

EVALUATIE ARBOCONVENANT KOEK EN SNOEP

- eindrapport -

dr. C. van Rij
drs. N. van den Berg
drs. R. Meijer

Amsterdam, december 2006
Regioplan publicatienr.

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van BBC
Arboconvenant Koek en Snoep.

INHOUDSOPGAVE

1	Conclusie, analyse en aanbevelingen	1
1.1	Achtergrond convenant en opzet onderzoek	1
1.2	Conclusies en beantwoording onderzoeksvragen van de evaluatie	2
1.3	Visie Regioplan over behaalde resultaten	7
1.4	Aanbevelingen.....	10
2	Effectevaluatie	13
2.1	RSI	13
2.2	Werkdruk	17
2.3	Fysieke belasting	19
2.4	Verzuim en re-integratie	22
2.5	WAO-instroom.....	25
2.6	Doeltreffendheid	26
2.7	Conclusies effectevaluatie	28
3	Maatregelen en bekendheid van het convenant	29
3.1	Geplande en uitgevoerde maatregelen in de convenantperiode.....	29
3.2	Bekendheid en bijdragen van het convenant.....	34
3.3	Meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten	37
4	Procesevaluatie	41
4.1	Historische schets van de convenantperiode	41
4.2	Rollen en verwachtingen van convenantpartijen	46
4.3	Toekomst van het convenant.....	55
4.4	Conclusies procesevaluatie	56
	Bijlagen	57
Bijlage 1	Responsverantwoording	59
Bijlage 2	Doelstellingen Arboconvenant Koek en Snoep.....	63
Bijlage 3	Toelichting bepalen risicogroepen	65
Bijlage 4	Maatregelmatrix Arboconvenant Koek en Snoep	67
Bijlage 5	Instrumentenwijzer Gezond Werken.....	75
Bijlage 6	Kosten-batenanalyse	77
Bijlage 7	Tabellen vergelijking risicogroepen.....	81

1 CONCLUSIE, ANALYSE EN AANBEVELINGEN

In opdracht van de branchebegeleidingscommissie (BBC) van het Arboconvenant Suikerverwerkende industrie en suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie (verder te noemen Arboconvenant Koek en Snoep) is voorliggende eindevaluatie van het convenant uitgevoerd.

Dit eindrapport bestaat uit vier hoofdstukken. Hoofdstuk 1 beschrijft de eindresultaten van het convenant: is het doel bereikt? Hier vindt u ook een analyse van de resultaten en aanbevelingen voor de toekomst. In hoofdstuk 2 is de vergelijking tussen de nul- en eindmeting verder uitgewerkt (de effectmeting). Hoofdstuk 3 behandelt de geplande en uitgevoerde maatregelen van het convenant. In hoofdstuk 4 komt tot slot de procesevaluatie aan de orde.

In dit hoofdstuk behandelen we allereerst de achtergrond van het arboconvenant en de opzet van het onderzoek. In de tweede paragraaf zijn de belangrijkste conclusies over en antwoorden op de onderzoeksvragen beschreven. In de derde paragraaf geeft Regioplan zijn analyse op de behaalde resultaten. In paragraaf vier zijn tot slot aanbevelingen gedaan voor de toekomst van de sector en het convenant.

1.1 Achtergrond convenant en opzet onderzoek

Het Arboconvenant Koek en Snoep richtte zich op drie onderwerpen: RSI, werkdruk en vroegtijdige re-integratie. De BBC bestaat uit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie (VBZ) en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Bedrijven-Bond en De Unie. Op 23 april 2002 ondertekenden de partijen een intentieverklaring om te komen tot een arboconvenant. Het arboconvenant is ondertekend op 5 december 2003, voor een looptijd van twee jaar en zeven maanden. De (officiële) einddatum was 6 juli 2006.

De BBC had zich bij de start van het convenant het volgende ten doel gesteld:

- de risicopopulatie voor RSI-klachten uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste twintig procent;
- de risicopopulatie voor lichamelijke overbelasting uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste dertig procent;
- het aantal werknemers dat aangeeft beperkingen te ondervinden door RSI, uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste vijftien procent;
- het aantal werknemers dat is blootgesteld aan een te hoge werkdruk uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste twintig procent;
- het ziekteverzuim uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste vijftien procent op basis van de verzuimcijfers 2003;
- de instroom in de WAO uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste 25 procent op basis van de instroomcijfers 2002.

Deze doelstellingen zijn vastgesteld na het uitvoeren van een nulmeting in de sector.¹ Ook heeft de BBC een onderzoek laten uitvoeren naar de Stand van de Techniek.² Beide onderzoeken hebben input gegeven voor het Plan van Aanpak dat bij het arboconvenant hoort.

De eindevaluatie bestaat uit twee delen: een effectevaluatie en een procesevaluatie. In de effectevaluatie zijn schriftelijke enquêtes uitgezet onder alle werknemers en werkgevers in de sectoren Koek en Snoep.³ Door de resultaten van de nulmeting te vergelijken met deze eindmeting is onderzocht of de reductiedoelstellingen van het arboconvenant zijn behaald. Daarnaast zijn in de enquête aanvullende vragen gesteld over de bekendheid met en het gebruik van het arboconvenant.

Verder hebben de onderzoekers zes bedrijfsbezoeken afgelegd. Tijdens deze bezoeken zijn face-to-face-interviews gehouden met een lid van het management, de arbocoördinator, één à twee leidinggevenden en een OR-vertegenwoordiger. In de interviews kwamen de volgende onderwerpen aan bod: de bekendheid met en het gebruik van het arboconvenant, en de implementatie van het eigen arbobeleid. Voor de procesevaluatie zijn face-to-face-interviews gehouden met alle BBC-leden en de externe projectleider van Actor. Ook is een vertegenwoordiger van de Arbeidsinspectie telefonisch geïnterviewd en is gesproken met mensen van Arbo Unie die nauw waren betrokken bij het ontwikkelen van diverse producten en de opzet van het Arbo-adviespunt voor de sector.

