoutline: "preventief en leeftijdsbewust Personeelsbeleid t.b.v. MKB ondernemingen in de bouwnijverheid". ESF-3 maatregel B1: preventie instroom in arbeidsongeschiktheid en verbetering arbeidsomstandigheden*. Barendrecht: ArboDuo Kwadraat BV.

Arbo Unie en ArboNed (2005). *Deelproject Coachingsmethodiek MKB bedrijven B&U en GWW*.

Molen, H.F. van der, Sluiter, J.K. & Frings-Dresden, M.H.W. (2005). *Evaluatie Arboconvenant lichamelijke belasting bij timmerlieden, metselaars en stratenmakers*. Amsterdam: Arbouw & Coronel Instituut voor Arbeid, Milieu en Gezondheid van het Amsterdams Medisch Centrum/Universiteit van Amsterdam, concept.

CBS (2001). *Arbidsomstandigheden 2001: monitoring via personen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Heijink, J. & Warmerdam, J. (2004). *Arbowet in beeld: onderzoek ten behoeve van de evaluatie van de Arbowet 1998*. Nijmegen: ITS.

Lourens, E. (2005). *2^e Effectmeting Convenant Arbovoorzichting in de bouw*. Amsterdam: EIB.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. *Arbobalans 2001 t/m 2004*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Overige documenten

Arboconvenant Bouw, inzake fysieke belasting, werkdruk, kwarts, Organisch Psychosyndroom (OPS).

Notulen bijeenkomsten branchebegeleidingscommissie (oktober 2000 t/m juni 2005).

Plan van Aanpak Arboconvenant Veiligheid en Gezondheid op de Werkplek (Reïntegratieproject 20 arbovoorzichters) (februari 2000). Arbouw/ERM.

Plannen van Aanpak Fysieke Belasting, Kwarts, Werkdruk en OPS.

Projectverslag Stichting Aktiev 2000-2004 (2005).

Samenvatting van de interviews van de arbovoorlichters die in het kader van het Convenant Arbovoorlichting werkzaam zijn geweest (2004).

Samenvatting van de interviews van de WAV-leden en de projectleiding voor het convenant Arbovoorlichting (2004).

Strategisch Communicatieplan Arboconvenant Bouw 2002-2005. DeJong&Verder BV.

Geraadpleegde websites

Arbouw	www.arbouw.nl en www.stofvrijwerken.nl
Bouwend Nederland	www.bouwendnederland.nl
FNV Bouw	www.fnvbouw.nl
Hout- en Bouwbond CNV	www.hbbcnv.nl
SZW	www.minszw.nl en www.arboconvenanten.nl
Werkgoed	www.werkgoed.nl

BIJLAGE 4

Overzicht producten Werkgoed

Product	Oplage	Gebruik resp. Verspreiding	Uitvoering
Algemeen			
Website		Bezoekers	2003 -2005
DVD Gezond werken i/d Bouw, Populaire weergave resultaten.		Bezoekers slotmanifestatie/conferentie, toezending op	
Kerstkaarten Werkgoed: 'Aan een kerstpakket vertil ik me niet!'	5000	aanvraag, FNV Bouw	sept. 2005
Sets visitekaartjes Werkgoed	250 Relaties		dec. 2002
Stands	35 Arbevoorlichters, Uitvoeringsorganisatie		2002-2005
WERKGOED kledingpakketten.	2 Arbevoorlichters, Uitvoeringsorganisatie		2002-2005
Banieren	40 Arbevoorlichters, Uitvoeringsorganisatie		2003-2004
Diverse panelen WERKGOED	3 Arbevoorlichters, Uitvoeringsorganisatie		2003-2004
Briefpapier, enveloppen en adresetiketten	15 Arbevoorlichters, Uitvoeringsorganisatie		2003-2004
Magneetborden	70.000 Arbevoorlichters, Uitvoeringsorganisatie		2003-2005
Vlaggen	30 Stands en beurzen		2003-2004
Folder Werkgoed Stickeractie	20 Stands en beurzen		2004-2005
Stickers WERKGOED stickeractie	330.000 Billage Arbeuwpiljers		2003
Folder Werkgoed 'Gezond werken in de bouw'	330.000 Billage Arbeuwpiljers		2003
Folder Werkgoed 'Arbevoorlichting op de werkplek'	52.000 Arbevoorlichters, beurzen, slotmanifestatie.		2002-2005
Stickervel met stickers van Werkgoed	40.000 Arbevoorlichters, stands, beurzen.		2002-2004
Polloden Werkgoed	500 Correspondentie		2002
Sleutelhangers Werkgoed	10.000 Arbevoorlichters, stands, beurzen.		2002-2005
Memo blocs Werkgoed	20.000 Arbevoorlichters, stands, beurzen.		2002-2005
Dextro snoepjes	10000 Arbevoorlichters, stands, beurzen.		2002-2005
Folderdisplay Werkgoed	Bouwmateriaalhandel, DHZ zaken, Atbo Diensten,		
Ringbanden WERKGOED	250 Samenwerkingsverbanden		2004
	150 OR-bijeenkomst		2005

Product	Oplage	Gebruik resp. Verspreiding	Uitvoering
Fysieke Belasting			
Website, info blokken beroepsgroepen	7		
Folder Werkgoed 'Minder belasting in de bouw. Je verdient 't'	38.000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Stickers Werkgoed 'Minder belasting in de bouw. Je verdient 't'	4000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Folder Arbow 'Timmerman een echte vakman doet het goed'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Folder Arbow 'Dakdekker hellende daken'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Folder Arbow 'Voeger een echte vakman doet het goed'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Folder Arbow 'Steigerbouwer een echte vakman doet het goed'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Folder Arbow 'Meiselaar een echte vakman doet het goed'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Folder Arbow 'Tegelzetter een echte vakman doet het goed'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Poster Arbow 'Tillen: aandacht en actie'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Folder Arbow 'Tillen: aandacht en actie'	1 a 2000	Arbovoorlichters, stands, beurzen, campagnes, mailingen	2002-2005
Blervillies 'Minder belasting in de Bouw. Je verdient het.' 1	10.000	Arbovoorlichters, stands, beurzen.	2002-2005
Affiche WERKGOED 'Mijn man lit geen 25 kilo alleen mij'.	2500	Arbovoorlichters, stands, beurzen.	2002-2005
Jaar van de Straatmaker			
Leaflets Kosten baten	3 x 250	Dag v/d Straatmaker	2003
Folder Werkgoed 'Rekenprogramma Goedstraatwerk'	10000	Dag v/d Straatmaker	sept. 2003
Cd-rom 'Goedstraatwerk Rekenprogramma'	400	Dag v/d Straatmaker	sept. 2003
Folder Werkgoed 'Dag van de straatmaker 20 september 2003'	20000	Mailing bedrijven+werknemers bestratingsbranche	jun-03
Folder Werkgoed 'Uitnodiging dag van de straatmaker 20/9 2003'	17000	Mailing bedrijven+werknemers bestratingsbranche	aug-03
Paraplus	1000	Dag v/d Straatmaker	sept. 2003
Cd-rom 'Goedstraatwerk voor beroepsoponderwijs bestraten'	9.000	Leerlingen, docenten leermeesters, mailing.	feb-05
Krant Werkgoed 'Straatmakers nieuws'	13.000	Mailing bedrijven+werknemers bestratingbranche	dec-03
Videoband 'Martin van Waardenberg speelt 'Goed Straat Werk'	13.000	Mailing bedrijven+werknemers bestratingbranche	dec-03

Product	Oplage	Gebruik resp. Verspreiding	Uitvoering
Jaar van de Metselaar			
Affiche Werkgroed 'Onze spits scoort altijd. Hij metselt zonder blessures'	2500	Arbovoordichters, stands, beurzen.	2002-2004
Stickers Werkgroed 'Onze spits scoort altijd. Hij metselt zonder blessures'	4000	Arbovoordichters, stands, beurzen, mailing.	
Folder 'Uitnodiging Nederlandse Bouwkamplioenschappen 2004'			
Programmaboekje 'Nederlandse Bouwkamplioenschappen 2004'			
Cd-rom Werkgroed 'Metselgoed; Cd-rom voor het metselonderwijs'	10000	Via Bouwradius, leerlingen, docenten, leermeesters	2004
Tussen- en eindrapporten Implementatiestudie Metselen		BBC, werkgroep Fysieke belasting, Arbouw.	
Timmeren			
Cd-rom Goedtimmerwerk voor beroepsonderwijs Timmeren	25.000	Via Bouwradius, leerlingen, docenten, leermeesters	sep-05
GA Campaigne			
Koffers met folders en Info			
Krant GA campagne augustus 2004	3000	Via BGA afgeleverd bij 3000 GA bedrijven.	sep-04
Campagneposters 'GA dagen' in Boxtel dd. 3 & 4 september'	45.000	Mailing landelijk bedrijven+werknemers 9 GA branches	aug-04
Folder 'Uitnodiging Regionale dagen dd. 28-29-30 oktober 2004'		Mailing regio bedrijven+werknemers 9 GA branches	okt-04
Folder 'Uitnodiging Regionale dagen dd. 29-30 nov. en 1/-3 december 2004'		Mailing regio bedrijven+werknemers 9 GA branches	nov-04
Sandwichborden	9	GA-dagen	jun-05
Hulpmiddelen Helpen			
Eindrapport Pilot Hulpmiddelen, advies en onderzoek in 11 bedrijven			
Digitale nieuwsbrief, 3 x uitgevoerd	200	Deelnemende bedrijven en uitvoerende arbodiensten	2005
Cd-rom 'Hulpmiddelen helpen bij HSB Bouw'	1500	Website, deelnemers HH, Bouwbeurs en mailing	2004-2005
Eindrapport Bedrijven weven een web, adviestrajecten 105 bedrijven GA		BBC, werkgroep Fysieke belasting, Arbouw.	2005
Eindrapport Coaching bedrijven, adviestrajecten 50 bedrijven B&U en GWW		BBC, werkgroep Fysieke belasting, Arbouw.	2005
Briefpapier			2002-2005

Product	Oplage	Gebruik resp. Verspreiding	Uitvoering
Kwarts			
Folder Werkgoed: 'Minder kwartsstof inademen. Dat geeft lucht!'	47.000	Arbovoorzichters, stands, beurzen, mailing.	2003 - 2005
Biervlijes 'Minder kwartsstof inademen. Dat geeft lucht!')	10000	Arbovoorzichters, stands, beurzen.	2003 - 2005
Stickers Werkgoed 'Minder kwartsstof inademen. Dat geeft lucht!'	4000	Arbovoorzichters, stands, beurzen, mailing.	2003 - 2005
Beurspanelen Kwartsstof	2	Arbovoorzichters, stands, beurzen, mailing.	2003 - 2005
Tauw, TNO bouw, TNO Bouw+Arbouw		BBC, werkgroep Kwarts, Arbouw.	2003
Fact Sheets	5 x 750	Arbovoorzichters, stands, beurzen, mailing.	2003 - 2005
Film TNO Bouw kwartsstof demo's			
Werkdruk/Anders Organiseren			
Fact sheets Pilot Werkdruk	4 x 2600	Arbovoorzichters, ST Groep, Vianed mailing.	2004
Folder 'Anders organiseren werkt'	10000	Arbovoorzichters, stands, beurzen.	2003
Brochure 'Anders organiseren Werkt'	1000	Arbovoorzichters, stands, beurzen, mailing.	2004
Cd-rom 'Schets van 6 praktijksituaties'	500	Deelnemende bedrijven, stands, beurzen, mailing.	2004
Sets brochures 'Anders organiseren werkt!' - Schets van 18 praktijksituaties. - Werken met taakplannen. - Effectief samenwerken met gespecialiseerde aannemers. - Effectieve personeelsbijeenkomsten.	6000	Mailing	2005
Cursus 'De uitvoerder ontlast'			2004
Leergang Management Anders Organiseren			2005
Eindrapport Pilot Anders Organiseren		BBC, werkgroep Werkdruk, Arbouw.	2005
Stickers Werkgoed 'Scoren in de bouw. Kwestie van samenwerken'	4000	Arbovoorzichters, stands, beurzen, mailing.	2005
OPS			
Folder 'Minder oplosmiddelen? Minder kopzorgen!'	3.000	Mailing landelijk bedrijven+werknemers 4 branches	apr-04
Stickers Werkgoed 'Minder oplosmiddelen. Minder kopzorgen'	4000	Arbovoorzichters, stands, beurzen, mailing.	2003 - 2005

BIJLAGE 5

Overzicht activiteiten Werkgoed

Planning lopende projecten

Algemeen	Project	Periode	Uitvoerder	Bereik	diversen
Werkbezoek Staatssecretaris Rutte, Cammissielande		1-sep-02	Uitvoeringsorganisatie.	100	
Website WERKGOED		2002-2008	DJ&V	100.000	
Bouweurs Utrecht		3 t/m 8 feb-03	Arbovoorzitters, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie	10.000	Internationale beurs
Start WERKGOED Sickeractie		24-Jun-05	DJ&V, Arbow	330.000	
Bouweurs Utrecht		21 t/m 26 feb-06	DJ&V	10.000	Internationale beurs
Solmanifestatie WERKGOED, Harderwijk		23-sep-06	DJ&V, Bouwend Nederland, FNV Bouw, HBB CNV, Arbeidsinspectie, AVN en vele anderen	1.000	Blijvenkomsten partijen, workshops en demodoe
Solmanifestatie WERKGOED, Harderwijk		24-sep-06	DJ&V	2.000	Familie Demodoedag
Solconferentie WERKGOED, Harderwijk		24-nov-06	Uitvoeringsorganisatie, DJ&V	150	Af ronding met dragende en uitvoerende organisaties
OR conferentie		26-apr-05	FNV, IO/Rmaat	40	
OR conferentie		23-sep-06	FNV Bouw	40	
breed scala media		2002-2006	DJ&V		Bereik niet in aantallen te bepalen
Fysieke Belasting					
Kosten en baten analyses straatwerk		2002/2003	TNO Kwaliteit van leven, Uitvoeringsorganisatie	1000	Interviews et cetera
Infra infocentrum Harderwijk		00-6-2003	WMS		ontwikkelings- en promotiebijdrage
Tycker (financiële bijdrage)		2003/2006	Tycker		ontwikkelings- en promotiebijdrage
Jaar van de Straatmaker					
InfraTech 2003 Rotterdam		14 t/m 17 jan-03	Arbovoorzitters, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie	5.000	Landelijke beurs
Minisymposium Machinaal straten Harderberg		11-feb-03	OBN, Uitvoeringsorganisatie	50	Machinaal straten, rol opdrachtgevers
InfraTriedagen Harderberg		11 t/ 13 feb-03	Arbovoorzitters, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie	1000	Regionale Beurs
Dag van de Straatmaker Harderwijk		20-sep-03	Arbovoorzitters, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie	2000	Familie Demodoedag
Congres OBN Zaanstad		27-nov-03	OBN, Uitvoeringsorganisatie	400	Landelijk congres, mechanisch straten et cetera
Promotie bijeenkomsten (6) O&-rom Straatgoed		jan/apri-05	OBN, Matrix	200	Introduce voor VMBO's en ROC's
Dag van de Straatmaker Harderwijk		25-sep-04	OBN	1500	Vervolg initiatief 2003 door OBN
Dag van de Straatmaker Emmen		15-okt-05	OBN	1500	Vervolg initiatief 2003 door OBN

