

ARBO

Eindevaluatie Arboconvenant Architectenbureaus

Eindevaluatie



CONVENANT

drs. R. Meijer
dr. C. van Rij

Eindevaluatie Arboconvenant Architectenbureaus



Eindevaluatie Arboconvenant Architectenbureaus

drs. R. Meijer
dr. C. van Rij

Een onderzoek uitgevoerd door
Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van
Projectbureau Arboconvenant architectenbureaus

Uitgave in de arboconvenantenreeks
Den Haag, februari 2006

VOORWOORD

Vier jaar geleden startte het Arboconvenant Architectenbureaus, met het doel RSI-klachten in de branche duidelijk in kaart te brengen en die klachten drastisch te verminderen. Tevens zou de invloed van werkdruk worden bestudeerd en aandacht worden besteed aan alle aspecten van reïntegratie. Vier jaar lang is zeer nauw en gemotiveerd samengewerkt tussen de BNA, de werknemersorganisaties, FNV, CNV en de Unie en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In hoeverre deze doelstellingen daadwerkelijk behaald zijn, wordt duidelijk uit de onderzoeksresultaten van dit rapport. Normaliter mag dit soort rapportages zich niet verheugen op een hoge leesdichtheid. Vaak is dat ten onrechte en bij deze rapportage al helemaal.

Waarom een convenant?

Het zal velen bekend zijn dat het ziekteverzuim en de instroom in de WIA (opvolger van de WAO) in de Architectenbranche laag is. Waarom dan toch een Convenant? Het cliché-antwoord is natuurlijk: “omdat het altijd lager kan”. Ziekteverzuim en vooral arbeidsongeschiktheid vormen voor veel bedrijven een organisatorisch en economisch probleem. Veel groter is echter nog de sociaal-maatschappelijke schade; voor zover deze al in geld uit te drukken is.

Veranderende wetgeving vraagt om meer aandacht voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, dat is evident. Maar aandacht voor de omstandigheden waaronder gewerkt wordt, is echter ook van groot belang. De verantwoordelijkheid voor het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is dan ook een zaak van zowel werkgevers als werknemers, en zal continu aandacht moeten krijgen.

Een goede samenwerking kan leiden tot resultaten die meer waard zijn dan de som der delen. Vanuit dat idee hebben de convenantpartners intensief met elkaar samengewerkt in de ontwikkeling van gereedschap en processen om RSI en werkdruk aan te pakken. Er is veel over de materie gepraat, en er zijn trainingen en tools ontwikkeld om verder grip te krijgen op de problematiek. Middels uitgebreide communicatie is er gewerkt aan (h)erkenning en begrip binnen de branche.

Wat hebben we de afgelopen jaren bereikt:

- Het aantal medewerkers met RSI-klachten is gedaald. Weliswaar met een minder percentage dan onze ambitie, maar toch nog steeds aanzienlijk.
- Werkdruk is een bespreekbaar onderwerp geworden; de relatie tussen werkdruk en RSI-klachten is aan de oppervlakte gekomen.
- Verder is duidelijk geworden dat er een verdere verbetering mogelijk is op het gebied van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Natuurlijk zijn er ook zaken die opgelost dienen te worden. Het meest opvallende probleem heeft te maken met de bereikbaarheid van medewerkers in de architectenbranche. Werkgevers zijn redelijk bereikbaar. Werknemers zijn echter veel moeilijker te bereiken, omdat adresgegevens slechts zeer beperkt voorhanden zijn.

Hoe nu verder

Bij het goed doorlezen van dit rapport zal ongetwijfeld de gedachte ontstaan dat er een aantal goede resultaten zijn bereikt, maar dat de onderwerpen RSI en werkdruk aandacht blijven vragen. Uit de resultaten blijkt dat veel werkgevers en werknemers het wenselijk vinden dat activiteiten die werkomstandigheden kunnen verbeteren, worden voortgezet.

Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen in de komende tijd gezamenlijk zoeken naar de best denkbare inspanning om de problematiek van werkomstandigheden, RSI en werkdruk onder de aandacht van alle betrokkenen te houden. Suggesties uit de praktijk zijn dan ook zeer welkom.

Tachtig pagina's tekst doen geen recht aan alle inspanningen die zijn gepleegd om het convenant tot een succes te maken en op een goede manier af te ronden. Honderden werkgevers en medewerkers in de architectenbranche en meerdere adviseurs zijn in de weer geweest om de doelstellingen van het convenant te laten slagen. Besturen, commissies en medewerkers van de deelnemende organisaties hebben energie gestopt in een goed verloop van het convenant. Ik kan nauwelijks iets anders doen dan al die betrokkenen te bedanken voor hun inspanningen.

Het zorgvuldig doornemen van dit rapport zal in ieder geval velen de wetenschap geven er direct of indirect een bijdrage aan geleverd te hebben.

Peter van der Toorn Vrijthoff, AvB BNA
Voorzitter Branchebegeleidingscommissie
Arboconvenant Architectenbureaus

INHOUDSOPGAVE

Conclusions and recommendations	I
1 Conclusies en aanbevelingen	1
1.1 Conclusies	1
1.2 Aanbevelingen van Regioplan	3
2 Effectevaluatie	5
2.1 RSI-klachten in de branche	5
2.2 Werkdrukklachten in de branche.....	8
2.3 Bekendheid, gebruik, bijdrage en toekomst van het convenant.....	13
2.4 Conclusies effectevaluatie	20
3 Procesevaluatie	21
3.1 Procesverloop van de convenantperiode	21
3.2 Geplande en uitgevoerde maatregelen in convenantperiode	25
3.3 Rollen en verwachtingen van convenantpartijen	29
3.4 De toekomst van het convenant	36
3.5 Conclusies procesevaluatie	37
Bijlagen	39
Bijlage 1 Responsverantwoording	41
Bijlage 2 Maatregelmatrix	43
Bijlage 3 Krachtenveldanalyse	51
Bijlage 4 Vragenlijst werkgevers.....	53
Bijlage 5 Vragenlijst werknemers	67
Bijlage 6 Schaalscores: invloed werkdruk en werkstress op RSI	97
Bijlage 7 Toelichting schaalscores.....	99
Bijlage 8 Verslag bedrijfsbezoeken	101

Conclusions and recommendations

By order of the branch advisory committee (branchebegeleidingscommissie, BBC) of the Occupational Safety and Health Covenant for Architectural Firms 2001-2006 (Arboconvenant Architectenbureaus 2001-2006), a final evaluation of the covenant has been carried out. The covenant was directed towards three issues: Repetitive Strain Injury (RSI), pressure of work and early reintegration. The evaluation consisted of two phases: an effect evaluation and a process evaluation. With regard to the effect evaluation, written questionnaires have been sent to employers and employees in the branch of trade. For the process evaluation, face-to-face- and telephone interviews have been conducted with key figures, and company visits have been paid to architectural firms. In this first chapter we will give an overview of the most important results of the research. In chapter 2 the effect evaluation will be discussed in detail. To conclude, we will highlight the process evaluation in chapter 3.

In the first section of this chapter, the conclusions that follow from the effect and process evaluations are described. In the second section, at the request of the BBC, the researchers of Regioplan make recommendations for the continuation of the covenant, which terminates in April 2006.

Conclusions

Effect- The themes of the effect evaluation were RSI, pressure of work, the relation
evaluation between RSI and pressure of work, and the extent to which employers and
employees are aware of the existence of the covenant. These themes will be
discussed below.

Beforehand, the BBC had set itself a target of reducing the number of RSI complaints by 35 percent, from 62 percent to 40 percent at the most. In the period between 2001 and 2005, the number of employees who work in the branch of trade and have RSI symptoms has decreased by 23 percent, from 62 percent to 48 percent. This means that still one out of two employees working in the branch have RSI symptoms. The set target, a reduction of 35 percent, has not been met. However, the achieved decrease is a big step forward in countering RSI complaints in the branch. It is nevertheless required that permanent attention is paid to RSI and activities to further reduce the number of complaints are necessary in order to prevent employee absence.

When the covenant was entered into in 2001, work pressure was included as a point of interest; however, no quantitative objectives were linked to this subject. We can now state that in the covenant period, the theme of work pressure has been made a subject of discussion in the branch. This provides a good basis for further working out the theme in the continuation scheme.

From the results of the research, an evident connection between RSI complaints and work pressure appears. Employees who experience high work pressure suffer from RSI more often. However, employers are not much inclined to perceive work pressure as a cause of RSI complaints. Furthermore, it appears that employers consider the pressure of work as less high than the employees. It is important to clarify the relation between work pressure and RSI complaints in the branch of trade and to offer support with regard to reducing pressure of work. It is expected that the reduction of work pressure will result in a decrease of the number of RSI complaints.

In conclusion, it appears that 90 percent of the employers and 56 percent of the employees are aware of the existence of the covenant. They are considerably less familiar with the developed tools and trainings, and the use of these. Employers are more familiar with the tools and trainings than employees. From the fact that 80 percent of the employers indicate that in future it remains necessary to pay attention to working conditions, it may be inferred that employers are open to covenant activities. The lack of familiarity with the covenant among employees is probably partly caused by the fact that during the covenant period, they have only been directly contacted twice. The cause of this was that the private address information of the employees was not freely available. Most of the communication was directed towards the employer, or through the employer, indirectly towards the employee. In the latter case the employer decides whether he passes the information on to his employees. According to Regioplan, in the next period, it will be necessary to bring the covenant and the covenant activities to the attention of both employers and employees in an active and direct way.

Process- In the process evaluation, the development of the covenant and the evaluation cooperation between the covenant parties has been researched. Four phases can be distinguished with regard to the development of the covenant: the preparatory phase, the intention phase, the start-up phase, and the completion phase. Below, we will discuss the four phases in brief.

In the preparatory phase, the Ministry for Social Affairs and Employment (SZW) took the initiative to enter into an occupational safety and health covenant for the architectural branch of trade. The trade unions immediately approved of entering into a covenant, whereas the Royal Institute of Dutch Architects (BNA, Bond van Nederlandse Architecten) needed a little more time to convince themselves of the necessity of the covenant.

On 11 July 2000, the parties signed a declaration of intent. This was the start of the intention phase. Thereupon, a zero measurement was carried out, which clearly showed that RSI formed a potential risk for absenteeism in the branch of trade. Subsequently, an Action Plan was formulated for the covenant period; agreements on the financing of the covenant were entered into; and the definite text of the covenant was agreed upon. The covenant was oriented towards the issues of RSI, pressure of work, and early reintegration.

On 11 April 2002 the Occupational Safety and Health Covenant was signed for a term of three years. This was the beginning of the start-up phase. In the start-up phase of the covenant a lot of attention has been paid to the development of tools and communication materials. The positive effect of this was that they provided a solid basis, with which the branch of trade could be approached. However, the fact that it took a relatively long time to get the communication with the employers and employees of the branch of trade going, was a disadvantage. The general familiarity with the covenant of employers and employees was 90 and 56 percent respectively. The familiarity with and the use of the tools and trainings among employers and employees are much lower than the general familiarity. The maximum attainable effect of the covenant has not been achieved. Apart from the things mentioned above, in cooperation with the publishing trade, a reintegration office was set up in the start-up phase. The Occupational Health and Safety Services (Arbodiensten) agreed to provide the data of absent employees four weeks after they first reported ill. This period turned out to be too long: often the reintegration schemes had already started by then. The result was that the reintegration office lost its additional value. A year and a half after the start, the reintegration office was closed again.

In the completion phase of the covenant the project bureau is permanently manned due to the appointment of a project manager. This safeguards the continuation of the activities. At the end of 2004, the Occupational Health and Safety Covenant was prolonged by a year, until April 2006. The cooperation structure between the employers' organizations and trade unions participating in the covenant is functioning well, with a branch advisory committee functioning in the background, and a daily management (dagelijks bestuur, DB) that supervises the implementation of the activities. The current organizational structure of the Occupational Health and Safety Covenant seems to be a good basis to expand activities in the years to come.

Research shows that the cooperation between the parties of the covenant is satisfactory in general. All parties communicate openly, also with regard to differences of perception. However, there is some tension about the amount of input to the covenant of the various parties. The Royal Institute of Dutch Architects and the trade unions had both expected more input of each other.

Recommendations of Regioplan

As a result of the covenant evaluation that was carried out, Regioplan makes three recommendations to the parties of the covenant. The first one concerns the themes that will be chosen in the period to come, the second one deals with organization and cooperation and the third recommendation includes suggestions for concrete actions.

First of all, in the years to come, it is advisable to concentrate the attention and actions in considerable measure to pressure of work, in addition to the activities concerning the ergonomic aspects in respect of RSI. According to Regioplan, it is important to agree on measurable objectives when an Action Plan for work pressure is drawn up. The previous covenant period showed that with regard to the reduction of RSI complaints in the branch, a big step forward was taken, which was partly due to the ambitious objectives for RSI. This may serve as an example for the way to tackle pressure of work.

The organization of the covenant should continue to exist in its current form, consisting of a branch advisory committee that outlines a policy, and a daily management and the project bureau that implement the activities. The project bureau may also function as an information centre for the employers and employees of the branch. However, it is important that the parties agree on the division of roles and responsibilities, and the input concerning content that is to be provided. With regard to these issues, the cooperation should be mutual. Apart from that, in the past period, the Ministry for SZW has played an important part in the BBC by providing information from other branches of trade, such as good practices. It is advisable that the ministry continues to actively fulfil this role.

In conclusion, one of the concrete actions of the period to come should be focused on involving the employees actively in the covenant. It would be most effective to contact the employees directly, for example through lunch meetings or through the works councils. With regard to this, it is important to inform the employers and to involve them in this process as well. Apart from that, it is important to continue popular measures and measures that have proven effective, such as for instance the 'RSI checklist', the 'pressure of work checklist', and the 'RSI consultancy training'. The lunch meetings were appreciated by those who participated in them; however, the branch of trade is not very familiar with them. Additionally, the branch continues to need tools that fit in with rules and legislation. Examples of these are activities that support the drawing up of the risk inventory and evaluation (RI&E), and activities that are focused on appointing and training prevention workers and providing information on current rules and legislation. Subsequently, in the continuation scheme, the extent to which architectural firms could be supported in their efforts to reduce work pressure should be further investigated. Two possible activities have emerged from the company visits: activities directed towards offering support to a good time and activity planning within architectural firms and activities directed towards offering support to the coaching of young or inexperienced project managers in their daily work, for example with regard to the contact they have with clients.

1 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In opdracht van de branchebegeleidingscommissie (BBC) van het Arboconvenant Architectenbureaus 2001 - 2006 is een eindevaluatie van het convenant uitgevoerd. Het convenant richtte zich op drie onderwerpen: Repetitive Strain Injury (RSI), werkdruk en vroegtijdige reïntegratie. Het evaluatieonderzoek bestond uit twee fasen: een effectevaluatie en een procesevaluatie. Voor de effectevaluatie zijn schriftelijke vragenlijsten verstuurd aan werkgevers en werknemers in de branche. Voor de procesevaluatie zijn face-to-face en telefonische interviews gehouden met sleutelpersonen en zijn bedrijfsbezoeken bij architectenbureaus afgelegd. In dit hoofdstuk geven we allereerst een overzicht van de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek. In hoofdstuk 2 wordt de effectevaluatie meer in detail besproken. In hoofdstuk 3 ten slotte belichten we de procesevaluatie nader.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In de eerste paragraaf worden de conclusies beschreven die volgen uit de effectevaluatie en de procesevaluatie. In de tweede paragraaf doen de onderzoekers van Regioplan, op verzoek van de BBC, aanbevelingen voor de voortzetting van het convenant als dit in april 2006 afloopt.

1.1 Conclusies

Effect- Onderwerpen van de effectevaluatie waren RSI, werkdruk, de relatie tussen
evaluatie RSI en werkdruk, en de bekendheid bij werkgevers en medewerkers van het
convenant. Deze worden hierna behandeld.

De BBC had zich vooraf ten doel gesteld het aantal RSI-klachten met 35 procent te verminderen, van 62 procent naar ten hoogste 40 procent. Het aantal medewerkers met RSI-klachten in de branche is in de periode van 2001 tot 2005 gedaald met 23 procent, van 62 procent naar 48 procent. Dit betekent dat nog steeds een op de twee medewerkers in de branche last heeft van RSI-klachten. Het gestelde doel, een reductie van 35 procent, is niet gehaald. De gerealiseerde daling is wel een grote stap voorwaarts in het tegengaan van RSI-klachten in de branche. Blijvende aandacht voor RSI is echter vereist en een aanpak voor de verdere terugdringing van het aantal klachten is noodzakelijk als men uitval van medewerkers wil voorkomen.

De werkdruk was bij het afsluiten van het convenant in 2001 wel opgenomen als aandachtspunt, maar er waren nog geen kwantitatieve doelstellingen aan gekoppeld. We kunnen nu vaststellen dat in de convenantperiode het thema 'werkdruk' bespreekbaar is gemaakt in de branche. Dit biedt een goede basis om in het vervolgtraject dit thema verder uit te werken.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt een duidelijke samenhang tussen RSI-klachten en werkdruk. Medewerkers die een hoge werkdruk ervaren, hebben vaker RSI-klachten. Werkgevers zijn echter weinig geneigd om werkdruk te zien als oorzaak van RSI-klachten. Bovendien blijkt dat de werkgevers de werkdruk minder groot achten dan medewerkers. Het is belangrijk om de relatie tussen werkdruk en RSI-klachten duidelijk te maken in de branche en ondersteuning te bieden bij het terugdringen van de werkdruk. Een effect van de werkdrukreductie zal naar verwachting een daling van het aantal RSI-klachten zijn.

Tot slot blijkt dat 90 procent van de werkgevers en 56 procent van de medewerkers bekend is met het bestaan van het convenant. De bekendheid met de ontwikkelde instrumenten en trainingen, en het gebruik hiervan is aanzienlijk lager. Werkgevers zijn iets beter bekend met de instrumenten en trainingen dan werknemers. Uit het feit dat 80 procent van de werkgevers aangeeft dat aandacht voor arbeidsomstandigheden in de toekomst noodzakelijk blijft, kan worden afgeleid dat werkgevers openstaan voor de convenantactiviteiten. De lage bekendheid met het convenant onder medewerkers zal waarschijnlijk mede veroorzaakt zijn doordat in de convenantperiode slechts twee keer rechtstreeks met hen is gecommuniceerd. De oorzaak was dat de NAW-gegevens van de medewerkers in de branche niet vrij beschikbaar waren. De meeste communicatie was gericht op de werkgever of via de werkgever indirect op de werknemer: de werkgever bepaalt dan of hij de informatie wel of niet doorgeeft aan zijn medewerkers. In de komende periode zal het volgens Regioplan noodzakelijk zijn om het convenant en de convenantactiviteiten actief en direct onder de aandacht te brengen van de werkgevers en de medewerkers.

Proces- evaluatie In de procesevaluatie is onderzoek gedaan naar het verloop van het convenant en de samenwerking tussen de convenantpartijen. In de loop van het convenant zijn vier fasen te onderscheiden: de aanlooffase, de intentiefase, de opstartfase en de uitroffase. Alle vier zullen we hieronder kort behandelen.

In de aanlooffase heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het initiatief genomen om een arboconvenant in de architectenbranche af te sluiten. De vakbonden stemden hiermee direct in, terwijl de Bond van Nederlandse Architecten (BNA) iets meer tijd nodig had om overtuigd te raken van de noodzaak van het convenant.

Op 11 juli 2000 werd een intentieverklaring ondertekend door de partijen. Hiermee startte de intentiefase. Vervolgens is een nulmeting uitgevoerd, waaruit duidelijk bleek dat in de branche RSI een potentieel risico was voor uitval. Daarna is een Plan van Aanpak opgesteld voor de convenantperiode, zijn afspraken gemaakt over de financiering van het convenant en is de definitieve convenanttekst vastgesteld. Het convenant werd afgesloten voor de onderwerpen RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie.

Op 11 april 2002 werd het arboconvenant ondertekend voor een looptijd van drie jaar. Hiermee begon de opstartfase. In de opstartfase van het convenant is veel tijd besteed aan het ontwikkelen van instrumenten en communicatiemate-

riaal. Dit heeft als positief effect gehad dat er een stevige basis lag waarmee de branche kon worden tegemoet getreden. Nadeel was dat het relatief lang heeft geduurd voordat de communicatie met de werkgevers en medewerkers in de branche op gang kwam. De algemene bekendheid van het convenant onder werkgevers en medewerkers is respectievelijk 90 en 56 procent. De bekendheid met en het gebruik van instrumenten en trainingen is onder werkgevers en medewerkers veel lager dan de algemene bekendheid. Het maximaal haalbare effect van het convenant is nog niet bereikt. Ook is in de opstartfase samen met de uitgeverijbranche een reïntegratieloket opgezet. Met de arbodiensten was afgesproken dat de gegevens van verzuimende medewerkers vier weken na de eerste ziekmelding geleverd zouden worden. Deze termijn bleek echter te lang te zijn, omdat reïntegratietrajecten dan vaak al waren gestart. Hierdoor verloor het reïntegratieloket zijn toegevoegde waarde. Anderhalf jaar na de start is het reïntegratieloket gesloten.

In de uitrolfase van het convenant is het projectbureau permanent bemand door de aanstelling van een projectleider, waardoor de voortgang van de activiteiten is gewaarborgd. Eind 2004 werd het arboconvenant met een jaar verlengd tot april 2006. Verder is er een goed functionerende samenwerkingsstructuur tussen de sociale partners binnen het convenant, met een branchebegeleidingscommissie op afstand en een dagelijks bestuur (DB) voor de aansturing van de uitvoering van de activiteiten. De huidige organisatiestructuur van het Arboconvenant Architectenbureaus lijkt een goede basis om op verder te werken in de komende jaren.

Uit het onderzoek blijkt de samenwerking tussen de convenantpartijen over het algemeen goed te zijn. Tussen alle partijen bestaat een open communicatie, ook bij verschillen van inzicht. Spanning bestaat er over de input van elke partij in het convenant. De BNA en de vakbonden hadden hier beide meer van elkaar verwacht.

1.2 Aanbevelingen van Regioplan

Regioplan doet de convenantpartijen naar aanleiding van de uitgevoerde evaluatie van het arboconvenant drie aanbevelingen. De eerste handelt over de te kiezen thematiek voor de komende periode, de tweede over de organisatie en samenwerking en de derde betreft suggesties voor concrete acties.