1.2 Conclusies en beantwoording onderzoeksvragen van de evaluatie

Deze paragraaf behandelt de behaalde resultaten voor de reductiedoelstellingen van het convenant, de opvallende uitkomsten hierbij en de zeven onderzoeksvragen voor de convenantevaluatie.

Over de behaalde resultaten op de reductiedoelstellingen en de opvallende uitkomsten daarbij zijn de volgende zes conclusies te trekken:

¹ Research voor Beleid, *Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep*, juli 2003. De gepresenteerde cijfers over 2003 in dit rapport zijn gebaseerd op dit onderzoek.

² VHP Ergonomie, *Arboconvenant Koek en Snoep, Stand van de Techniek*, 5 oktober 2003.

³ De werknemersenquête is verstuurd door UWV naar de privéadressen van de circa 12.000 werknemers. De ingevulde (anonieme) enquêtes zijn geretourneerd aan Regio-plan via een antwoordenvelop. De 216 werkgeversenquêtes zijn verstuurd door Regio-plan met toevoeging van een antwoordenvelop. Dit werkgeversadressenbestand was aangeleverd door de BBC en is ook gecontroleerd door UWV. Werknemers en werkgevers is ook de mogelijkheid geboden de enquêtes online in te vullen.

1. De eerste conclusie is dat de reductiedoelstelling voor verlaging van het ziekteverzuim is gehaald.⁴
2. Ten tweede concluderen we dat voor de totale sector de reductiedoelstellingen inzake RSI, lichamelijke overbelasting en werkdruk (nog) niet zijn gehaald. De werknemers van bedrijven die de instrumenten van het convenant kennen en hebben toegepast, hebben echter aanzienlijk minder klachten dan werknemers van bedrijven waar dit niet het geval is. Zie ook de zesde conclusie.
3. De derde conclusie is dat over de reductiedoelstellingen voor de WAO-instroom geen harde uitspraken mogelijk zijn, omdat de juiste en betrouwbare statistieken ontbreken. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de reductiedoelstellingen.

Tabel 1.1 Overzicht behaalde resultaten op doelstellingen (2003-2006)

Doelstelling	Doelstelling in %	2003	2006	Behaald
1. Reductie risicopopulatie RSI-klachten	Ten minste 20%	36,7%	34,4%	Nee (-6%)
2. Reductie aantal werknemers met beperkingen a.g.v. RSI	Ten minste 15%	24,7%	25,2%	Nee (+2%)
3. Reductie aantal werknemers blootgesteld aan te hoge werkdruk	Ten minste 20%	18,6%	22,8%	Nee (+23%)
4. Reductie risicopopulatie lichamelijke overbelasting	Ten minste 30%	15,9%	20,2%	Nee (+27%)
5. Reductie verzuim t.o.v. 2003	Ten minste 15%	(7%)*	(5,8%)*	Ja (-17%)
6. Reductie WAO-instroom t.o.v. 2002	Ten minste 25%	-	-	-

* Niet alle werkgevers hebben ziekteverzuimcijfers aangeleverd.

- 4 De vierde conclusie is dat de bekendheid van het convenant en de Tilly-uitingen onder werkgevers en werknemers uitermate hoog is. Van de werkgevers kent 96 procent het arboconvenant en van de werknemers 61 procent.
- 5 Als vijfde concluderen we dat de arbeidsomstandigheden nu bij veel bedrijven op de agenda staan. Bij de start van het convenant was dit niet het geval. Dit is een belangrijk resultaat van het convenant.
- 6 Als zesde concluderen we dat de instrumenten van het convenant werken en effectief zijn. Een opvallend onderzoeksresultaat is dat de werknemers van bedrijven die de instrumenten van het arboconvenant kennen en

⁴ Dit blijkt uit de werkgeversenquête (zie verder hoofdstuk 2). De koek- en snoepsectoren hebben (nog) geen eenduidig verzuimregistratiesysteem. Met de enquête-resultaten hebben we niet kunnen vaststellen in hoeverre de verzuimreductie is toe te schrijven aan het arboconvenant. Ook andere overheidsmaatregelen zoals invoering van de Wet verbetering Poortwachter hebben invloed gehad. Wel is bekend dat sectoren waarin een arboconvenant is afgesloten een hogere verzuimreductie behaalden in de afgelopen jaren dan sectoren zonder een arboconvenant.

hebben toegepast, aanzienlijk minder klachten hebben voor wat betreft RSI, lichamelijke overbelasting en werkdruk, dan de bedrijven die niet bekend zijn met het instrument en/of het niet hebben toegepast. De volgende tabel laat per instrument het verschil in klachten van werknemers zien tussen bedrijven waar het instrumenten niet bekend is, wel bekend is maar niet toegepast, en wel bekend is en ook is toegepast.⁵