Planning lopende projecten

Jaar van de Metselaar	Project	Periode	Uitvoerder	Bereik	diversen
Metselarendag Utrecht		4-feb-04 KNB, Uitvoeringsorganisatie, DJ&V		120	Docentendag VMBO
Metselwedstrijd KNB		21 t/m 23 april 2004 KNB, Uitvoeringsorganisatie, DJ&V		500	Metselwedstrijd VMBO-leerlingen
Opening Judith Voorhout		23-apr-04 KNB, Uitvoeringsorganisatie, DJ&V		1000	Metselwedstrijd VMBO-leerlingen
Bouwkampioenschappen, 4 regionale voorrondes		Bouwradius, Arbovoortrainers, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie		500	Metselwedstrijd BBL-leerlingen
Bouwkampioenschappen, finale in Veldhoven		20-23 sept 2004 Bouwradius, Arbovoortrainers, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie		250	Metselwedstrijd BBL-leerlingen
Jaardag Bouwradius		23-sep-03 Matrix-Gruppen		500	Stand
Workshops Jaardag Bouwradius		23-sep-03 Matrix-Gruppen		60	Opgehoogd metselen en kwarts
Leermeestercongressen, 9 regio's, workshops		okt 2003 - apr 2004 Matrix-Gruppen		600	Opgehoogd metselen en kwarts
VMBO Docentendag landelijk, workshops		8-okt-03 Matrix-Gruppen		250	Opgehoogd metselen en kwarts
VMBO Docentendagen regionaal, workshops		okt-03-dec-04 Matrix-Gruppen		250	Opgehoogd metselen en kwarts
Sudedagen Adviseurs Bouwradius		nov-03-april -04 Matrix-Gruppen		60	Opgehoogd metselen en kwarts, cd-rom
Introductie Opleidingsmodule, CD Rom METSELGOED		26-jun-05 Matrix-Gruppen		7000	Uitzetten CD roms bij leerlingen, opleidingscentra en bedrijven.
Stude Implementatie van Hulpmiddelen Metselbranche		2003-2004 Arbeuw/Coronell Instituut		10 bedrijven	Onderzoek naar succes van implementatie van maatregelen die fysieke belasting verminderen
Innovatie metseltroffel en metselsabel		2004-2005 TNO Kwaliteit van leven, Uitvoeringsorganisatie			Onderzoek, (her)ontwerp leidend tot Cad tekeningen en onderzoeksrapporten voor producenten
Vervaardiging en verzending brochure		00-06-04 Bouwradius, BGA, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie		45.000	Naar werkgevers/werknemers uit GA branches
Bezorging Campagne koffers		00-6-2004 Bouwradius, BGA, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie		3000	Bij bedrijven uit de GA branches
Start GA campagne Bostel		2 en 3 sept 2004 Bouwradius, BGA, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie		300	Familie Demodoeiden
Regionale GA campagne Doeltechern		28 t/m 30 okt 2004 Bouwradius, BGA, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie			Beroepen/arbo demonstraties WERKGOED Metselwedstrijd
Regionale GA campagne Heerugowaard		29 nov -3 dec-04 Bouwradius, BGA, DJ&V, Uitvoeringsorganisatie			Beroepen/arbo demonstraties WERKGOED Metselwedstrijd

Planning lopende projecten

Project	Periode	Uitvoerder	Bereik	diversen
Hulpmiddelen Helpen				
Plotproject Gebruik van Hulpmiddelen reductie Fysieke belasting	2002/2003	Arbo Unie	11 bedrijven	Mix branches en bedrijfsgroote
Coaching Inzet hulpmiddelen reductie Fysieke belasting	2004/2005	Arbo Unie	52 bedrijven	7 regio's MKB B&U en GWW/Bouwend Nederland
Bedrijven weven een web. Inzet hulpmiddelen reductie fysieke belasting	2004/2005	Arbo Duo	105 bedrijven	GA branches CONGA
Website arbovriendelijke hulpmiddelen	2005/2006	Arbouw		Update website, gereed 2006.
Introduce CD Rom Timmergoed				
Introduce bij en instructie aan Adviseurs Bouwradius	23-sep-05	Bouwradius, Matrix-Gruppen	60	Start uitzetten CD roms bij leerlingen, opleidingscentra en bedrijven.
Doelentag VMBO MBO	5-okt-05	Bouwradius, Matrix-Gruppen	300	Introduce bij en instructie
Bijeenkomsten (3) Commissies Branche gecommilleerden	12-okt-05	Bouwradius, Matrix-Gruppen	450	In 3 regio's introduce
Verzendend CD Rom	15-okt-05	Bouwradius, Matrix-Gruppen	13.500	Leermeesters
Verspreiding CD rom onder leerlingen en instructeurs	okt/dec 2005	Bouwradius, Matrix-Gruppen	10.000 + 250	ROC's en Samenwerkingsverbanden
Bijeenkomsten tijdens GA dagen 3/9 en 4/9	okt/dec 2005	Bouwradius, Matrix-Gruppen	600	Werkgevers, werknemers en opleidingsfunctionarissen.
(Na)Scholing leermeesters Timmerman	2005/2006	Bouwradius, Matrix-Gruppen	2000	Introduce bij en instructie
Kwarts				
Kennisoverdracht gereedschappen 2 bewerkingen	24-okt-03	TNO Bouw	30 personen	producten, leveranciers gereedschappen
Bijeenkomst 2 september	2-sep-04	Uitvoeringsorganisatie, D&V, TNO Bouw	100 personen	pers, vakpers, BBC, werkgroep
Kwartsplein tijdens GA dagen 3/9 en 4/9	3 en 4-sep-04	TNO Bouw, Uitvoeringsorganisatie, D&V		demonstratie, informatie
Modificatie gereedschappen 2 bewerkingen	2002-2003	TNO Bouw		prototypesrapport
Stand der techniek	najaar 2003	Tauw		rapport
Meest kansrijke modificatie	najaar 2003	TNO Bouw en Arbouw		rapport
Financiele bijdrage Fresnijn	medio 2004	BBC, Uitvoeringsorganisatie		subsidie
Kennisoverdracht workshops Hardewijk	23-sep-05	TNO Bouw		workshops
Testen 5 bewerkingen op uitsloot kwartsstof	medio 2004	TNO Bouw		rapport
Technologische doorontwikkeling	2004-2006	TNO Bouw		prototypes/procesbeschrijvingen/modellen en rapport (datashheets)

Planning lopende projecten

Werkdruk	Project	Periode	Uitvoerder	Bereik	diversen
Plot werkdruk		2002-2004 ST-Groep		11 bedrijven	ontwikkeling en begeleiding
Bedrijfsscan		2004-2005 ST-Groep		21 bedrijven	ontwikkeling en begeleiding
Werkdruk "andere organiseren"		voorjaar 2005 ST-Groep			rapport over project
conferentie werkdruk		19-okt-04 ST-Groep	Uitvoeringsorganisatie	30 personen	kennisoverdracht deelnemers en werkgroep
Kennisoverdracht 2 workshops Hardenwijk		23-sep-04 ST-Groep		200 personen	workshops
OBN bijeenkomst		8-sep-05	Uitvoeringsorganisatie, OBN	25 bedrijven	presentatie Van Beek Infra
groepbijeenkomsten		nov/dec-2005	Uitvoeringsorganisatie ST-Groep	250 bedrijven	kennisoverdracht
Cursus 'De uitvoerder ontlast'		2004-2005 ST-Groep		6 bedrijven 13 p.	borging kennis vrij aanbod in 2006 e.v
Leergang Management		najaar 2005 ST-Groep		5 bedrijven 16 p.	borging kennis 2 pilots, vrij aanbod in 2006 e.v

BIJLAGE 6

Overzicht publicaties Werkgoed

Datum	Blad	Onderwerp
feb-02	Arbouw Journaal	Uw belangstelling, graag... (interview Gerard Voskuilen)
28-jun-02	BouwNieuws	Ieders verantwoordelijkheid
28-jun-02	BouwNieuws	Column
28-jun-02	BouwNieuws	Op pad met een arbovoorlichter (Iedereen wil toch gezond en oud worden)
8-okt-02	BouwVak	2003 wordt jaar van de straatmaker
okt-02	BouwVak	Beleidsregel Tillen
15-okt-02	BouwNieuws	Eenvormige beleidsregel voor tillen
nov-02	BouwNieuws	Werkbezoek
2002	Cobouw	Praktijk levert oplossingen werkdruk bouwplaats
Jaarverslag 2002	Bouwen om samen te leven	Werkgoed
Jaarverslag 2002	Bouwned	Convenant bepaalt arbo-agenda
?	BouwNed Beleid	Positieve ontwikkelingen ziekteverzuim WAO-instroom en ongevallen
24-jan-03	OBN Informatief	Opening Jaar van de Straatmaker
24-jan-03	Reformatorisch Dagblad	Jaar van de Straatmaker
feb-03	Arbouw Pijlers	Rutte opent 'Jaar van de Straatmaker'
feb-03	Arbouw Pijlers	Bel een arbovoorlichter
feb-03	FNV Bouw magazine	In beeld
feb-03	Land+Water	Convenant WerkGoed
feb-03	Land+Water	Lage prijs geeft hoge instroom WAO
feb-03	Land+Water	Nu gaat het gebeuren
feb-03	Bouwkrant	Dit jaar staan de straatmakers centraal
feb-03	De Opbouw	Het jaar van de Straatmaker
mrt-03	Fnv Bouw Magazine	Campagne werkgoed moet arbeidsrisico's verminderen
mrt-03	Arbouw Journaal	Aanloop (sectordag FNV 29-1-03)
mrt-03	Arbouw Journaal	Bel een arbovoorlichter
apr-03	Optimum	In het jaar van de straatmaker
mei-03	Arbouw Pijlers	Plak een sticker op je raam
9-mei-03	Bouwnieuws	AVBB blikt terug én vooruit: Arbeidsomstandigheden
23-mei-03	OBN	Aktiev onder de vlag van Werkgoed
23-mei-03	Bouwnieuws	Zaak van lange adem
2-jun-03	Bouw/werk	Aandacht voor gezondheid en veiligheid op bouwplaats heeft gunstig effect
5-jun-03	Ondernemen MKB	Minder handwerk minder ziekteverzuim
jul-03	Arbouw journaal	Stickeractie
jul-03	Arbouw journaal	Familiedag voor straatmakers
jul-03	Fnv bouw magazine	Convenanten in ARBOSTRIJD
jul-03	FNV bouw magazine	Straatmaker maakt winnende slagzin
aug-03	De Opbouw	Dag van de Straatmaker
aug-03	Wegen	Landelijke actie WERKGOED onder straatmakers
sep-03	FNV bouw magazine	Dag van de Straatmaker
sep-03	Cobouw	Dag van de Straatmaker voor hele gezin
sep-03	Telegraaf	Geen Straatmaker te vinden
sep-03	Bouwvak	Demonstratiedag een leuk sluitstuk van JvdS
sep-03	Bouwvak	Straatmaker nog altijd (te) zwaar werk
sep-03	Bouwvak	Advertenties Dag van de Straatmaker
okt-03	De Opbouw	Machinale verlichting straatmaker
okt-03	Arbouw journaal	Aanloop: dag van de straatmaker
okt-03	Arbouw journaal	Arbovriendelijk levert op
okt-03	Arbouw journaal	Werkgoed, is het credo
okt-03	Arbouw journaal	Gevraagd: arbobewuste echtgenotes
18-okt	Kaderwerk	Kader op Straatmakersdag
18-okt-03	Kaderwerk	Praktijklessen Arboconvenanten
okt-03	Wegen	Winnende slagzin 'Straatmaker van het jaar' benadrukt gezondheid
31-okt-03	Bouwnieuws	In je eentje bereik je niets

Datum	Blad	Onderwerp
nov-03	FNV Bouw	Uit je bumpers en rollmopsen
nov-03	Arbo Verslag	Dag van de Straatmaker, het blijft handwerk
18-nov-03	Cobouw	Viering met congres 'straatwerk in gezonde banen'
dec-03	De Opbouw	Bewogen en bevlogen vakbondsjaar, januari, 2003 is Jaar van de Straatmaker
dec-03	Bouwwerk	Werkgevers blij met arbovoorzichting
dec-03	Bouwwerk	Straatmakers tillen (minder) zware lasten
jan-04	De Opbouw	Jaar van de Straatmaker afgesloten
23-jan-04	Cobouw	Arbovoorzichters aan de kant gezet
27-jan-04	Financieel Dagblad	Arboconvenant dringt ziekteverzuim terug
feb-04	FNV Bouw	Kwartsstof levensgevaarlijk
7-feb-04	Brabants Dagblad	'Snelle klus' maakt bouw onveilig
feb-04	Tijdschrift voor Ergonomie	Effectiviteit van maatregelen in de bouw. Evaluatie van effect van opgehoogd metselen en mechanisch transport
feb-04	T-Communicatie	Metselaars doen het anders
feb-04	Arbouw Pijlers	Minder verzuim door goede afspraken
feb-04	Arbouw Pijlers	Kort nieuws 'Congres Arboconvenanten' 3e prijs Arbovoorzichters
feb-04	Arbouw Pijlers	Pijlsnel 'Gratis voorlichting over kwarts
12-feb-04	Cobouw	Bouw onderschat risico's kwartsstof
feb-04	Bouwkraant	Veel praktijkgerichte activiteiten, 2004 jaar van de metselaar
mrt-04	Nieuwsbrief Aboma+Keboma	Project Arbovoorzichters in bouw wint best-practiceprijs
mrt-04	Arbouw Journaal	Gratis voorlichting over kwarts
mrt-04	Arbouw Journaal	Economisch gewin door betere arbeidsomstandigheden
mrt-04	Arbouw Journaal	Arboconvenanten: samen beter
22-apr-04	Cobouw	Veiligheid staat centraal in Jaar van de Metselaar
26-apr-04	Cobouw	Brinkman: Contact tussen vmbo en scholingsbedrijven niet optimaal
apr-04	Europoort	Arbovoorzichters informeren over minder kwartsstof inademen
apr-04	FNV Bouw	Jaar van de Metselaar
apr-04	Wapening in beton	Tytec; arbeidsvriendelijk vlechtmachine
28-apr-04	www.bouwweb.nl www.rijnmondbusiness.nl	WERKGOED Jaar van de Metselaar geopend
apr-04	De Opbouw	Arbo, Dit jaar is uitgeroepen tot Jaar van de Metselaar
mei-04	Bouw Totaal	Finale metselwedstrijd opent Jaar van de Metselaar. Campagne legt nadruk op gezond en veilig werken
mei-04	FNV Bouw	Arbovoorzichters krijgen respijt
10-jun-04	Cobouw	Bouwvakker klaagt minder over pijn aan ledenmaten
jun-04	Arboconvenanten.szw.nl www.arbouw.nl	Betere werkprocessen met de WERKGOED-bedrijfsscan
jun-04	Wapening in Beton	Campagne brengt mogelijkheden GA onder de aandacht
jun-04	Wapening in Beton	Kort en Goed Agenda: GA vakkundig en gezond aan het werk
jun-04	Arbouw Pijlers	CD-rom voor de (aankomend) metselaar
jun-04	Arbouw Pijlers	Veilig en gezond werken met klem
jun-04	Arbouw Pijlers	KWARTS!
jun-04	ST-GROEP	Naar minder werkdruk en betere prestaties in de bouw
jun-04	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Hulpmiddelen bij de hand
jun-04	Cobouw	Slijper Brazor freest zonder beschadiging voegen
jun-04	De Opbouw	Bedrijfsscan verbetert werkproces
jun-04	De Opbouw	AVBB-voorzitter opent Jaar van de Metselaar
jun-04	De opbouw	Bouw
jun-04		Arborisico's voor de metselaar