Het verdient allereerst aanbeveling in de komende jaren de aandacht en acties in belangrijke mate te richten op werkdruk, naast de activiteiten voor de ergonomische aspecten inzake RSI. Volgens Regioplan is het bij de formulering van een plan van aanpak voor werkdruk belangrijk meetbare doelstellingen af te spreken. De voorgaande convenantperiode heeft aangetoond dat mede door de ambitieuze doelstelling voor RSI een goede stap voorwaarts is gezet in de reductie van RSI-klachten in de branche. Dit kan een voorbeeld zijn voor de wijze van aanpak van werkdruk.

De organisatie van het convenant zou in zijn huidige vorm moeten blijven bestaan, met een BBC voor het uiteenzetten van het beleid op hoofdlijnen en met een DB en het projectbureau om de activiteiten uit te voeren. Het projectbureau kan ook dienen als aanspreekpunt voor de werkgevers en werknemers in de branche. Wel is het belangrijk dat de partijen duidelijke afspraken maken over rollen, verantwoordelijkheden en te leveren inhoudelijke input. Hierbij moet wederzijds de samenwerking worden aangegaan. Verder heeft het Ministerie van SZW in de afgelopen periode een belangrijke rol gehad in de BBC met het leveren van sectoroverstijgende informatie, zoals goede voorbeelden. Het verdient aanbeveling om deze rol actief te blijven vervullen.

Tot slot zou een van de concrete acties in de komende periode moeten worden dat het convenant medewerkers actief bij het convenant betreft. Het meest effectief is direct contact met de werknemers te zoeken, bijvoorbeeld via de lunchbijeenkomsten, of via de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) van architectenbureaus. Hierbij is het van belang ook de werkgevers te informeren en ze te betrekken in dit proces. Daarnaast is het belangrijk om de populaire en effectief gebleken maatregelen voort te zetten. Dat zijn bijvoorbeeld de 'checklist RSI' en de 'checklist werkdruk', en de 'training RSI-consulenten'. Ook de lunchbijeenkomsten zijn positief ontvangen door de deelnemers die deze hebben bijgewoond, alleen zijn deze minder bekend in de branche. Verder houdt de branche behoefte aan instrumenten die aansluiten bij de wet- en regelgeving. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ondersteuning bij het opstellen van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), het aanwijzen en opleiden van de preventiemedewerker en het geven van voorlichting over de wet- en regelgeving.

Verder zou onderzocht moeten worden in welke mate in het vervolgtraject de architectenbureaus kunnen worden ondersteund bij het verminderen van de werkdruk. Uit de bedrijfsbezoeken zijn twee mogelijke activiteiten naar voren gekomen: ondersteuning bieden bij een goede tijds- en activiteitenplanning binnen architectenbureaus, en het bieden van ondersteuning bij de begeleiding van jonge of onervaren projectleiders in hun dagelijks werk, bijvoorbeeld in de omgang met opdrachtgevers.

2 EFFECTEVALUATIE

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de uitgevoerde effectevaluatie, waarvan de belangrijkste uitkomsten al in hoofdstuk 1 zijn behandeld. De resultaten van de effectevaluatie zijn gebaseerd op de gehouden enquêtes onder medewerkers (2001 – 2005)¹ en werkgevers (2005). Achtereenvolgens zijn beschreven de RSI-klachten in de branche, de werkdrukkklachten in de branche, de bekendheid van het convenant, de bijdrage van het convenant aan bewustzijnontwikkeling en de toekomstwensen van medewerkers en werkgevers. Indien verbanden (statistisch) significant zijn wordt dit vermeld. Het hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies.

2.1 RSI-klachten in de branche

Allereerst beschrijven we het aantal medewerkers met RSI-klachten in de branche en het aantal RSI-klachten dat werkgevers ontvangen. Als tweede komen de achtergronden van de omvang van RSI-klachten aan de orde met een uitsplitsing naar bedrijfsomvang en de klachtenveroorzakende factoren.

2.1.1 Het aantal RSI-klachten

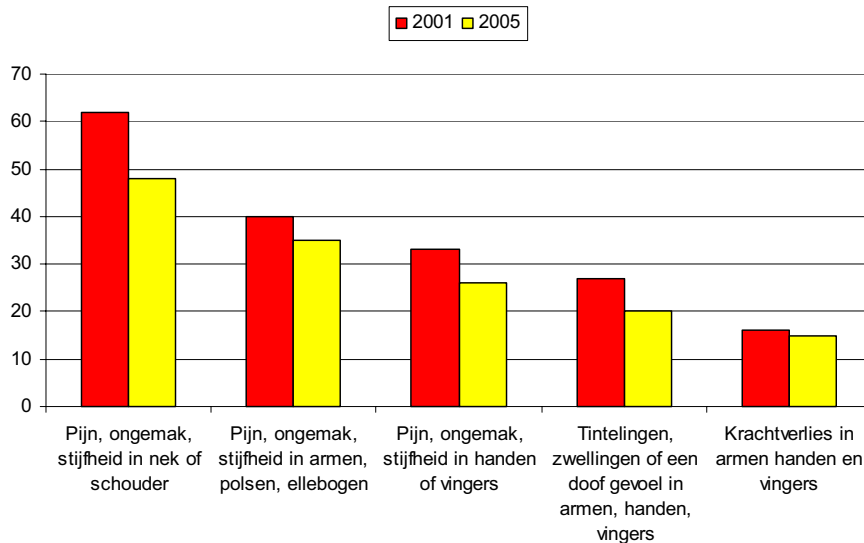
Mede- De RSI-klachten van medewerkers zijn in de periode 2001 – 2005 afgenomen. werkers In 2001 had 62 procent van de medewerkers last van pijn, ongemak of stijfheid in nek of schouders², in 2005 is dit 48 procent. Dit is een daling van 23 procent. De doelstelling van het Arboconvenant Architectenbureaus was om de risicopopulatie voor RSI, afgemeten aan de categorie 'pijn, ongemak of stijfheid in nek en schouders' met ten minste 35 procent te reduceren.

In onderstaande figuur is de ontwikkeling in de tijd voor het onderdeel RSI-klachten onder medewerkers weergegeven. Er is sprake van een positieve neergaande trend. Bij alle aspecten die duiden op RSI, is het aantal klachten afgenomen ten opzichte van 2001.

¹ In 2001 is in opdracht van het Ministerie van SZW, BNA en de vakbonden door Falke & Verbaan een onderzoek onder medewerkers uitgevoerd naar de arbeidsomstandigheden in de branche.

² De graadmeter voor het aantal RSI-klachten in de branche in 2001 en 2005 is de categorie 'pijn, ongemak of stijfheid in nek of schouders'. Dit is ook de categorie waarop de kwantitatieve doelstelling van het arboconvenant is gebaseerd.

Figuur 2.1 RSI-klachten medewerkers 2001-2005³



Werkgevers 31 procent van de werkgevers geeft aan dat medewerkers melding hebben gemaakt van pijn, ongemak of een stijf gevoel in nek of schouders.⁴ Ook 31 procent ontving klachten over pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen of ellebogen. Een vergelijking van de statistieken van medewerkers en werkgevers is indicatief, omdat uit de enquêtes niet is af te leiden of één werkgever meerdere meldingen van RSI-klachten heeft ontvangen. Wel kan uit de enquêteresultaten worden opgemaakt dat medewerkers beduidend meer klachten hebben (+ 16 procentpunt) over nek en schouders dan werkgevers signaleren. Ook de percentages voor klachten over armen, handen en vingers zijn bij medewerkers hoger (gemiddeld +11 procentpunt) dan de percentage klachten die werkgevers horen.

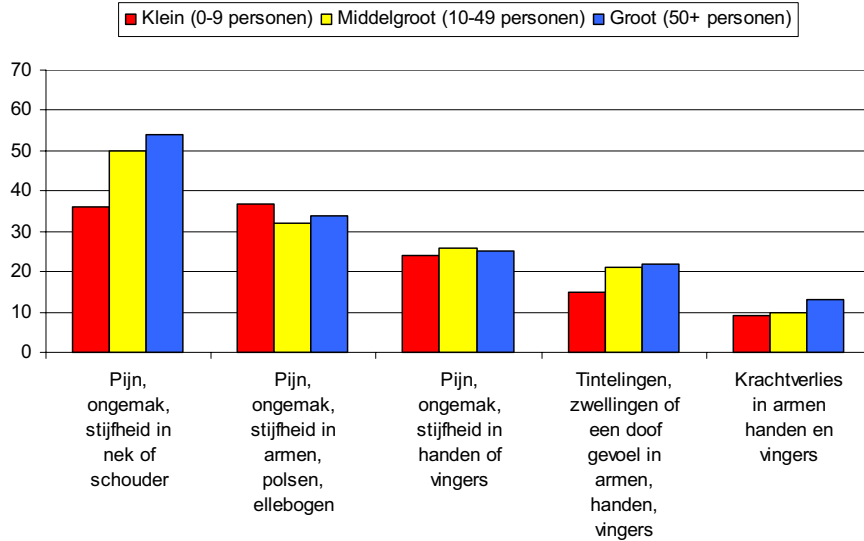
2.1.2 Achtergronden van RSI-klachten

Bedrijfsomvang Uit de het onderzoek blijkt dat voor de centrale RSI-vraag 'pijn, ongemak, stijfheid in nek of schouder' de medewerkers van kleinere bedrijven significant minder klachten melden (36%) dan de medewerkers van grote bedrijven (54%). De verschillen in de andere categorieën zijn kleiner en niet (statistisch) significant. Zie ook figuur 2.2.

³ Bronnen: Regioplan medewerkersenquête 2005 / Falke & Verbaan 2001.

⁴ De graadmeter voor het aantal RSI-klachten in de branche in 2001 en 2005 is de categorie 'pijn, ongemak of stijfheid in nek of schouders'. Dit is ook de categorie waarop de kwantitatieve doelstelling van het arboconvenant is gebaseerd.

Figuur 2.2 RSI-klachten medewerkers in 2005, naar bedrijfsomvang⁵



Oorzaken

Van de medewerkers met RSI-klachten is 74 procent van mening dat het werk de klachten veroorzaakt, 44 procent geeft aan dat de klachten door het werk verergeren en ruim een kwart is van mening dat de klachten hem of haar hinderen in het werk. 76 procent van de medewerkers zegt dat de klachten op vrije dagen en in vakanties verminderen of verdwijnen. Bij 24 procent van de medewerkers verminderen of verdwijnen de klachten dus niet op vrije dagen of in vakanties. Van de respondenten met RSI-klachten heeft 7 procent zich hiervoor wel eens ziekgemeld.

Bij de mogelijke oorzaken van werkgerelateerde RSI-klachten zijn vier onderdelen van belang: (1) de werkplek, (2) de persoonskenmerken, (3) de aard van het werk en (4) de werkdruk en werkorganisatie.

Allereerst geven de medewerkers zelf aan in de enquête dat de inrichting van de werkplek niet of nauwelijks een veroorzaker is van de genoemde RSI-klachten. Bij 80 à 90 procent van de medewerkers is de werkplek 'goed' ingericht. Dit betekent dat de beeldschermen op de juiste hoogte en afstand staan, het meubilair flexibel is en kan worden afgesteld op haar behoefte, het toetsenbord en de muis aan de wensen tegemoetkomen en de tekensoftware voldoet. 88 procent van de medewerkers zegt dat er voldoende mogelijkheden zijn om de werkplek naar eigen voorkeur in te richten. De werkgevers bevestigen dit beeld.

Ten tweede blijkt dat medewerkers die meer dan tien jaar in de branche werkzaam zijn iets minder last van RSI-klachten hebben dan medewerkers die korter in dienst zijn. Ook hebben vrouwen iets vaker RSI-klachten dan mannen. Verder zijn er op persoonkenmerken geen grote verschillen.

⁵ Bron: Regioplan medewerkersenquête 2005.

Bij het derde aspect, de aard van het werk, komt naar voren dat vooral de groep medewerkers die tussen de 11 en 30 uur per week tekent op de computer meer RSI-klachten heeft (54%). De andere groepen (minder dan 10 uur of meer dan 30 uur tekenen per week) scoren iets lager, respectievelijk 48 en 46 procent op het onderdeel 'pijn, ongemak of een stijf gevoel in nek en schouder'.

Verder blijkt bij het aspect 'de aard van het werk', dat 77 procent van de medewerkers incidenteel of structureel overwerkt. Hiervan meldt 52 procent klachten aan nek en schouder terwijl van de medewerkers die niet overwerken 'slechts' 36 procent deze klachten heeft.

De vierde en laatste constatering is de samenhang tussen het voorkomen van RSI-klachten en de werkdruk (werktempo en werkhoeveelheid), de zelfstandigheid in het werk en de herstelbehoefte. Mensen met een hoge werkdruk, weinig zelfstandigheid en een grote herstelbehoefte hebben over het algemeen meer RSI-klachten.⁶

2.1.3 Conclusies

Het aantal medewerkers met RSI-klachten is in de convenantperiode gedaald met 23 procentpunt, van 62 naar 48 procent. De doelstelling van het convenant, een daling van ten minste 35 procent, is niet gehaald. Desalniettemin is een grote sprong voorwaarts gemaakt.

Medewerkers in kleine bedrijven blijken significant minder RSI-klachten te hebben dan medewerkers in grote bedrijven. Verder zijn medewerkers met RSI-klachten vaak minder dan tien jaar werkzaam in de branche, tekenen ze vaker elf tot dertig uur in de week, en werken ze vaker incidenteel of structureel over. Bij 24 procent van de medewerkers verminderen of verdwijnen de klachten niet op vrije dagen of in vakanties. Verder blijkt uit het onderzoek dat er een samenhang bestaat tussen RSI en werkdruk.

2.2 Werkdrukklachten in de branche

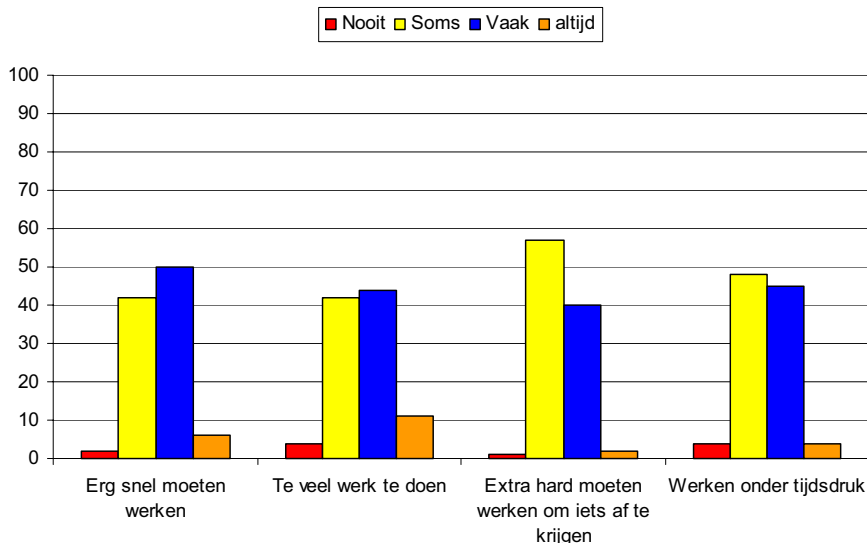
Een doel van het arboconvenant is het bewustzijn over werkdruk en werkstress in de branche te verhogen. Hierbij zijn geen kwantitatieve doelen gesteld. In deze paragraaf behandelen we de ontwikkeling van de werkdrukklachten in de branche onder medewerkers. Deze werkdrukklachten zijn vervolgens uitgesplitst naar verschillende werkdrukveroorzakende factoren. Daarna wordt werkdruk volgens de werkgevers beschreven. Afgesloten wordt met de conclusies.

Mede- Medewerkers geven aan onder een relatief hoge werkdruk te werken. Dit kan
werkers afgeleid worden uit de antwoorden die zijn gegeven op vragen over de mate
waarin erg snel moet worden gewerkt (56% vaak of altijd), de mate waarin er

⁶ In bijlage 6 staat een kwantitatieve onderbouwing.

sprake is van te veel werk (55% vaak of altijd), de mate waarin extra hard moet worden gewerkt om iets af te krijgen (42% vaak of altijd) en de mate waarin onder tijdsdruk moet worden gewerkt (49% vaak of altijd)⁷. Zie ook figuur 2.3 hieronder.

Figuur 2.3 Beoordeling werkdruk en werkstress, volgens medewerkers 2005⁸



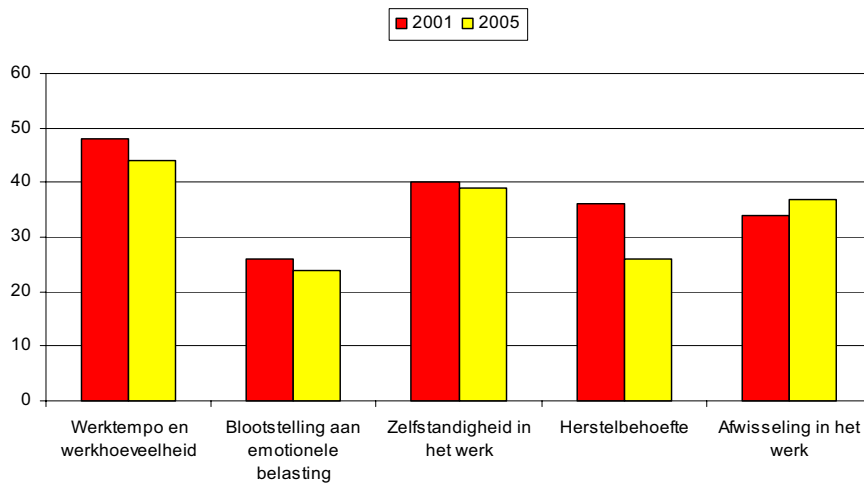
Voor de schaalscore⁹ geldt dat een hoge score negatief is in relatie tot werkdruk en werkstress. Voor het aspect 'werktempo en werkhoeveelheid' blijkt de schaalscore de afgelopen jaren te zijn gedaald van 48 naar 44, oftewel 8 procent. Ook de schaalscore voor blootstelling aan emotionele belasting is gedaald met 8 procent. De grootste daling is er bij de herstelbehoefte (28%). Over het algemeen zijn deze ontwikkelingen dus positief: minder werkdruk en -stress. De schaalscore voor 'afwisseling in het werk' is iets toegenomen (9%). Dit is een negatieve ontwikkeling. Zie ook figuur 2.4.

⁷ Dit beeld, gebaseerd op de medewerkerenquête 2005, is bevestigd door medewerkers tijdens de interviews bij de bedrijfsbezoeken. In bijlage 8 staat een verslag van de bedrijfsbezoeken.

⁸ Bron: Regioplan medewerkerenquête 2005.

⁹ Een schaalscore is de somwaarde van een aantal items of stellingen over werkdruk. De schaal loopt van 0 tot 100. Hier geldt voor alle schalen dat een hoge score negatief is in relatie tot werkdruk en werkstress: een hoge score op werkhoeveelheid betekent te veel werk en een hoge score op afwisseling betekent te weinig afwisseling. Schaalscores zijn geen percentages. In bijlage 6 staat een toelichting.

Figuur 2.4 Schaalscores werkdruk en werkstress medewerkers 2001-2005¹⁰

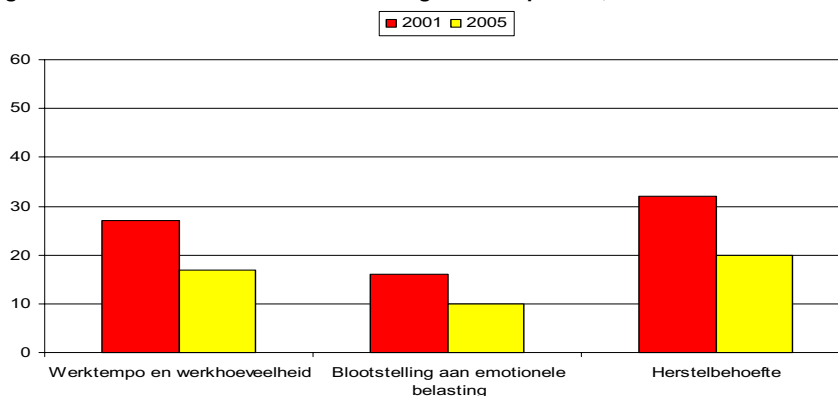


In figuur 2.5 is verder een daling zien van het percentage medewerkers dat een verhoogd risico loopt op uitval bij drie onderwerpen: werktempo en werkhoeveelheid, blootstelling aan emotionele belasting en herstelbehoefte. Niettemin heeft nog steeds 17 procent van de medewerkers, dus bijna één op de vijf, een verhoogd risico bij werktempo en werkhoeveelheid en 20 procent een verhoogd risico op het thema 'herstelbehoefte'. Iemand loopt een verhoogd risico op uitval als hij of zij in de enquête met de gegeven antwoorden boven een bepaalde grenswaarde scoort. Deze grenswaarde is vastgesteld door het Ministerie van SZW op basis van onderzoek.¹¹

¹⁰ Bronnen: Regioplan medewerkerenquête 2005 / Falke & Verbaan 2001.

¹¹ Zie Handleiding Monitor Arboconvenanten: toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties uit 2004 (herziende editie).

Figuur 2.5 Medewerkers met een verhoogd risico op uitval, 2001-2005¹²

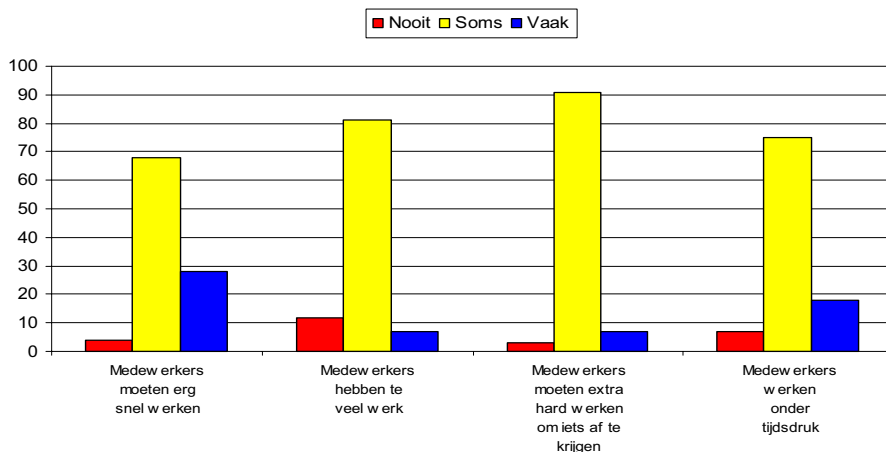


Werk-
gevers

In de waarneming van de werkgevers is de werkdruk voor de medewerkers niet zo hoog als medewerkers zelf aangeven. Uit de antwoorden van de werkgevers in 2005 blijkt dat zij zich wel realiseren dat hun medewerkers vaak erg snel moeten werken (28%). Verder denken ze dat de mate waarin medewerkers te veel werk hebben, meevalt (7% vaak) en de mate waarin ze extra hard moeten werken gering is (7% vaak). Werkgevers zien wel dat er regelmatig momenten zijn waarin medewerkers onder tijdsdruk werken (18% vaak). De antwoordcategorie 'altijd' is door werkgevers niet gebruikt, terwijl medewerkers deze antwoordcategorie wel hebben gebruikt (zie ook figuur 2.3). Dit duidt op een verschil in perceptie van werkdruk en werkstress tussen werkgevers en medewerkers. In onderstaande figuur staan de antwoorden van de werkgevers weergegeven.