Tabel 1.2 Bekendheid met instrumenten versus arbeidsrisico's bij werknemers

		Blootstelling aan te hoge werkdruk	Verhoogd risico op uitval door klachten omstandig- werkstress	25 kg tillen met ver- zwarende heden	Verhoogd risico op uitval door RSI- klachten	Verhoogd risico op RSI- beperkingen
WerkWijzer	Niet mee bekend	24%	32% ^s	23% ^s	35%	26%
	Mee bekend, maar niet toegepast	22%	25% ^s	17% ^s	33%	25%
	Bekend en toegepast	16%	19% ^s	9% ^s	29%	19%
Werkdrukscan	Niet mee bekend	23%	30% ^s	22%	35%	25%
	Mee bekend, maar niet toegepast	23%	27% ^s	15%	34%	25%
	Bekend en toegepast	15%	17% ^s	11%	22%	21%
Digitale branche RI&E	Niet mee bekend	24%	31% ^s	22% ^s	36% ^s	26%
	Mee bekend, maar niet toegepast	19%	22% ^s	14% ^s	27% ^s	23%
	Bekend en toegepast	20%	14% ^s	11% ^s	22% ^s	16%
Oplossingenboek	Niet mee bekend	23%	31% ^s	21% ^s	35%	25%
	Mee bekend, maar niet toegepast	22%	22% ^s	21% ^s	35%	27%
	Bekend en toegepast	19%	11% ^s	3% ^s	21%	20%
Arboadviseurs	Niet mee bekend	23%	31% ^s	21% ^s	35%	25%
	Mee bekend, maar niet toegepast	22%	21% ^s	18% ^s	31%	22%
	Bekend en toegepast	10%	37% ^s	0%	29%	31%

^s Significante verschillen

⁵ In paragraaf 2.5 van het eindrapport is dit verband verder toegelicht.

Als we de groep gebruikers van de instrumenten als norm nemen, is het, op grond van bovenstaande informatie, zeer waarschijnlijk dat het convenant de reductiedoelstellingen wel had gehaald als alle bedrijven de instrumenten hadden toegepast.

Onderzoeksvragen

Voor het evaluatieonderzoek moeten we zeven onderzoeksvragen beantwoorden die dieper ingaan op bovenstaande resultaten.⁶ Deze vragen gaan over: doelbereik, realisatie en bereik van maatregelen, doelmatigheid, doeltreffendheid, verspreiding van good practices, duurzaamheid van resultaten, en kosten versus baten. Deze vragen worden hierna een voor een beantwoord.

Ad 1) Doelbereik

De verzuimdoelstelling van het arboconvenant is gehaald. De doelstellingen voor RSI, lichamelijk belasting en werkdruk (nog) niet. De gestelde doelstellingen waren zeer ambitieus en achteraf gezien wellicht (te) hoog ingezet, gezien de stand van zaken in de sector op dat moment (onder andere nog weinig aandacht voor arbo bij bedrijven, de start van de zogeheten supermarktoorlog) en de relatief korte looptijd van het convenant. In paragraaf 1.3, gaan we dieper in op de analyse van de behaalde resultaten.

Ad 2) Realisatie en bereik maatregelen

Nagenoeg alle maatregelen uit het Plan van Aanpak zijn gerealiseerd. De praktisch ingestoken instrumenten voor de aanpak van RSI, lichamelijke overbelasting en werkdruk waren nagenoeg binnen de geplande tijd gereed en beschikbaar. De meer beleidsmatige instrumenten, zoals een verzuimgids en een inkoopgids externe adviseurs, zijn pas tegen het eind van de looptijd opgeleverd en hebben daardoor nog nauwelijks kunnen bijdragen aan het bereiken van de doelstellingen. De bekendheid van het convenant, de communicatieactiviteiten en de instrumenten is buitengewoon hoog onder werkgevers en werknemers. 96 procent van de werkgevers en 61 procent van de werknemers heeft gehoord van het arboconvenant. Van de werkgevers die bekend zijn met een communicatieactiviteit of instrument, heeft tussen de elf en 81 procent het ook toegepast of erover gelezen. Bij werknemers is dit een factor twee of drie lager, afhankelijk van de maatregel. In het algemeen geldt dat communicatieactiviteiten beter bekend zijn dan de instrumenten.

Ad 3) Doelmatigheid

De doelmatigheid van het convenant was goed. De BBC is consciëntieus en snel aan het werk gegaan met de uitvoering van het convenant. Personele wisselingen bij het projectleiderschap en de vertegenwoordigers in de BBC in het eerste anderhalf jaar hebben tot een kleine dip in het proces geleid. Na aanstelling van een nieuwe externe projectleider (Actor) heeft het convenant een doorstart gemaakt. Succesfactoren van het convenant zijn de goede samenwerking binnen de BBC en de openheid van bedrijven uit de sector om

⁶ Een overzicht van de onderzoeksvragen staat in bijlage 2 van het eindrapport.

de eigen goede ervaringen te delen met collegabedrijven, ergo concurrenten. Ook de keuze van de BBC een groot aantal bedrijven door adviseurs persoonlijk op de hoogte te brengen van het convenant heeft veel draagvlak bij de bedrijven gecreëerd en is daarmee een succes geweest. Mogelijke faalfactor voor de toekomst is het niet pro-actief blijven benaderen van bedrijven na afloop van het convenant. Positief teken voor de toekomst is dat de sociale partners hebben gekozen voor continuering van de werkzaamheden van de externe projectleider.

Ad 4) Doeltreffendheid

Een belangrijke vraag is in welke mate de geïmplementeerde maatregelen hebben bijgedragen aan het verminderen van de genoemde arbeidrisico's. We zien een duidelijk effect van de bekendheid met en het gebruik van de instrumenten op RSI, werkdruk en fysieke belasting. Als bedrijven de Werkwijzer, de Werkdrukscan, de branche RI&E, het oplossingenboek en dergelijke gebruiken, zijn de blootstellingspercentages lager. Ook het bezoek van een adviseur heeft een positief effect (op met name fysieke belasting en verzuim). Dit verschil tussen gebruikers en niet-gebruikers is veelal meer dan twintig à dertig procent.⁷ Dit betekent nog niet dat door gebruik van de instrumenten twintig à dertig procent reductie plaatsvindt. Maar het is een duidelijke aanwijzing dat de instrumenten werken. De bedrijfsbezoeken en de uitkomsten van de interviews ondersteunen deze bevinding (zie verder hoofdstuk 2).