Datum	Blad	Onderwerp
jun-04	Jaarverslag 2003 OBN	Arboconvenant Bouw
jun-04	Jaarverslag 2003 OBN	2003 Jaar van de Straatmaker
jun-04	Jaarverslag 2003 OBN	Blijvende aandacht voor arbeidsomstandigheden en machinaal straten
jun-04	Jaarverslag 2003 OBN	INFRA relatiedagen 2003 te Hardenberg succesvol
jun-04	Jaarverslag 2003 OBN	Dag van de Straatmaker
jun-04	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Haaks Slijper Minder Stof
jun-04	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Rood licht voor Tillen
jun-04	Arbouw Journaal	Bedrijfsscan voor betere processen
jun-04	Arbouw Journaal	Ondersteuning
jun-04	Arbouw Journaal	Arboconvenanten: gezamenlijk geloof in minder risico's
jun-04	Arbouw Journaal	Kennisondersteuning onmisbaar in arboconvenant
jun-04	Arbouw Journaal	Arbovriendelijk metselen binnen handbereik
jun-04	PW	Bedrijfsscan wapen tegen stress
jun-04	FNV Bouw	Jaar van de Metselaar
jun-04	Cobouw (Knipselkrant)	Bouwwakker klaagt minder over pijn aan ledematen
jun-04	Arbo Magazine	Een zware last (fysieke belasting)
jul-04	Peil	Vakkundig en gezond aan het werk! Nieuwe campagne
jul-04	Bouwradius	GA vakkundig en gezond aan het werk
23 juli (nr 138)	Cobouw	Campagne wijst specialisten op noodzaak veilig werken
jul-04	ZBO Netwerk (FNVZBo)	Investeren in eigen gezondheid
aug-04	De Opbouw (hout en bouwbond cnv)	Straatmakersdag
Aug. 2004	REGIO bulletin De Noordwester, FNV Bouw	Thema-avonden in de rayons? (inzetbaarheid van arbovoorlichters)
aug-04	Europoort Kringen	Pilotproject succesvol afgerond
20-aug-04	HBActueel	Dagen van de Gespecialiseerde Aanneming: GA vakkundig en gezond aan het werk
sep-04	FNV Bouw Magazine	Veiligheid Bouw blijft achter. Sectoren met een convenant scoren beter op arbeidsomstandigheden
sep-04	FNV Bouw Magazine	GA ! in de bouw
sep-04	FNV Bouw Magazine	Dag van de Straatmaker
6-sep-04	Cobouw	Gespecialiseerde aannemer wil veilig, leuk en gezond zijn.
7-sep-04	Cobouw	TNO ontwikkelt stofarme slijptol en sleuvenzaag. Kwartstof in handgereedschappen blijft beneden wettelijke grenswaarde
7-sep-04	Cobouw	Weg van de gebaande paden
14-sep-04	Cobouw	Verminder belasting
sep-04	Bouwnieuws	Bedrijfsscan houdt spiegel voor
21-sep-04	Cobouw	TNO maakt machinaal bestraten goedkoper
24-sep-04	Cobouw	Bouw-materialenhandel steunt gezond werken
24-sep-04	Cobouw	Op Bouwkampioenschap is iedereen eigenlijk een 'topper'
27-sep-04	Cobouw	Leren in de bouw bereikt dramatisch dieptepunt. Onderzoek FNV Bouw bevestigt bevindingen van Bouwradius
28-sep-04	Cobouw	Thuisfront vaak bezorgd over veiligheid
sep-04	BEwerken	Met beperkte maatregelen kan sector voldoen aan Arbouwconvenant
sep-04	Bouwnieuws	Arboconvenanten wat levert dat op
sep-04	Bouwkrant	Arboconvenant werpt vruchten af
sep-04	Bouwkrant	Nieuwe cd-rom voormetselonderwijs stimuleert gezonde werkmethode
sep-04	Bouwkrant	GA vakkundig en gezond aan het werk
sep-04	Peil	Nieuwe cd-rom voor metselonderwijs

Datum	Blad	Onderwerp
sep-04	DHZ-markt	Bouwhandel ondersteunt boodschap gezond werken. Arboconvenant Bouw: WERKGOED
sep-04	Materieelkrant	25 september 2004: Dag van de Straatmaker
sep-04	Materieelkrant	Een dag van de straat. Dag van de Straatmaker op zaterdag 25 september in Harderwijk
sep-04	Arbo	Het pilotproject inzet en gebruik van hulpmiddelen
Sept/okt. 2004	Bouw en uitvoering	Nieuwe CD-ROM voor metselonderwijs stimuleert gezonde werkmethodes
1-okt-04	Cobouw	Dag van de straatmaker een groot succes
6-okt-04	Cobouw	Rectificatie (op bericht bouwmaterialenhandel)
7-okt-04	Cobouw	Repeterende beweging grootste risico. Driekwart bouwbedrijven overtreedt arboregels
okt-04	Bouwtotaal	TNO ontwikkelt emissiearme voegenslijper
8-okt-04	Cobouw	Nooit meer bukken dankzij de TyTecker
8-okt-04	Bouw Nieuws	Rekenprogramma verlicht straatmakerswerk
18-okt-04	http://home.szw.nl/actueel/	Nederlandse Freesmaatschappij winnaar Goede Praktijken Prijs
19-okt-04	Cobouw	Aantal doden in bouw fors afgenomen. Grootste risico lopen jonge bouwvakkers
19-okt-04	Cobouw	Passende stofafzuiging met nieuwe 'Keuzewijzer'
21-okt-04	Cobouw	Stofvrij werken met dank aan de keuzewijzer
21-okt-04	Cobouw	Bedrijven zien goede werkpraktijk beloond
22-okt-04	Bouw Nieuws	Winnaars Goede Praktijken Competitie
okt-04	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Persoonlijke benadering gespecialiseerde aannemers
okt-04	Veilig Bouwen, Europese Week voor de Veiligheid en Gezondheid op het Werk	De prijswinnaars: uit het juryrapport Nederlandse Frees Maatschappij B.V.
okt-04	Veilig Bouwen, Europese Week voor de Veiligheid en Gezondheid op het Werk	Schoon en stofvrij frezen. Nederlandse Frees Maatschappij
okt-04	Veilig Bouwen, Europese Week voor de Veiligheid en Gezondheid op het Werk	Werken op 'je eigen bouw'
okt-04	Veilig Bouwen, Europese Week voor de Veiligheid en Gezondheid op het Werk	Vakkundig en dus gezond
okt-04	Aannemer	Bouwvakker moet stofzuigen. Aannemer staat voor forse investeringen in strijd tegen stof
okt-04	Aannemer	Spiegel voor eigen functioneren. Brend Seinen: 'bedrijfs-scan kan in concurrerende markt voordelen opleveren'
okt-04	www.arbouw.nl	'Hands on' training om uitvoerder te ontlasten
okt-04	PEIL	Campagne van start voor gespecialiseerde bouwbedrijven
okt-04	OBN Informatief	OBN/branche: Dag van de straatmaker 2004 succes
okt-04	Arbouw Journaal	Veilig, voor thuis
okt-04	Arbouw Journaal	Dag van de... machine
okt-04	Arbouw Journaal	Campagne voor de gespecialiseerde aanneming
okt-04	Cobouw	Goedstraatwerk
okt-04	Bouw Ned belang	Bouw pakt kwartsstof aan
Oktober 20004	Peil	Vakkundig en gezond aan het werk
okt-04	Arbouw Journaal	Minder kwartsstof met nieuwe prototypen
okt-04	Arbo	Boren en slopen zonder stof. Bouw wil stoffig werk gezonder maken
okt-04	Cobouw	TNO onderzoekt slijper met diamantzaag
okt-04	Cobouw	Meer ongevallen door buitenlanders
okt-03	Bouwtotaal	Werkgoed pakt kwartsstof aan

Datum	Blad	Onderwerp
okt-04	Cobouw	Werkgoed campagne
nov-04	Bouwkraant	Mechanisch straten spaart mensen en kosten
nov-04	Bouwkraant	Vlechten met een nietmachine
nov-04	Arbouw Pijlers	Europese week voor betere arbeidsomstandigheden
nov-04	Arbouw Pijlers	Dag van de straatmaker
nov-04	Arbouw Pijlers	Staan vlechten met nietmachine
nov-04	Cobouw	Bedrijven zien goede werkpraktijk beloond
nov-04	Sectornieuws	Veilige steigers in Veldhoven
nov-04	Cobouw	Rug en knie varen wel bij convenant dakbedekkers
nov-04	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Veiligheid leeft, maar wie is verantwoordelijk in de bouw
nov-04	Arbopijlers	Campagne voor de gespecialiseerde aanneming
nov-04	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Dé oplossing voor stratenmakers?
Nov. 2004	Cobouw	Bouwbeurs keert terug naar essentie
dec-04	Cobouw	Werkgoed informeert over oplosmiddelvrij bouwproduct
dec-04	OBN Informatief 213	Project Bedrijven weven een web van WERKGOED
dec-04	Cobouw	Bij gelauwerd Freesmij blijft nuchterheid troef
dec-04	Cobouw	TNO maakt prototypen van stofvrij gereedschap
dec-04	Arbouw Journaal	Hulpmiddelen helpen
Decemer 2004	Arbouw Journaal	Verbreden arbeidsfuncties 'win win'
dec-04	FNV Bouw Magazine	Bouwberoepen gaan het land in
dec-04	Cobouw	Nieuwe Dustcontrol vermindert slijstofoverlast
Dec 2004\ Jan 2005	De opbouw	Europese Prijs
Dec. 2004	Arbouw	Informatie over oplosmiddelvrij ewrken in de bouw gebundeld
Dec. 2004	Bouwnieuws	Hulpmiddelen helpen
dec-04	Arbouw journaal	Anders organiseren
dec-04	Arbouw journaal	Goede praktijken prijs
Dec/jan 2005	De opbouw	Bouwnijverheid freesmij wint europese prijs
dec-04	Bouwtotaal	Nieuw bindsysteem moet rsi voorkomen bij betonvlechten
jan-05	Cobouw	Nieuw Arbouw-systeem maakt bouwplaats beter begaanbaar
jan-05	Cobouw	Graag niet jojoën met zorg voor veiligheid werknemer
jan-05	Evaluatie congresperiode 02/05	Voor gezond werk / op naar nieuwe grenzen fnv bouw
?	?	Werkgoed toont stofarm gereedschap
jan-05	Podium	Vlechten met een nietmachine
Jan. 2005	De opbouw	Bouwnijverheid werk oplosmiddelvrij
jan-05	Arbopijlers	Kwartsroute' op Internationale bouwbeurs
Jan. 2005	Arbopijlers	Staan vlechten
feb-05	Cobouw	Werkgod toont effect hulpmiddelen
feb-05	Cobouw	Matemco-steiger voldoet aan tilnorm
feb-05	Sectornieuws	Deelname vervolgproject 'Hulpmiddelen Helpen'
feb-05	Sectornieuws	Innovatieroute Kwartsstof op Bouwbeurs
feb-05	Arbo journaal of pijlers	Staan vlechten
feb-05	Arbo pijlers	Kwartroute op internationale bouwbeurs
feb-05	Sectornieuws	Deelname vervolgproject 'Hulpmiddelen Helpen'
feb-05	Sectornieuws	Innovatieroute Kwartsstof op Bouwbeurs
feb-05	Materieelkrant	Werkgoed op de bouwbeurs
feb-05	Podium	Stofarm sleuven maken
feb-05	Sectornieuws de opbouw	Innovatieroute kwartsstof op bouwbeurs
feb-05	Setornieuws de opbouw	Deelname vervolgproject hulpmiddelen helpen
feb-05	Cobouw	Innovatie van bedrijfsvoering
feb-05	Cobouw	Arbouw: boekje over organiseren en arbo
feb-05	Cobouw	Werkgoed toont effect hulpmiddelen
feb-05	Arbopijlers	Werkgoed bedrijfsscan

Datum	Blad	Onderwerp
feb-05	Hulpm. Helpen	Van Wijnen West pakt fysieke belasting aan
mrt-05	Cobouw	Stimuleer arbovriendelijke aanpak
mrt-05	Podium	Andere projectorganisatie geeft meer rendement
mrt-05	Arbouw journaal	Overhandigen boekje Anders organiseren werkt
mrt-05	Podium	Arbeidsomstandigheden in de bouw veel beter dan gedacht
mrt-05	Peil	Training op maat van wijnen west pakt fysieke belasting
mrt-05	Peil	Winnaars goede parktijkken competitie veilig en gezond werken
?	?	Online informatie over gezonder werken in de bouw
mrt-05	Arbouw journaal	Artikel overhandiging boekje ander organiseren werkt!
mrt-05	Arbouw Journaal	De stofproblematiek in de lift / kwartroute op de intenationale bouwbeurs
mrt-05	Land en water	Investering in machines loot ook voor klein bedrijf/ tno vergelijkt kosten handmatig en mechanisch straatmaken
? nr 1 2005	Bouwen nu	Binden zonder bukken
? nr 1 2005	Bouwen nu	Slim straten
mrt-05	Materieelkrant	Werkgoed bedrijfsscan
24-mrt-05	Bouwend Nederland	Lichtgewicht stempels
apr-05	Podium	Metselen met minder bukken
mei-05	Arbouw journaal	Hulpmiddelen helpen
mei-05	Arbouw journaal	Hulpmiddelen helpen bij hsb bouw
mei-05	Pijlsnel	Nieuwe cd rom voor aankomend straatmakers
mei-05	Arbouw journaal	Kom naar de dag van de bouwvakker
mei-05	Cement	www.werkgoed.nl
mei-05	Peil	Slotevenement WERKGOED in september
jun-05	Aannemer	Fabrikanten handgereedschap zijn aan zet
jun-05	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Convenanten zetten vroeg in: Aanpak risico's via vakopleidingen
jun-05	Arbouw Journaal	Slotevenement WERKGOED
jun-05	Actief	Subsidiepot voor Bedrijfsscan is nog niet leeg
jun-05	Cobouw	Bouw erkent risico's kwartsstof
jun-05	Cobouw	Managementleergang 'anders organiseren'
jun-05	Europoort Kringen	Slotmanifestatie
jun-05	Arbouw journaal	Slotevenement Werkgoed
jun-05	Cobouw	Anders organiseren voorkomt te hoge werkdruk
jun-05	Bouwbalans	Arbovoorlichting op losse schroeven
aug-05	De opbouw	Groot slotevenement WERKGOED
25-aug-05	BN Podium	slotmanifestatie werkgoed
sep-05	FNV Bouw Magazine	Convenant levert Arbo-impuls
sep-05	FNV Bouwkrant	ongemotiveerd, overbelast, kostbaar 't kan anders op de bouwplaats
2005	Arbouw Jaarverslag	Ondersteuning bij de arboconvenanten
2005	Arbouw Jaarverslag	Stof tot nadenken
2005	Bouw/werk	Convenant Arbovoorlichting geslaagd project
sep-05	Cobouw	Werkgoed: Veiligheid in bouw groeit
sep-05	Bouwers Journaal	Metselen, Opperen en blokken stellen. De risico's van je werk
sep-05	Hout en bouwbond	Kom naar de dag van de Straatmaker
sep-05	Arbo, Aannemer	Convenant geeft HET STOKJE door
sep-05	Makita	Stof Normen en waarden
sep-05	Makita	Stof Wat doe je ertegen?
sep-05	Cobouw	Kom naar de Dag van de Bouwvakker 24 september 2005
sep-05	?	Dag van de bouwvakker feestelijk slot campagne
sep-05	Bouwers Journaal	Werkgoed de organisator achter de Dag van de Bouwvakker