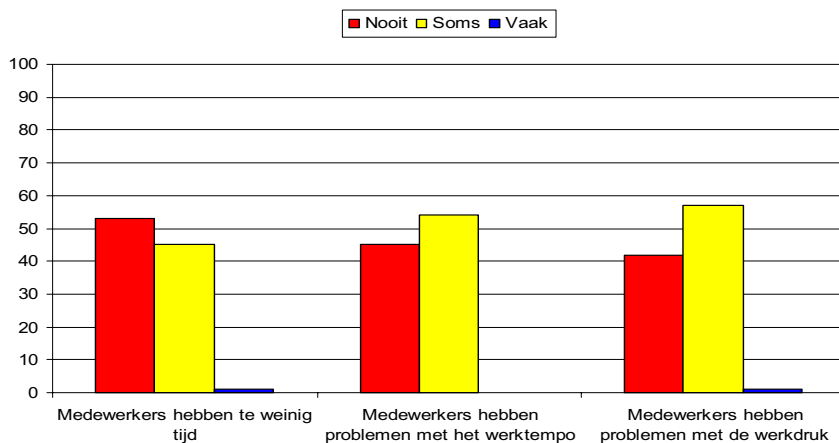
¹² Bronnen: Regioplan medewerkerenquête 2005 / Falke & Verbaan 2001.

Figuur 2.6 Beoordeling werkdruk en werkstress 1, volgens werkgevers 2005¹³



Verder zijn de werkgevers van mening dat er voor medewerkers voldoende tijd is om het werk uit te voeren (99% denkt dat de medewerkers 'nooit' of 'soms' te weinig tijd hebben om hun werk te doen). Bovendien denken bijna alle werkgevers dat de medewerkers nauwelijks problemen hebben met het werktempo of de werkdruk. Ook hier is de antwoordcategorie 'altijd' niet gebruikt door de werkgevers. Zie onderstaande figuur.

Figuur 2.7 Beoordeling werkdruk en werkstress 2, volgens werkgevers 2005¹⁴



¹³ Bron: Regioplan werkgeversenquête 2005.

¹⁴ Bron: Regioplan werkgeversenquête 2005.

In de perceptie van de werkgevers is werkdruk voor de medewerkers, afgemeten aan de bovenstaande scores, lager dan de werkdruk die de medewerkers zelf ervaren (zie ook eerder de figuren 2.3 en 2.6). De werkgevers onderschatten dus de werkdruk en werkstress die medewerkers ervaren.

Conclusies

Uit de kwantitatieve onderzoeksresultaten kunnen we niet één-op-één afmeten of de werkdrukdoelstelling 'verhoging van het bewustzijn' is gehaald. Wel blijkt uit de resultaten dat de werkdruk en werkstress in de perceptie van de werkgevers minder groot zijn dan we op basis van de antwoorden van medewerkers vaststellen. De werkgevers realiseren zich weliswaar dat soms onder hoge tijdsdruk moet worden gewerkt, maar de mate waarin dit gebeurt is volgens de medewerkers veel groter dan werkgevers denken. Bovendien heeft één op de vijf medewerkers een verhoogd risico op uitval op de onderwerpen 'werktempo en werkhoeveelheid' en 'herstelbehoefte'.

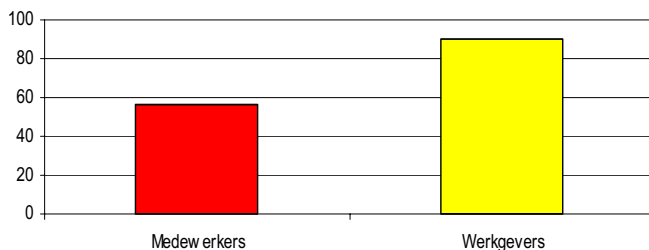
2.3 Bekendheid, gebruik, bijdrage en toekomst van het convenant

Deze paragraaf behandelt allereerst de algemene bekendheid van het convenant onder werkgevers en medewerkers en vervolgens de bekendheid en het gebruik van de aangeboden instrumenten. Daarna is de bijdrage van het convenant aan de aandacht voor arbeidsomstandigheden in de branche beschreven. Hierna worden de instrumenten beschreven die volgens de medewerkers en de werkgevers in de toekomst moeten worden voortgezet. Afgesloten wordt met conclusies.

2.3.1 Algemene bekendheid

De bekendheid van het convenant onder werkgevers is 90 procent en onder medewerkers 56 procent (zie figuur 2.8). Werkgevers zijn vooral over het convenant geïnformeerd via de website www.arboarchitecten.nl en via de werkbladen. Medewerkers raken vooral met het convenant bekend via hun werkgever, via de website en via collega's (figuur 2.9). De meeste communicatie over het convenant met de medewerkers is via de werkgever verlopen. De medewerkers zijn zelf slechts twee keer direct benaderd.

Figuur 2.8 Bekendheid van het convenant in 2005¹⁵



Figuur 2.9 Hoe geïnformeerd over het convenant, medewerkers en werkgevers¹⁶



Verder blijkt het convenant beter bekend onder de werkgevers van grote bureaus (met tien of meer personen) dan onder de werkgevers van kleine bureaus (minder dan tien personen). De grote werkgevers zijn vaker dan kleine werkgevers over het convenant geïnformeerd via de website en via het werkblad. Kleine werkgevers geven aan vaker via 'andere bronnen' op de hoogte te zijn geraakt. De bedrijfsomvang heeft geen invloed op de bekendheid van het convenant onder medewerkers. Wel blijken de medewerkers van de grotere bureaus vaker door hun werkgever en door de vakbonden over het convenant te worden geïnformeerd dan hun collega's bij kleine bureaus.

¹⁵ Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeverenquête 2005.

¹⁶ Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeverenquête 2005.

2.3.2 Bekendheid en gebruik instrumenten

Van de groep werkgevers bekend met het arboconvenant heeft 95 procent wel eens gehoord van één of meer van de instrumenten uit het convenant. De bekendste instrumenten zijn de website, de checklist RSI, de werkbladen, het brancheloket, de digitale brieven over arbeidsomstandigheden en de training RSI-consulent. Van de groep medewerkers die bekend is met het convenant heeft 80 procent gehoord van één of meer instrumenten. Meest genoemd zijn: de informatie over pauzesoftware, de training RSI-consulent, de checklist RSI, de website en de training risicogroepen. De bekendheid met de instrumenten is bij medewerkers beduidend lager dan bij werkgevers. In tabel 2.1 is een overzicht van de bekendheid van de individuele instrumenten gegeven.

Tabel 2.1 Bekendheid met de instrumenten¹⁷

	% bekendheid medewerkers	% bekendheid werkgevers
Communicatie		
Website www.arboarchitecten.nl	32	70
Themabladen of werkblad van het arboconvenant	19	60
Weblog van Xavier	8	34
(Digitale) brieven over arbeidsomstandigheden		57
Prijsvraag: Tekenen voor de toekomst	13	53
Tools		
Checklist RSI (voor medewerkers/bureaus) met tips	43	69
Quickscan werkdruk (ook wel checklist werkdruk genoemd) met tips	20	44
Oplossingenbank met praktijkoplossingen uit de branche	3	14
Werkplekpaspoort	6	13
Verzuimprotocol	24	35
Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	19	42
Informatie over pauzesoftware	50	58
Brancheloket (o.a. voor vragen over of advies over verzuim en reïntegratie)	6	43
Trainingen		
RSI-consulent	44	52
Trainingen risicogroepen (van met name RSI) en algemene voorlichting beeldschermwerk)	28	47
Training tekenen voor gezondheid: signaleren en bespreekbaar maken	9	42
Lunch tekenen voor gezondheid	7	30
Cursus verzuimbegeleiding: tekenen voor gezondheid	4	29

¹⁷ Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeversenquête 2005.

Van de werkgevers die bekend zijn met één of meer van de instrumenten heeft 68 procent hier ook gebruik van gemaakt. Bij de medewerkers is dit 47 procent. Bij de werkgevers zijn de meest gebruikte instrumenten de digitale brieven over arbeidsomstandigheden, de website en de digitale RI&E. Ook de werkbladen, de checklist RSI, het verzuimprotocol, het weblog van Xavier en de informatie over pauzesoftware worden door werkgevers relatief goed gebruikt. De meest bekende en gebruikte instrumenten bij medewerkers zijn de informatie over pauzesoftware, de training RSI-consulent en de checklist RSI. Minder gebruikt indien bekend zijn de website, de trainingen voor risicogroepen en de checklist werkdruk. Vrijwel niet gebruikt zijn de oplossingenbank, de cursus verzuim-begeleiding, het brancheloket, de prijsvraag en het weblog van Xavier.

Tabel 2.2 Gebruik van de instrumenten (als percentage van de respondenten die met het instrument bekend zijn).¹⁸

	% gebruik medewerkers indien bekend	% gebruik werkgevers indien bekend
Communicatie		
Website www.arboarchitecten.nl	23	41
Themabladen of werkblad van het arboconvenant	23	37
Weblog van Xavier	22	35
(Digitale) brieven over arbeidsomstandigheden		48
Prijsvraag: Tekenen voor de toekomst	6	7
Tools		
Checklist RSI (voor medewerkers/bureaus) met tips	34	28
Quickscan werkdruk (ook wel checklist werkdruk genoemd) met tips	27	18
Oplossingenbank met praktijkoplossingen uit de branche	14	0
Werkplekpaspoort	28	10
Verzuimprotocol	13	37
Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	23	41
Informatie over pauzesoftware	29	29
Brancheloket (o.a. voor vragen over of advies over verzuim en reïntegratie)	13	0
Trainingen		
RSI-consulent	31	20
Trainingen risicogroepen (van met name RSI) en algemene voorlichting beeldschermwerk)	31	11
Training tekenen voor gezondheid: signaleren en bespreekbaar maken	6	0
Lunch tekenen voor gezondheid	29	13
Cursus verzuimbegeleiding: tekenen voor gezondheid	6	9

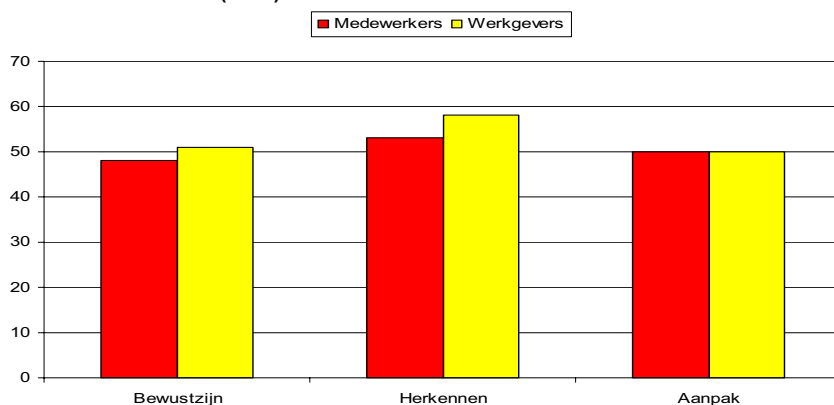
¹⁸ Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeversenquête 2005.

2.3.3 Bijdrage van het convenant aan bewustzijnonwikkeling

Een doel van het convenant was onder de werkgevers en de medewerkers de thema's 'RSI' en 'werkdruk' bespreekbaar te maken. Onderzocht is of de werkgevers en de medewerkers vinden dat het convenant heeft bijgedragen aan de verhoging van het bewustzijn op deze thema's, de herkenning van problemen over deze thema's en het aanpakken van deze problemen. Hierbij is onderscheid gemaakt naar de communicatie, de tools en de trainingen.

Communicatie De medewerkers en de werkgevers zijn van mening dat de communicatie-instrumenten tot nu toe de grootste bijdrage hebben geleverd aan de bewustwording, het herkennen en het aanpakken van RSI- en werkdrukproblemen in de branche. De werkgevers vinden de bijdrage van de communicatie aan bewustzijnsverhoging en aan het herkennen van de problemen groter dan de medewerkers. Zie ook figuur 2.10.

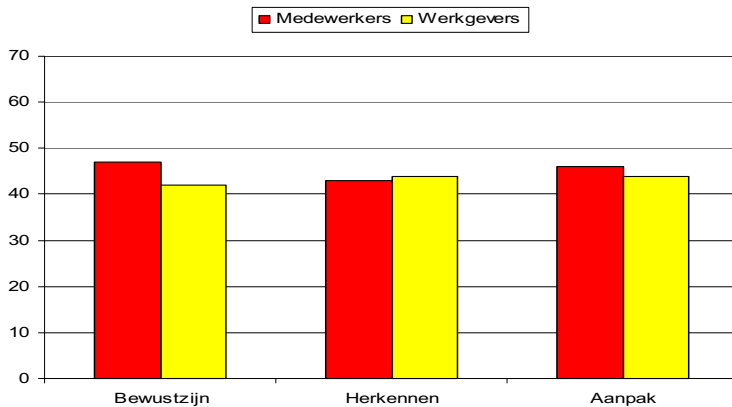
Figuur 2.10 Bijdrage van communicatie aan bewustzijn, herkennen en aanpak van RSI en werkdruk (2005)¹⁹



Tools De bijdrage van de tools aan het convenant is volgens de medewerkers en de werkgevers lager dan die van de communicatie-instrumenten. De tools hebben volgens de medewerkers vooral bijgedragen aan het verhogen van het bewustzijn en het aanpakken van de problemen. Volgens de werkgevers is de bijdrage van de tools ongeveer gelijk verdeeld over de drie aspecten. Zie ook figuur 2.11.

¹⁹ Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeversenquête 2005.

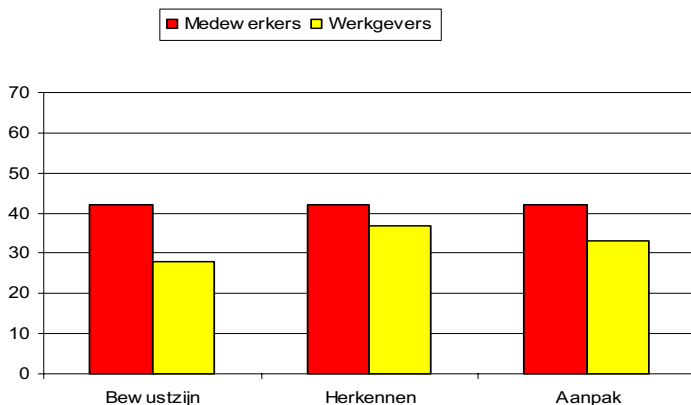
Figuur 2.11 Bijdrage van de tools aan bewustzijn, herkennen en aanpak van RSI en werkdruk (2005)²⁰



Train-
ningen

Uit figuur 2.12 blijkt dat de medewerkers de bijdrage van trainingen aan bewustzijn en het aanpakken van problemen beduidend hoger schatten dan de werkgevers, respectievelijk +14 procentpunt en +9 procentpunt. Voor het herkennen van de problemen liggen de schattingen van medewerkers en werkgevers dicht bij elkaar. Opvallend is dat gemiddeld slechts eenderde van de werkgevers vindt dat trainingen een bijdrage hebben geleverd.

Figuur 2.12 Bijdrage van trainingen aan bewustzijn, herkennen en aanpak van RSI en werkdruk (2005)²¹



Samen-
hang

Werkgevers en medewerkers die bekend zijn met een instrument en het hebben gebruikt, zijn significant vaker van mening dat dit instrument heeft bijgedragen aan bewustzijn, herkennen en aanpak van RSI en werkdruk.

²⁰ Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeversenquête 2005.

²¹ Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeversenquête 2005.

In de volgende paragraaf zijn de communicatie-instrumenten, de tools en de trainingen beschreven die volgens de medewerkers en de werkgevers in de toekomst moeten blijven bestaan.

2.3.4 Toekomstwensen van medewerkers en werkgevers

De medewerkers en de werkgevers willen dat de website, de checklist RSI, de quickscan werkdruk, de digitale RI&E en de werkbladen blijven bestaan. De werkgevers stellen daarnaast prijs op het continueren van het brancheloket en de digitale brieven; de medewerkers willen dat de training RSI-consulent, de training risicogroepen en de oplossingenbank doorgaan. Opvallend is dat, hoewel de medewerkers bijna niet bekend zijn met de oplossingenbank, ze het instrument wel gehandhaafd willen zien. In onderstaande tabel is een rangorde aangebracht in de instrumenten die moeten worden gehandhaafd volgens de medewerkers en de werkgevers. Alleen de instrumenten die 20 procent of meer van de respondenten willen voortzetten, zijn opgenomen in de rangorde.

Tabel 2.3 Rangorde van instrumenten die moeten worden gehandhaafd (genoemd door minimaal 20% van de respondenten)²²

Nr.	Medewerkers	Werkgevers
1	Checklist RSI (voor medewerkers/bureaus) met tips	Website www.arboarchitecten.nl
2	Website www.arboarchitecten.nl	Checklist RSI (voormedewerkers/bureaus) met tips
3	Training RSI-consulent	Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)
4	Quickscan werkdruk (ook wel checklist werkdruk genoemd) met tips	Brancheloket (o.a. voor vragen over of advies over verzuim en reïntegratie)
5	Training van risicogroepen	Themabladen of werkblad van het arboconvenant
6	Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	Quickscan werkdruk (ook wel checklist werkdruk genoemd) met tips
7	Oplossingenbank met praktijkoplossingen	(Digitale) brieven over arbeidsomstandigheden
8	Themabladen of werkblad van het arboconvenant	

Samenhang Werkgevers en medewerkers die bekend zijn met een instrument en het hebben gebruikt, vinden significant vaker dat het instrument moet worden voortgezet in de toekomst.

²² Bron: Regioplan medewerkerenquête en werkgeversenquête 2005.

2.3.5 Conclusies bekendheid, gebruik, bijdrage en toekomst

De werkgevers zijn beter op de hoogte van het convenant en de instrumenten dan de medewerkers. Werkgevers zijn vooral bekend met de communicatie-instrumenten, terwijl medewerkers vooral op de hoogte zijn van de tools en de trainingen. 80 procent van werkgevers vindt dat aandacht voor arbeidsomstandigheden in de toekomst noodzakelijk blijft. 90 procent van de medewerkers vindt dit. De werkgevers vinden vooral dat de communicatie-instrumenten en de tools moeten blijven bestaan. Medewerkers vinden ook een continuering van de trainingen belangrijk.

2.4 Conclusies effectevaluatie

Op grond van de effectevaluatie zijn de volgende vier conclusies getrokken. Allereerst is er een afname van de RSI-klachten in de branche. De convenant-doelstelling van 35 procent reductie is niet gehaald, desalniettemin is er een goede stap voorwaarts gemaakt.

Ten tweede is ook werkdruk is gedaald. In de perceptie van werkgevers is de werkdruk lager dan in de perceptie van de medewerkers. Dit is een punt van aandacht voor de convenantpartijen en de branche.

De derde conclusie is de aangetoonde samenhang tussen RSI-klachten en werkdruk. Om het aantal RSI-klachten verder te verlagen, moet dus ook aandacht worden besteed aan het verminderen van de werkdruk naast de blijvende aandacht voor de ergonomische aspecten van de werkplek.

Tot slot kan als vierde worden geconcludeerd dat de algemene bekendheid van het convenant onder werkgevers met 90 procent hoog is. Onder medewerkers is de algemene bekendheid 56 procent. De bekendheid met de instrumenten is beduidend lager. Werkgevers zijn vooral bekend met de communicatiemiddelen. Medewerkers kennen vooral de tools en de trainingen. Voor de toekomst vinden de werkgevers dat de communicatie en de tools moeten blijven bestaan. Volgens de medewerkers moeten ook de trainingen worden voortgezet.

3 PROCES-EVALUATIE

In dit hoofdstuk wordt tot slot nader ingegaan op de resultaten van de proces-evaluatie, waarvan in hoofdstuk 1 al een overzicht is gegeven. Achtereenvolgens behandelen we het procesverloop van de convenantperiode, de geplande en uitgevoerde maatregelen, de rollen en verwachtingen van de convenantpartijen en de toekomst van het convenant.

3.1 Procesverloop van de convenantperiode

Het proces rondom het Arboconvenant Architectenbureaus startte in 2000. Het arboconvenant eindigt op 1 april 2006. Op grond van uitgevoerde activiteiten en de vorm van de uitvoeringsorganisatie van het convenant zijn in deze tussentijdse periode vier fasen te onderscheiden: de aanloopfase, de intentiefase, de opstartfase en de uitrolfase. Elke fase wordt hieronder toegelicht. Tot slot worden conclusies over het verloop van het convenant gegeven.

3.1.1 Aanloopfase

In 2000 begon de aanloopfase van het convenant met het initiatief van het Ministerie van SZW om arboconvenanten in de verschillende branches af te sluiten. In de branche van de Architectenbureaus schaarden de vakbonden, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie, zich snel achter het idee, mede omdat zij vanuit hun achterban signalen opvingen over RSI-klachten en overmatige werkdruk in de branche. De BNA had iets meer tijd nodig om overtuigd te raken van de noodzaak van het convenant. De BNA had een positief beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche wat was gebaseerd op het relatief lage gemiddelde ziekteverzuim in de branche en de eigen beoordeling van de werkomgeving bij veel architectenbureaus.