Ad 5) Verspreiding van good practices

Op grond van de positieve correlatie tussen het gebruik van instrumenten en de vermindering van klachten en de positieve reacties van de respondenten tijdens de bedrijfsbezoeken, zijn er ons inziens drie good practices die voor verdere verspreiding in aanmerking komen: de WerkWijzer, het oplossingenboek voor RSI en lichamelijke belasting, en de Arbotour. Kenmerkend van de WerkWijzer en het oplossingenboek zijn de praktische insteek toegespitst op de feitelijke situatie bij de bedrijven in de sector. Hierbij is te merken dat een groot aantal van de oplossingen ook door de bedrijven zelf is aangedragen en/of in een pilotfase is aangescherpt. Voor andere sectoren met vergelijkbare productieprocessen kunnen deze producten als voorbeeld dienen. Hoe de Arbotour was opgezet, zien wij als een good practice. De bijeenkomsten waren regionaal en duurde relatief kort. Dit verkorte de reistijd voor bezoekers en door de korte duur waren veel mensen bereid tijd in hun agenda vrij te maken. Daarnaast was het programma inhoudelijk interessant voor de bezoekers. De deelname van de Arbeidsinspectie als spreker werd door respondenten als meerwaarde gezien. Dit mede gezien het feit dat de Arbeidsinspectie een inspectieronde in de sector zou houden en tijdens de Arbotour de prioriteiten van de inspecties toelichtte.

⁷ Voor alle duidelijkheid, we weten niet hoe gebruikers scoorden voordat zij gebruikmaakten van de instrumenten. We vergelijken de gebruikers anno 2006 met de niet-gebruikers anno 2006. Formeel kunnen we niet spreken van een causaal verband omdat de analyses op correlaties op één tijdstip zijn gebaseerd.

Ad 6) Duurzaamheid resultaten

Voor het vervolg zijn in de cao afspraken gemaakt en is met de Arbo Unie een contract voor twee jaar afgesloten. We verwachten dat in het reeds vastgelegde vervolg van het convenant de resultaten zullen verbeteren. Voorwaarde is daarbij wel dat de sociale partners actief het verbeteren van arbeidsomstandigheden onder de aandacht blijven brengen van werkgevers en werknemers en dit als centraal thema kiezen voor gedragsverandering. Men moet nu ook echt gezonder en veiliger gaan werken.

Ad 7) Kosten versus baten

Indien de sector de behaalde verzuimreductie kan handhaven dan is er sprake van jaarlijkse structurele baten van het arboconvenant van € 2.570.000,-.⁸ De eenmalige totale begrote kosten van het convenant in de afgelopen jaren bedroegen € 2.367.000,-.⁹

1.3 Visie Regioplan over behaalde resultaten

Op basis van de eindmeting hebben we vastgesteld dat de doelstellingen van het convenant over RSI, werkdruk en fysieke belasting (nog) niet zijn gehaald. Zoals in tabel 1.1 is aangegeven is de omvang van de risicogroep gelijk gebleven en in sommige gevallen is zelfs sprake van een verslechtering van de situatie in vergelijking met de nulmeting uit 2003.

Betekent dit nu dat het arboconvenant is mislukt? Deze vraag is niet eenvoudig te beantwoorden. In het eindoordeel moeten verschillende aspecten worden meegewogen. We hebben een convenant geëvalueerd dat breed is gedragen door de branche. Vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties hebben zich ingezet voor het ontwikkelen van nieuwe arboproducten en hebben zich sterk gemaakt om deze onder de verschillende achterbannen te verspreiden. Arbo stond drie jaar geleden niet op de agenda van veel koek- en snoepbedrijven. Hier is anno 2006 duidelijk een omslag waar te nemen. Arbo is een topic in de bedrijven. Bijna alle werkgevers en zo'n drie op de vijf werknemers kent dan ook het arboconvenant. Dit zijn goede scores, zeker als we de korte doorlooptijd van de uitrol van het convenant (één à twee jaar) meewegen. Veel producten zijn en waren gericht op werkgevers. En hier zien we ook op onderdelen verschillen tussen werknemers en werkgevers. Het is des te opmerkelijker dat de bekendheid onder werknemers redelijk goed scoort. Voor een deel is dit succes toe te schrijven aan de brede Tilly-campagnes. In het licht van deze campagnes is ook een relativerende opmerking op zijn plaats. Aangezien de Tilly-uitingen naar *alle* werknemers in de branche zijn gegaan, had de bekendheidsscore honderd procent kunnen zijn. Een honderd procent bekendheidsscore wordt echter nooit gehaald bij dergelijke 'reclame-uitingen'.

⁸ Zie ook bijlage 6.

⁹ Volgens opgave projectorganisatie.

Door een goede samenwerking tussen de sociale partners in de BBC is na de ondertekening van het convenant een snelle start gemaakt. Binnen enkele maanden waren contracten met ontwikkelaars van producten en uitvoerders afgesloten. De producten die zijn ontwikkeld, zoals de WerkWijzer en het oplossingenboek, blijken goed aan te sluiten bij de behoeftes van werknemers en werkgevers. Maar ook het directe contact met daarin de Arbotour en de adviseurs wordt gewaardeerd.

In de enquête en tijdens de bedrijfsbezoeken is gevraagd of men producten dan wel diensten heeft gemist. Hier komen nauwelijks nieuwe inzichten uit naar voren.¹⁰ Dit geeft ons niet het gevoel dat het convenant de plank heeft misgeslagen. Integendeel. De gekozen aanpak sluit grotendeels aan bij de behoefte uit de sectoren. Een logisch gevolg hiervan is dat de bedrijven die bekend zijn met de instrumenten en deze ook toepassen, beter scoren op RSI, werkdruk en fysieke belasting.

We zien dus dat een proces op gang is gekomen waarin arbo en draagvlak voor arbozaken zijn gerealiseerd. Dit vormt een belangrijk fundament waarop de branche verder kan bouwen. Het is des te opmerkelijker dat de doelstellingen (nog) niet zijn gehaald. Dit vraagt om een nadere analyse. Hierin spelen ons inziens drie clusters van factoren een rol.