Datum	Blad	Onderwerp
sep-05	Bouwend Nederland	Testen en meten, Thermometer nieuwe woningen houdt vinger ..
sep-05	Bouwers Journaal	Deelname Dag vd Bouwvakker, Makita machines Veiliger en gezonder
sep-05	Bouwers Journaal	Metselaars doen mee aan onderzoek
sep-05	?	Longinhoud
sep-05	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Voorlichting op de bouwplaats gestaakt
sep-05	Aannemer	Metselen met Elektroden
sep-05	?	Tweedaagse slotmanifestatie Arboconvenant Bouw 23+24 sept
sep-05	Sector nieuws	Bekijk Arbo!
sep-05	Sector nieuws	Slotmanifestatie Werkgoed
sep-05	Bouwers Journaal	Krant: jaargang 1-september 2005
sep-05	Bouw Totaal	krant
sep-05	Vraag en aanbod	Bedrijfsscan legt knelpunten bloot
24-sep-05	Telegraaf	Gezonder werken in de bouw
sep-05	FNV Bouwmagazine	Nieuwe troffel beter voor metselaar
sep-05	de opbouw	slotmanifestatie werkgoed
okt-05	Bouwend Nederland	Werkgoed: concrete oplossingen voor gezond werken
okt-05	FNV Bouw Magazine	Nieuwe' Troffel Is Al Oud
okt-05	?	Onderzoek naar mogelijkheden van mechanisatie straatwerk
okt-05	Arbouw Journaal	15 okt Vakmanschap centraal op dag van de straatmaker
okt-05	Arbouw Journaal	Stappenplan voor introductie hulpmiddelen
okt-05	Arbouw Journaal	Vier jaar innovatie
okt-05	Arbouw Journaal	Hulpmiddelen Helpen
okt-04	?	Gezond werken in de bouw
okt-05	?	Dag van de Bouwvakker
okt-05	Alert	Mentaliteitsverandering nodig in bouwsector
okt-05	?	Nou zie ik eens hoe jij makkelijker kan werken!
okt-04	Nieuwsbrief Arboconvenanten	Nieuwste snuffes op Dag van de Bouwvakker
okt-05	?	Jong geleerd ...
okt-05	Nieuws PEIL	Nieuwe modellen metseltroffel op bouwplaats getest
okt-05	de opbouw	Slotmanifestatie Werkgoed druk bezocht
okt-05	Peil	Winnaars Goede Praktijken Competitie veilig en gezond werken
nov-05	Bouwkrant	Dag van de Bouwvakker/ timmerkunst is meedenken
nov-05	Bouwkrant	De dag van de Bouwvakker was een groot succes....
nov-05	Bouwkrant	Op de Dag van de Bouwvakker lag de

BIJLAGE 7

Samenvatting van de interviews van de WAV-leden en de projectleiding ten behoeve van het Convenant Arbovoorlichting

Inleiding

Ten behoeve van de eindevaluatie van het Convenant Veiligheid en Gezondheid op de Werkplek, dat op 28 maart 2000 werd gesloten tussen de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en werkgevers en werknemers in de bouw, zijn door het EIB gesprekken gevoerd met de leden van de Werkgroep Arbovoorlichters (WAV) die door de Branchebegeleidingscommissie Bouw (BBC) voor de begeleiding van het project was ingesteld, en met de projectleiding die voor de uitvoering van het convenant verantwoordelijk was. Gesproken is met:

M.M. Geers (Ministerie van SZW)
J. Hooiveld (Ministerie van SZW)
Mw. F.J. Lamaker (Bouwend Nederland)
P.H.K. de Ridder (CONGA)
J. Kerstens (FNV Bouw)
M. Post (Hout- en Bouwbond CNV)
W. Linders (Het Zwarte Corps)
J. Letteboer (Arbouw)
C. Pasmooij (Aboma+Keboma/Stichting Aktiev)
J.A. van de Velde (Stichting Aktiev)

Gesproken is onder meer over de totstandkoming van het convenant, de beoogde en de verwachte resultaten van de betrokken partijen en de verwachtingen die zij hadden, de doelstellingen, de organisatie van het project en het oordeel over de gang van zaken gedurende de looptijd van het convenant.

De rol van sociale partners bij de totstandkoming van het Convenant

Het Convenant Arbovoorlichting vindt zijn oorsprong mede in een afspraak tussen werkgevers en werknemers in de bouw, die destijds in de Bouw-CAO voor 1999 en 2000 was vastgelegd, om 20 gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit de bouw de mogelijkheid te bieden om als arbovoorlichter in het arbeidsproces te reïntegreren. Het idee was afkomstig van de bonden die in een eerdere fase tijdens de CAO-onderhandelingen hadden voorgesteld om die mogelijkheid voor 100 WAO'ers te creëren. Het idee van de bonden was toen ook om hen niet als arbovoorlichter maar als arbocontroleur in te zetten met als taak het uitvoeren van inspecties op de bouwplaats, maar daar gingen de werkgevers niet mee akkoord. Het kon in hun visie niet de bedoeling zijn om hen als een soort verlengstuk van de Arbeidsinspectie op te laten treden. Ook het aantal van 100 voorlichters stuitte op verzet van de werkgevers, zodat het er uiteindelijk 20 werden.

De besprekingen tussen werkgevers en werknemers leidden uiteindelijk tot de afspraak dat partijen bij wijze van proef 20 arbo-adviseurs bij arbodiensten zouden inzetten om op verzoek tijdens toolbox-meetings voorlichting te geven over

arbeidsomstandigheden met als doel werknemers meer bewust te maken van veiligheid, gezondheid en hygiëne op de bouwplaats. Voorts werd afgesproken voor dat doel gebruik te maken van arbeidsongeschikten uit de bouw die als ervaringsdeskundige de voorlichting zouden verzorgen. Het idee om de voorlichters bij arbodiensten in te zetten is later op advies van Arbouw verlaten, omdat dat te veel problemen in de sfeer van coördinatie met zich mee zou brengen. Ook het idee om hen tijdens toolbox-meetings voorlichting te laten geven is later losgelaten.

De rol van de overheid bij de totstandkoming van het Convenant

Terwijl werkgevers en werknemers met elkaar in overleg waren over de inschakeling van arbeidsongeschikten uit de bouw als arbovoorlichter, werd in politiek Den Haag gesproken over de wenselijkheid van afspraken tussen sociale partners en de overheid om te komen tot vermindering van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid door middel van arboconvenanten. Dat resulteerde uiteindelijk in een veelheid van convenanten die via de in het op dat moment vigerende regeerakkoord aangekondigde intensivering van het arbobeleid tot stand kwamen. Die intensivering vond plaats na het najaarsoverleg van de toenmalige staatssecretaris van SZW (de heer Hoogervorst) met de sociale partners in 1998. Dat overleg resulteerde in een nota aan de Tweede Kamer in januari 1999 (kamerstuk 26 375, nr.1), waarin middelen ter beschikking werden gesteld voor het terugdringen van arbeidsrisico's door arboconvenanten met sociale partners af te sluiten, met als doel preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Voor wat betreft de risico's ging het om werkdruk, allergene stoffen, OPS, kwarts, schadelijk geluid, fysieke belasting en RSI. Het zou daarbij moeten gaan om arboconvenanten nieuwe stijl als vervolg op eerder in het verleden afgesloten en uitgevoerde convenanten.

In de nota aan de Tweede Kamer is een aantal sectoren genoemd waarvan de werknemers in het bijzonder worden geconfronteerd met de genoemde arbeidsrisico's. Een daarvan was de bouw. Om die reden heeft het Ministerie van SZW de sociale partners in de bouw uitgenodigd om een gezamenlijk traject op te zetten voor vermindering van de arborisico's en de afspraken daarover vast te leggen in een convenant. De bonden stelden daarbij twee voorwaarden:

- Terugdringing van risico's als gevolg van het werken met oplosmiddelhoudende producten (blootstelling aan OPS) wordt onderwerp van het convenant.
- Er wordt een voorlichtingstraject opgezet, waarbij het om 200 voorlichters zou moeten gaan.

Met de eerste voorwaarde ging het ministerie akkoord. Met de tweede onder de (vanwege de beperkte beschikbare financiële middelen) voorwaarde dat het aantal voorlichters werd teruggebracht tot 20, overeenkomstig hetgeen daarover in de CAO was vastgelegd. Het idee van de bonden om voor de voorlichting arbeidsongeschikten in de bouw in te zetten en aldus hun reïntegratie te bevorderen vond het ministerie wel een sympathieke gedachte maar het idee paste niet in de subsidievoorwaarden voor de arboconvenanten. Reïntegratie kon derhalve ook geen doelstelling van het convenant zijn. Men ging niettemin akkoord met de inzet van de WAO'ers als arbovoorlichters. Als bijkomend voordeel werd gezien dat de voorlichting gegeven zou worden door "ervaringsdeskundigen" die

de taal van de werknemers in de bouw spraken. Uiteindelijk hebben de besprekingen geleid tot de totstandkoming van twee convenanten: het "Arboconvenant Bouw" en het "Convenant Veiligheid en Gezondheid op de Werkplek" (Convenant Arbovoorlichting).

Doelstellingen van het convenant

Over de doelstellingen van het Convenant Arbovoorlichting bestaat verschil van mening tussen de erbij betrokken partijen, zij het dat het om nuanceverschillen gaat. De primaire doelstelling was het geven van voorlichting. Reïntegratie kwam feitelijk meer op de tweede plaats. Alleen voor de bonden geldt dat beide doelstellingen duidelijk gelijkwaardig waren. Werkgevers en overheid betwijfelen achteraf of de dubbele doelstelling, hoe goed bedoeld ook, wel zo verstandig was en of beide doelstellingen niet beter ieder afzonderlijk op de daarvoor geëigende wijze gerealiseerd hadden kunnen worden. In principe zijn beide doelstellingen goed, maar het is zeer de vraag of het geven van voorlichting (en daarmee ook het bereiken van de doelstellingen van het Arboconvenant Bouw) niet beter op een andere (meer effectieve) manier dan met gedeeltelijk arbeidsongeschikten had gekund. Andersom kan reïntegratie ook op een andere, en misschien ook wel betere, manier bewerkstelligd worden. Nu is in feite de reïntegratiedoelstelling, lopende het project, enigszins naar de achtergrond verschoven.

De rol van Aboma+Keboma en Arbouw bij de totstandkoming van het Convenant

Al voordat het convenant gesloten was, werd Aboma+Keboma er eind 1999 als toekomstig uitvoerder ervan, bij de voorbereiding betrokken. Er zijn geen andere organisaties voor de uitvoering van het convenant gevraagd. Wel leefde aanvankelijk het idee om arbodiensten in te schakelen voor de voorlichting (dat stond ook in de CAO), maar die gedachte werd al snel verlaten omdat er dan veel problemen in de sfeer van de coördinatie werden verwacht, en het om die reden beter leek om alles in één hand te houden. Volgens sommigen had het wellicht meer voor de hand gelegen om de opdracht voor de uitvoering aan Arbouw te gunnen, maar dat wilden de werkgevers niet vanwege de positionering van Arbouw in de bouw. Arbouw is in hun visie een kennisinstituut en heeft geen of weinig ervaring met aansturing van mensen in het veld. Aboma+Keboma heeft dat wel. Weliswaar heeft Arbouw in vroeger tijden arbouwadviseurs in dienst gehad, maar dat is al lang niet meer het geval. Arbouw heeft wel de opleiding van de arbovoorlichters verzorgd en dat lag juist weer wel voor de hand vanwege de positie als kennisinstituut op het gebied van veiligheid en gezondheid en vanwege het feit dat Arbouw daarvoor ook over een business-unit cursussen beschikte. Daarnaast heeft Arbouw in de voorbereidingsfase als adviseur een belangrijke rol gespeeld en is gedurende de looptijd van het project er als lid van de WAV bij betrokken gebleven. Ook het Plan van aanpak dat deel uitmaakte van het convenant is in samenwerking met Arbouw door de convenantspartijen opgesteld.

De opdracht aan Aboma+Keboma

Er is in de voorbereidingsfase lang en veel met de convenantspartijen onderhandeld over de vraag hoe het project georganiseerd zou moeten worden. Toch is het allemaal nog betrekkelijk snel gegaan, in aanmerking genomen dat het convenant al op 28 maart 2000 werd ondertekend. Daaraan voorafgaand is er

door Aboma+Keboma 8 keer een concept-begroting ingediend, voordat er overeenstemming was. Een formele opdrachtbrief aan Aboma+Keboma met omschrijving van de opdracht was er niet. De opdracht werd met de ondertekening van het convenant impliciet verleend, door vermelding in het convenant van Aboma+Keboma als opdrachtnemer. Wel heeft het O&O-Fonds (dat namens sociale partners als subsidievragers optrad) Aboma+Keboma gevraagd de organisatie van de uitvoering te verzorgen. Afsproken werd dat er geen sprake mocht zijn van advies en dat het uitsluitend om voorlichting in algemene zin zou gaan.

AEF en TNO-Arbeid

In het voortraject heeft ook AEF (Andersson, Elffers en Felix) een rol gespeeld. AEF was ingehuurd om vorm te geven aan de structuur van de organisatie van zowel het Convenant Arbovoorlichting als het Arboconvenant Bouw. AEF voerde uit dien hoofde het secretariaat van wat later de BBC zou worden en was er steeds bij betrokken. AEF speelde een coördinerende rol. Op het moment dat beide convenanten gesloten waren en de opdracht voor de uitvoering ervan was verleend, trok AEF zich terug. De opdracht voor de uitvoering van het Arboconvenant Bouw ging naar TNO-Arbeid. TNO-Arbeid had later ook zitting in de Werkgroep Arbovoorlichters. De reden daarvoor was afstemming van de werkzaamheden in het kader van het Arboconvenant Bouw op die in het kader van het Convenant Arbovoorlichting. Andersom had Aboma+Keboma om dezelfde reden zitting in de vier werkgroepen van het Arboconvenant Bouw (voor de vier speerpunten).