3.1.2 Intentiefase

De aanloopfase ging op 11 juli 2000 over in de intentiefase toen de convenantpartijen de Intentieverklaring Architectenbureaus ondertekenden. KPMG werd ingehuurd om de intentiefase van het arboconvenant te begeleiden. De branchebegeleidingscommissie (BBC)¹ liet een nulmeting uitvoeren naar de arbeidsomstandigheden in de branche.² Hieruit bleek onder meer dat 62 procent van de medewerkers in de branche in de laatste 12 maanden RSI-klachten had gehad. Voor de BNA was dit een verrassende uitkomst en ook de aanleiding

¹ De BBC is het overlegorgaan van het convenant met daarin vertegenwoordigers van de BNA, FNV, CNV, De Unie en SZW.

² Nulmeting 'Een onderzoek naar beleefde werkdruk en RSI verschijnselen bij de Architectenbranche', Falke & Verbaan, 2001.

om actief te participeren in een arboconvenant voor de sector. Op grond van de resultaten van de nulmeting en de prioriteiten die het Ministerie van SZW stelde, zijn toen drie thema's voor het convenant gekozen: RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie. Na de nulmeting is de definitieve tekst voor het arboconvenant opgesteld, is het Plan van Aanpak geschreven en zijn tussen de BBC-partijen afspraken gemaakt over de financiering van het convenant. In het Plan van Aanpak waren vier groepen activiteiten te onderscheiden: tools, trainingen, communicatie, en het reïntegratieloket. De meeste doelstellingen werden geformuleerd als intenties om een activiteit te ontplooien voor een bepaalde datum. Bij vier activiteiten werden kwantitatieve doelstellingen geformuleerd.

3.1.3 Opstartfase

De opstartfase van het convenant begon op 11 april 2002 toen met de BBC-partijen het Arboconvenant Architectenbureaus ondertekenden. De BBC-partijen zijn: de BNA, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie en het Ministerie van SZW. Het arboconvenant werd afgesloten voor een periode van 3 jaar met einddatum 11 april 2005.

Aan het begin van de opstartfase heeft KPMG op verzoek van de BBC bij verschillende partijen offertes opgevraagd voor de procesondersteuning gedurende de eerste anderhalf jaar van het convenant. De BBC heeft de combinatie Orbis en vhp ergonomie aangesteld als interim-projectleider en om een groot aantal tools uit het Plan van Aanpak te ontwikkelen. Daarnaast stelde de BBC een dagelijks bestuur (DB) in voor de aansturing van de dagelijkse uitvoering van het convenant. De BBC bepaalde voortaan het convenantbeleid op hoofdlijnen en had een controlerende functie voor de financiën en uitvoering. Het DB werd gevormd door één lid van de BNA-delegatie, één lid van de vakbonden, in casu FNV Bondgenoten, en het Ministerie van SZW. Ook was de interim-projectleider bij de DB-vergaderingen aanwezig. Vhp ergonomie zat de eerste twee jaar als extern adviseur bij de DB-vergaderingen.

Orbis en vhp stelden, op basis van het Plan van Aanpak, een werkplan op voor de periode 2002 – 2003. Ook ontwikkelden zij in het eerste jaar verscheidene instrumenten, zoals de RSI- en werkdruk-checklisten, voor gebruik door werkgevers en medewerkers. Tevens werd vhp door de BBC ingehuurd voor de training RSI-consulent. Verder werden op offertebasis verschillende trainingen aanbesteed. Hierbij werd Schouten en Nelissen ingehuurd voor de training Tekenen voor Gezondheid. Onder de noemer Training Risicogroepen gaf Arbo Unie regionale en 'in-house' voorlichting over RSI en werkdruk. VHP werd geselecteerd voor de Lunchbijeenkomst Tekenen voor de Toekomst. Verder subsidieerde het arboconvenant vijftig procent van de deelnamekosten van de Training (digitale) RI&E die de BNA aanbood aan werkgevers. Deze training werd gegeven door HLB Nannen Advies.

In de opstartfase werd ook de begeleiding van het communicatietraject aanbesteed. Het communicatiebureau Euro RSCG Bikker werd gekozen door de BBC. Allereerst werd een website voor het convenant gebouwd³ en gevuld met inhoudelijke relevante informatie en instrumenten voor werkgevers en medewerkers. De website werd ook gedurende het convenant aangevuld met nieuwe informatie en tools.

In 2003, een jaar na ondertekening van het convenant, startte de actieve benadering van werkgevers en medewerkers in de branche. De kanalen om met werkgevers te communiceren waren onder meer de website, de werkbladen en berichten in het brancheblad BladNA van de BNA. In 2003 ontvingen alle medewerkers in de branche een brochure over het arboconvenant op hun huisadres. Eind 2003 ontvingen de medewerkers eenmalig een herinnerings-ansichtkaart over het arboconvenant op hun huisadres. In beide gevallen was gebruikgemaakt van het adressenbestand van het pensioenfonds van de branche.

Na de laatste verzending weigerde deze nog langer de NAW-gegevens van medewerkers beschikbaar te stellen. Hierdoor was directe communicatie met de medewerkers niet meer mogelijk. Daarop besloot de BBC de communicatie met medewerkers voortaan via de werkgever te laten lopen. De convenantpartijen hadden echter zeer beperkte invloed op het gedrag van de werkgevers. Zodoende is niet duidelijk of alle werkgevers de informatie over het convenant ook doorgaven aan hun medewerkers. Er zijn indicaties dat dit niet altijd gebeurde. Zo zijn bijvoorbeeld posters en brochures onder de werkgevers verspreid met het verzoek die op te hangen en rond te delen. Deze zijn door de sleutelpersonen en onderzoekers weinig waargenomen bij hun bezoeken aan de bedrijven.

In oktober 2003 werd samen met de Uitgeverijbranche een reïntegratieloket opgezet. Hiervoor werd Crawford Bene-fit ingehuurd. De backoffice-functie werd gedeeld, maar in naam en communicatie waren het voor de werkgevers in de branches twee aparte reïntegratieloketten. Toen de organisatiestructuur van het loket was ontwikkeld, ontstonden problemen met de essentiële dataverzameling over verzuimende werknemers. Met de arbodiensten was afgesproken dat deze informatie vier weken na de eerste ziekmelding bij het reïntegratieloket moest worden aangeleverd. In de praktijk bleek deze termijn te laat, omdat een reïntegratietraject dan vaak al was opgestart. Hiermee verloor het reïntegratieloket zijn toegevoegde waarde. Na anderhalf jaar besloot de BBC het reïntegratieloket te stoppen.

³ www.arboconvenantarchitecten.nl.

3.1.4 Uitrolfase

De uitrolfase van het arboconvenant startte medio 2003. Toen nam de BBC een vaste projectleider aan voor het projectbureau. Zij verving de interim-projectleider, die tot dan toe het werk in deeltijd en deels vanaf de eigen werkplek bij Orbis deed. Met de nieuwe projectleider kwam er ook een vaste bezetting op het projectbureau. Het projectbureau werd ondergebracht in het gebouw van de BNA. Dit alles leidde tot een versnelling in de uitvoering van de geplande activiteiten. Ook het toezicht op het verloop van de activiteiten werd hiermee vergroot. Bovendien nam het contact tussen het projectbureau en de achterban, de werkgevers en medewerkers, toe. Dit waren positieve uitwerkingen van het besluit het projectbureau continu te bemensen. Aangezien er geen tussen-tijdse evaluatie van het convenant is gehouden, kunnen de kwantitatieve effecten van de vaste bemensing van het projectbureau niet worden gestaafd.

In oktober 2004 besloot de BBC een verlengingsverzoek voor het convenant in te dienen bij het Ministerie van SZW. De redenen hiervoor waren dat de doelstellingen nog niet waren gehaald, nog niet alle activiteiten uit het Plan van Aanpak waren gerealiseerd en er nog financieel budget was. Alleen de benodigde tijd ontbrak. In december 2004 stemde het Ministerie van SZW in met een verzoek van de BBC om het arboconvenant met een jaar te verlengen. De nieuwe einddatum werd april 2006.

In het verlengingsjaar is men op dezelfde voet doorgegaan met het benaderen en ondersteunen van de branche in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De bekendheid anno 2005 van de branche met het convenant is zeker onder werkgevers hoog. De bekendheid met de tools en trainingen is echter nog beperkt (zie ook effectevaluatie).

3.1.5 Conclusie procesverloop convenantperiode

Over het procesverloop kunnen de volgende conclusies worden getrokken. Allereerst heeft het convenant een trage start gekend, onder meer doordat pas na een jaar contact is gelegd met de werkgevers en medewerkers in de branche. Ten tweede kan achteraf worden geconcludeerd dat het aanstellen van een vaste projectleider de uitvoering van het convenant heeft versneld. De derde conclusie is dat de BBC er goed aan heeft gedaan om het convenant met een jaar te verlengen toen de ruimte daarvoor aanwezig was. Tot slot kan worden geconcludeerd dat de structuur van het convenant goed functioneerde, met een BBC voor uiteenzetting van het beleid op hoofdlijnen, een DB voor de aansturing van de uitvoering en een projectbureau voor de daadwerkelijke uitvoering. Dit heeft de slagvaardigheid van het convenant vergroot.

3.2 Geplande en uitgevoerde maatregelen in convenantperiode

In deze paragraaf geven we een overzicht van de geplande en uitgevoerde maatregelen. In het Plan van Aanpak staan de geplande maatregelen beschreven die in de convenantperiode zouden worden uitgevoerd. Tijdens het convenant zijn echter door voortschrijdend inzicht ook diverse activiteiten ontwikkeld die niet in het Plan van Aanpak stonden. In bijlage 3 staat een overzichtstabel van alle activiteiten met achtergrondinformatie over onder andere de realisatie, het bereik, het resultaat en de toekomst. De achtergrondinformatie over bekendheid en gebruik staat ook in hoofdstuk 2 Effectevaluatie en wordt hier niet verder toegelicht. Bij de beschrijving van de activiteiten is onderscheid gemaakt naar de communicatie, de tools en de trainingen. Afgesloten wordt met conclusies over de geplande en uitgevoerde maatregelen.

3.2.1 Communicatieactiviteiten

In het Plan van Aanpak staat dat er een doorlopende voorlichtingscampagne zal plaatsvinden. Ook is er een aankondiging van een themadag. Volgens het projectbureau is dit in de uitwerking de activiteit 'prijsvraag' geworden. In het Plan van Aanpak zijn geen andere concrete communicatieactiviteiten uitgewerkt.

In de convenantperiode zijn tien communicatieactiviteiten uitgevoerd. Vijf daarvan waren eenmalig of alleen beschikbaar in een korte periode en vijf zijn permanent beschikbaar via de website. Onderstaande tabel geeft een overzicht.

Tabel 3.1 Overzicht communicatieactiviteiten⁴

Maatregel	In PVA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat ⁵
Website	Nee	Ja	Vanaf begin 2003	Continu	Bekendheid werknemers 32%, werkgevers 70%	Gebruik werknemers 7,4%, werkgevers 28,7%
Weblog Xavier	Nee	Ja	2005	26 x, continu online	Bekendheid werknemers 8%, werkgevers 34%	Gebruik werknemers 1,8%, werkgevers 11,9%
• Ipod-actie Xavier	Nee	Ja		Eenmalig		Onbekend
• 1 ^e Aankondigingsbrief Xavier + ansichtkaart	Nee	Ja		Eenmalig		Verstuurd aan alle werknemers via werkgever
• 2 ^e Aankondigingsbrief Xavier + ansichtkaartenset	Nee	Ja		Eenmalig		Verstuurd aan alle werknemers via werkgever

⁴ Bronnen: Plan van Aanpak, projectbureau, medewerkerenquête en werkgevers-enquête 2005.

⁵ Bronnen: projectbureau, medewerkerenquête en werkgevers-enquête 2005.

Maatregel	In PvA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat ⁶
Nieuwsitems BladNA	Nee	Ja	Gedurende looptijd	Onregelmatig		Onbekend
Prijsvraag: Tekenen voor de toekomst	Nee	Ja	2003	Eenmalig	Bekendheid werknemers 13%, werkgevers 53%	60 voorinschrijvingen, 20 deelnemers. Gebruik werknemers 0.8%, werkgevers 3.7%
Themabladen	Nee	Ja	September 2004	4 x, 5 ^e nummer verschijnt in december 2005	Alle architectenbureaus (meer exemplaren voor grotere bureaus) Alle vakbondsleden (2 exemplaren) Bekendheid werknemers 19%, werkgevers 60%	Oplage 6.500 stuks Gebruik werknemers 4.4%, werkgevers 22.2%
(Digitale) brieven over arbeidsomstandigheden voor werkgevers	Nee	Ja			Bekendheid werkgevers 57%	Gebruik werkgevers 27.4%
Brochure voor werknemers	Nee	Ja		Eenmalig	Alle werknemers	Alle werknemers hebben brochure ontvangen
Ansichtkaart aan werknemers	Nee	Ja		Eenmalig	Alle werknemers	Onbekend
Themadag	Ja	Gewijzigde opzet				Is prijsvraag geworden.

3.2.2 Tools

In het Plan van Aanpak zijn twintig aparte tools benoemd. Vijftien daarvan behoorden tot de toolkit voor medewerkers en werkgevers in de branche. Hiervan zijn er tien ook daadwerkelijk ontwikkeld. Drie tools behoorden bij het Reïntegratiepunt. Eén daarvan is ontwikkeld en beschikbaar gesteld. Tabel 3.2 geeft een overzicht.

⁶ Bronnen: projectbureau, medewerkerenquête en werkgeversenquête 2005.

Tabel 3.2 Overzicht Tools⁷

Maatregel	In PvA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat
Vouchersysteem voorlichting door ervaringsdeskundigen	Ja	Nee				Geen, onvoldoende aanmeldingen
Toolkit	Ja	Deels	Vanaf 2003	Continu		Op website
• Verzuimregis- tratiesysteem	Ja	Nee				
• Protocol verzuim- begeleiding	Ja	Ja		Continu	Bekendheid werknemers 24%, werkgevers 35%	Gebruik werknemers 3.1%, werkgevers 13%
• Modelcontract arbodienst	Ja	Nee				BNA had reeds een mantelovereen- komst met arbodienst
• Checklist RSI werkgever	Ja	Ja		Continu	Bekendheid werkgevers 69%	Gebruik werkgevers 19.3%
• Checklist RSI medewerkers	Ja	Ja		Continu	Bekendheid werknemers 43%	Gebruik werknemers 14.6%
• Checklist werk- druk werkgever	Ja	Ja		Continu	Bekendheid werkgevers 44%	Gebruik werkgevers 7.9%
• Checklist werk- druk medewer- kers	Ja	Ja		Continu	Bekendheid werknemers 20%	Gebruik werknemers 5.4%
• Mogelijkheden PAGO	Ja	Nee				Onbekend
• Werkplek scan en werkplek paspoort	Ja	Ja		Continu	Bekendheid werknemers 6%, werkgevers 13%	Gebruik werknemers 1.7%, werkgevers 1.3%
• Meerdere demo's RSI- watcher	Ja	Ja				Is pauzesoftware
• Mogelijke maatregelen bij RSI-klachten	Ja	Ja		Continu	Bekendheid werknemers 3%, werkgevers 14%	Gebruik werknemers 0.4%, werkgevers 0%
• Adressen voor verzuimbegelei- dingtrainingen	Ja	Ja				Op website
• Andere handi- ge adressen	Ja	Ja		Continu		Op website
• Pauzesoftware	Nee	Ja			Bekendheid werknemers 50%, werkgevers 58%	Gebruik werk- nemers 14.5%, werkgevers 16.8%
• (Digitale) RI&E	Nee	Ja			Bekendheid werknemers 19%, werkgevers 42%	Gebruik werknemers 4.4%, werkgevers 17.2%

⁷ Bronnen: Plan van Aanpak, projectbureau, medewerkerenquête en werkgevers-enquête 2005.

Maatregel	In PvA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat
Reïntegratiepunt: Loket gezond Tekenen	Ja	Ja	2003- 2005	Gestopt	Bekendheid werknemers 6%, werkgevers 43%	Gebruik werknemers 0.8%, werkgevers 0%
• Ervaringsbank/ voorbeelden oplossingen	Ja	Ja		Continu, op website	Bekendheid werknemers 3%, werkgevers 14%	Gebruik werknemers 0.4%, werkgevers 0%
• Reïntegratiebank	Ja	Nee				
• Reïntegratie- advies	Ja	Ja				Als Loket Gezond Werken
Arbodienst- verlening	Ja	Nee				

Eind 2005 is de tool 'Tekenwijzer!' beschikbaar gesteld via de website van het arboconvenant. Deze tool is niet meegenomen in het onderzoek, dat voor die tijd plaatsvond.

3.2.3 Trainingen

Drie van de zes ontwikkelde trainingen zijn al genoemd in het Plan van Aanpak. De behoefte aan de andere drie trainingen is gedurende de looptijd van het convenant gebleken. De bekendheid met de trainingen is redelijk. Er zijn 60 RSI-consulenten opgeleid in de Training Interne deskundigen (RSI-consulent). Het gebruik van de andere trainingen is echter laag. In tabel 3.3 is dit weergegeven.

Tabel 3.3 Overzicht Trainingen⁸

Maatregel	In PvA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat
Interne deskundigen (RSI-consulent)	Ja	Ja	2002- 2004	Afgerond	Bekendheid werknemers 44%, werkgevers 52%	60 RSI-consulenten opgeleid. Gebruik werknemers 13.6%, werkgevers 10.4%
Trainingen voor risicogroepen	Ja	Ja	Lo- pend	Op in- schrijving	Bekendheid werknemers 28%, werkgevers 47%	Gebruik werknemers 8.7%, werkgevers 5.2%
Training Verzuim-begeleiding	Ja	Ja	Lo- pend	Op in- schrijving	Bekendheid werknemers 4%, werkgevers 29%	Gebruik werknemers 0.2%, werkgevers 2.6%
Training Tekenen voor gezondheid		Ja	Lo- pend	Op in- schrijving	Bekendheid werknemers 9%, werkgevers 42%	Gebruik werknemers 0.5%, werkgevers 0%
Training Preventiemedewerker		Ja	Lo- pend	Op in- schrijving		
Lunchbijeenkomsten		Ja	Lo- pend	Op in- schrijving	Bekendheid werknemers 7%, werkgevers 30%	Gebruik werknemers 2%, werkgevers 3.9%

⁸ Bronnen: Plan van Aanpak, projectbureau, medewerkerenquête en werkgevers-enquête 2005.

3.2.4 Conclusies geplande en uitgevoerde maatregelen

De volgende drie conclusies kunnen worden getrokken uit de vergelijking van geplande en uitgevoerde activiteiten. De eerste conclusie is dat het merendeel van de activiteiten beschreven in het Plan van Aanpak ook daadwerkelijk is uitgevoerd. De tweede conclusie is dat veel activiteiten zijn bedacht en ontwikkeld na het afsluiten van het arboconvenant en het opstellen van het Plan van Aanpak. Ten derde kan geconcludeerd worden dat de BBC de geplande en nieuwe maatregelen heeft opgepakt voor realisatie van de gestelde doelen.

3.3 Rollen en verwachtingen van convenantpartijen

Op verzoek van de BBC heeft Regioplan verder onderzoek gedaan naar de samenwerking in de convenantperiode tussen de BNA, de vakbonden en het Ministerie van SZW. De BBC wilde input krijgen voor de samenwerking in de toekomst. Hiervoor is een krachtenveldanalyse⁹ uitgevoerd, waar meer inzicht kan worden verkregen in de positie die elke partij inneemt in het convenant. Dit is van invloed op het functioneren van de samenwerking in de afgelopen periode en in de toekomst. De vertegenwoordigers van elke partij hebben schattingen gegeven van de eigen positie en die van de andere partijen over het beeld van arbeidsomstandigheden in de branche, de verwachte en de bereikte resultaten, de invloed op belangrijke beslissingen en de bereidheid om te blijven investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De respondenten gaven per partij en onderwerp een cijfer tussen de nul en de honderd. Nul staat voor 'heel slecht' of 'heel weinig' en honderd voor 'heel goed' of 'zeer veel'. Bij de schattingen is gevraagd om een toelichting. In de analyse van de samenwerking onderscheiden we de volgende drie onderdelen: (1) het begin van het convenant, (2) de invloed op en het eindoordeel over het convenant en (3) de toekomst van het convenant.

3.3.1 Het begin van het convenant

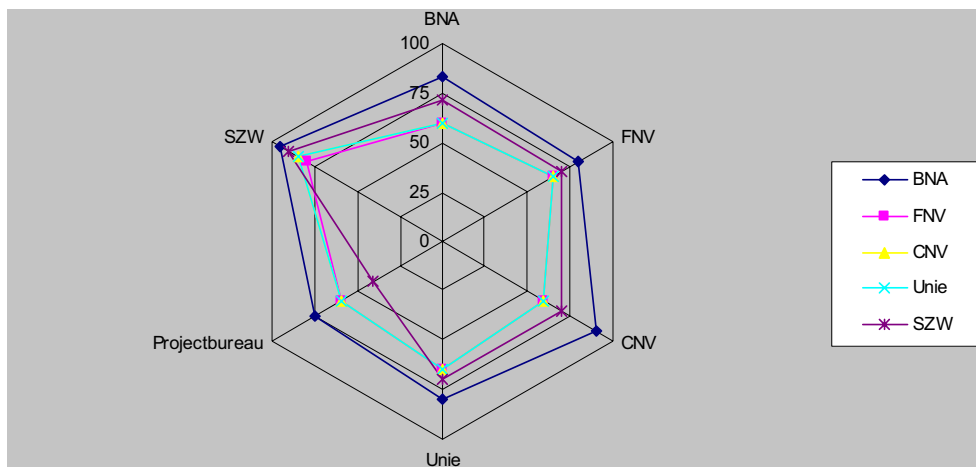
De posities van de convenantpartijen aan het begin van het convenant zijn af te leiden uit hun beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche en hun verwachting van de resultaten. Bij het start van het convenant hadden de BNA en het Ministerie van SZW het meest positieve beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche. De BNA was daarom niet op voorhand overtuigd van de noodzaak van het arboconvenant en nam een afwachtende houding aan in de beginfase. De vakbonden hadden een minder positief beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche. Zij ontvingen regelmatig klachten van medewerkers over de werkdruk en RSI op de bureaus. De vakbonden maakten zich daarom sterk voor het afsluiten van het convenant. Het Ministerie van SZW had weliswaar een redelijk positief beeld van de arbeidsomstandigheden, maar zag

⁹ Een uitgebreide beschrijving van de methodologie van de krachtenveldanalyse staat in bijlage 3.

mogelijkheden voor verbetering. Zij nam het initiatief voor het convenant en ondersteunde het convenant financieel en met kennis.