Bedrijfsinterne factoren

- Beginsituatie. Arbo stond, zoals al aangegeven anno 2003, bij veel bedrijven niet op de agenda. Om werkelijk RSI, werkdruk en fysieke belasting aan te pakken, was het nog te vroeg. Voordat gedrag van werknemers of werkgevers verandert, moeten zij zich eerst bewust zijn van gevaren en deze vervolgens herkennen en erkennen.¹¹ Een periode van een à twee jaar is dan te kort. Hierbij komt ook dat het aanbieden van collectieve dienstverlening in de vorm van arboproducten en -diensten nieuw was voor de branche. Individuele bedrijven moesten dus wennen aan deze nieuwe manier van werken (en worden benaderd).
- Cultuur en arbeidsverhoudingen. In vooral kleine- en middelgrote bedrijven (uitzonderingen daar gelaten) zijn de arbeidsverhoudingen of is de cultuur nog als 'traditioneel' te bestempelen. De directeur/eigenaar heeft het bedrijf opgericht en neemt de belangrijkste bedrijfsbeslissingen. Voordat veranderingen daadwerkelijk kunnen worden doorgevoerd, moet de directeur hier niet alleen mee instemmen maar er ook actief uitvoering aan geven. De

¹⁰ Een mogelijke uitzondering hier is de aandacht voor de 'omgeving'. Werknemers melden klachten met de luchtwegen die men toeschrijft aan de omgeving waarin men werkt.

¹¹ Hierbij moet worden opgemerkt dat het op de agenda zetten van een onderwerp als arbo ook kan leiden tot bewustwording, waarbij klachten die eerder niet aan werkdruk, RSI of fysieke belasting werden toegeschreven nu wel als zodanig worden opgevat. Dit artefact van meten (bijvoorbeeld in de nulmeting) en bewustwording kan ook hier een rol hebben gespeeld. Dit heeft uiteindelijk een negatieve uitwerking op het halen van de doelstellingen. De omvang van dit effect is echter op basis van het uitgevoerde onderzoek niet in te schatten.

kans dat arbo aanslaat, is in die situatie sterk afhankelijk van één persoon. Dat kan in sommige bedrijven tot een moeilijk te nemen barrière leiden.

- Middenkader. Hiervoor is al gewezen op de bedrijfscultuur. In de middelgrote bedrijven speelt hierin ook het middenkader een centrale rol. Veelal is deze groep leidinggevend en gerekruteerd uit de groep productiemedewerkers. De goed functionerende productiemedewerker klimt op naar het middenkader. De vraag is evenwel of hij/zij voldoende competenties voor een leidinggevende functie heeft. Daarnaast wordt deze laag van de organisatie vaak overmatig belast met nieuwe producten, nieuwe verpakkingen, nieuwe klanten, nieuwe machines, problemen van medewerkers en dan nu nieuwe arboproducten en diensten.
- Vast versus flex. In sommige bedrijven is de verhouding tussen vast personeel en uitzendkrachten 60-40 procent. Het bedrijf moet flexibel kunnen inspelen op de vraag en is daardoor soms genoodzaakt met veel uitzendkrachten te werken. Dit legt wel extra druk op het vaste personeel. Zij moeten de nieuwe krachten inwerken, coachen, et cetera. De verhouding vast-flex is de laatste jaren niet sterk veranderd. Dit kan hierdoor niet worden opgevat als verklaring voor het niet halen van de doelstellingen, maar moet wel worden gezien als extra drempel die genomen moet worden om arbomaatregelen effectief te laten werken.

De afzetmarkt

- De supermarktoorlog. Door de supermarktoorlog van de laatste jaren is veel druk komen te staan op de Koek en Snoep sectoren. De supermarkten hebben leveranciers extra onder druk gezet om de kosten te verminderen. Dit heeft gevolgen gehad voor juist deze sectoren. De marges zijn gering en om dan te kunnen overleven moest nog sneller en nog goedkoper worden geproduceerd. Dit betekende meer werkdruk op de productieafdelingen maar ook meer werkdruk en -stress van werknemers in commerciële functies of de ondersteuning. Hierdoor was het voor het convenant extra zwaar om de gestelde doelstellingen te realiseren.
- Flexibilisering van de vraag. Naast de druk vanuit de supermarktoorlog is er de laatste jaren ook meer druk ontstaan door andere klanten die steeds meer maatwerk wensen. Het gaat om steeds meer verschillende en kleinere opdrachten met een kortere doorlooptijd. Ook dit heeft effect op het normale productieproces en de daaraan gerelateerde werkdruk en stress.

Flexibilisering en het productieproces

- Machinepark. Naast de hiervoor genoemde bedrijfsinterne factoren is er nog een extra complicerende factor. Voor (inpak)machines zijn er verschillende afschrijftermijnen, oplopend tot dertig jaar of meer. Voor een gedegen aanpak van de arbeidsrisico's rond repeterende bewegingen of fysieke belasting is het evenwel nodig een andere machine aan te schaffen. Dit is om bedrijfseconomische redenen niet altijd mogelijk waardoor tussenoplossingen worden geïmplementeerd. En dit heeft veelal nog niet het gewenste effect. Een punt dat hiermee samenhangt is de flexibele vraag. Niet overal zijn rendabele technische oplossingen voor te bedenken, waardoor bepaalde belastende inpakbewegingen niet zijn te voorkomen. We denken wel dat

hier verder kan worden gezocht naar spreiding van de belasting van werknemers door taakrotatie of afwisseling van werkzaamheden. Dit leidt niet tot verlichting van het totale werk, maar leidt mogelijk wel tot verlichting bij individuele werknemers.