De start van het project

Het eerste wat Aboma+Keboma deed nadat het convenant gesloten was, was het aantrekken van een coördinator arbovoorlichting die met de projectleiding werd belast. Vervolgens werd al snel de Stichting Aktiev in het leven geroepen, waarbij later de arbovoorlichters in dienst zouden treden. Aktiev moest een aparte uitstraling hebben. Dat was ook van belang in verband met de beperkte looptijd van het project. Duidelijk werd ook gesteld dat de activiteiten van Aktiev niet concurrerend met die van Aboma+Keboma mochten zijn. Later toen WerkGoed kwam en een grotere naamsbekendheid kreeg dan Aktiev (mede dank zij een veel groter budget voor promotie) zijn de arbovoorlichters onder die naam gaan werken, wat overigens ook een wens was van de uitvoeringsorganisatie van het Arboconvenant Bouw (TNO-Arbeid). De projectcoördinator kon gebruikmaken van een groot aantal door Aboma+Keboma aangeboden faciliteiten, zoals huisvesting en ondersteuning door de afdeling Personeel en Organisatie. Ook auto's voor de arbovoorlichters zijn door Aboma+Keboma geleased. De bedoeling was dat het project na de nodige voorbereidingen in september 2000 van start zou gaan. Tot die voorbereidingen behoorde ook (op voorstel van SZW) het aanvragen van een REA-subsidie. Voorts moesten er stappen ondernomen worden voor verrekening van de BTW en werd een startpakket voor de arbovoorlichters aangeschaft, waaronder een laptop en een mobiele telefoon. Omstreeks juni/juli 2000 vond de eerste vergadering van de Werkgroep Arbovoorlichters plaats.

Werving en selectie van de voorlichters

Voorafgaand daaraan hadden de Bouw- en Houtbond FNV (nu FNV Bouw) en de Hout- en Bouwbond CNV in de maand mei namen en adressen geleverd van circa 80 arbeidsongeschikte leden, die mogelijk in aanmerking zouden kunnen komen om tot arbovoorlichter te worden omgeschoold. Van die FNV- en CNV-leden is allereerst bij het SFB afgecheckt of zij aan de voorwaarden voldeden. Of, met andere woorden, of zij een WAO-uitkering ontvingen en uit de bouw afkomstig waren. Vervolgens is aan hen verzocht een formulier in te vullen, waarbij gevraagd werd een aantal persoonlijke gegevens (ook omtrent hun gezondheids-situatie) te verstrekken en achtergrondinformatie te verschaffen die van belang kon zijn voor de beoordeling of de persoon in kwestie geschikt kon worden geacht voor de functie. Van belang was onder meer wat zij vroeger deden, voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid, en wat zij daarna gedaan hadden. Uiteindelijk zijn op grond van de verkregen antwoorden 25 kandidaten geselecteerd, die in de gelegenheid zijn gesteld om te solliciteren. Het ging daarbij zowel om gedeeltelijk als om volledig arbeidsongeschikten. Van die 25 kandidaten zijn er vervolgens 12 na sollicitatiegesprekken gekozen om met de opleiding tot arbovoorlichter te starten. Daaraan voorafgaand heeft nog een herbeoordeling door de toenmalige uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen van het SFB plaatsgevonden om te bepalen of er geen medische belemmeringen te verwachten waren in het werk als arbovoorlichter. Mede in verband met een mogelijk vroegtijdige terugkeer in de WAO. Het SFB heeft vervolgens de door Aktiev geselecteerde kandidaten pro forma overgenomen teneinde zijn reguliere reïntegratietaken op hen te kunnen toepassen. Dat is vervolgens in opdracht van het SFB gedaan door BMG (nu Salto), waarna zij konden beginnen met de opleiding tot arbovoorlichter. Later is een 2e groep van 10 kandidaten direct via het SFB (en in de praktijk via BMG) geselecteerd en bij Aktiev aangemeld, en vervolgens door Aktiev na sollicitatiegesprekken uitgekozen.

De opleiding van de voorlichters

De eerste lichting voorlichters is op 15 september 2000 gestart met de opleiding tot arbovoorlichter, die werd verzorgd door Arbouw. Dat gebeurde met behoud van uitkering. De voorlichters traden pas na afloop van de cursus op 1 november in dienst van Aktiev. Omdat al tijdens de cursus 1 man was afgefallen, ging het toen nog om 11 man, waarvan er vrij snel na aanvang van het dienstverband weer 1 is afgefallen, zodat er van de eerste lichting nog 10 man overbleven. De cursus werd op wisselende locaties, verspreid over het land gegeven gedurende 7 weken, gemiddeld 2 dagen per week. De tweede lichting van 10 man startte met de opleiding op 15 januari 2001 en trad in dienst op 1 maart 2001. De cursus werd voor deze groep niet op wisselende locaties gegeven, maar bij een samenwerkingsverband in Amersfoort. Van de 20 voorlichters die uiteindelijk in dienst van Aktiev waren viel er in augustus 2001 weer 1 af. Die is vervolgens in mei 2002 vervangen.

De organisatie van het project en het Arboconvenant Bouw

Over de organisatie van het project zijn door diverse partijen kritische opmerkingen gemaakt. De meeste geïnterviewden waren het er over eens dat het beter geweest zou zijn als het Arboconvenant Bouw en het Convenant Arbovoorlichting tegelijk van start waren gegaan en als er sprake was geweest van één uitvoe-

ringsorganisatie voor het geheel. Het feit dat het Arboconvenant Bouw pas veel later in het najaar van 2001 werd ondertekend heeft de gang van zaken rond het Convenant Arbovoorlichting nadelig beïnvloed. Zo was in de beginjaren niet altijd duidelijk waar de voorlichting over zou moeten gaan voor wat betreft de vier speerpunten van het Arboconvenant Bouw (fysieke belasting, werkdruk, kwarts en OPS). De onderwerpen waren weliswaar bekend, maar niet de inhoudelijke aspecten ervan. Dat speelde met name een rol bij de kwartsvoorlichting, die pas in het vierde jaar van het convenant in overeenstemming met het Arboconvenant Bouw ter hand werd genomen. Voordien ontbrak de link tussen beide convenanten, hetgeen niet de bedoeling was. Het Convenant Arbovoorlichting was min of meer een eigen leven gaan leiden. Een ander nadeel van het niet gelijktijdig van start gaan van beide convenanten was dat niet onder de paraplu van één organisatie werd gewerkt, hetgeen de herkenbaarheid voor de buitenwereld niet ten goede kwam. Later, toen beide convenanten gingen werken onder de merknaam "WerkGoed" kwam daar verbetering in. Het feit dat het Convenant Arbovoorlichting eerder van start ging dan het Arboconvenant Bouw had onder meer te maken met het feit dat er al zo lang gesproken was over de mogelijkheid van inschakeling van arbeidsongeschikten als arbovoorlichter dat met name de bonden, toen er eenmaal overeenstemming was over het voorlichtingsproject, vonden dat er niet langer gewacht moest worden en dat het project nu snel van start moest gaan. Daarbij werd door alle partijen bovendien verondersteld dat Het Arboconvenant Bouw snel daarna zou worden afgesloten.

De organisatie van het project gedurende de looptijd

Ook over de organisatie van het project gedurende de looptijd ervan was niet iedereen altijd tevreden. Er waren vooral in het begin nogal eens verschillen van inzicht tussen de projectleiding en de WAV. Die hadden onder meer betrekking op de wijze waarop de bedrijven benaderd dienden te worden en de externe communicatie. Ook de werkwijze van de voorlichters en de manier waarop zij werden aangestuurd door de projectleiding liet volgens sommigen te wensen over. Er waren veel onduidelijkheden over hun werkwijze, zij kregen in het begin onvoldoende begeleiding, onvoldoende materiaal en onvoldoende gereedschap. Er werd te weinig voor ze geregeld, ze hadden te veel vrijheid en ze moesten veel te veel zelf regelen. Zij gingen zelf klanten werven, hetgeen niet de bedoeling was en het maken van afspraken verliep soms moeizaam, waardoor veel tijd verloren ging en minder bedrijven werden bezocht dan mogelijk was geweest. Het had allemaal beter gekund als er direct bij de start een goed businessplan en een marketingplan waren geweest. Daar heeft het lange tijd aan ontbroken, ondanks dat daar vanaf het begin door de WAV sterk op aangedrongen is. Ter vergoelijking is aangevoerd dat het project snel van start moest gaan, waardoor de voorbereidingstijd voor de projectleiding eigenlijk te kort was. Er moest te veel gebeuren in te korte tijd. Bovendien zou het feit dat er minder bedrijven zijn bezocht dan de bedoeling was ook te wijten zijn aan onvoldoende promotie door de bij het convenant betrokken partijen. Later, toen de arbovoorlichters gingen werken onder de vlag van WerkGoed, ging het beter.

De sociale paragraaf

Kritiek was er ook op de wijze waarop is omgegaan met de sociale paragraaf. Bij de projectleiding leefde aanvankelijk de gedachte dat het goed zou zijn als de voorlichters gedurende de looptijd van het convenant zouden doorstromen naar een reguliere baan en vervangen zouden worden door andere arbeidsongeschikten. Vanuit de WAV is toen duidelijk gemaakt dat dat niet de bedoeling was en dat de voorlichters zoveel als mogelijk de gehele convenantsperiode in dienst van Aktiev dienden te zijn. Dat was ook de wens van de voorlichters zelf en het voorkwam problemen met de continuïteit van het project, voortvloeiend uit het telkens opnieuw moeten scholen en inwerken van nieuwe voorlichters. Vervolgens verstomde de discussie en pas in de loop van het derde jaar, toen duidelijk werd dat het convenant na vier jaar beëindigd zou worden en de voorlichters zich zorgen begonnen te maken over hun toekomst, kwam de discussie opnieuw op gang, en werden er acties ondernomen die de kansen van de voorlichters op de arbeidsmarkt na afloop van het convenant moesten vergroten. Volgens sommigen was dat te laat en had al snel na de start van het convenant en de inwerkperiode aan de reïntegratie van de voorlichters na beëindiging van het convenant gewerkt moeten worden. Uiteindelijk is dat in het laatste jaar gebeurd en hebben de voorlichters de gelegenheid gekregen om cursussen te volgen (in veel gevallen Middelbare Veiligheidskunde) om zich op hun toekomst voor te bereiden.

Projectleiding en WAV

Er was echter niet alleen kritiek op de wijze waarop door de projectleiding uitvoering is gegeven aan het convenant, maar ook waardering. Er is veel werk verzet om de organisatie in goede banen te leiden en erkend wordt dat het met name in de laatste twee jaar allemaal veel beter liep. Voorzover er problemen waren, kwam dat in de woorden van één van de geïnterviewden doordat afspraken die in de vergaderingen van de WAV werden gemaakt, niet altijd één op één werden doorvertaald. Ter vergoelijking werd door dezelfde zegsman aangevoerd dat het om een kortdurend project ging en dan is het niet altijd verstandig om lopende het project ingrijpende beslissingen te nemen, die de zaak volledig op zijn kop zetten. Bijsturen is dan vaak moeilijk. Niet iedereen had daar begrip voor. Over het functioneren van de WAV zelf was iedereen tevreden. Ondanks de brede samenstelling van de werkgroep waren er zelden of nooit meningsverschillen tussen de leden ervan. Voorzover die er wel waren werden zij altijd op een zakelijke manier uitgediscussieerd.

Oordeel over de voorlichters

Over het feit dat de eerste lichting arbovoorlichters binnen kwam via de bonden en de tweede via BMG (later Salto) is geen discussie geweest. Wel was het jammer dat de voordracht van de bonden niet meteen 20 geschikte kandidaten opleverde waardoor een tweede werving- en selectieprocedure noodzakelijk was. Dat betekende immers dat er opnieuw een cursus moest worden georganiseerd en dat het project pas in maart 2001 (een jaar na ondertekening van het convenant) met volledige bezetting ging draaien. Voor de bonden was het natuurlijk ook jammer dat de eerste voordracht onvoldoende resultaat opleverde, maar met die mogelijkheid was van te voren rekening gehouden. Op een enkeling na zijn alle WAV-leden van oordeel dat de voorlichters die in dienst van Aktiev zijn geweest voldoende gekwalificeerd waren voor hun taak. Dat is althans de indruk die zij

kregen toen zij met voorlichters mee op pad gingen. Overigens werd wel opgemerkt dat het eigenlijk ondoenlijk is om arbeidsongeschikte bouwwerknemers in 7 weken tijd om te scholen tot professionele voorlichters. Daar is meer voor nodig. Voordeel van de inschakeling van arbeidsongeschikten uit de bouw was wel dat zij de taal van de bouw spreken en daardoor goed in staat zijn om contact te leggen met hun gehoor. Opgemerkt werd voorts dat het in principe niet om denkers maar om doeners gaat die een flinke omschakeling hebben moeten maken alvorens zij als arbovoorlichter aan de slag konden gaan. Vooral onder de voorlichters van de eerste lichting, die gemiddeld een stuk ouder waren dan die van de tweede lichting, waren er die daar veel moeite mee hebben gehad. Overigens was daar bij de voorlichting in het veld weinig van te merken. De meeste WAV-leden denken ook dat de voorlichters er in zijn geslaagd de aan hen opgedragen taak naar behoren te vervullen. Er hebben hen in ieder geval geen berichten van het tegendeel bereikt. Voorzover er problemen waren hadden die vooral betrekking op het maken van afspraken met bedrijven. Dat is een kunst die niet iedereen verstaat. Sommige voorlichters hadden daardoor duidelijk meer respons dan andere. Per saldo zijn er echter (te) weinig bedrijven bezocht. Of de door de voorlichters gegeven voorlichting ook het gewenste effect heeft gehad in die zin dat die heeft geleid tot een mentaliteits- en/of gedragsverandering is moeilijk te beoordelen. Voor de WAV-leden staat echter vast dat er zonder voorlichting niets verandert. De meesten denken dat de voorlichting wel effect heeft gehad, maar tegelijkertijd is iedereen van mening dat voorlichting noodzakelijk blijft, omdat het effect anders weer wegebt. De klachten van de voorlichters over het gebrek aan materiaal in het begin zijn volgens de meeste WAV-leden wel terecht en hadden voorkomen kunnen worden. De zienswijze destijds van de projectleiding dat zij daar zelf zorg voor dienden te dragen wordt door hen niet gedeeld. Er was elders trouwens voldoende materiaal voorhanden. Later is dat allemaal wel weer goed gekomen, maar het had feitelijk vanaf de start van het project in orde moeten zijn. Behoudens het gebrek aan materiaal in het begin, denken de meeste WAV-leden dat de voorlichters in het algemeen voldoende ondersteuning en/of begeleiding hebben gehad bij de uitvoering van hun werkzaamheden. De bonden hebben ook geen geluiden opgevangen van hun leden dat daar iets mis mee zou zijn. Voorzover zij hun leden spraken ging het eigenlijk alleen maar over reïntegratie en hun toekomst na het convenant. De WAV-leden hebben ook de indruk dat de voorlichters het werk goed aan konden, in aanmerking genomen hun arbeidsongeschiktheid voordat zij begonnen. Dit ondanks een soms hoog ziekteverzuim. Er waren echter ook voorlichters die zelden of nooit wegens ziekte verzuimden.