Het beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche dat de convenantpartijen hadden bij aanvang van het convenant is weergegeven in figuur 3.1. Een hoge score betekent een positief beeld, een lage score betekent een negatief beeld. In figuur 3.2 staan de gemiddelde scores per partij bij dit onderwerp.

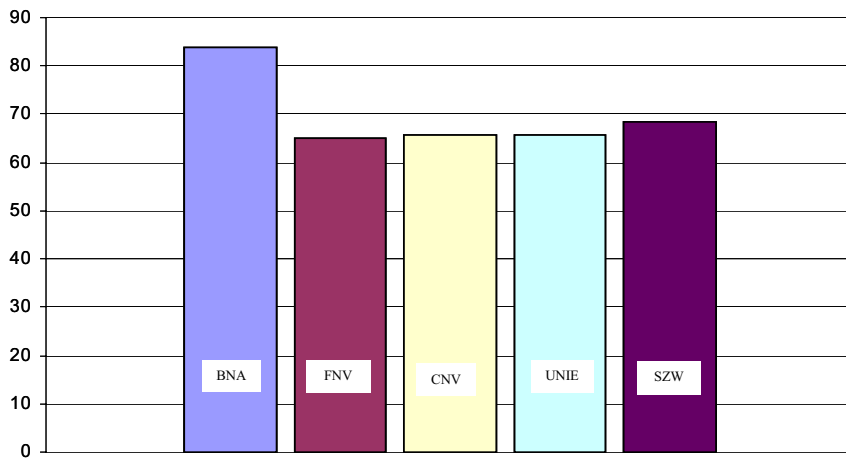
Figuur 3.1 Beeld vooraf van arbeidsomstandigheden in de branche



Leeswijzer: op de hoeken in figuur 2.1 staan de actoren. Hun oordeel wordt weergegeven door een punt tussen 0 en 100. (0 = geen invloed; 100 = heel veel invloed). De donkerblauwe lijn geeft het oordeel van een ieder over BNA. Naarmate deze lijn meer naar 'buiten' ligt, is men invloedrijker. Op de roze lijn staan de oordelen over de FNV Bondgenoten en op de gele het CNV Dienstenbond¹⁰ en lichtblauw De Unie. Het Ministerie van SZW is weergegeven met de paarse lijn. Zichtbaar is dat volgens alle partijen de BNA het meest positieve beeld had (= de buitenste donkerblauwe lijn). Het beeld van de vakbonden is volgens de partijen het minst positief (= de binnenste lijnen).

¹⁰ We spreken hier van FNV en CNV en dit is ook zo weergegeven in de figuren. Het gaat hier om FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond en niet om de centrales.

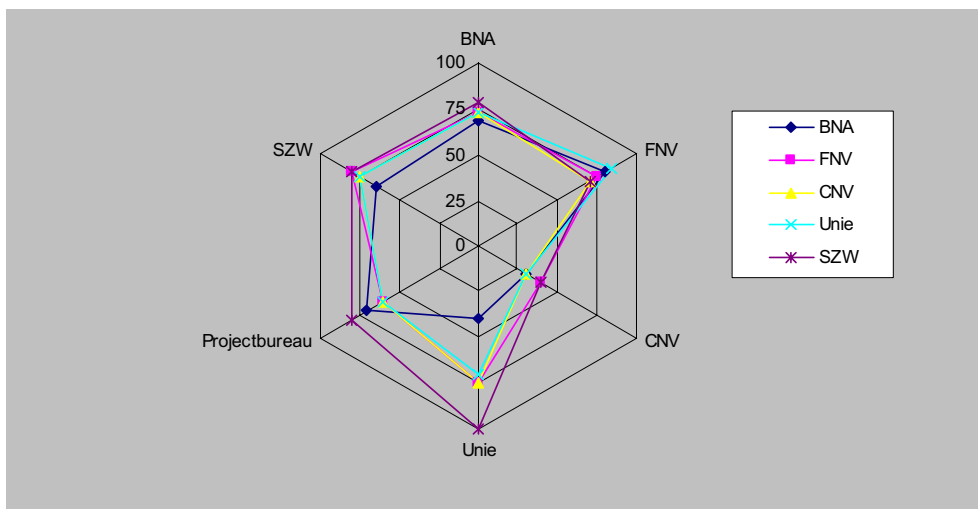
Figuur 3.2 Gemiddelde scores bij 'beeld vooraf van arbeidsomstandigheden in de branche' (eigen en andere partijen)



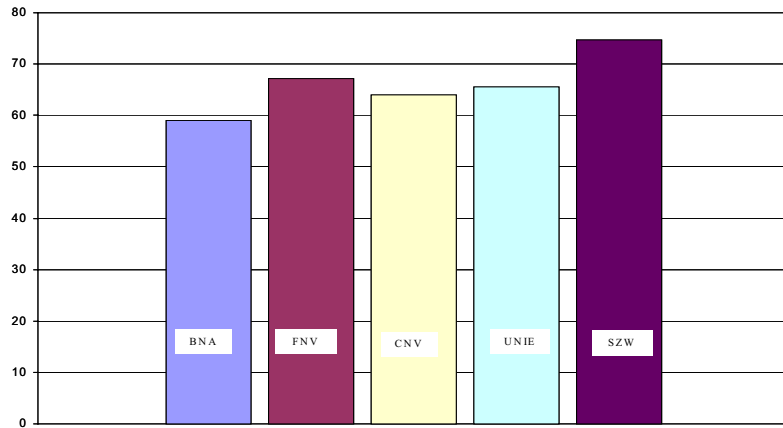
De vakbonden, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie, en het Ministerie van SZW hadden de hoogste verwachting van het resultaat van het convenant. De verwachtingen van de BNA waren het laagst. Door hun positieve beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche had hij niet het idee dat er nog veel kon verbeteren.

In figuur 3.3 zijn de geschatte verwachtingen van de convenantpartijen weer-gegeven. In figuur 3.4 staan de gemiddelde scores.

Figuur 3.3 Verwachte resultaat



Figuur 3.4 Gemiddelde scores 'verwachte resultaat'

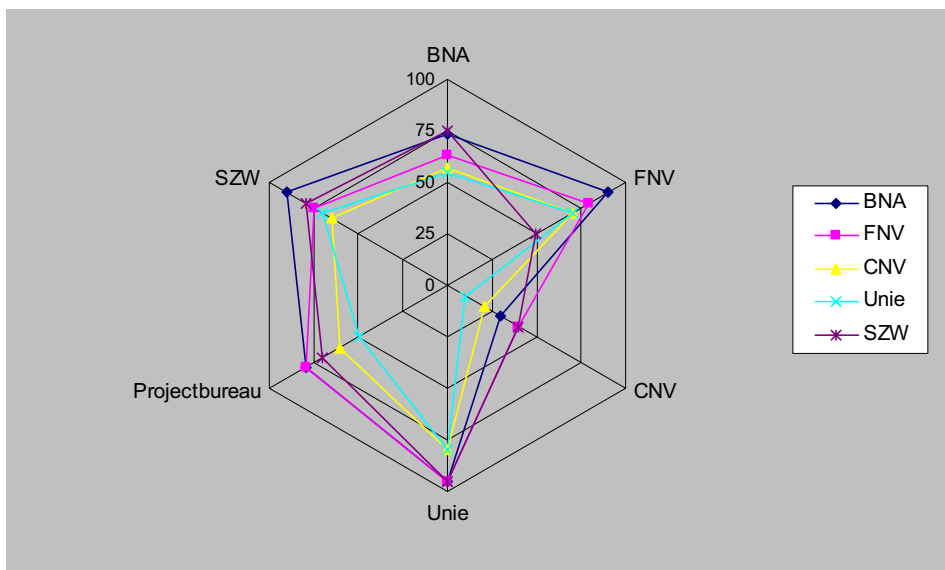


Na vaststelling van de uitgangssituatie in de beginfase is gekeken naar de posities gedurende de looptijd van het convenant.

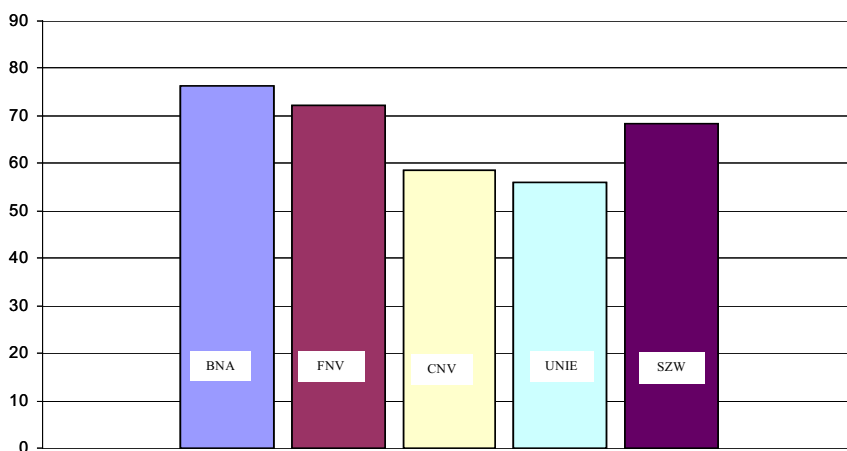
3.3.2 De invloed op en het eindoordeel over het convenant

Om de verhoudingen in het verloop van het convenant in beeld te brengen, is gevraagd een schatting te geven van de invloed van partijen op de belangrijke beslissingen in het convenant en ook een eindoordeel te geven over het bereikte resultaat. De BNA heeft de meeste invloed gehad op de belangrijke beslissingen over de uitvoering van het convenant. Dit is hun eigen inschatting en ook die van de andere partijen. De invloed van CNV Dienstenbond en De Unie was relatief beperkt. De drie partijen met de meeste invloed, De BNA, FNV Bondgenoten en het Ministerie van SZW, vormden tevens met elkaar het DB. De BBC had de beslissingen over praktische zaken in de uitvoering gedelegeerd aan het DB. De figuren 2.6 en 2.7 geven de invloed op de belangrijke beslissingen weer.

Figuur 3.5 Invloed op belangrijke beslissingen in de uitvoering

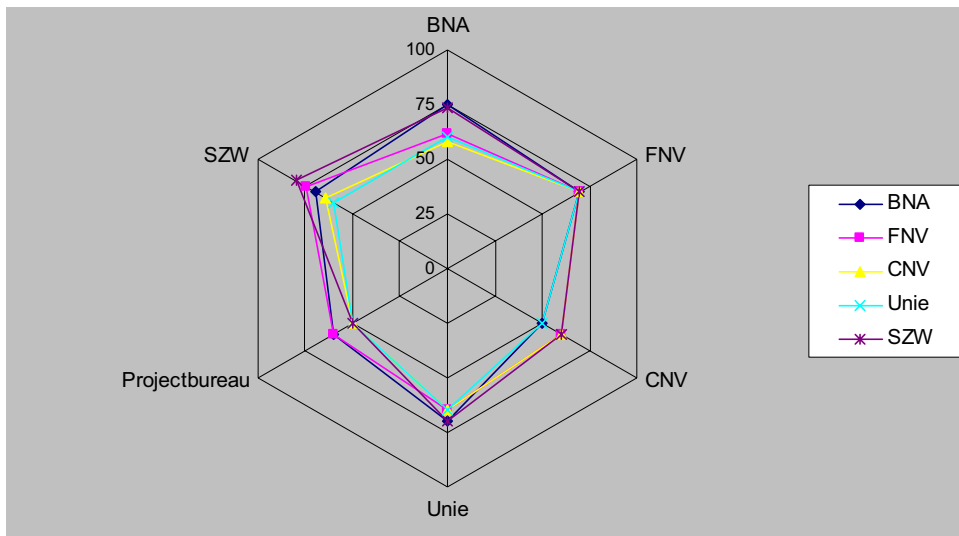


Figuur 3.6 Gemiddelde scores invloed op belangrijke beslissingen in de uitvoering

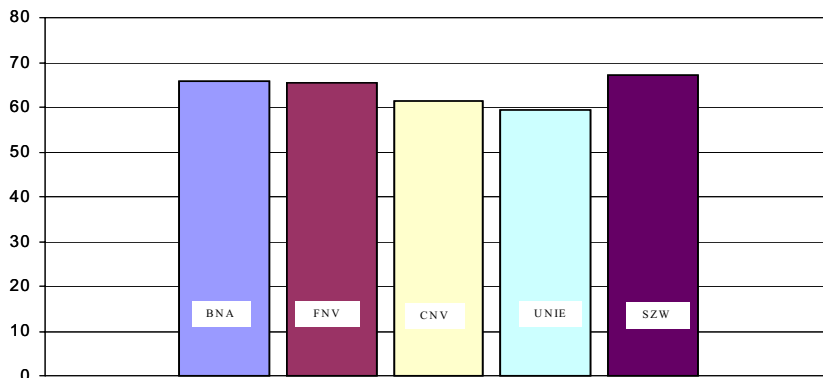


Alle partijen zijn positief over het bereikte resultaat. FNV Bondgenoten, de BNA en het Ministerie van SZW zijn het meest positief. Doordat zij ook het DB vormen, hebben zij waarschijnlijk meer dan de andere partijen zicht op de praktische haalbaarheid van activiteiten en de mogelijkheden bij de uitvoering van het convenant. Zie ook de figuren 2.8 en 2.9.

Figuur 3.7 Bereikte resultaten



Figuur 3.8 Gemiddelde score bij 'bereikte resultaten'

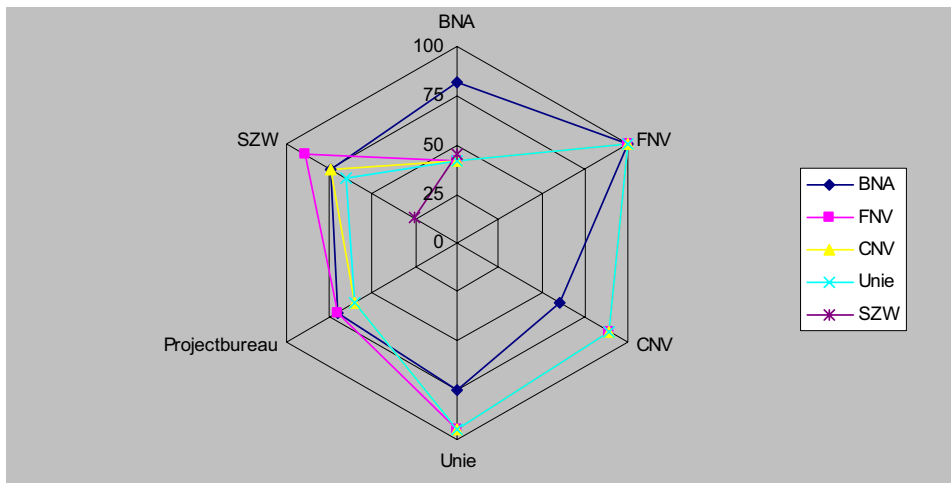


Ook is aan de convenantpartijen gevraagd een schatting te geven van de toekomstige bereidheid te blijven investeren in verbetering van de arbeidsomstandigheden. Dit is hierna uitgewerkt.

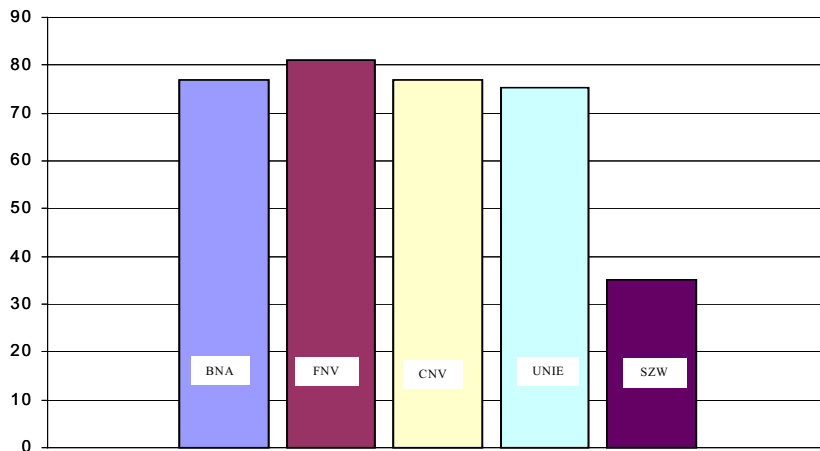
3.3.3 Toekomst van het convenant

De vakbonden tonen de grootste bereidheid om te blijven investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de branche gevolgd door de BNA. Het Ministerie van SZW is niet meer bereid te investeren in het vervolg. De oorzaak hiervan is een koerswijziging in het arbeidsomstandighedenbeleid van de overheid, waarbij de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden in een branche bij de sociale partners wordt neergelegd.

Figuur 3.9 Bereidheid om te blijven investeren in verbetering arbeidsomstandigheden



Figuur 3.10 Gemiddelde scores bij 'bereidheid om te blijven investeren'



De BNA en de vakbonden hopen nog op een financiële en inhoudelijke investering van het Ministerie van SZW in het vervolgtraject. Tegelijkertijd verwachten ze niet dat het ministerie hiertoe op korte termijn zal besluiten.

3.3.4 Conclusie rollen en samenwerking

De vraag van de BBC was om de samenwerking tussen de convenantpartijen nader te onderzoeken. Op grond van de krachtenveldanalyse en de gegeven toelichtingen zijn de volgende vier conclusies te trekken. Allereerst kan worden geconcludeerd dat er een goede relatie is tussen de BNA en de vakbonden. Ook blijken de scores op de aspecten in de krachtenveldanalyse relatief dicht

bij elkaar te liggen. Dit duidt erop dat de sociale partners een gemeenschappelijk belang erkennen bij de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de branche. Ook is er een open dialoog tussen de partijen, waarin naar elkaar wordt geluisterd. Vanuit de BNA en de vakbonden bestaat de intentie om een vervolg te geven aan het convenant. Het Ministerie van SZW is niet meer bereid een actieve financiële en inhoudelijk uitvoerende rol te gaan spelen in de toekomst.

De tweede conclusie is dat de positie van de BNA binnen het convenant sterker is dan die van de vakbonden. De BNA is positiever over de arbeidsomstandigheden in de branche, had lagere verwachtingen van de resultaten en is meer tevreden over de bereikte resultaten van het convenant. Ook hebben zij gemiddeld meer invloed gehad op de belangrijke beslissingen bij de uitvoering van het convenant.

De derde conclusie is dat de partijen voor de toekomst duidelijke afspraken moeten maken over de rol, de verantwoordelijkheid en de te leveren inhoudelijke input van elke partij. Dit om de onderlinge samenwerking te bevorderen. In de afgelopen convenantperiode is soms onduidelijkheid ontstaan over de wederzijds te leveren en geleverde input.

De laatste conclusie is dat het Ministerie van SZW een belangrijke rol heeft gespeeld in de voortgang en het welslagen van het convenant. Bij aanvang van het convenant was het Ministerie van SZW gematigd positief over de arbeidsomstandigheden in de branche. Het is tevreden met de bereikte resultaten. Op belangrijke beslissingen in het convenant heeft het relatief veel invloed gehad als lid van het DB. Ook de brancheoverstijgende kennis van het Ministerie van SZW heeft hieraan bijgedragen.

De ervaringen uit de convenantperiode kunnen een positieve bijdrage leveren aan de toekomst van het convenant. De volgende paragraaf besteedt daaraan aandacht.

3.4 Toekomst van het convenant

De BNA en de vakbonden hebben uitgesproken dat ze een vervolg willen geven aan het convenant. Er wordt nog gesproken over de vorm waarin dit zal gebeuren en op welke onderwerpen en activiteiten de nadruk komt te liggen. In beleidstermen heet dit de 'borging' van het convenant.

De huidige organisatie met een BBC, een DB en een bijna permanent bemand projectbureau blijkt goed te functioneren. Het lijkt aan te raden dit te handhaven, mits financieel haalbaar. Het Ministerie van SZW zal immers wegvallen als financier en ook niet meer deelnemen aan de BBC en het DB.

De resultaten van de effectevaluatie tonen dat nog steeds bijna één op de twee medewerkers in de branche last heeft van RSI-klachten. Oorzaken van de RSI-klachten blijken niet zozeer te liggen in de werkplek, maar vooral ook in de mate van ervaren werkdruk. Voor een verlaging van het aantal medewerkers met RSI-klachten zal aan het thema 'werkdruk' extra aandacht moeten worden besteed.

De respondenten, werkgevers en medewerkers, geven in de effectevaluatie aan dat naar hun mening belangrijke activiteiten om voort te zetten, zijn:

- website van het convenant;
- checklist werkdruk en checklist RSI;
- digitale RI&E;
- themabladen en nieuwsbrieven.

Daarnaast zien medewerkers graag dat de training voor de RSI-consulent en de training voor risicogroepen worden voortgezet. Werkgevers hebben behoefte aan een brancheloket waar zij actuele en praktische vragen over arbeidsomstandigheden en verwante onderwerpen, zoals bijvoorbeeld reïntegratie, kunnen stellen.

3.5 Conclusies procesevaluatie

Op grond van de procesevaluatie kunnen de volgende drie conclusies worden getrokken. Ten eerste heeft het convenant een trage start gekend in de aanloop- en startfase. In de uitroffase is het convenant goed opgepakt en zijn veel activiteiten ontplooid.

Als tweede kan worden geconcludeerd dat de huidige vorm met een BBC en een DB goed functioneert. Ook de samenwerking tussen convenantpartijen is relatief goed. Wel moet er meer duidelijkheid komen over rollen, verantwoordelijkheden en te leveren input van de convenantpartijen om de onderlinge samenwerking te bevorderen.

De derde conclusie is dat de BNA en de vakbonden willen doorgaan met het convenant en bereid zijn hiervoor te investeren. Het Ministerie van SZW zal, voorzover nu bekend, geen financiële en actieve inhoudelijke bijdrage meer leveren aan het convenant in de toekomst.

BIJLAGEN

Responsverantwoording

Steekproef De eindmeting van deze monitor is gebaseerd op de uitkomsten van een enquêteonderzoek onder werknemers en werkgevers in de architectenbranche. Niet alle werknemers en werkgevers in de branche zijn benaderd met het verzoek om aan de enquête deel te nemen. Regioplan heeft hiervoor gebruikgemaakt van een steekproef.

De steekproef is aangeleverd door het bedrijfstakpensioenfonds voor architectenbureaus (uitgevoerd door PVF). Alle architectenbureaus met werknemers zijn hierbij aangesloten, op grond van de algemeen verbindend verklaarde CAO Architectenbureaus.