Weging van verklaringen

De genoemde verklaringen zijn zeer verschillend. Maar op basis van het totale onderzoek vinden wij dat het effect van drie punten relatief groot is geweest. Het belangrijkste punt is de supermarktoorlog. Deze heeft bedrijven extra onder druk gezet waardoor zij nog sneller, nog goedkoper en nog flexibeler moeten produceren. De tweede factor die van belang is, is de cultuur van het management en het middenkader. Zij hanteren veelal (ook door de externe druk en geringe marges) als devies 'kilo's maken'. Arbo is weliswaar op de agenda gekomen maar wordt (terecht of onterecht) ondergesneeuwd in alle andere activiteiten die op het bordje van het middenkader en het management liggen. De derde factor die ons inziens zwaar weegt, is de tijd die het convenant heeft gekregen om daadwerkelijk aan gedragsverandering te werken. Ruim twee jaar is te kort om gedrag en cultuur binnen de Koek en Snoep sectoren blijvend te veranderen. Hier is duidelijk meer tijd voor nodig, zeker in het licht van een gewenste cultuurverandering binnen bedrijven.

1.4 Aanbevelingen

Alle eerder beschreven resultaten en beïnvloedingsfactoren in aanmerking nemend, heeft Regioplan zeven aanbevelingen voor de branche en de toekomst van het convenant.

1. Allereerst is het belangrijk dat de convenantpartijen de te behalen resultaten met de huidige instrumenten ten volle benutten. Hiervoor moet men alle bedrijven aanzetten de instrumenten te gebruiken. De behaalde resultaten bij toepassing van de instrumenten kunnen werkgevers inspireren en overtuigen om een en ander op te pakken. Dit kan in twee fasen. In de eerste fase zou men werkgevers en werknemers moeten verleiden tot gebruik. De meest effectieve maatregelen zijn dan stimulerende communicatie, trainingen en goede voorbeelden verspreiden. In de tweede fase moet men nieuw gedrag aanleren en verankeren. De meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten zijn hiervoor coachen, handhaving/sancties en subsidies. In sommige situaties zal het gebruik dus moeten worden afgedwongen. Het gebruik van de instrumenten opnemen in bijvoorbeeld de CAO of een certificeringssysteem is dan een optie.
2. Ten tweede is het van belang dat de partijen voldoende tijd en middelen beschikbaar stellen aan de projectleider om de voortgang van het convenant vorm te geven.
3. De derde aanbeveling hangt samen met de vorige. Voor de komende periode zullen de sociale partners samen doelstellingen, taken, verantwoordelijkheden en beschikbare financiën moeten vaststellen.¹² Ook is het aan te

¹² In de CAO zijn hiervoor financiële afspraken gemaakt.

bevelen om nu al peildata af te spreken waarop de voortgang van de activiteiten wordt geëvalueerd. De projectleider heeft hierin dan een sturende rol.

4. De vierde aanbeveling is dat men de kennis over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de ontwikkeling hiervan binnen de sector moet houden. We zien nu dat informatie en kennis buiten de sector blijft, bijvoorbeeld door uitbesteding van het Arbo-adviespunt en de bijbehorende informatie- en kennisverzameling. Deze kennis zou opgebouwd en voor de sector behouden kunnen worden door bijvoorbeeld COZI¹³ toe te rusten op de taak van verzamelen en verspreiden van informatie en kennis.
5. De vijfde aanbeveling is om het initiatief voor verbetering van de arbeidsomstandigheden niet alleen bij de individuele werkgevers neer te leggen. Dit lijkt nu wel te gebeuren met de inrichting van het Arbo-adviespunt dat zelf niet actief de individuele werkgever zal gaan benaderen. Het is en blijft belangrijk de werkgevers actief te stimuleren werk te maken van het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Direct wederkerig contact met de werkgevers is daarbij essentieel. De Arbotour c.q. regionale bijeenkomsten en de arbo-adviseurs kunnen daar bijvoorbeeld een rol in spelen.¹⁴
6. Ten zesde is het van belang de komende periode in te zetten op het bewerkstelligen van een gedragsverandering in de sector. De bekendheid van het convenant is hoog bij werkgevers en werknemers. Ook staat bij veel bedrijven arbo inmiddels op de agenda. Dit is het moment om verder te gaan en te zorgen dat er een structurele verandering plaatsvindt binnen de bedrijven. Hiervoor is het van belang het middenkader van de bedrijven te versterken. Bij nog te veel bedrijven komt het middenkader voort uit de groep betere productiemedewerkers, bij wie minder wordt gelet op leidinggevende capaciteiten. Bij promotie krijgen ze vaak geen aanvullende cursus managementvaardigheden. Een verkeerde aansturing van de medewerkers kan op termijn leiden tot werkstress en uitval. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat de rol van het middenkader essentieel is bij het bewerkstelligen van gedragsverandering bij werknemers. Dit is eens te meer een reden om deze groep op hun taak voor te bereiden. Voor het bijscholen van het middenkader kan men bijvoorbeeld denken aan een cursuscyclus van een serie bijeenkomsten die een dagdeel duren en regionaal zijn georganiseerd. Dit voorkomt dat werknemers hele dagen uit het productieproces wegvallen. Het regionale karakter biedt de mensen een nieuw netwerk van collega's bij andere bedrijven in de omgeving waar men ook informeel ervaringen kan uitwisselen. Het convenant zou de cursuscyclus kunnen ondersteunen door bijvoorbeeld promotie en een deel van de kosten te subsidiëren. Denk hierbij aan de cursuskosten of de vervangingskosten van de leidinggevende die tijdelijk niet productief is.

¹³ Stichting Coördinatieorgaan Zoetwarenindustrie.

¹⁴ In paragraaf 3.2 van het eindrapport staan meer effectieve arbo-communicatie-instrumenten beschreven specifiek voor de sector.