Eindoordeel over het project

De meeste WAV-leden denken ook dat de doelstellingen van het convenant wel zijn bereikt. Weliswaar zijn er te weinig bedrijven bezocht, maar dat neemt niet weg dat een groot aantal werknemers voorlichting heeft gehad die anders geen of onvoldoende voorlichting gekregen zouden hebben. Dat geldt vooral voor werknemers van kleine bedrijven die vaak onvoldoende zijn geëquipeerd om zelf de voorlichting te verzorgen. Over de reïntegratie zijn de meningen verdeeld. Weliswaar hebben acht voorlichters (40 procent) een reguliere baan gekregen na afloop van het convenant, maar dat hadden er volgens sommigen best meer mogen zijn, in aanmerking genomen de strenge selectie die aan de indienstren-

ding bij Aktiev vooraf is gegaan. Daar staat tegenover dat de arbeidsmarkt eind 2004 niet mee zat. Eén en ander neemt niet weg dat er 20 arbeidsongeschikten gedurende 4 jaar aan de slag zijn geweest en ook dat is een vorm van reïntegratie, zij het een tijdelijke. Zij zijn in ieder geval in die tijd zinvol bezig geweest, hetgeen goed is geweest voor hun persoonlijke ontwikkeling en hun toekomstperspectief hoe dan ook heeft verbeterd. De meeste WAV-leden vonden het ook achteraf gezien een goed project dat zeker de moeite waard was geweest. Alleen de dubbele doelstelling (voorlichting en reïntegratie) was volgens zowel werkgevers als het Ministerie van SZW geen goede keuze. Dat neemt niet weg dat zij zich met volle overtuiging hebben ingezet voor een goede uitvoering van het convenant. Door werkgevers werd daar nog aan toegevoegd dat het goed was dat de voorlichting door derden (de voorlichters van Aktiev) werd gegeven, maar dat het na verloop van tijd ook goed is als iemand anders het gaat doen. Werkgevers zijn dan ook geen voorstander van continuering van het project. Dit in tegenstelling tot de werknemers. Het Ministerie van SZW is van oordeel dat de voorlichting in de toekomst een zaak van de bedrijfstak zelf is en ziet voor zich zelf geen rol weggelegd. Op de vraag of het niet te veel heeft gekost luidt het meest voorkomende antwoord dat het weliswaar veel geld heeft gekost, maar dat het zeker de moeite waard is geweest. Bovendien zijn de baten moeilijk in geld uit te drukken, zodat een afweging van kosten en baten weinig zinvol is. Wel kan vastgesteld worden dat de voorlichting per voorlichtingsbezoek veel geld heeft gekost en misschien met behulp van professionele voorlichters wel goedkoper had gekund, maar daar staat tegenover dat 20 arbeidsongeschikten aan het werk zijn geweest en wat dat waard is valt ook moeilijk in geld uit te drukken.

BIJLAGE 8

Samenvatting van de interviews van de arbovoorlichters die voor het Convenant Arbovoorlichting werkzaam zijn geweest

Eind oktober 2004 waren er bij de Stichting Aktiev 17 arbovoorlichters in dienst. Daarvan zijn er ten behoeve van de evaluatie van het Convenant Arbovoorlichting (de 2e effectmeting) 15 geïnterviewd.¹ Van die 15 voorlichters waren er 7 in dienst getreden per 1 november 2000 en eveneens 7 per 1 maart 2001. Eén voorlichter trad op 11 mei 2002 in dienst ter vervanging van een arbovoorlichter die eerder was uitgevallen.

Persoonlijke gegevens

In de gesprekken die met de voorlichters zijn gevoerd, zijn allereerst enkele persoonlijke gegevens als achtergrondinformatie voor het gesprek gevraagd. Daaruit kwam allereerst naar voren dat de gemiddelde leeftijd van de voorlichters die op 1 november 2000 in dienst traden (groep 1) veel hoger was dan die van degenen die op 1 maart 2001 in dienst traden (groep 2), namelijk 57 jaar in groep 1 tegenover 49 in groep 2. De 15e voorlichter die in 2002 in dienst trad was met 29 jaar de jongste van het gezelschap.² De leeftijd van de betrokkenen kan niet los gezien worden van de wijze waarop zij voor het project zijn geselecteerd. Groep 1 bestond aanvankelijk uit 12 gegadigden die waren geselecteerd uit 85 kandidaten die door de vakbonden waren voorgedragen. Die voordracht vond plaats nadat de kandidaten zich als gegadigde hadden gemeld na bekendmaking van het project in de periodieken van de bonden. Van die 85 werden er na een sollicitatieprocedure uiteindelijk 12 aangenomen. Tevoren was bij het SFB afgecheckt of zij voldeden aan de criteria, die in het convenant waren vastgelegd, namelijk dat zij gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren en afkomstig uit de bouw. Bovendien heeft een herbeoordeling door het UWV plaatsgevonden. Omdat de eerste wervingsactie niet meer dan 12 voorlichters opleverde, waarvan er bovendien al snel twee zijn afgevallen, is in het voorjaar van 2001 gestart met groep 2. Het betrof 10 gedeeltelijk arbeidsongeschikten, die in opdracht van het UWV zijn voorgedragen door het reïntegratiebureau BMG (later met Relan Werk samengegaan in Salto). De leeftijd van de betrokkenen lijkt van belang voor hun kans op reïntegratie. De meeste voorlichters hadden voordat zij bij Aktiev in dienst traden een lange periode in de bouw gewerkt. Gemiddeld was dat 23 jaar. Dat aantal varieerde van minimaal 8 jaar tot maximaal 39 jaar. De meesten waren als timmermanwerkzaam geweest, maar ook andere beroepen kwamen voor waaronder verwarmingsmonteur, fitter, leidekker en schilder. Sommigen hadden nadat zij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt waren geworden nog een aantal jaren in een andere functie ge-

¹ Twee voorlichters zijn niet geïnterviewd. Eén van hen heeft een afspraak voor een interview afgezegd, wegens drukke werkzaamheden. De ander was niet bereikbaar.

² Het gaat hier om de leeftijd op het moment van interviewen in de maanden november of december 2004. Bij in dienst treden waren zij in de meeste gevallen dus vier jaar jonger.

werkt. Bijvoorbeeld als tekenaar, veiligheidskundige, administratief medewerker of medewerker bij de vakbond. De voorlichters waren, voordat zij in dienst traden van Aktiev, gemiddeld bijna 4 jaar arbeidsongeschikt. Voor groep 1 was dat 5,5 jaar en voor groep 2 2,5 jaar.

Soms was er sprake van opeenvolgende perioden van volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, vaak (maar zeker niet uitsluitend) veroorzaakt door rugklachten. Voordat de arbeidsongeschiktheid intrad hadden de meeste voorlichters bij een hoofdaannemer in de sector B&U gewerkt. Twee waren er afkomstig uit een gww-bedrijf, 1 uit een gemengd bedrijf (B&U en gww) en 2 uit een onderaannemingsbedrijf (montagebedrijf en schildersbedrijf). De meesten hadden lang bij dezelfde werkgever gewerkt.

De opleiding tot voorlichter

Alle voorlichters hebben voordat zij in dienst traden een cursus arbovoorlichting gehad. Die cursus duurde 7 weken en werd verzorgd door Arbouw. Alle voorlichters waren zonder uitzondering goed te spreken over die cursus, die zij goed of meestal zelfs zeer goed vonden. Het was heel uitgebreid, alle aspecten kwamen aan de orde, er was een uitstekende cursusleider en ook de overige docenten wisten van wanten. Zo werd vaak opgemerkt. De cursus werd ook praktijkgericht gevonden en werd op een zeer aansprekende manier gebracht. Probleem was voor sommigen dat zij niet gewend waren om te leren. Daar hadden zij soms moeite mee. De cursus begon dan ook niet voor niets met "leren leren". Een ander probleem was voor sommigen de lange dagen binnen zitten en het vele reizen naar wisselende, vaak ver van de woonplaats verwijderde, locaties. Dat werd soms zwaar gevonden, maar er waren er ook die er geen enkel probleem mee hadden. De cursus werd afgesloten met een examen, waarna alle cursisten een diploma kregen. Sommigen waren verbolgen over het feit dat er ook cursisten waren die geen examen hoefden te doen, omdat zij daar te nerveus voor waren, en toch een diploma kregen. Waarom krijgt de één het cadeau en moet de ander er voor werken? Zo vroegen zij zich af. Behalve een afrondend examen werden er ook tussentijds toetsen afgenomen in het kader van specifieke onderdelen van het lesprogramma. Bijvoorbeeld de cursus VCA* en VCA** en BHV (bedrijfshulpverlening). Verder werden er door verschillende geïnterviewden nog diverse andere cursussen genoemd waarvoor certificaten werden uitgereikt.

De meeste voorlichters gaven in de gesprekken te kennen dat zij veel geleerd hadden van de cursus. Voor de meesten was alles volstrekt nieuw. Tevoren hadden zij geen flauw idee van alles wat zij hebben geleerd en sommigen vonden het vroeger ook allemaal maar onzin. Door de cursus zijn zij daar heel anders over gaan denken en soms werd opgemerkt dat het jammer was dat men niet eerder op de hoogte was. Er waren slechts enkelen die tevoren wel al enigszins op de hoogte waren, omdat zij ooit een cursus basisveiligheid, of in één geval MVK (middelbare veiligheidskunde), hadden gevolgd. Maar ook voor hen geldt dat zij veel hebben bijgeleerd.

Alle voorlichters van groep 1 en groep 2 gaven zonder uitzondering aan dat zij in de cursus ook hadden geleerd hoe zij hun kennis van veilig en gezond werken moeten overdragen aan hun gehoor. Er werd veel aandacht besteed aan didactiek en er werd ook een cursus communicatietraining gegeven. Alle cursisten moesten voor het front van de medecursisten een of meer presentaties verzorgen waarvan ook video-opnamen gemaakt werden en waarop de collega's commentaar konden geven. Sommige van hen waren daarbij nogal terughoudend uit angst in een later stadium als zij zelf aan de beurt waren te veel kritiek te krijgen.

Op de vraag wat zij vooral geleerd hadden in de cursus werd, naast een groot aantal onderwerpen over veiligheid en gezondheid, vaak genoemd de manier waarop zij de kennis daarvan moesten overbrengen en de wijze waarop zij het best een mentaliteitsverbetering teweeg konden brengen. Het ging daarbij vooral om bewustwording en de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers. Ook communicatie en de omgang van de werknemers met leidinggevenden kwam daarbij aan de orde.

Op de vraag of er in de cursus ook aandacht was besteed aan fysieke belasting antwoordden er 8 dat daar veel aandacht aan was besteed, 3 zeiden dat daar wel aandacht aan was besteed maar niet veel en volgens 3 cursisten was daar weinig aandacht voor geweest. Eén voorlichter maakte melding van het feit dat er een specialist gedurende één of twee dagen daarover een cursus had verzorgd. Als onderwerpen die daarbij aan de orde kwamen werden genoemd: tillen, trekken en duwen, (eenzijdig) bewegen, werkhouding, het gebruik van hulpmiddelen bij het tillen en dynamische belasting. Eén voorlichter merkte op dat dit onderwerp pas later aan de orde kwam nadat het Convenant Bouw was afgesloten.

De meeste voorlichters waren het er over eens dat aan werkdruk in de cursus weinig of geen aandacht is besteed. Dat kwam volgens hen omdat WerkGoed en het Convenant Bouw pas later van start gingen. Verder was men het er over eens dat het een moeilijk onderwerp was, waarvoor in de praktijk ook weinig belangstelling was. Vooral van werkgeverszijde, omdat men bang was dat de werknemers voor het bedrijf minder gunstige consequenties zouden trekken uit de voorlichting met betrekking tot dit onderwerp. De meeste voorlichters hebben er dan ook weinig voorlichting over gegeven. Voorzover dat wel gebeurde was dat meestal uitsluitend voor uitvoerders en incidenteel ook ander UTA-personeel.

Over de vraag of in de cursus ook aandacht was besteed aan kwartsstof, waren de meningen verdeeld, met dien verstande dat er iets meer voorlichters waren die zeiden dat er weinig of geen aandacht aan was besteed, dan er waren die zeiden dat er veel of niet veel, maar ook niet weinig aandacht aan was besteed. Voorzover er wel aandacht aan was besteed kwam dat volgens de meeste voorlichters pas later in 2002. Daarnaast is het zo dat er nog later (in 2004) een meer uitgebreide cursus over dit onderwerp is verzorgd, waarna vervolgens 5 voorlichters exclusief als specialist de voorlichting over kwarts zijn gaan geven.

Voor die constructie was gekozen door de BBC in verband met te verwachten efficiencyvoordelen. De meeste voorlichters waren daar niet gelukkig mee. Volgens hen hebben daardoor veel werknemers geen kwartsvoorlichting gehad. Bovendien kwam het voor dat de 5 kwartsvoorlichters voorlichtingsbijeenkomsten of toolboxen overnamen van de andere voorlichters, die op hun beurt dan weer sessies van de kwartsvoorlichters overnamen, hetgeen organisatorische problemen en veel reizen tot gevolg had. Ook zag men niet graag dat andere voorlichters voorlichting voor hun 'klanten' verzorgden.

Aan OPS is in de cursus volgens de meeste voorlichters ook weinig aandacht besteed. Een reden daarvoor zou volgens hen zijn dat schilders niet tot de doelgroep van het convenant behoorden. Veel voorlichters vonden dat niet terecht, want ze kwamen ze wel tegen op de bouwplaats als werknemers van onderaannemers. Volgens één van de geïnterviewden stond OPS ook nog te veel ter discussie. Er was een afwachtende houding in verband met regelgeving vanuit Brussel. Zijdelings kwam het onderwerp wel aan de orde in een vervolgcursus VCA voor leidinggevendenden waarin aandacht werd besteed aan chemische en toxische stoffen. Ook voor dit onderwerp geldt overigens dat de aandacht ervoor naar achteren is geschoven in verband met het later tot stand komen van het Arboconvenant Bouw. In de praktijk is er weinig mee gedaan. Het werd vanuit de organisatie ook niet gestimuleerd.

Op de vraag of zij de cursus zwaar (moeilijk) vonden of niet was het meest voorkomende antwoord van de voorlichters dat zij die niet zwaar, maar ook niet licht vonden. Daarnaast waren er 6 die de cursus zwaar of zelfs zeer zwaar vonden en slechts 3 die de cursus licht of zeer licht vonden. Degenen die de cursus zwaar of zeer zwaar vonden merkten daarbij op dat zij niet gewend waren om te leren en dat zij altijd in de buitenlucht hadden gewerkt. Voor hen was dan ook de cursus leren geen overbodige luxe. Ook het thuis "huiswerk maken" viel niet mee. Verder werd vooral het onderdeel wet- en regelgeving pittig gevonden. Volgens sommigen was dat om bij in slaap te vallen. Vooral onder de ouderen waren er die moeite hadden met de cursus, maar ook de meeste jongeren hadden het er niet makkelijk mee. Voorts waren er voorlichters die het er fysiek moeilijk mee hadden als gevolg van een lichamelijke handicap, kort na een hernia- of andere operatie, of als gevolg van het vele reizen over grote afstanden en daardoor ook lange dagen.

De cursus werd afgesloten met een examen (50 multiplechoicevragen, waarvan ze er 43 goed moesten hebben). Daarnaast werden veel toetsen afgelegd voor een veelheid van cursussen, waarvoor een certificaat behaald kon worden. Genoemd werden:

- VOL-VCA (VCA* + VCA**).
- Bedrijfshulpverlening (BHV).
- Keuring arbeidsmiddelen en gereedschap.
- Werken langs de weg.
- Hijsen van lasten.
- Steigerbouw.
- Arbocoördinator.

Daarnaast hebben veel voorlichters in een later stadium (mede met het oog op hun reïntegratie) een cursus middelbare veiligheidskunde (MVK) gevolgd. Volgens sommigen werd daar in een veel te laat stadium (2003) de gelegenheid voor geboden. Een enkeling was verbolgen over het feit dat men het voor hem niet nodig had geacht die cursus te volgen, omdat hij daar naar eigen zeggen te oud voor was. Er waren er echter ook die de cursus MVK uit eigen vrije wil niet volgden, omdat zij voor zichzelf geen toekomst als veiligheidskundige zagen weggelegd. Een enkeling had daar later spijt van.