De steekproef bestond uit 295 werkgevers die afdrachten doen aan het bedrijfstakpensioenfonds. Deze bedrijven hadden gezamenlijk 2877 werknemers waarvoor afdrachten worden gedaan aan het pensioenfonds. Bij het samenstellen van de steekproef is bijzondere aandacht besteed aan de spreiding van bedrijven over verschillende grootteklassen.

Methode Vanwege privacyredenen heeft het pensioenfonds geen gegevens van individuele verzekerden verstrekt. Alleen het aantal pensioenverzekerden per bedrijf is beschikbaar gemaakt. Daarom zijn de vragenlijsten aan de geselecteerde werkgevers gezonden, met het verzoek om de werknemersenquête aan de medewerkers uit te delen. Deze methode maakt het onderzoek erg afhankelijk van de medewerking van werkgevers. Om voldoende respons te realiseren, is een extra grote steekproef getrokken. Om de medewerking van werkgevers te verhogen, zijn alle werkgevers gedurende het onderzoek nagebeld. Ook zijn de meeste werkgevers nog per e-mail benaderd met het verzoek om de vragenlijsten door te zenden.

Respons Deze aanpak heeft geleid tot een respons van 77 werkgevers en 402 werknemers. Dat betekent dat 26 procent van de aangeschreven werkgevers en 14 procent van de aangeschreven werknemers een ingevulde vragenlijst heeft teruggestuurd. Wanneer we echter aannemen dat alleen de responderende werkgevers de vragenlijsten hebben doorgestuurd aan hun werknemers, dan bedraagt de respons onder werknemers 54 procent. De waarheid is dat de werkelijke respons (het aantal respondenten als percentage van het aantal bereikte werknemers) ergens tussen 14 en 54 procent in ligt.

Weging De onderzoeksopzet hield rekening met de noodzaak om de binnengekomen antwoorden te herwegen naar representativiteit. Uit analyse van de enquête-data is echter gebleken dat de respondenten een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Daarom was herweging niet nodig.

Kwalita- In het onderzoek zijn tien interviews met sleutelpersonen gehouden; met elk
tief lid van de BBC, de projectleider en drie extern ingehuurde bureaus. Wegens
onder- tijdelijke afwezigheid is in overleg met de BNA niet gesproken met de mede-
zoek werkster arbeidszaken bij de BNA. Daarnaast zijn zeven bedrijfsbezoeken bij
architectenbureaus afgelegd. Het kwalitatief onderzoek heeft input geleverd
voor de onderbouwing van de onderzoeksresultaten en conclusies.

BIJLAGE 2

Maatregelmatrix Arboconvenant Architectenbureaus

Stand van zaken op peildatum 1 november 2005.

Maatregel	In PVA	Doelstelling	Realisatie	Periode	Frequentie	Status	Bereik	Resultaat ¹	Toekomst	Opmerkingen
Communicatie										
Website		1. Een laagdrempelige communicatievoorziening, met informatie over convenant, activiteiten convenant, trainingen, en beschikbaar stellen tools. 2. Meten resultaat activiteiten.	Ja	Vanaf begin 2003	Continu	Lopen	Voor iedereen in de architectenbranche. Bekendheid werknemers 32%, werkgevers 70%	Non Verbaal 2003: 2.000 p/mnd 2004: 1.944 p/mnd 2005: 2.950 p/mnd Webstat: 2004: 708 p/mnd 2005: 1.207 p/mnd ² Gebruik werknemers 7,4%, werkgevers 28,7%	Continuering gewenst door >20% werknemers Continuering gewenst door >20% werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> Twee meetmethodes: webstat is strikter qua formulering unieke bezoekers, daarom lager aantal. Branche computer-minded: zeer geschikt instrument.

¹ Op grond van werkgever- en werknemerenquête 2005.

² Het verschil tussen de webstatistieken Webstat en Non-Verbaal is te verklaren doordat Webstat alleen de unieke bezoekers/ip-adressen telt, en Non-Verbaal elk bezoek van een ip-adres als nieuwe unieke bezoeker telt, mits deze in het afgelopen uur geen bezoeker was.

Weblog Xavier		<ul style="list-style-type: none"> Het bereiken van directeurs, eigenaren, managers en werknemers en deze meer bewust maken van beschikbare preventie en curatieve maatregelen tegen RSI. Activeren om hiermee aan de slag te gaan. 	Ja	2005	26x, continu online	Afgerond	Voor iedereen. Bekendheid werknemers 8%, werkgevers 34%	Gebruik werknemers 1.8%, werkgevers 11.9%	Diverse ondersteunende activiteiten uitgevoerd (verzenden free-cards, prijsvraag/ ipod-actie, aandacht in themablad, et cetera).
<ul style="list-style-type: none"> Ipod-actie 1^e Aankondigingsbrief Xavier + zicht-ansichtkaart 1^e Aankondigingsbrief Xavier + zicht-ansichtkaartenset 							Verstuurd aan alle werknemers via werkgever	Onbekend	
Nieuwsitems Blad NA							Verstuurd aan alle werknemers via werkgever	Onbekend	

Prijsvraag: Tekenen voor de toekomst	Met deze activiteit wil de BBC de branche meer betrekken bij het arbocovenant en meer aandacht van mede-werkers en aankomende mede-werkers (studenten) vestigen op de convenants-thema's RSI en werkdruk.	Ja	2003	Eenmalig	Afgerond	Voor iedereen (ook studenten en andere geïnteresseerden) Bekendheid werknemers 13%, werkgevers 53%	60 voorinschrijvingen, 20 deelnemers Gebruik werknemers 0.8%, werkgevers 3.7%		Meerderheid deelnemers was student. Vraagstelling van de prijsvraag werd door de sector te vaag gevonden en de prijs voor de winnaar te laag in verhouding tot de tijdsinvestering.
Themabladen	Praktische voorlichting en achtergronden geven.	Ja	September 2004	4 x nr. 5 verschijnt in december, nr. 6 verschijnt in februari	Lopend	Alle architectenbureaus (meer exemplaren voor grotere bureaus) Alle vakbondsleden (2 exemplaren) Bekendheid werknemers 19%, werkgevers 60%	Oplage themabladen: 6.500 Gebruik werknemers 4.4%, werkgevers 22.2%	Continuering gewenst door > 20% werknemers Continuering gewenst door > 20% werkgevers	
(Digitale) brieven over arbeidsomstandigheden voor werkgevers						Bekendheid werkgevers 57%	Gebruik werkgevers 27.4%		
Brochure voor werknemers		Ja		Eenmalig	Afgerond	Alle werknemers	Alle werknemers hebben deze brochure ontvangen		
Ansichtkaart werknemers		Ja		Eenmalig	Afgerond	Alle werknemers	Onbekend		

Themadag	X	in oktober 2002	Gewijzigde opzet							Is prijsvraag geworden
Tools										
Vouchersysteem voorlichting door ervaringsdeskundigen	X	Voorlichting op 25% van de architectenbureaus met 35 interne voorlichters uit de branche. Realisatie december 2002.	Nee							Vouchersysteem is niet gerealiseerd. Wel zijn 60 RSI-consulenten opgeleid binnen de branche.
Toolkit	X	Per mei 2003 beschikbaar. Bij afloop convenant 100% bureaus bekend met bestaan en inhoud toolkit, 50% van de bureaus met minstens één werknemer heeft 2 instrumenten uit de toolkit, of gelijkwaardige instrumenten, gebruikt.	Deels	Continu	Lopend			Op website		Toolkit was op tijd klaar. Bekendheid en gebruik onder doelstelling.
• Verzuimregistratie systeem	X		Nee					Onbekend		
• Protocol verzuimbegeleiding	X		Ja	Continu	Lopend		Bekendheid werknemers 24%, werkgevers 35%	Gebruik werknemers 3.1%, werkgevers 13%		
• Modelcontract arbo-dienst	X		Nee							BNA had reeds een mantelovereenkomst

• Checklist RSI werkgever	X	In PvA als: Checklist attentie- punten werkdruk/ RSI of Checklist signalen opvan- gen werkdruk/RSI	Ja		Conti- nu	Lo- pend	Bekendheid werkgevers 69%	Op website obv Non-Verbaal statistieken: Totaal: 3.352 Afgerond: 1355 2003: 490 (afgerond 310) 2004: 1072 (492) 2005: 1.300 (afgerond 553) Gebruik werkge- vers 19,3%	Continuering ge- wenst door >20% werkgevers	
• Checklist RSI mede- werkers	X	In PvA als: Checklist attentie- punten werkdruk/ RSI of Checklist signalen opvan- gen werkdruk/RSI	Ja		Conti- nu	Lo- pend	Bekendheid werknemers 43%	Op website, Totaal: 1485 Afgerond: 261 Gebruik werk- nemers 14,6%	Continuering gewenst door >20% werkne- mers	
• Checklist werkdruk werkgever	X	In PvA als: Checklist attentie- punten werkdruk/ RSI of Checklist signalen opvan- gen werkdruk/RSI	Ja		Conti- nu	Lo- pend	Bekendheid werkgevers: 44%	Gebruik werkgevers 7,9%	Continuering gewenst door >20% werkgevers	
• Checklist werkdruk mede- werkers	X	In PvA als: Checklist attentie- punten werkdruk/ RSI of Checklist signalen opvan- gen werkdruk/RSI	Ja		Conti- nu	Lo- pend	Bekendheid werknemers 20%	Op website, vanaf 2005 gemeten: 1.283 Gebruik werk- nemers 5,4%	Continuering gewenst door >20% werknemers	
• Mogelijkheden PAGO	X		Nee					Onbekend		Voor kleine bureaus minder geschikt

• Werkplekscan en werkplekpaspoort	X		Ja		Continu	Lo-pend	Bekendheid werkplekpaspoort werknemers 6%, werkgevers 13%	Gebruik werknemers 1.7%, werkgevers 1.3%		Is werkplekpaspoort geworden
• Meerdere demo's RSI-watcher	X		Ja							Zie pausesoftware
• Mogelijke maatregel en voor medewerkers, leidinggevenden en werkegevers bij RSI-klachten	X	<i>Is gelijk aan: 'Ervaringsbank' /voorbeelden van oplossingen' in PVA. Op website als oplossingsbank in toolkit.</i>	Ja		Continu	Lo-pend	Bekendheid werknemers 3%, werkgevers 14%	Gebruik werknemers 0.4%, werkgevers 0%		
• Adressen voor verzuijmbegleidingstrainingen	X		Ja					Onbekend		
• Andere handige adressen	X		Ja		Continu	Lo-pend		Op website		
• Pauze-software			Ja			Lo-pend	Bekendheid voorlichting werknemers 50%, werkgevers 58%	Gebruik werknemers 14.5%, werkgevers 16.8%		
• (Digitale) RI&E			Ja			Lo-pend	Bekendheid werknemers 19%, werkgevers 42%	Gebruik werknemers 4.4%, werkgevers 17.2%	Continuering gewenst door >20% werknemers Continuering gewenst door >20% werkgevers	

Reïntegratiepunt	X	In mei 2003 operationeel. Ook wel genoemd 'Brancheloket Gezond Tekenen'	Ja		Ge- stopt	Bekendheid brancheloket werknemers 6%, werkgevers 43%	Gebruik werknemers 0.8%, werkgevers 0%	Onbekend Continuering gewenst door >20% werkgevers	Anderhalf jaar na start gestopt.
• Ervaringsbank/voorbeelden van oplossingen	X	Is gelijk aan: 'Mogelijke maatregelen voor medewerkers, leidinggevenden en werkgevers bij RSI-klachten' in PVA. Op website als oplossingen-bank in toolkit.	Ja		Continu	Bekendheid werknemers 3%, werkgevers 14%	Gebruik werknemers 0.4%, werkgevers 0%	Continuering gewenst door >20% werknemers	
• Reïntegratiebank	X		Nee						
• Reïntegratieadvies	X		Nee						
Arbodienstverlening	X	Nieuwe mantelcontracten met 2 arbodiensten. Standaard contract voor werkgevers opnemen in toolkit.	Nee						
Trainingen									
Interne deskundigen (RSI-consulent)	X		Ja		Afgerond	Bekendheid werknemers 44%, werkgevers 52%	60 RSI-consulenten opgeleid. Gebruik werknemers 13.6%, werkgevers 10.4%	Continuering gewenst door >20% werknemers	

Trainingen voor risicogroepen	X	Streven naar deelname alle medewerkers. Eerste workshop start 8 maanden na ondertekening convenant.	Ja				Lo-pend	Bekendheid werknemers 28%, werkgevers 47%	Gebruik werknemers 8.7%, werkgevers 5.2%	Continuering gewenst door >20% werknemers	
Training verzuimbegeleiding	X	50% leidinggevenden en/of verantwoordelijken voor verzuim hebben training gevolgd.	Ja				Lo-pend	Bekendheid werknemers 4%, werkgevers 29%	Gebruik werknemers 0.2%, werkgevers 2.6%		
Training Teken en voor gezondheid			Ja					Bekendheid werknemers 9%, werkgevers 42%	Gebruik werknemers 0.5%, werkgevers 0%		
Training preventie-medewerker Lunchbijeenkomsten			Ja				Lo-pend		Onbekend		
			Ja				Lo-pend	Bekendheid werknemers 7%, werkgevers 30%	Gebruik werknemers 2%, werkgevers 3.9%		
Overig											
Projectmanagement uitvoering convenant	X	Uiterlijk juli 2002 operationeel.	Ja			Continu	Lo-pend			Nog 2 jaar operationeel	

Toelichting krachtenveldanalyse

In de procesevaluatie van het Arbocovenant Architectenbureaus is een krachtenveldanalyse uitgevoerd. Een krachtenveldanalyse geeft inzicht in de mate van invloed die verschillende partijen uitoefenen op de collectieve besluitvorming in een convenant of een samenwerkingsverband. Deze mate van invloed wordt onder andere bepaald door het standpunt van elke individuele partij, het belang dat men hecht aan issue en de bereidheid zich meer of minder bereid in te spannen om de gestelde doelen te bereiken (bijvoorbeeld door een financiële bijdrage of het mobiliseren van de achterban). Hierbij wordt onderscheid 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 mede de besluitvorming kunnen beïnvloeden, zoals in dit convenant het projectbureau.

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). Zo zijn alle oordelen van alle partijen verzameld en is het mogelijk het gemiddelde belang of de gemiddelde invloed te berekenen. 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 toelichtingen op de oordelen gevraagd. Partijen konden niet met elkaar overleggen of onderhandelen. De gekozen zes onderwerpen zijn:

1. Hoe kijken de partijen aan tegen de arbeidsomstandigheden in de architectenbranche (slecht – goed)?
2. Wat verwachte men van het afsluiten van dit convenant (weinig – veel)?
3. Hoeveel invloed hebben de partijen gehad op belangrijke beslissingen over de uitvoering van het convenant (weinig – veel)?
4. Hoe ontwikkelde zich het draagvlak onder de achterban gedurende de looptijd van het convenant (slecht – goed)?
5. Hoe beoordeelt men uiteindelijk de resultaten van het convenant (slecht – goed)?
6. Zijn partijen, na afloop van het convenant, bereid te investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden (de borging) (geen bereidheid – grote bereidheid)?

BIJLAGE 4

Vragenlijst werkgevers



Veilig en gezond tekenen in de toekomst

Vragenlijst voor werkgevers (architect-eigenaar of hoofd personeelszaken) van architectenbureaus over de beleving en beoordeling van arbeid en arbeidsomstandigheden

Achtergrondgegevens

1. Hoeveel jaar bestaat het bureau in de huidige vorm? jaar

--	--
2. Hoe groot is de organisatie waarin u werkzaam bent (inclusief uzelf)? personen

--	--
3. Bent u
☐ Man
☐ Vrouw
4. Wat is uw leeftijd?

--	--

 jaar
5. Bent u
☐ architect / eigenaar / directeur
☐ hoofd personeelszaken
☐ anders namelijk

Beeldschermwerk

6. Werktijd aan de computer. Hoeveel werken uw medewerkers gemiddeld aan een beeldscherm, inclusief laptop of notebook?

- ☐ 0-25% van de werktijd
- ☐ 26-50% van de werktijd
- ☐ 51-75% van de werktijd
- ☐ 75-100% van de werktijd

7. Werken uw medewerkers over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel vastgelegd?

- ☐ Ja, structureel
- ☐ Ja, incidenteel
- ☐ Nee, nooit

Zo ja, is dit 'opgedragen' of 'doen zij het veelal zelf'?

- ☐ opgedragen
- ☐ veelal zelf (om iets af te krijgen of nog een keer extra te controleren)
- ☐ beiden

RSI-klachten: nek en armen

8. Hebt u de afgelopen 12 maanden de volgende klachten van één of meer van uw medewerkers gehoord?	Nee	Ja
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in nek of schouders	☐	☐
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen of ellebogen	☐	☐
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in handen of vingers	☐	☐
Tintelingen, zwellingen of een doof gevoel in armen, handen of vingers	☐	☐
Krachtverlies in armen, handen en vingers	☐	☐

Als u één of meer van bovenstaande vragen met ja hebt beantwoord, wilt u dan doorgaan met de vijf vragen hieronder?

Indien klachten gehad...	Nee	Ja	Weet niet
Heeft men zich wel eens ziek gemeld voor één of meerdere van deze klachten?	☐	☐	☐
Wordt één of meerdere van deze klachten volgens u veroorzaakt door het werk?	☐	☐	☐
Verergert één of meerdere van deze klachten door het werk?	☐	☐	☐
Hindert één of meerdere van deze klachten in het werk?	☐	☐	☐
Vermindert of verdwijnt één of meerdere van deze klachten op vrije dagen of in vakanties?	☐	☐	☐

Hoe beoordeelt u...	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Slecht
Het meubilair op kantoor	☐	☐	☐	☐
De beeldschermen	☐	☐	☐	☐
Toetsenborden en muizen	☐	☐	☐	☐
Tekensoftware	☐	☐	☐	☐

Beleving en beoordeling van het werk

De volgende vragen hebben betrekking op de huidige situatie. We vragen u als werkgever of verantwoordelijke personeelsfunctionaris een algemene inschatting te geven van: werktempo, belasting en arbeidsvoorwaarden.

9. Werktempo en werkhoeveelheid	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Moeten uw medewerkers erg snel werken?	☐	☐	☐	☐
Hebben uw medewerkers te veel werk te doen?	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak komt het voor dat uw medewerkers extra hard moeten werken om iets af te krijgen?	☐	☐	☐	☐
Werken uw medewerkers onder tijdsdruk?	☐	☐	☐	☐
Hebben uw medewerkers te weinig werk?	☐	☐	☐	☐
Hebben uw medewerkers problemen met het werktempo?	☐	☐	☐	☐
Hebben uw medewerkers problemen met de werkdruk?	☐	☐	☐	☐

10. Geestelijke belasting	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Vraagt het werk veel concentratie van de medewerkers?	☐	☐	☐	☐
Moeten uw medewerkers erg precies werken?	☐	☐	☐	☐
Moeten uw medewerkers op veel dingen tegelijk letten tijdens het werk?	☐	☐	☐	☐
Vereist het werk dat men er steeds bij moet nadenken?	☐	☐	☐	☐
Vereist het werk dat men er voortdurend de aandacht bij moet houden?	☐	☐	☐	☐
Moeten uw medewerkers in het werk veel onthouden?	☐	☐	☐	☐
Vereist het werk grote zorgvuldigheid van uw medewerkers	☐	☐	☐	☐

11. Arbeidsvoorwaarden	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Vindt u dat er voldoende vaste krachten aanwezig zijn?	☐	☐	☐	☐
Vindt u dat vacatures snel genoeg worden vervuld?	☐	☐	☐	☐
Vindt u dat de vervanging bij ziekte goed is geregeld?	☐	☐	☐	☐
Vinden er functioneringsgesprekken met de medewerkers plaats?	☐	☐	☐	☐
Zijn er mogelijkheden voor parttime werken?	☐	☐	☐	☐
Zijn er mogelijkheden om op uren te werken, die passen bij de privésituatie van medewerkers?	☐	☐	☐	☐

Algemeen Arbobeleid op het bureau

12. Welke van de volgende maatregelen of acties zijn er de afgelopen (vier) jaren, sinds het begin van het arboconvenant in 2002, genomen in uw bedrijf?

Maatregelen RSI	Nee	Ja
Hebben uw medewerkers voorlichting gehad over het omgaan met RSI?	☐	☐
Is RSI beperkt (bijv. door aanpassing werkplekken e.d., taakrotatie)?	☐	☐
Is er aandacht besteed aan klachten die ontstonden door RSI?	☐	☐
Wordt RSI wel eens besproken in het werkoverleg?	☐	☐
Maatregelen werkdruk	Nee	Ja
Hebben uw medewerkers voorlichting gehad over het omgaan met werkdruk?	☐	☐
Is de werkdruk beperkt (bijv. door aanpassing werkzaamheden, roulatie)?	☐	☐
Is er aandacht besteed aan klachten die ontstonden door werkdruk?	☐	☐
Heeft u medewerkers de mogelijkheid gegeven om het werk beter af te stemmen op hun privésituatie?	☐	☐

13. In onderstaande tabel worden activiteiten en producten genoemd die gericht zijn op het beter omgaan met ongezonde werkdruk en RSI. Kunt u aangeven van welke activiteiten of producten u wel eens heeft gehoord *en*, als u een project kent, wilt u dan in de rechterkolom aangeven of u er actief gebruik van heeft gemaakt (bijv. door het volgen van een cursus)?