7. Als zevende en laatste aanbeveling wijzen we op de instrumenten die de werkgevers en werknemers zelf graag willen behouden.¹⁵ De meest genoemde maatregelen door werkgevers en werknemers zijn: de website, de WerkWijzer, het oplossingenboek fysieke belasting en werkdruk en de Quick Scan Werkdruk. Daarnaast noemen de werkgevers ook de digitale branche RI&E en de Arbotour. De werknemers zien graag dat de cursus preventiemedewerker en de training voor OR-leden behouden blijft in de toekomst. In onderstaande tabel staat een overzicht.¹⁶

Tabel 1.3 Rangorde van instrumenten die moeten worden gehandhaafd

Nr.	Werknemers	Werkgevers
1	Website: dat werkt wel zo lekker (www.datwerktwelzolekker.nl)	Digitale branche RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)
2	WerkWijzer (RSI en lichamelijke belasting)	Website: dat werkt wel zo lekker (www.datwerktwelzolekker.nl)
3	Oplossingenboek voor RSI en lichamelijke belasting	WerkWijzer (RSI en lichamelijke belasting)
4	Cursus Preventiemedewerker	Quick Scan Werkdruk
5	Training OR-leden, leden VGWM-commissie of PVT	Oplossingenboek voor RSI en lichamelijke belasting
6	Quick Scan Werkdruk	Bijeenkomsten voor bedrijven ('Arbotour'), OR / PVT en kaderleden
7	Bijeenkomsten voor bedrijven ('Arbotour'), OR / PVT en kaderleden	Cursus preventiemedewerker
8	Allround adviseurs voor Arbozaken	Allround adviseurs voor arbozaken
9	Verzuimgids en afzonderlijk verzuimprotocol	Verzuimgids en afzonderlijk verzuimprotocol
10	Digitale branche RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	Training OR-leden, leden VGWM-commissie of PVT

Tot slot

Het arboconvenant heeft in de afgelopen twee jaar en zeven maanden een belangrijke stap voorwaarts gezet in de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de sector. Het thema 'arbo' staat inmiddels op de agenda bij een groot deel van de bedrijven. 96 procent van de bedrijven en 61 procent van de werknemers kent het arboconvenant. De ontwikkelde instrumenten blijken te werken en effectief te zijn. Al met al positieve signalen die in de toekomst bijdragen aan de realisatie van de gestelde doelen die de sector zich heeft gesteld voor de reductie van RSI, lichamelijke overbelasting en werkdruk in de sector.

¹⁵ In paragraaf 4.3 van het eindrapport staat het volledige overzicht.

¹⁶ Ook de rekenscan kosten en baten van arbo en verzuim wordt hoog gewaardeerd. Ten tijde van de enquête was die echter nog maar kort beschikbaar en niet breed bekend waardoor hij niet in de rangorde voor komt.

2 EFFECTEVALUATIE

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de effectevaluatie. De belangrijkste uitkomsten zijn al in hoofdstuk 1 behandeld. De resultaten van de effectevaluatie zijn gebaseerd op een vergelijking van de nulmeting (2003)¹ en de eindmeting (2006) van het convenant, uitgevoerd onder werknemers en werkgevers. De eerste drie paragrafen behandelen achtereenvolgens de behaalde resultaten voor RSI, werkdruk en fysieke belasting.² Hierbij zijn telkens eerst de resultaten voor werknemers beschreven en vervolgens die voor werkgevers. In paragraaf 2.4 komen de resultaten voor verzuim en re-integratie van zieke werknemers aan de orde. Paragraaf 2.5 gaat in op de WAO-instroom. Paragraaf 2.6 beschrijft in hoeverre de geïmplementeerde maatregelen uit het convenant hebben bijgedragen aan de vermindering van de genoemde arbeidsrisico's. Het hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies voor de effectevaluatie.

2.1 RSI

In deze paragraaf beschrijven we RSI-klachten van werknemers en de beperkingen die zij door deze klachten ervaren bij het uitvoeren van het werk. Verder komt aan de orde de mate waarin werkgevers klachten van werknemers horen over pijn en ongemak aan nek, armen en schouders.

Werknemers en RSI

In het arboconvenant Koek en Snoep zijn voor RSI twee doelstellingen opgenomen. De eerste doelstelling is een reductie van het percentage werknemers met een verhoogd risico op uitval door RSI-klachten. De tweede doelstelling is een reductie van het aantal werknemers met beperkingen door RSI. We behandelen beide hierna.

De eerste convenantsdoelstelling is een reductie van ten minste twintig procent van de risicopopulatie voor RSI-klachten.³ Deze doelstelling is niet gehaald. De

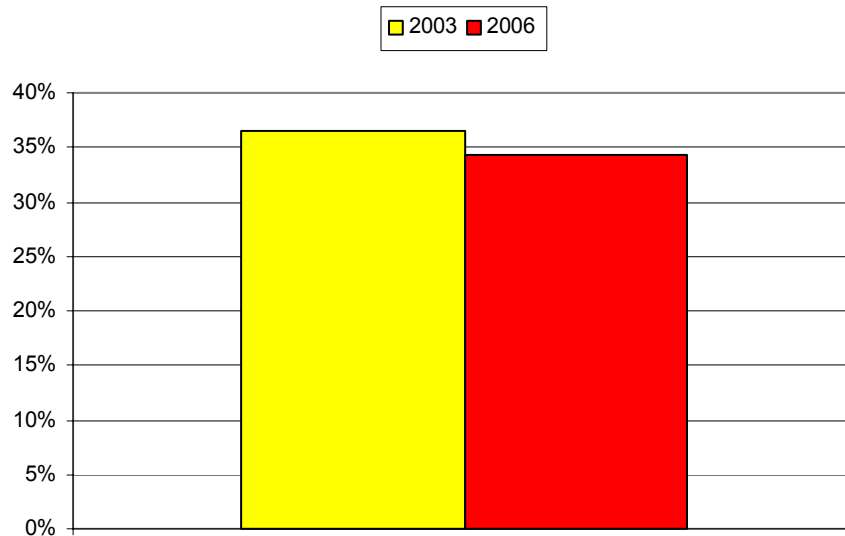
¹ Research voor Beleid, *Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep*, juli 2003.