Op de vraag of zij vonden dat zij na de cursus voldoende waren voorbereid om hun werk als arbovoorlichter te beginnen antwoordden de meeste voorlichters zowel ja als nee. Ja, als het gaat om de kennis van veiligheid en gezondheid op het werk, nee als het gaat om het in de praktijk daadwerkelijk overdragen van de opgedane kennis. Velen hadden, ondanks de training die zij tijdens de cursus hadden gehad, toch het gevoel dat zij voor de leeuwen werden geworpen toen zij voor het eerst aan het werk gingen. Gebrek aan ervaring met spreken in het openbaar speelde hen parten en zij waren nerveus. Voor de meesten geldt echter dat dat vrij snel over ging. Opgemerkt werd nog dat zij in het begin met twee man tegelijk op pad gingen. Voor groep 2 was dat met een al enigszins ervaren voorlichter uit groep 1. Sommigen hadden liever gezien dat zij in het begin met een echte ervaren professionele voorlichter op pad waren gegaan, maar men zag wel in dat dat geen haalbare kaart was. En tot slot erkenden allen dat het nu eenmaal moeilijk anders kon en dat uiteindelijk een keer de eerste keer moest zijn dat zij er alleen voor stonden.

De benadering van de bedrijven

Nadat de cursus was voltooid traden de voorlichters in dienst van Aktiev en moesten zij na een korte introductie op pad. De adressen van de te bezoeken bedrijven kregen zij aanvankelijk vanuit kantoor aangeleverd. Daar werden ook de afspraken gemaakt, die dan werden doorgegeven aan de voorlichters. Aktiev maakte daarbij gebruik van de ledenlijsten van de brancheorganisaties, onder andere die van het toenmalige NVOB. Al vrij snel ontstonden er echter problemen. Zo waren er klachten dat er door het kantoor afspraken werden gemaakt, zonder dat de adressen van de bedrijven en/of de namen van de contactpersonen werden doorgegeven aan de voorlichters of dat er kort op elkaar volgende afspraken werden gemaakt met bedrijven die soms meer dan 100 kilometer van elkaar verwijderd waren. Soms werden er meer afspraken gemaakt dan een voorlichter aankon. Daartegenover staat dat er voorlichters waren die het niet snel genoeg ging en die om die reden zelfstandig adressen gingen werven, hetgeen niet de bedoeling was. Omdat ook door de projectleiding werd onderkend dat de werving vanuit kantoor niet efficiënt en niet effectief genoeg was, is vervolgens met de voorlichters afgesproken dat zij ook zelf zouden gaan werven. Daartoe kregen zij de ledenlijsten van onder meer de NVOB-afdelingen in hun regio. Voorts maakten zij gebruik van de Gouden Gids en van Internet. Ook door mond-tot-mondreclame breidden zij hun klantenbestand uit.

Weer later werd een callcenter ingeschakeld voor de acquisitie en het maken van afspraken, maar dat was volgens de voorlichters ook geen succes, omdat de medewerkers daarvan niet goed konden uitleggen waar het om ging en niet goed in staat waren om werkgevers zover te krijgen dat zij instemden met een bezoek van een arbovoorlichter. Intussen was de werving door de voorlichters tijdelijk stopgezet, om planningsconflicten te voorkomen. Uiteindelijk ging het callcenter failliet en werd het de voorlichters weer toegestaan om zelfstandig klanten te werven en afspraken te maken. Soms werden er voorlichters zelf benaderd door bedrijven met de vraag of zij voorlichting wilden komen geven, nadat zij via een NVOB-afdeling of een collega hadden vernomen van die mogelijkheid. Daarnaast bleef de werving vanuit kantoor ook gewoon doorgaan.

Het zelfstandig afspraken maken door de voorlichters ging overigens ook niet van een leien dakje. Van de 15 voorlichters zeiden er 8 dat het heel veel moeite kostte. Er moest soms 10 keer of vaker gebeld worden om een afspraak te kunnen maken. Vooral kleine bedrijven waren moeilijk over te halen. Zij waren vaak bevreesd dat het ze geld zou gaan kosten of dat de werknemers te mondig of te veeleisend zouden worden. Wat nog wel eens wilde helpen was duidelijk maken dat de voorlichting gratis was of dat zij als er geen voorlichting werd gegeven of de arboregels niet nageleefd werden zij problemen met de arbeidsinspectie konden krijgen, wat ze ook wel eens veel geld zou kunnen kosten. Bij grote bedrijven was het meestal makkelijker om binnen te komen, alhoewel er onder hen ook waren die het niet nodig vonden omdat zij een KAM-coördinator in dienst hadden en al de nodige voorzieningen op het gebied van voorlichting getroffen hadden. Uitvoerders waren echter meestal wel blij als er een voorlichter kwam, omdat zij dan geen voorlichting hoefden te geven, waarbij het overigens vaak om toolboxmeetings ging. Tot slot was het volgens de voorlichters zo dat er grote regionale verschillen waren in bereidheid om mee te werken, en waren veel bedrijven daar niet toe bereid omdat zij niet wilden dat er derden in de keuken kwamen kijken. Als gevolg van de genoemde factoren, en mogelijk ook de persoonlijke benadering door de voorlichter, varieerde de respons per voorlichter naar eigen zeggen van 50 tot 95 procent.

Een groot probleem bij het benaderen van bedrijven door de voorlichters was dat werkgevers zelden op de hoogte waren van het project arbovoorlichting en van Aktiev, zodat zij eerst alles moesten gaan uitleggen. Sommige afdelingen van het NVOB hadden er wel ruchtbaarheid aan gegeven, maar desondanks was bijna niemand op de hoogte van het bestaan van Aktiev. Het ontbreken van voldoende promotie werd door de voorlichters als een groot gemis beschouwd. Later na ± 2 jaar werd er wel een brief gestuurd door Aktiev aan alle bedrijven, maar dat hielp niet veel, want die werd zelden gelezen. Nog weer later was er sprake van enige verbetering toen zij gingen werken onder de vlag van WerkGoed en er ook op beurzen en congressen meer reclame werd gemaakt en er door WerkGoed met stickers werd gewerkt. De naamsbekendheid van WerkGoed heeft wel geholpen.

De afspraak voor een eerste bezoek aan een bedrijf werd meestal met de aannemer/directeur zelf of met een KAM-coördinator gemaakt. Dat eerste bezoek had het karakter van een kennismakingsbijeenkomst waarbij tekst en uitleg

werd gegeven over het project arbovoorlichting en waarbij vervolgens ook afspraken werden gemaakt over tijdstip en plaats van de eerste voorlichtingsbijeenkomst. Hoogst zelden kwam het voor dat een werkgever na zo'n gesprek er verder van af zag. Een enkele keer kwam een voorlichter wel eens voor een gesloten deur omdat de werkgever zijn afspraak was vergeten, maar dat waren uitzonderingen.

Veel voorlichters (9 van de 15) vonden dat het maken van afspraken hen veel tijd kostte, vooral in het begin. Later, toen er een min of meer vast klantenbestand was opgebouwd, werd dat duidelijk minder. In het eerste jaar hebben zij naar eigen zeggen zo'n 20 procent van hun tijd (en in sommige gevallen zelfs 50 procent) besteed aan het maken van afspraken. Voorlichters die er minder moeite mee hadden besteedden daar gemiddeld zo'n 5 à 10 procent van de werktijd aan. Er was weer een duidelijk relatie aanwezig met de regio waarin gewerkt werd en in relatie daarmee het voorkomen van veel kleine en weinig grote bedrijven of andersom.

De bedrijfsbezoeken c.q. de voorlichting

Als de afspraak voor de eerste voorlichtingsbijeenkomst was gemaakt, kwamen de voorlichters daarna altijd makkelijk binnen. Bij de eerste voorlichtingsbijeenkomst werd eerst nog even tekst en uitleg gegeven over het project arbovoorlichting. Daarna startte de feitelijke voorlichting. Die voorlichting werd meestal gegeven bij hoofdaannemingsbedrijven in de sector B&U. Daarnaast ook wel bij gww-bedrijven, maar dat gebeurde veel minder vaak. Enerzijds omdat er nu eenmaal veel minder gww- dan B&U-bedrijven zijn, anderzijds omdat gww-bedrijven minder vaak bereid waren om medewerking te verlenen. Ook aan onderaannemingsbedrijven (meest kleine bedrijven) werd weinig voorlichting gegeven. Voorzover er voorlichting aan gww-bedrijven werd gegeven, ging het vooral om straatmakersbedrijven en minder vaak om wegenbouwers en andere typen gww-bedrijven. Bij onderaannemingsbedrijven ging het volgens de voorlichters vooral om metselbedrijven. Behalve bij bedrijven werd er incidenteel ook voorlichting gegeven op scholen voor VMBO, ROC's, bij samenwerkingsverbanden, vakbondsbijskomsten, bijeenkomsten van NVOB-afdelingen, Bouwradius en tijdens uitvoerdersvergaderingen.

Als voorlichters op bezoek waren bij een hoofdaannemer werd meestal ook voorlichting gegeven aan het personeel van de onderaannemers die op de bouwplaats aanwezig waren. Of dat wel of niet gebeurde hing van de uitvoerder af. Toestemming van de onderaannemer was nooit nodig.

Tijdens een voorlichtingsbijeenkomst werd gemiddeld aan iets meer dan 15 personen voorlichting gegeven. Dat aantal verschilde van geval tot geval. Soms werd voorlichting gegeven aan niet meer dan 2 personen (vaak zzp'ers), soms aan 100 of meer. In het laatste geval ging het dan meestal om een personeelsbijeenkomst van een groot bedrijf, vaak in de avonden in de kantine of op een door het bedrijf gehuurde locatie. Als er op een bouwplaats veel werknemers aan het werk waren werd vaak geprobeerd om meerdere kleine groepjes van 15 à 20 man te formeren.

Bij de voorlichting ging het meestal alleen om bouwplaatspersoneel, waarbij dan meestal ook een leidinggevende (de uitvoerder, voorman of de aannemer zelf) aanwezig was. Sommige voorlichters stonden erop dat er een leidinggevende bij aanwezig was. Dat kon wel eens nodig zijn om de orde te bewaren. Kantoorpersoneel kreeg meestal alleen voorlichting op personeelsbijeenkomsten. Soms waren ze erbij als de voorlichting niet op de bouwplaats maar op kantoor werd gegeven. Er waren ook maar weinig voorlichters die actief geprobeerd hebben om kantoorpersoneel voorlichting te geven, bijvoorbeeld over werkdruk. Daar werd in de organisatie van de werkgever als regel geen prijs op gesteld en ook door Aktiev werd het niet gestimuleerd. De voorlichters zelf vonden het wel belangrijk dat met name werkvoorbereiders en KAM-coördinatoren goed op de hoogte zijn van de risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, omdat zij door de aard van hun werkzaamheden daar invloed op uit kunnen oefenen. Zij hebben daar in voorkomende gevallen dan ook wel eens pogingen toe ondernomen.

De voorlichting werd meestal op de bouwplaats gegeven in een keet, maar soms ook wel in de open lucht. Daarnaast ook vaak in de werkplaats, in de kantine, op kantoor, in een afgehuurde locatie (bij personeelsbijeenkomsten) of soms ook bij de aannemer thuis. In het laatste geval ging het meestal om een klein bedrijf en werd de voorlichting op vrijdag na 3 of 4 uur gegeven, met koffie of bier erbij. Voor het overige werd de voorlichting bijna altijd in werktijd gegeven. Vaak 's morgens vroeg voor aanvang van de werkzaamheden of aan het eind van de dag, waarbij het nog wel eens uitliep in de eigen (vrije) tijd van de werknemer. Daarnaast waren er de personeelsbijeenkomsten in de avonden. Soms werd de voorlichting (meestal voor een deel) in schafttijd gegeven. De voorlichting werd vaak tijdens toolboxmeetings gegeven. Ook voor niet VCA-gecertificeerde bedrijven.

De werknemers moesten dan na afloop de presentielijst tekenen, zodat ook tegenover de arbeidsinspectie zonodig aangetoond kon worden dat aan de wettelijke verplichting van de werkgever om voorlichting te geven was voldaan. Veel bedrijven wilden graag dat de voorlichters maandelijks langs kwamen om de toolboxmeetings te verzorgen, maar daar werd in de meeste gevallen niet op ingegaan. Dat was niet de bedoeling en dat was ook duidelijk te verstaan gegeven door Aktiev. Anders zouden mogelijk andere bedrijven te weinig aan bod komen. Voorlichters mochten zich voor dat doel niet laten gebruiken. Daarnaast wilden sommige bedrijven ook dat de voorlichters de bouwplaats zouden inspecteren, maar ook dat was niet de bedoeling. Wel kwamen veel voorlichters regelmatig een kijkje nemen op de bouwplaats om te zien waar het mis ging, zodat zij vervolgens daarover voorlichting konden geven. Soms namen zij dan ook foto's (digitaal) die vervolgens op de laptop werden getoond tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten of toolboxmeetings.

Op de vraag of zij meestal een aandachtig gehoor hadden en of er meestal veel belangstelling was voor de voorlichting die zij gaven antwoordden alle voorlichters bevestigend. Daaraan werd toegevoegd dat er meestal ook wel 1 of 2 dwarsliggers waren die het niet interesseerde. Ordeverstoring werd echter in

geen enkel geval getolereerd en zonodig werd er ingegrepen, hetzij door de voorlichter zelf hetzij door de uitvoerder of andere leidinggevende. Ook door het stellen van vragen werden zij zonodig bij de les gehouden. De belangstelling hing overigens ook af van het onderwerp dat behandeld werd. Zo was er bijvoorbeeld veel belangstelling voor lawaai en stof. Onrust in de keet werd verder wel eens veroorzaakt doordat er veel in- en uitgelopen werd door derden, bijvoorbeeld personeel van onderaannemers (installateurs) dat geen voorlichting kreeg.

Op de vraag aan de voorlichters of zij de indruk hadden dat de werknemers veel geleerd hadden van de voorlichting die zij gekregen hadden werd zonder uitzondering en zonder aarzeling gezegd dat dat wel degelijk het geval was. Zij merkten dat als zij terug kwamen bij een bedrijf waar zij eerder waren geweest en een kijkje namen op de bouwplaats. Geconstateerd werd dan dat er een beter gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen werd gemaakt, valgevaarlijke situaties beter waren beveiligd en dergelijke. Vaak bleek ook dat de werkgever nieuwe betere (en ook duurdere) persoonlijke beschermingsmiddelen had aangeschaft. Als zodanig werden vooral stofkapjes en otoplastieken vaak genoemd (P3 in plaats van P1). Verder konden zij ook aan de reacties van de werknemers op de voorlichting en aan vragen naar aanleiding daarvan merken dat zij er veel van opgestoken hadden. Opgemerkt werd wel dat de werknemers er weliswaar veel van geleerd hadden, maar dat het ook snel weer vergeten wordt. Voor een blijvend goed resultaat is het volgens de voorlichters dan ook nodig om voorlichting te blijven geven.

Tijdens of na afloop van de voorlichtingsbijeenkomsten werden vaak vragen gesteld. Alleen aan het eind van de dag was dat vaak minder als de werktijd voorbij was. De vragen hadden vaak betrekking op de eigen werksituatie en gingen vaak over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en andere hulpmiddelen.