Communicatie	Wel van gehoord	Nooit van gehoord	Toegepast / gelezen
Website: <i>www.arboarchitecten.nl</i>	☐	☐	☐
Themabladen of werkblad van het arboconvenant (nu vier maal verschenen en verkrijgbaar via de website)	☐	☐	☐
Weblog van Xavier	☐	☐	☐
Prijsvraag: Teken en voor de toekomst	☐	☐	☐
Brieven over het convenant en de arbeidsomstandigheden	☐	☐	☐
Tools	Wel van gehoord	Nooit van gehoord	Toegepast / gebruikt in de praktijk
Checklist RSI (voor medewerkers/bureaus) met tips	☐	☐	☐
Checklist werkdruk	☐	☐	☐
Oplossingenbank met praktijkoplossingen uit de branche	☐	☐	☐
Werkplekpaspoort	☐	☐	☐
Verzuimprotocol	☐	☐	☐
Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	☐	☐	☐
Informatie over pauzesoftware	☐	☐	☐
Brancheloket (o.a. voor vragen over of advies over verzuim en reïntegratie)	☐	☐	☐

Trainingen	Wel van gehoord	Nooit van gehoord	Toege- past / gebruikt in de praktijk
RSI-consulent	☐	☐	☐
Training risicogroepen (van met name RSI) en algemene voorlichting beeldschermwerk	☐	☐	☐
Training tekenen voor gezondheid: signaleren en bespreekbaar maken (voor leidinggevenden)	☐	☐	☐
Lunchsessie: tekenen voor gezondheid	☐	☐	☐
Cursus verzuimbegeleiding: 'tekenen voor gezondheid/'	☐	☐	☐

Bijdrage van de instrumenten Vindt u dat deze instrumenten hebben bijgedragen aan het bewustzijn van medewerkers in de branche voor Veilig en Gezond werken (op met name de terreinen werkdruk en RSI)?	Waar- schijn- lijk bijge- dragen	Waar- schijn- lijk niet bijge- dragen	Ik weet het niet
Communicatie	☐	☐	☐
Tools	☐	☐	☐
Trainingen	☐	☐	☐

Vindt u dat deze instrumenten hebben bijgedragen aan het herkennen van mogelijke problemen in de arbeidsomstandigheden van medewerkers (op met name de terreinen werkdruk en RSI)?	Waar- schijn- lijk bijge- dragen	Waar- schijn- lijk niet bijge- dragen	Ik weet het niet
Communicatie	☐	☐	☐
Tools	☐	☐	☐
Trainingen	☐	☐	☐

Vindt u dat deze instrumenten hebben bijgedragen aan de aanpak van mogelijke problemen in de arbeidsomstandigheden van medewerkers (op met name de terreinen werkdruk en RSI)?	Waar- schijn- lijk bijge- dragen	Waar- schijn- lijk niet bijge- dragen	Ik weet het niet
Communicatie	☐	☐	☐
Tools	☐	☐	☐
Trainingen	☐	☐	☐

Kunt u uw antwoord over de bijdrage van de instrumenten kort toelichten?

14. Heeft u de website *www.arboarchitecten.nl* de afgelopen 12 maanden wel eens bezocht?

- ☐ Ja
☐ Nee

15. Als u informatie zocht, kunt u dan aangeven waar u naar op zoek was?

Indien de website wel eens gezien of bezocht: Kunt u aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de volgende aspecten van de site?

Website	Zeervreden	Tevreden	Ontevreden	Zeervreden
Leesbaarheid van de informatie (niet vormgeving)	☐	☐	☐	☐
Vormgeving informatie	☐	☐	☐	☐
Informatie op de site	☐	☐	☐	☐
Bruikbaarheid informatie	☐	☐	☐	☐
Relevantie van de informatie (Staat informatie die ik zoek)	☐	☐	☐	☐

16. Als u informatie op de site mist, kunt u dan aangeven wat voor info dat is?

17. De afgelopen vier jaar is er bijzondere aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden in de architectenbranche. In dat kader is het Arboconvenant Architectenbureaus opgericht (ondertekend door sociale partners en de overheid (SZW)). Het convenant loopt eind dit jaar ten einde. Vindt u dat aandacht voor arbeidsomstandigheden in de toekomst ook noodzakelijk is/blijft?

- ☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

18. Een doel van het convenant is de arbeidsomstandigheden in de architectenbranche te verbeteren om zo het ziekteverzuim en de WAO-instroom te verminderen. Kunt u in de onderstaande tabel aankruisen of uw werkomstandigheden zijn veranderd in de afgelopen jaren (sinds 2002)?

	Verbetert	Gelijk gebleven	Verslechtert	Onbekend
Werkwijze: mate waarin het werk lichamelijk vermoeit en klachten veroorzaakt	☐	☐	☐	☐
Werkplek: mate waarin de werkplek lichamelijke klachten veroorzaakt	☐	☐	☐	☐
Werkdruk/werkstress: mate waarin men het werk in (te) weinig tijd moet uitvoeren waardoor onrust ontstaat	☐	☐	☐	☐
Werktijden: mate waarin men weet waar men aan toe is met de planning	☐	☐	☐	☐
Cultuur: mate waarin werkomstandigheden bespreekbaar zijn en besproken worden	☐	☐	☐	☐
Werkoverleg: mate waarin een regelmatig en zinvol werkoverleg wordt gevoerd	☐	☐	☐	☐
Leiding geven: mate waarin leidinggevendenden aandacht hebben voor de werkomstandigheden	☐	☐	☐	☐
Scholing: mate waarin men wordt geschoold om op een juiste en veilige manier het werk te kunnen uitvoeren	☐	☐	☐	☐

19. Het convenant eindigt in 2006. Van welke instrumenten vindt u dat deze ook na 2006 beschikbaar moeten blijven voor de branche? Kies maximaal vijf uit onderstaande lijst Communicatie, Tools en Trainingen.

Communicatie	Moet worden voortgezet
Website: <i>www.arboarchitecten.nl</i>	☐
Themabladen of werkblad van het arboconvenant (nu vier maal verschenen, en ook verkrijgbaar via de website van het convenant)	☐
Weblog van Xavier	☐
(Digitale) Brieven over arbeidsomstandigheden	☐
Prijsvraag: Teken en voor de toekomst	☐
Tools	
Checklist RSI (voor medewerkers/bureaus) met tips	☐
Quickscan werkdruk (ook wel checklist werkdruk genoemd) met tips	☐
Oplossingenbank met praktijkoplossingen uit de branche	☐
Werkplekpaspoort	☐
Verzuimprotocol	☐
Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	☐
Brancheloket (onder andere voor vragen over of advies over verzuim en reïntegratie)	☐
Trainingen	
RSI-consulent	☐
Training risicogroepen (van met name RSI) en algemene voorlichting beeldschermwerk	☐
Training tekenen voor gezondheid: signaleren en bespreekbaar maken	☐
Lunch tekenen voor gezondheid	☐
Cursus verzuimbegeleiding: 'tekenen voor gezondheid	☐
Wat mij betreft GEEN van de bovenstaande instrumenten / trainingen / tools beschikbaar te blijven	☐

20. Kunt u aangeven of er nog meer instrumenten / maatregelen / ideeën zouden kunnen helpen om gezonder te werken in de branche? ? Kunt u dan ook aangeven aan welke arbeidsrisico u denkt?

21. Had u, voordat u deze vragenlijst invulde, al wel eens iets gehoord van het Arboconvenant Architectenbureaus?

- ☐ Ja
☐ Nee

22. Zo ja, kunt u aangeven hoe u bent geïnformeerd over het convenant?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ via de website: www.arboarchitecten.nl
☐ informatie uit het werkblad
☐ informatie via pz of arbocoördinator
☐ informatie van de vakbond
☐ informatie van mijn collega's
☐ via gevolgde trainingen
☐ anders namelijk:

23. Kunt u met een rapportcijfer tussen '1' en '10' een totaalbeoordeling geven voor het Arboconvenant Architectenbureaus ('1' is zwaar onvoldoende, '6' is voldoende en '10' is uitstekend)?

Rapportcijfer:

Kunt u uw rapportcijfer kort toelichten, ofwel waarom geeft u dit cijfer?

Veranderende wetgeving

24. Bedrijven mogen per 1 juli kiezen hoe ze de preventie en de begeleiding van ziekteverzuim regelen (dit dankzij een verandering van de Arbowet). Bij de volgende vragen wordt hier nader op ingegaan, en wordt gekeken naar de arbodienst, preventiemedewerker en de RI&E.

Algemeen	Ja	Nee, is ook niet nodig	Nee, is wel behoeft te aan	Nee, nog niet over nagedacht
Hebt u een RI&E (risico inventarisatie en evalua-	☐	☐	☐	☐

tie) opgesteld (of laten opstellen)?				
Indien er een RI&E is: is deze extern getoetst?	☐	☐	☐	☐
Heeft u een preventiemedewerker aangewezen?	☐	☐	☐	☐
Heeft u een ziekteverzuimprotocol? (Daarin staat hoe en bij wie men zich moet ziek melden, maar ook de acties die vanuit het bedrijf moeten worden ondernomen.)	☐	☐	☐	☐
Heeft u behoefte aan extra informatie over gezondheidsrisico's op uw werk?	☐	☐	☐	☐
Heeft u momenteel een contract met een (externe) arbodienst?	☐	☐	☐	☐
Indien u een contract heeft met externe arbodienst: heeft u overwogen het contract op te zeggen of te herzien?	☐	☐	☐	☐

Beoordeling arbodienst	Zeervrede	Tevreden	Ontevreden	Zeervrede
Indien u een contract heeft met een externe arbodienst: hoe tevreden of ontevreden bent u over de dienstverlening van de arbodienst?	☐	☐	☐	☐

25. Heeft u over het arbobeleid bij uw bureau nog wensen voor de toekomst?

- ☐ Ja
☐ Nee

Kunt u dit antwoord toelichten?

Als u nog aanvullende opmerkingen heeft kunt u deze hieronder opschrijven.

--

Tot slot

In het kader van dit onderzoek wil Regioplan, mede namens de convenantspartijen, graag nader in contact komen met bureaus, om te bekijken hoe de arbeidsomstandigheden (en met name RSI en werkdruk) zich binnen de branche ontwikkelen. Wat verwacht de branche van de sociale partners en wellicht van de overheid?

Als u bereid bent hierover met ons van gedachten te wisselen, verzoeken wij u hieronder uw contactgegevens te noteren, zodat wij u eventueel kunnen benaderen.

Naam/bureau
(+ contactpersoon)

--

Plaats

--

Telefonisch bereikbaar

--

U kunt, indien gewenst, dit blad los scheuren van de vragenlijst en in een aparte enveloppe naar ons antwoordnummer opsturen. Dan bent u er zeker van dat uw antwoorden anoniem blijven. Ook als u dat niet doet, garanderen wij u dat de gegevens na ontvangst direct worden losgekoppeld van uw overige antwoorden.

Regioplan hanteert een privacyprotocol dat goedgekeurd is door het College Bescherming Persoonsgegevens en in overeenstemming is met wettelijke richtlijnen. Dit protocol is in te zien op www.beleidsonderzoek.nl.

Einde vragenlijst, bedankt voor het invullen!

BIJLAGE 5

Vragenlijst werknemers



Veilig en gezond tekenen in de toekomst

Vragenlijst voor werkgevers (architect-eigenaar of hoofd personeelszaken) van architectenbureaus over de beleving en beoordeling van arbeid en arbeidsomstandigheden

Achtergrondgegevens

1. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? jaar
2. Hoeveel jaar werkt u al in de architectenbranche? jaar
3. Hoe groot is de organisatie waarin u werkzaam bent? personen
4. In welke functie bent u werkzaam?
(1 antwoord mogelijk; bij meerdere functies kiest u de categorie die het beste bij u past)
 - ☐ Ontwerp & architectuur
 - ☐ Tekenen
 - ☐ Projectcoördinatie
 - ☐ Bestek en calculatie
 - ☐ Bouwkundig toezicht
 - ☐ Constructie
 - ☐ Anders namelijk:
 - ☐ Bureaucoördinatie
 - ☐ Informatica / automatisering
 - ☐ Secretariaat
 - ☐ Administratie / Financiën
 - ☐ Algemene zaken
5. Wat is de omvang van uw dienstverband? uren per week volgens contract

6. Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel vastgelegd?
☐ Ja, structureel
☐ Ja, incidenteel
☐ Nee, nooit
 Zo ja, hoeveel uur per week werkt u gemiddeld over? uren per week
7. Bent u
☐ Man
☐ Vrouw
8. Wat is uw leeftijd? jaar
9. Hoeveel uur besteed u gemiddeld per week aan tekenen (inclusief overwerk)?
 uur per week
10. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm, inclusief laptop of notebook?
 uur per dag op het werk
 uur per dag thuis voor het werk
 uur per dag thuis privé

RSI-klachten: nek en armen

11. Heeft u de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende klachten gehad?	Nee	Ja
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in nek of schouders	☐	☐
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen of ellebogen	☐	☐
Pijn, ongemak of een stijf gevoel in handen of vingers	☐	☐
Tintelingen, zwellingen of een doof gevoel in armen, handen of vingers	☐	☐
Krachtverlies in armen, handen en vingers	☐	☐

Als u één of meer van bovenstaande vragen met ja hebt beantwoord, wilt u dan door-
gaan met de vijf vragen hieronder?

Indien u klachten heeft gehad...	Nee	Ja
Hebt u zich wel eens ziek gemeld voor één of meerdere van deze klachten?	☐	☐
Wordt één of meerdere van deze klachten volgens u veroorzaakt door uw werk?	☐	☐
Verergert één of meerdere van deze klachten door uw werk?	☐	☐
Hindert één of meerdere van deze klachten u in uw werk?	☐	☐
Vermindert of verdwijnt één of meerdere van deze klachten op vrije dagen of in vakanties?	☐	☐

12. De volgende gezondheidsvragen hebben betrek- king op de afgelopen vier werkweken (als u op vakantie bent geweest, denkt u alstublieft aan de periode daarvoor)	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Hebt u tijdens beeldschermwerk klachten waarbij sprake is van een duidelijke aanwijsbare plek in nek, schouder, arm, hand en/of vingers?	☐	☐	☐	☐
Hebt u tijdens beeldschermwerk klachten waarbij sprake is van een pijnlijk gevoel en/of uitstraling op meerdere plekken in nek, schouder, arm hand en/of vingers	☐	☐	☐	☐
Als u tijdens beeldschermwerk één van deze klachten hebt, zijn deze dan na twee dagen rust volledig verdwe- nen?	☐	☐	☐	☐
Hebt u klachten op meerdere plekken in nek, schouder, arm, hand en/ of vingers waarbij roodheid en/of zwelling voortdurend aanwezig is?	☐	☐	☐	☐

Beeldschermwerk

13. Beeldscherm	Nee	Ja
Staat uw beeldscherm op de juiste afstand? (de juiste afstand is 50-70 cm voor een 14 inch scherm, 55-75 cm voor een 15 inch, 60-85 cm voor een 17 inch, 70-95 cm voor een 19 inch, 75-105 cm voor een 21 inch).	☐	☐
Staat het beeldscherm recht voor u?	☐	☐
Is de bovenkant van het beeldscherm op, of net onder, ooghoogte?	☐	☐
Draagt u een bril bij beeldschermwerk?	☐	☐
Zo ja, is deze bril goedgekeurd voor beeldschermwerk door oogarts of opticien?	☐	☐
Hebt u voorlichting gehad over gezond werken en een juiste werkwijze bij beeldschermwerk?	☐	☐

14. Meubilair	Nee	Ja
Is de werkvlakhoogte zodanig dat met afhangende schouders gewerkt kan worden, terwijl uw voeten op de vloer of vlak op een voetensteun steunen?	☐	☐
Is de zitting van uw stoel zo ingesteld dat uw bovenbeen ondersteund wordt en dat u een vuist tussen stoelrand en knieholte kunt steken?	☐	☐
Is de rugleuning van uw stoel zo ingesteld dat u steun voelt in de holte van uw onderrug?	☐	☐
Zijn de armsteunen hinderlijk als u uw stoel goed wilt aanschuiven? (u moet met uw buik (bijna) tegen de tafelrand kunnen zitten)	☐	☐
Hebt u voldoende beenruimte bij het zitten en het opstaan? (als u met uw buik tegen de tafelrand zit, mogen uw benen nergens tegenaan stoten)	☐	☐

15. Toetsenbord / muis	Nee	Ja
Kunt u uw toetsenbord recht voor u leggen op ten minste 10 cm afstand van de tafelrand?	☐	☐
Kunt u uw muis in het verlengde van uw onderarm leggen op ten minste 10 cm afstand van de tafelrand?	☐	☐
Kunt u de knoppen van de muis bedienen zonder dat u uw vingers moet buigen?	☐	☐
Heeft uw muis een scrollwiel?	☐	☐
Is uw muis erg gevoelig ingesteld, dat wil zeggen veroorzaakt een kleine beweging van de muis een grote verschuiving van de pointer op het scherm?	☐	☐
Moet u vaak iets op het scherm verplaatsen, terwijl u de muisknop ingedrukt houdt?	☐	☐

Tekenwerkplekken	Nee	Ja
Indien u niet met tekensoftware werkt, kunt u doorgaan met de volgende vraag: werkhouding		
Is in uw tekenprogramma sprake van een duidelijk contrast tussen de diverse lijnen (licht op donker of donker op licht), zodat een duidelijk onderscheid zichtbaar is?	☐	☐
Is bij een gesplitst werkblad het midden van het beeldscherm geplaatst binnen een hoek van 0-35 graden ten opzichte van uw kijklijn recht naar voren?	☐	☐
Kunt u terwijl u op het tekentablet werkt, met uw pols in een neutrale stand werken (recht in het verlengde van de onderarm, niet opzij en niet naar boven of beneden gebogen)?	☐	☐
Is uw tekentablet in het midden dikker dan 2 cm?	☐	☐
Verhindert uw tekentablet dat uw toetsenbord (vrijwel) recht voor u staat op minder dan 30 cm afstand van de tafelrand?	☐	☐
Zijn de velden op het tekentablet goed te onderscheiden?	☐	☐
Kunt u terwijl u het tekentablet gebruikt, met uw pols in een neutrale stand werken (recht in het verlengde van de onderarm, niet opzij en niet naar boven of beneden gebogen)?	☐	☐
Kunt u op uw tekentablet gebruikmaken van een elektronische tekenpen?	☐	☐

16. Werkhouding	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Werkt u met uw bovenlichaam in een ontspannen houding?	☐	☐	☐	☐
Zit u tijdens het werken goed achter in uw stoel en voelt u daarbij steun van de rugleuning in uw onderrug?	☐	☐	☐	☐
Maakt u gebruik van de kantelstand van uw stoel?	☐	☐	☐	☐
Zijn tijdens het typen en muizen uw polsen min of meer recht?	☐	☐	☐	☐
Onderbreekt u het beeldschermwerk na maximaal 2 uur ten minste 10 minuten met een pauze of met ander werk?	☐	☐	☐	☐
Onderbreekt u intensief beeldschermwerk na maximaal 10 minuten met een micropauze van ten minste 20 seconden?	☐	☐	☐	☐
Doet u tijdens het beeldschermwerk rek- en strekoefeningen?	☐	☐	☐	☐
Maakt u, wanneer dat mogelijk is, gebruik van toetsaanslagen in plaats van muisklikken?	☐	☐	☐	☐
Typt u met veel kracht of knijpt u hard in uw muis?	☐	☐	☐	☐

17. Werkbeleving	Geheel mee eens	Beet- je mee eens	Beet- je mee on- eens	Ge- heel mee on- eens
Het werken met de pc levert mij meer nadelen dan voordelen op.	☐	☐	☐	☐
Het werken met de pc geeft mij een opgejaagd gevoel.	☐	☐	☐	☐
Onze bedrijfscultuur laat niet toe dat we 'het werk niet aankunnen'.	☐	☐	☐	☐
Als je hier de overgang moet maken van tekenplank naar PC, dan is er weinig begrip voor de problemen die dat met zich meebrengt.	☐	☐	☐	☐
In onze branche ligt het accent sterk op creativiteit en artistiekheid. Dit staat onder druk door het grote werk-aanbod.	☐	☐	☐	☐
De pc beperkt mijn creatieve mogelijkheden.	☐	☐	☐	☐
Door het werken met de pc, heeft mijn leidinggevende geen zicht op de voortgang van mijn werk.	☐	☐	☐	☐
Ik vind het lastig om werkgerelateerde problemen bespreekbaar te maken, want 'je laat je toch niet kennen'.	☐	☐	☐	☐

18. RSI	Ge- heel mee eens	Beet- je mee eens	Beet- je mee on- eens	Ge- heel mee on- eens
Er worden mij voldoende mogelijkheden geboden om mijn werkplek (stoel, bureau, muis, bril et cetera) naar eigen voorkeur in te richten.	☐	☐	☐	☐
Mijn werkgever is bereid het softwarepakket naar mijn behoefte aan te (laten) passen.	☐	☐	☐	☐
Wanneer ik onder druk sta, lijken mijn RSI-klachten te verergeren.	☐	☐	☐	☐
RSI wordt veel meer veroorzaakt door wat je in je privéleven doet aan fysieke belasting, dan door het werk.	☐	☐	☐	☐
RSI komt in de organisatie pas aan de orde als het zich manifesteert.	☐	☐	☐	☐
Over RSI praat je niet.	☐	☐	☐	☐
RSI komt hier vooral voor bij mensen die van nature gespannen zijn.	☐	☐	☐	☐
RSI kun je in belangrijke mate zelf voorkomen en/of oplossen.	☐	☐	☐	☐
Er is duidelijk verband tussen RSI en problemen op persoonlijk vlak.	☐	☐	☐	☐
RSI is onzin.	☐	☐	☐	☐
RSI komt vooral door inrichting van de werkplek.	☐	☐	☐	☐
Hoe sneller ik mijn werk op de pc uitvoer (dus hoe vaardiger ik ben), hoe groter de kans dat ik RSI ontwikkel.	☐	☐	☐	☐
RSI is een modeverschijnsel, waardoor klachten snel onder deze term geschaard worden.	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar regelmatig RSI(-achtige) klachten.	☐	☐	☐	☐
RSI komt vooral voor door de wijze waarop de werktijden zijn ingedeeld.	☐	☐	☐	☐
RSI heeft niet echt een duidelijke oorzaak, maar wordt gewoon snel als diagnose gesteld.	☐	☐	☐	☐

Beoordeling van het werk en de werkdruk

Het doel van de volgende vragen is een nauwkeurig beeld te krijgen van de manier waarop u persoonlijk bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt. De vragen zijn geordend in groepen en aan de titel erboven kunt u zien waar ze over gaan.

19. Werktempo en werkhoeveelheid	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Moet u erg snel werken?	☐	☐	☐	☐
Hebt u te veel werk te doen?	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak komt het voor dat u extra hard moet werken om iets af te krijgen?	☐	☐	☐	☐
Werkt u onder tijdsdruk?	☐	☐	☐	☐
Moet u zich haasten?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	☐	☐	☐	☐
Hebt u te maken met achterstand in uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Hebt u te weinig werk?	☐	☐	☐	☐
Hebt u problemen met het werktempo?	☐	☐	☐	☐
Hebt u problemen met de werkdruk?	☐	☐	☐	☐
Zou u kalmer aan willen doen in uw werk?	☐	☐	☐	☐

20. Geestelijke belasting	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Vraagt uw werk veel concentratie?	☐	☐	☐	☐
Moet u erg precies werken?	☐	☐	☐	☐
Moet u op veel dingen tegelijk letten tijdens uw werk?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw werk dat u er steeds bij moet nadenken?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?	☐	☐	☐	☐
Moet u in uw werk veel onthouden?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw werk grote zorgvuldigheid?	☐	☐	☐	☐

21. Emotionele belasting	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Is uw werk emotioneel zwaar?	☐	☐	☐	☐
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	☐	☐	☐	☐
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	☐	☐	☐	☐
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	☐	☐	☐	☐
Hebt u in uw werk contacten met lastige klanten?	☐	☐	☐	☐
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	☐	☐	☐	☐
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	☐	☐	☐	☐

22. Afwisseling in het werk	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	☐	☐	☐	☐
Is voor uw werk creativiteit vereist?	☐	☐	☐	☐
Is uw werk gevarieerd?	☐	☐	☐	☐
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	☐	☐	☐	☐
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	☐	☐	☐	☐
Hebt u in uw werk voldoende afwisseling?	☐	☐	☐	☐

23. Leermogelijkheden	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Leert u nieuwe dingen in uw werk?	☐	☐	☐	☐
Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	☐	☐	☐	☐
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	☐	☐	☐	☐
Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	☐	☐	☐	☐

24. Zelfstandigheid in het werk	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Hebt u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Hebt u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Hebt u invloed op het werktempo?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	☐	☐	☐	☐
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	☐	☐	☐	☐
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk zelf indelen?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	☐	☐	☐	☐

25. Inspraak	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Kunt u met uw direct leidinggevende praten over problemen op het werk?	☐	☐	☐	☐
Hebt u veel te zeggen over wat er gebeurt op uw werkplek?	☐	☐	☐	☐
Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?	☐	☐	☐	☐
Kunt u met uw direct leidinggevende voldoende overleggen over uw werk?	☐	☐	☐	☐
Kunt u meebepalen wat wel en wat niet tot uw taak behoort?	☐	☐	☐	☐
Kunt u meebeslissen over de aard van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Hebt u rechtstreeks invloed op beslissingen van uw bedrijf?	☐	☐	☐	☐
Hebt u invloed op de verdeling van het werk onder u en uw collega's?	☐	☐	☐	☐

26. Arbeid	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Vindt u dat er voldoende vaste krachten aanwezig zijn?	☐	☐	☐	☐
Vindt u dat vacatures snel genoeg worden vervuld?	☐	☐	☐	☐
Vindt u dat de vervanging bij ziekte goed is geregeld?	☐	☐	☐	☐
Vinden er functioneringsgesprekken met u plaats?	☐	☐	☐	☐
Bestaan er mogelijkheden voor u tot parttime werken?	☐	☐	☐	☐
Bestaan er mogelijkheden voor u tot het werken op uren die passen bij uw privésituatie?	☐	☐	☐	☐

27. Herstelbehoefte	Nee	Ja
Ik vind het moeilijk om te ontspannen aan het einde van de dag.	☐	☐
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	☐	☐
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	☐	☐
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	☐	☐
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	☐	☐
Het kost mij moeite me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	☐	☐
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	☐	☐
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	☐	☐
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.	☐	☐
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	☐	☐
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	☐	☐

Werkdruk en RSI-maatregelen

28. In onderstaande tabel worden activiteiten en producten genoemd die gericht zijn op het beter omgaan met ongezonde werkdruk en RSI. Kunt u met een kruisje aangeven van welke activiteiten of producten u wel eens iets heeft gehoord? Als u het project kent, wilt u dan ook aankruisen of u er actief gebruik van hebt gemaakt (bijvoorbeeld door het volgen van een cursus)? Doe dit in de rechterkolom (meerdere antwoorden mogelijk).

Communicatie	Wel van gehoord	Nooit van gehoord	Toege- past / gelezen
Website: <i>www.arboarchitecten.nl</i>	☐	☐	☐
Themabladen of werkblad van het arboconvenant (nu vier maal verschenen verkrijgbaar via de web- site)	☐	☐	☐
Weblog van Xavier	☐	☐	☐
Prijsvraag: Teken en voor de toekomst	☐	☐	☐
Tools	Wel van gehoord	Nooit van gehoord	Toege- past / gebruikt in de praktijk
Checklist RSI (voor medewerkers/bureaus) met tips	☐	☐	☐
Checklist werkdruk	☐	☐	☐
Oplossingenbank met praktijkoplossingen uit de branche	☐	☐	☐
Werkplekpaspoort	☐	☐	☐
Verzuimprotocol	☐	☐	☐
Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	☐	☐	☐
Informatie over pauzesoftware	☐	☐	☐
Brancheloket (onder andere voor vragen over of ad- vies over verzuim en reïntegratie)	☐	☐	☐
Trainingen	Wel van gehoord	Nooit van gehoord	Toege- past / gebruikt in de praktijk
RSI-consulent	☐	☐	☐
Training risicogroepen (van met name RSI) en alge- mene voorlichting beeldschermwerk	☐	☐	☐
Training tekenen voor gezondheid: signaleren en bespreekbaar maken (voor leidinggevenden)	☐	☐	☐
Lunch: tekenen voor gezondheid	☐	☐	☐
Cursus verzuimbegeleiding: 'tekenen voor gezond- heid'	☐	☐	☐

Bijdrage van de instrumenten Vindt u dat bovenstaande zaken hebben bijgedragen aan het bewustzijn van medewerkers in de branche voor veilig en gezond werken (op met name de terreinen werkdruk en RSI)?	Waar-schijnlijk bij-gedragen	Waar-schijnlijk <u>niet</u> bij-gedragen	Ik weet het niet
Communicatie	☐	☐	☐
Tools	☐	☐	☐
Trainingen	☐	☐	☐

Vindt u dat deze zaken hebben bijgedragen aan het herkennen van mogelijke problemen in de arbeidsomstandigheden van medewerkers (op met name de terreinen werkdruk en RSI)?	Waar-schijnlijk bij-gedragen	Waar-schijnlijk <u>niet</u> bij-gedragen	Ik weet het niet
Communicatie	☐	☐	☐
Tools	☐	☐	☐
Trainingen	☐	☐	☐

Vindt u dat deze zaken hebben bijgedragen aan de aanpak van mogelijke problemen in de arbeidsomstandigheden van medewerkers (op met name de terreinen werkdruk en RSI)?	Waar-schijnlijk bij-gedragen	Waar-schijnlijk <u>niet</u> bij-gedragen	Ik weet het niet
Communicatie	☐	☐	☐
Tools	☐	☐	☐
Trainingen	☐	☐	☐

Kunt u uw antwoord over de bijdrage van de instrumenten kort toelichten?

29. Hebt u de website www.arboarchitecten.nl de afgelopen 12 maanden wel eens bezocht?

- ☐ Ja
☐ Nee

30. Als u informatie zoekt, kunt u aangeven waar u naar op zoek was?

Indien u de website wel eens hebt gezien of bezocht.
Kunt u aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de volgende aspecten van de site?

Website	Zeervreden	Tevreden	Ontevreden	Zeervreden
Leesbaarheid van de informatie (niet vormgeving)	☐	☐	☐	☐
Vormgeving informatie	☐	☐	☐	☐
Informatie op de site	☐	☐	☐	☐
Bruikbaarheid informatie	☐	☐	☐	☐
Relevantie van de informatie (staat informatie die ik zoek)	☐	☐	☐	☐

Als u informatie op de site mist, kunt u dan aangeven wat voor informatie dat is?

31. De afgelopen vier jaar is er bijzondere aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden in de architectenbranche. In dat kader is het Arboconvenant Architectenbureaus opgericht (ondertekend door sociale partners en de overheid (SZW)). Het convenant loopt eind dit jaar ten einde. Vindt u dat aandacht voor arbeidsomstandigheden in de toekomst ook noodzakelijk is/blijft?

- ☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

32. Een doel van het convenant is de arbeidsomstandigheden in de architectenbranche te verbeteren, om zo het ziekteverzuim en de WAO-instroom te verminderen. Kunt u in de onderstaande tabel aankruisen of uw werkomstandigheden zijn veranderd in de afgelopen jaren (sinds 2002)?

	Verbe- terd	Gelijk- geble- ven	Ver- slech- terd	Onbe- kend
Werkwijze: mate waarin het werk lichamelijk vermoeit en klachten veroorzaakt.	☐	☐	☐	☐
Werkplek: mate waarin de werkplek lichamelijke klachten veroorzaakt.	☐	☐	☐	☐
Werkdruk/werkstress: mate waarin men het werk in (te) weinig tijd moet uitvoeren waardoor onrust ontstaat.	☐	☐	☐	☐
Werktijden: mate waarin men weet waar men aan toe is met de planning.	☐	☐	☐	☐
Cultuur: mate waarin werkomstandigheden bespreekbaar zijn en besproken worden.	☐	☐	☐	☐
Werkoverleg: mate waarin een regelmatig en zinvol werkoverleg wordt gevoerd.	☐	☐	☐	☐
Leiding geven: mate waarin leidinggevenden aandacht hebben voor de werkomstandigheden.	☐	☐	☐	☐
Scholing: mate waarin men wordt geschoold om op een juiste en veilige manier het werk te kunnen uitvoeren.	☐	☐	☐	☐

33. Het convenant eindigt in 2006. Van welke instrumenten vindt u dat deze ook na 2006 beschikbaar moeten blijven voor de branche? Kies maximaal vijf uit onderstaande lijst Communicatie, Tools en Trainingen.

Communicatie	Moet worden voortgezet
Website: <i>www.arboarchitecten.nl</i>	☐
Themabladen of werkblad van het arboconvenant (nu vier maal verschenen, en ook verkrijgbaar via de website van het convenant)	☐
Weblog van Xavier	☐
(Digitale) Brieven over arbeidsomstandigheden	☐
Prijsvraag: Tekenen voor de toekomst	☐
Tools	
Checklist RSI (voor medewerkers/bureaus) met tips	☐
Quickscan werkdruk (ook wel checklist werkdruk genoemd) met tips	☐
Oplossingenbank met praktijkoplossingen uit de branche	☐
Werkplekpaspoort	☐
Verzuimprotocol	☐
Digitale RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	☐
Brancheloket (o.a. voor vragen over of advies over verzuim en reïntegratie)	☐
Trainingen	
RSI-consulent	☐
Training risicogroepen (van met name RSI) en algemene voorlichting beeldschermwerk)	☐
Training tekenen voor gezondheid: signaleren en bespreekbaar maken	☐
Lunch tekenen voor gezondheid	☐
Cursus verzuimbegeleiding: 'tekenen voor gezondheid	☐
Wat mij betreft hoeft GEEN van de bovenstaande instrumenten / trainingen / tools beschikbaar te blijven	☐

34. Kunt u aangeven of er nog meer instrumenten / maatregelen / ideeën kunnen helpen om gezonder te werken op uw bureau? Kunt u dan ook aangeven aan welke arbeidsrisico u denkt?

--

35. Had u, voordat u deze vragenlijst invulde, al wel eens iets gehoord van het Arboconvenant Architectenbureaus?

- ☐ Ja
☐ Nee

36. Zo ja, kunt u aangeven hoe u bent geïnformeerd over het convenant?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ via de website: www.arboarchitecten.nl
☐ informatie uit het werkblad
☐ informatie van mijn werkgever (zoals leidinggevende, personeelsfunctionaris of arbocoördinator)
☐ informatie van de vakbond
☐ informatie van mijn collega's
☐ voorlichtingsdagen
☐ via ontvangen trainingen
☐ anders namelijk:

--

37. Kunt u met een rapportcijfer tussen '1' en '10' een totaalbeoordeling geven voor het Arboconvenant Architectenbureaus ('1' is zwaar onvoldoende, '6' is voldoende en '10' is uitstekend)?

Rapportcijfer:

--	--

Kunt u uw rapportcijfer kort toelichten?

--

Tot slot

Voor de responsverantwoording is het belangrijk om te weten van welke bureaus we nu wel of niet een vragenlijst terugkrijgen. Om die reden vragen we u de naam van het bedrijf en de plaats in te voeren. Als u dit niet prettig vindt, vult u niets in.

Naam van het bedrijf:

Vestigingsplaats:

Als u nog aanvullende opmerkingen heeft kunt u deze hieronder opschrijven.

Einde vragenlijst, bedankt voor het invullen!

Toelichting schaalscores: invloed werkdruk en werkstress op RSI

Een schaalscore is de somwaarde van een aantal items of stellingen over werkdruk. De schaal loopt van 0 tot 100. Voor alle schalen geldt dat een hoge score negatief is in relatie tot werkdruk en werkstress: een hoge score op werkhoeveelheid betekent te veel werk en een hoge score op afwisseling betekent te weinig afwisseling. Schaalscores zijn geen percentages.

Om arbeidsgebonden werkdruk en werkstress te meten, zijn aan de medewerkers stellingen voorgelegd die betrekking hebben op:

1. werktempo en werkhoeveelheid (11 stellingen, zoals bijvoorbeeld “ik heb te veel werk te doen”);
2. blootstelling aan emotionele belasting (7 stellingen, zoals bijvoorbeeld “mijn werk is emotioneel zwaar”);
3. afwisseling in het werk (6 stellingen zoals bijvoorbeeld “ik moet telkens dezelfde dingen doen”);
4. zelfstandigheid in het werk (11 stellingen zoals bijvoorbeeld “ik kan zelf bepalen hoe ik het werk uitvoer”) en
5. herstelbehoefte (11 stellingen zoals bijvoorbeeld “aan het eind van de dag ben ik echt op”).

In onderstaande tabel staat een overzicht van de bandbreedte en de betekenis van de schalen.

Tabel B6-1 Bandbreedte en betekenis van de schalen

Naam schaal	Richting	Min-max	Grenswaarde
Werktempo en werkhoeveelheid (hoog=> negatief)	Hogere score meer werkdruk	0-100	57
Emotionele belasting (hoog=> negatief)	Hogere score meer belasting	0-100	38
Zelfstandigheid in het werk (hoog=> negatief)	Hogere score minder zelfstandigheid	0-100	-
Herstelbehoefte ('te veel' stress) (hoog=> negatief)	Hogere score meer herstelbehoefte	0-100	54
Afwisseling in het werk (hoog=> negatief)	Hogere score minder afwisseling	0-100	-

Onderzoek heeft aangetoond dat er een samenhang bestaat tussen RSI-klachten en werkdruk en werkstress. In onderstaande tabel staat een overzicht van de correlatie tussen RSI en werkdruk.

Tabel B6-2 Correlaties tussen werkdrukschalen en RSI-klachten

Naam schaal	RSI ¹	RSI-nek	Significant op 5% niveau
Werktempo en werkhoeveelheid (hoog=>-)	0,22	0,21	Ja
Emotionele belasting (hoog=>-)	0,06	0,10	Nee
Afwisseling in het werk (hoog=>-)	0,17	0,10	Ja
Zelfstandigheid in het werk (hoog=>-)	0,26	0,23	Ja
Herstelbehoefte ('te veel' stress) (hoog=>-)	0,21	0,21	Ja

¹ Over RSI zijn 5 vragen gesteld (zie vraag 11). RSI in deze tabel verwijst naar de somscore op deze 5 vragen. RSI-nek verwijst naar het wel of niet voorkomen van 'pijn ongemak of een stijf gevoel in nek of schouders'.

BIJLAGE 7

Toelichting schaalscores werkdruk en werkstress

Om arbeidsgebonden werkdruk en werkstress te meten, zijn aan de medewerkers stellingen voorgelegd die betrekking hebben op:

1. werktempo en werkhoeveelheid (11 stellingen, zoals bijvoorbeeld “ik heb te veel werk te doen”);
2. blootstelling aan emotionele belasting (7 stellingen, zoals bijvoorbeeld “mijn werk is emotioneel zwaar”);
3. afwisseling in het werk (6 stellingen zoals bijvoorbeeld “ik moet telkens dezelfde dingen doen”);
4. zelfstandigheid in het werk (11 stellingen zoals bijvoorbeeld “ik kan zelf bepalen hoe ik het werk uitvoer”)
5. herstelbehoefte (11 stellingen zoals bijvoorbeeld “aan het eind van de dag ben ik echt op”).

Tabel B7-1 Bandbreedte en betekenis van de schalen

Naam schaal	Richting	Min-max	Grenswaarde
Werktempo en werkhoeveelheid (hoog=> negatief)	Hogere score meer werkdruk	0-100	57
Emotionele belasting (hoog=> negatief)	Hogere score meer belasting	0-100	38
Zelfstandigheid in het werk (hoog=> negatief)	Hogere score minder zelfstandigheid	0-100	-
Herstelbehoefte ('te veel' stress) (hoog=> negatief)	Hogere score meer herstelbehoefte	0-100	54
Afwisseling in het werk (hoog=> negatief)	Hogere score minder afwisseling	0-100	-

Verslag bedrijfsbezoeken indevaluatie Arboconvenant Architectenbureaus

Voor de indevaluatie Arboconvenant Architectenbureaus heeft Regioplan zeven bedrijfsbezoeken afgelegd in de branche. Er zijn zes architectenbureaus en één adviesbureau bezocht. Alle bezochte bedrijven waren aangesloten bij het pensioenfonds van de architectenbranche. De bezochte bedrijven waren verspreid over Nederland, waren verschillend in grootte - klein, middelgroot en groot - en hadden verschillende soorten opdrachten en opdrachtgevers.

Tijdens de bedrijfsbezoeken zijn, indien beschikbaar, interviews gehouden met een lid van het management, de personeelsfunctionaris, de arbocoördinator, een OR- of PVT-lid, de preventiemedewerker en enkele medewerkers. De interviews waren individueel en eenmaal is een groepsgesprek gehouden. De onderwerpen van gesprek waren: de belangrijkste arbeidsrisico's, het arbobeleid en de bekendheid van het arboconvenant en het gebruik van de instrumenten. De resultaten worden hierna beschreven.

De belangrijkste arbeidsrisico's die de bedrijven ervaren, zijn RSI en werkdruk. Bijna alle bedrijven hebben wel te maken met RSI-klachten van werknemers, soms in ernstige mate waarbij de RSI-klachten tot uitval leiden, vaak in beperkte mate waarbij met enkele aanpassingen in de werkplek, de werkzaamheden en de werktijden doorwerken wel mogelijk is. Bij alle bedrijven is de werkdruk soms een probleem, vooral als er deadlines zijn. De werkdruk lijkt groter bij middelgrote en grote bedrijven dan bij kleine bedrijven. Dit lijkt ook te komen doordat middelgrote en grote bedrijven striktere functiescheidingen kennen en opeenvolgende werkzaamheden, zoals ontwerpen en tekenen, door verschillende medewerkers worden uitgevoerd. Hierdoor hebben medewerkers zelf niet altijd invloed op de eigen werkdruk. De tekenaar is voor zijn werk bijvoorbeeld afhankelijk van de ontwerper/architect. Het management van middelgrote en grote bureaus houdt een planningschema bij met de inzetbaarheid in uren van de medewerkers. Medewerkers hebben het gevoel weinig inbreng te hebben bij het opstellen van het planningsschema, waardoor ze het gevoel krijgen te veel werk te hebben. Daarnaast veroorzaakt het contact met de opdrachtgever bij medewerkers een gevoel van werkdruk. Opdrachtgevers stellen steeds hogere eisen aan doorlooptijden. Ook schakelen toekomstige eigenaren van de gebouwen steeds vaker externe adviesbureaus in voor het bouwmanagement. De eisen die deze adviesbureaus stellen, worden als te hoog en soms bijna onrealistisch ervaren. Vooral 'jonge' projectleiders ervaren het contact met de kritische opdrachtgever als belastend. De redenen hiervoor zijn dat ze het nog moeilijk vinden een weerwoord te geven, deze contacten bovenop de eigen ontwerp- en tekenwerkzaamheden komen en er vaak weinig begeleiding is vanuit de organisatie in deze voor hen nieuwe taak.

Bijna alle bedrijven hebben aandacht voor arbo. De kleine bedrijven, zzp'ers of met slechts enkele personen, hebben dit vaak niet vastgelegd. Middelgrote en grote bedrijven hebben wel een formeel arbobeleid. Bij alle bedrijven worden de minimaal wettelijke vereisten nageleefd: verzuimprotocol, RI&E en Plan van Aanpak. Daarnaast vinden alle bedrijven een goede op de persoon afgestemde werkplek belangrijk. Hierbij worden waar nodig de technische hulpmiddelen aangeschaft. Daarnaast geven de middelgrote en grote bedrijven ook RSI-voorlichting aan hun medewerkers en krijgt men advies over de juiste zitpositie op de werkplek. Het thema werkdruk is niet in het arbobeleid opgenomen. De bedrijven vinden het ook moeilijk om de werkdruk aan te pakken. Ze onderkennen dat er werkdruk is, maar zien dit tegelijkertijd als een bijkomende consequentie van het vakgebied. De bedrijven lijken met de vraag te spelen wat ze kunnen doen om de werkdruk te verlagen. Middelgrote en grote bedrijven proberen door het bijhouden van planningsschema's de werkdruk te monitoren. Kleine bedrijven verdelen het werk ad hoc.

Alle bezochte bedrijven en de medewerkers zijn bekend met het convenant, sommige medewerkers overigens pas sinds kort. Medewerkers kennen het convenant via collega's of de werkgever. Uit het convenant gebruiken de werkgevers vooral de digitale RI&E, de werkbladen en de checklist RSI. Medewerkers hebben alleen de checklist RSI gebruikt en in paar gevallen ook de checklist werkdruk. De meeste werkgevers zijn geen voorstander van niet-vakinhoudelijke trainingen voor medewerkers. Naar hun mening kosten ze geld, leiden ze tot productiviteitsverlies en hebben ze weinig toegevoegde waarde voor het werk. De lunchbijeenkomsten Tekenen voor de Toekomst zijn door de werkgevers en medewerkers die eraan hebben deelgenomen zeer gewaardeerd. Alle werkgevers en medewerkers vinden dat het convenant moet worden voortgezet. Diensten die ze naast het bestaande aanbod bij het arboconvenant zouden willen vinden, zijn een oplossingsbank voor arbo gerelateerde problemen en toelichtingen op veranderingen in wet- en regelgeving.

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 9080 I
2509 LV Den Haag

Vormgeving: FZ/Grafimedia-75E74 I
Verkoopinformatie
We Print Together (WPT)
Diepenhorstlaan 24
2288 EW 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: 978-90-77894-28-4