Op de vraag wie er bepaalde over welke onderwerpen voorlichting gegeven zou worden was het meest voorkomende antwoord dat de voorlichter dat deed in overleg met de werkgever. Meestal deed de voorlichter een voorstel daarvoor. Vaak gingen de voorlichters ook de bouwplaats op om te kijken waarover het best voorlichting gegeven kon worden. Verder werd in een later stadium nog wel eens geprobeerd de vier speerpunten van het Arboconvenant Bouw aan de orde te stellen, maar daar moest dan wel belangstelling voor zijn. Tot slot waren er VCA-gecertificeerde bedrijven die voor hun toolboxmeetings een vast schema hadden, waarin de te behandelen onderwerpen waren vastgelegd.

De meeste voorlichters kwamen als zij bij een bedrijf op bezoek waren geweest daar min of meer regelmatig bij terug. In het begin soms wel iedere maand, maar daar werd door Aktiev snel een eind aan gemaakt, want dat was niet de bedoeling. Soms waren er bedrijven die na 1 of 2 bijeenkomsten het wel genoeg vonden en verder bedankten voor de eer, maar de meeste bedrijven stelden het wel op prijs als de voorlichters weer op bezoek kwamen. Sommige belden dan ook de voorlichters wel eens op met de vraag wanneer zij weer

langs kwamen. Ook waren er bedrijven die relatief vaak bezocht werden, omdat zij op meerdere bouwplaatsen werken uitvoerden. Het hing dan ook wel van de uitvoerder af of die een bezoek van de voorlichter op prijs stelde of niet. Voor de meeste bedrijven geldt dat de voorlichters er naar eigen zeggen zo'n 4 tot 6 keer per jaar langskwamen.

Op de vraag of er bij herbezoek aan een bedrijf weer dezelfde werknemers waren die eerder voorlichting hadden gekregen, werd verschillend geantwoord. Bij kleine bedrijven was dat meestal wel het geval, zij het dat er na verloop van tijd ook vaak sprake was van verloop in het personeelsbestand. Bij grote bedrijven was de situatie vaak anders omdat, naarmate een bouwobject vordert, er steeds weer anderen op de bouwplaats komen en er dus ook steeds weer anderen voorlichting krijgen.

De meeste arbovoorlichters kregen als zij bij een bedrijf op bezoek waren voldoende tijd om voorlichting te geven. Daar werden meestal van tevoren afspraken over gemaakt. De duur van de voorlichting werd mede bepaald door het te behandelen onderwerp. Sommige onderwerpen kunnen onmogelijk in minder dan 30 minuten behandeld worden, bijvoorbeeld kwartsstof. Meestal duurde het ook zo'n 30 minuten. Vaak ook langer, zelden korter. Kortere dan 30 minuten werd in alle gevallen te kort gevonden. De duur hing behalve van het onderwerp ook af van de omvang van de groep waaraan voorlichting werd gegeven. Hoe groter de groep, hoe langer het duurt. Aan de voorlichters is gevraagd over welke onderwerpen zij vooral vaak voorlichting hebben gegeven. Dat leverde het volgende beeld op. Onderwerpen waarover voorlichting is gegeven:

	Vaak	Soms	Zelden of nooit
Wetten en regels	10	5	-
Tillen	9	5	1
Lawaai	14	1	-
Werkdruk	-	5	10
Kwartsstof	11	4	-
Ander stof	10	4	1
Chemische belasting	5	7	3
Valgevaar	15	-	-
Werken op steigers	15	-	-
Persoonlijke beschermingsmiddelen	15	-	-
OPS	1	5	9

Duidelijk is dat over werkdruk, zoals eerder werd opgemerkt, en OPS weinig voorlichting is gegeven, ook al waren dat vier speerpunten waarop de voorlichting zich zou moeten richten. Hiervoor zijn daar al opmerkingen over gemaakt. Ook over tillen en kwarts (eveneens speerpunten van het Arboconvenant Bouw) werd volgens de voorlichters niet in alle gevallen vaak voorlichting gegeven. Voor kwarts wordt dat mede veroorzaakt door het feit dat de kwartsvoorlichting in een later stadium door 5 specialisten werd verzorgd. Van tillen werd

gezegd dat werkgevers liever niet wilden dat daar voorlichting over gegeven werd, omdat zij bang waren dat zij dan andere of betere hulpmiddelen moesten aanschaffen. En dat kost geld. Opmerkelijk is voorts dat ook chemische belasting niet hoog scoorde.

Op de vraag of er nog andere onderwerpen waren waar vaak voorlichting over werd gegeven werd een veelheid van onderwerpen genoemd, waarvan orde en netheid op de bouwplaats en het omgaan met (elektrisch) gereedschap en machines de meest voorkomende waren. Verder werden nog genoemd: hijsen van lasten, het gebruik van heftrucks, bouwliften, bedrijfshulpverlening, werken in de winter, putten en sleuven en leuningwerk.

Begeleiding en ondersteuning vanuit kantoor

Van de 15 geïnterviewde voorlichters vonden er 5 dat zij voldoende of ruim voldoende begeleiding en/of ondersteuning vanuit kantoor hadden gekregen en 10 zeiden dat zij weliswaar begeleiding en/of ondersteuning hadden gekregen, maar niet voldoende. Het voornaamste kritiekpunt was het ontbreken van voorlichtingsmateriaal, sheets, gereedschap en audiovisuele hulpmiddelen, vooral in het begin. Ook waren er voorlichters die vonden dat zij onvoldoende hulp hadden gehad bij de voorbereiding van toolboxen, e.d. Een ander punt van kritiek was dat Aktiev de acquisitie zou doen en dat de voorlichters alles op een presenteerblaadje aangereikt zouden krijgen. Dat is volgens hen niet goed gegaan. Opgemerkt werd voorts dat er in het begin veel plenair overleg is geweest, waarvan niet iedereen het nut inzag. Later was er sprake van regio-overleg. Dat ging beter. Tot slot was er kritiek op het feit dat er volgens de voorlichters onvoldoende aandacht was besteed aan doorstroming naar een reguliere baan na afloop van het convenant. De kritiek richtte zich ook op de WAV en de BBC die volgens de voorlichters "over ons, maar zonder ons" sprak. Later (in het laatste jaar) was er wel contact met de WAV, maar dat vonden de meesten te laat.

Overigens hadden de meeste voorlichters (11 van de 15) naar eigen zeggen weinig behoefte aan ondersteuning en/of begeleiding vanuit kantoor. De meesten zeiden zich zelf wel te redden. Dat neemt niet weg dat sommigen het vooral in het begin wel moeilijk hebben gehad.

Op de vraag hoe de communicatie met kantoor of met collega's en of medewerkers van kantoor elders in het land verliep antwoordden de meeste voorlichters (13 van de 15) dat die goed was. Als die niet goed was dan was dat te wijten aan het feit dat er afspraken met klanten werden gemaakt, maar dat als puntje bij paaltje kwam de klant van niets wist. Ook frequente veranderingen in de personeelsbezetting werden als oorzaak van een minder goede communicatie genoemd. Voorts waren er voorlichters die zeiden dat de communicatie met de collega's goed was, maar niet met kantoor of net andersom, en waren er verschillen in de beoordeling van de communicatie met collega's van groep 1 en groep 2 die nog wel eens verschillend over elkaar dachten. Tot slot waren er voorlichters die de hand in eigen boezem staken en zeiden dat zij doeners waren en niet gewend om te communiceren. Zij hadden het liefst zo weinig

mogelijk bemoeienis met derden en wilden het liefst ongestoord hun eigen gang kunnen gaan. Een enkeling merkte op dat er niet goed geluisterd werd naar de mensen die uit de bouw kwamen en dus verstand hadden van de praktijk. Met zijn opmerkingen werd volgens hem (en ook anderen) weinig gedaan. Ook werd nog opgemerkt dat de communicatie in het begin stroef verliep, maar dat het later beter ging.

Voor wat betreft de administratieve afhandeling van de werkzaamheden kunnen soortgelijke opmerkingen gemaakt worden. Volgens 12 voorlichters ging dat goed, 3 vonden dat het beter had gekund. Over het algemeen was men vol lof over de dames op kantoor. Voorzover er klachten waren hadden die weer vooral betrekking op afspraken met klanten, die niet goed gemaakt waren. Voorts werd ook hier weer opgemerkt dat het in het begin niet allemaal vlekkeloos verliep, maar dat het later beter ging. Met het gebruik van de computer bij de administratieve verwerking van de werkzaamheden had niemand problemen. Aboma had daar een cursus voor verzorgd.

Slotvragen

Van de 15 voorlichters beoordeelden er 12 de gang van zaken gedurende het hele project arbovoorlichting in zijn algemeenheid als goed, 2 uitstekend en 1 matig. Daar werd vervolgens een veelheid aan opmerkingen bij gemaakt, waarvan de belangrijkste waren dat het als voorlichtingsproject geslaagd was maar als reïntegratieproject minder geslaagd, en voorts dat het jammer was dat het afgelopen was. De over het algemeen goede gang van zaken werd vooral op het conto van de voorlichters zelf geschreven. Op de vraag of er ook dingen waren die beter anders hadden gekund werd evenwel 15 keer met ja geantwoord. Een belangrijk kritiekpunt betrof de organisatie van het project. Die had van tevoren beter doordacht moeten worden, vooral ook in relatie tot WerkGoed en de andere convenanten. Het convenant arbovoorlichting is te vroeg gestart. Het bestaan van Aktiev en WerkGoed naast elkaar gaf aanleiding tot verwarring. Een ander en minstens zo belangrijk kritiekpunt is dat er te weinig is gedaan aan begeleiding naar een nieuwe reguliere baan. Veel voorlichters voelden zich wat dat betreft in de kou gezet, ondanks het feit dat zij in ruime mate in staat gesteld zijn om cursussen te volgen om zich voor te bereiden op hun toekomst. Ook de aanpak van de kwartsvoorlichting had volgens de voorlichters anders gemoeten en de bemoeienis van de BBC werd in veel gevallen als storend ervaren. Het zelfde geldt voor het vele vergaderen (vooral in het begin) en de op onderdelen in de ogen van de voorlichters bureaucratische aanpak van het project. Voorts zijn nagenoeg alle voorlichters van mening dat de tijd te kort is geweest en dat het convenant verlengd had moeten worden.

Ondanks de hiervoor geuite kritiek zouden van alle voorlichters er 13 als zij nog eens de gelegenheid kregen om in een vergelijkbaar project mee te doen, dat zeker weer doen. Er waren er twee die daar te oud voor waren, maar het ook weer zouden doen als zij jonger waren geweest. Daarbij werd opgemerkt dat het werk zeer nuttig was geweest en dat het ook voor de voorlichters persoonlijk een zeer waardevolle ervaring was geweest. Het werk was ook boeiend en leuk geweest, en er werd weer opgemerkt dat het jammer was dat het afge-

lopen was en dat het toch zo belangrijk was om de werknemers te blijven voorlichten.

De meeste voorlichters (9 van de 15) vonden het werk niet zwaar, 3 vonden het zwaar en eveneens 3 vonden het niet zwaar, maar ook niet licht. De voornaamste reden dat het werk soms zwaar, of in ieder geval niet licht werd gevonden, was niet zozeer het feit dat men fysiek enigszins gehandicapt was, maar veel meer het feit dat men niet gewend was aan geestelijk werk. Dat leidde nog wel eens tot stress, vooral in de beginperiode. Later werd dat minder. Veel voorlichters hadden niet gedacht dat je van werken met je hoofd zo moe kon worden. Een enkeling merkte op dat hij het werk niet zwaar vond, dat hij zijn ei goed kwijt kon en dat het in één woord fantastisch was geweest. Hij had ook op zaterdag en zondag gewerkt. Iets wat hij anders nooit gedaan zou hebben.

Op de vraag of zij vaak ziek waren geweest antwoordden er 5 dat dat inderdaad het geval was geweest, 1 zei soms, 6 zelden en 3 nooit. Daarbij werd door sommige voorlichters die weinig ziek waren geweest, opgemerkt dat dat mede te danken was aan de vrijheid die zij gehad hadden in het werk. Een enkeling merkte op dat hij het soms iets rustiger aan had moeten doen en dat daar ook vanuit de organisatie op aangedrongen was. Daardoor was hij betrekkelijk weinig ziek geweest.

Tot slot is aan de voorlichters gevraagd of zij al wisten wat zij na afloop van het project zouden gaan doen. Daaruit bleek dat 5 van hen een reguliere baan hadden als arbomedewerker, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of veiligheidsinspecteur, één had een deeltijdbaai (1 dag per week) en twee waren er nog in onderhandeling met een potentiële werkgever. Eén voorlichter kan op korte termijn gebruikmaken van een prepensioenregeling. De overigen zijn aangewezen op een WW- en/of WAO-uitkering. Sommigen van hen proberen nog zelfstandig (freelance) als voorlichter of arbomedewerker hun oude klanten te bedienen.³

³ De twee niet geïnterviewde voorlichters die eind oktober 2004 nog in dienst van Aktiev waren zijn inmiddels fulltime werkzaam als veiligheidsinspecteur, respectievelijk KAM-coördinator. Voorts heeft één van de geïnterviewde voorlichters later (na het interview) een baan gekregen, zodat het totale gereïntegreerde aantal voorlichters voorzover bekend nu 8 is.

Arboconvenanten zijn een belangrijke pijler van het overheidsbeleid om de sectorale arbeidsomstandigheden te verbeteren en het ziekteverzuim en de WAO-instroom terug te dringen. In een arboconvenant worden tezamen met de sociale partners maatwerkafspraken gemaakt over verbetering van de arbeidsomstandigheden en vermindering van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Taakstellende resultaatverplichtingen in arboconvenanten voorkomen vrijblijvendheid, zorgen voor activiteiten in de bedrijfstakken en bevorderen de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers bij het vormgeven van arbozorg en verzuimbeleid op sectorniveau. Naar aanleiding van het succes van de aanpak in de periode 1999-2002 heeft het kabinet in 2003 besloten door te gaan met de arboconvenanten. Doel was het sectorale beleid over preventie, verzuim en reïntegratie verder te versterken. Om de activiteiten die hieruit voortvloeien, te onderscheiden van de bestaande initiatieven, zijn de termen eerste en tweede fase geïntroduceerd. In de eerste fase (1999-2003) lag het accent op preventie van belangrijke arbeidsrisico's tillen, psychosociale arbeidsbelasting, RSI, schadelijk geluid en een aantal gevaarlijke stoffen. In de tweede fase (2003-2007) ligt het accent op afspraken over verzuimbeleid, beperking van WAO-instroom en de reïntegratie van WAO-ers. Inzet van SZW daarbij is een reductie van verzuim en WAO-instroom met minimaal 20%. De arboconvenanten zijn van toepassing op iets meer dan de helft van onze beroepsbevolking.



**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Directie Arbeidsomstandigheden
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Vormgeving: FZ/Grafimedia-75F897

Verkoopinformatie
We Print Together (WPT)
Diepenhorstlaan 24
2288 EV Rijswijk
Telefoon 070 - 319 69 80
Telefax 070 - 319 69 84

Bestellingen
O.v.v. Arboconvenanten versturen
naar: orderswpt@minszw.nl
Persoonlijke gegevens en het
betreffende ISBN-nummer bijsluiten.

ISBN-nummer: 978-90-77894-34-7