² De mate waarin de doelstellingen uit het convenant zijn gerealiseerd, wordt bepaald door de risicopopulaties uit de nul- en eindmeting te vergelijken. Om risicopopulaties te bepalen, zijn voor werkdruk, fysieke belasting en RSI schaalscores berekend en vergeleken met een grenswaarde. Iemand loopt een verhoogd risico op RSI als hij of zij in de enquête met de gegeven antwoorden boven een bepaalde grenswaarde scoort. In de Handleiding Monitor Arboconvenanten zijn rekenregels voor de schaalscores en risicopopulaties vastgelegd. Zie Handleiding Monitor Arboconvenanten: toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties uit 2004 (herziene editie). Zie ook bijlage 3.

³ De risicopopulatie RSI-klachten is een groep werknemers waarvan het klachtenniveau overeenkomt met dat van werknemers die zich hebben ziek gemeld vanwege RSI-klachten. Een werknemer die in de risicogroep valt wordt verondersteld een verhoogd risico op uitval door RSI-klachten te hebben.

risicopopulatie voor RSI-klachten is in de convenantsperiode met zes procent gedaald. In de nulmeting had 37 procent van de werknemers een verhoogd risico op uitval door RSI-klachten. In 2006 is dit 34 procent. Zie onderstaande figuur.

Figuur 2.1 Percentage werknemers met een verhoogd risico op uitval door RSI-klachten, 2003-2006



Voor de afdelingen (inpak) productie, magazijn en expeditie, technische dienst en kantoor is het aantal werknemers dat een verhoogd risico heeft op uitval als gevolg van RSI-klachten gedaald. De daling is het grootst bij de technische dienst: in de convenantsperiode is de risicogroep met ruim een kwart afgenomen van 28,1 procent in 2003 tot 20,8 procent in 2006.

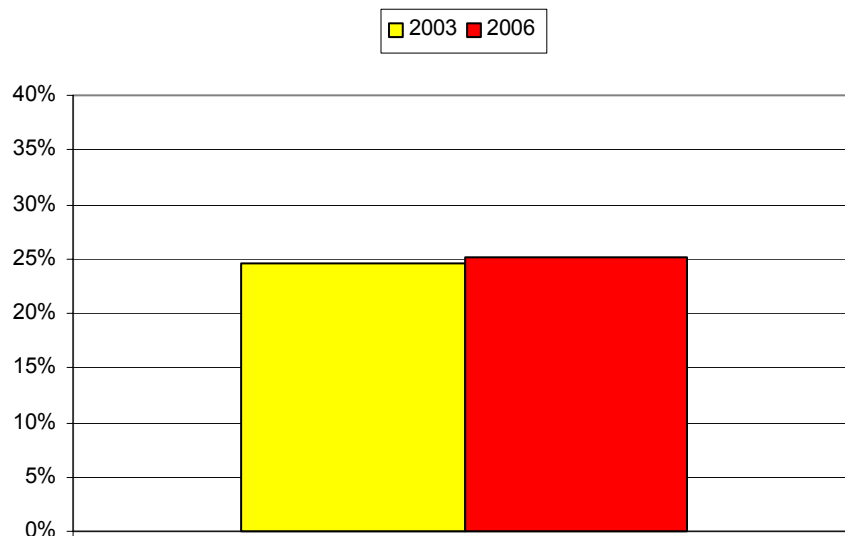
Voor de afdelingen kwaliteitscontrole en buitendienst zien we een stijging van het aantal werknemers dat een verhoogd risico heeft op uitval door RSI-klachten. In 2003 had 20 procent van de medewerkers kwaliteitscontrole een verhoogd risico op uitval door RSI-klachten. In 2006 is dit 25,6 procent. Bij de afdeling buitendienst zien we een stijging van de risicogroep van 28 procent in 2003 naar 33,4 procent in 2006 (zie ook bijlage 7).

Van de werknemers met RSI-klachten in 2006 is iets meer dan de helft geheel of gedeeltelijk van mening dat het werk de klachten veroorzaakt. Slechts een klein deel van de respondenten geeft aan dat het veroorzaakt is door een sportblessure (10%), ongeval (7%), hernia (5%) of verrekking (10%).⁴

⁴ Dit betrof een meerkeuzevraag. Minder dan vijf procent van de respondenten noemde als reden: huidaandoening, reumatische aandoening, aangeboren afwijking en snijwond of brandwond.

De tweede convenantsdoelstelling is een reductie van het aantal werknemers met beperkingen door RSI met ten minste vijftien procent. De doelstelling voor RSI-beperkingen is niet gehaald. Het aantal werknemers met RSI-beperkingen⁵ is gestegen met twee procent. In 2003 was 24,7 procent van de werknemers beperkt in het uitvoeren van het werk door klachten aan nek, armen en schouders. In 2006 was dit 25,2 procent van de werknemers (zie figuur 2.2).

Figuur 2.2 Percentage werknemers met een verhoogd risico op RSI-beperkingen, 2003-2006



Vooraf bij werknemers die werken op de afdelingen productie, kantoor, kwaliteitscontrole en buitendienst zien we een stijging van het aantal werknemers met beperkingen door RSI. De stijging is het grootst voor de afdeling kwaliteitscontrole. In de convenantsperiode is de risicogroep RSI-beperkingen met de helft toegenomen van 11 procent in 2003 tot 16,7 procent in 2006.

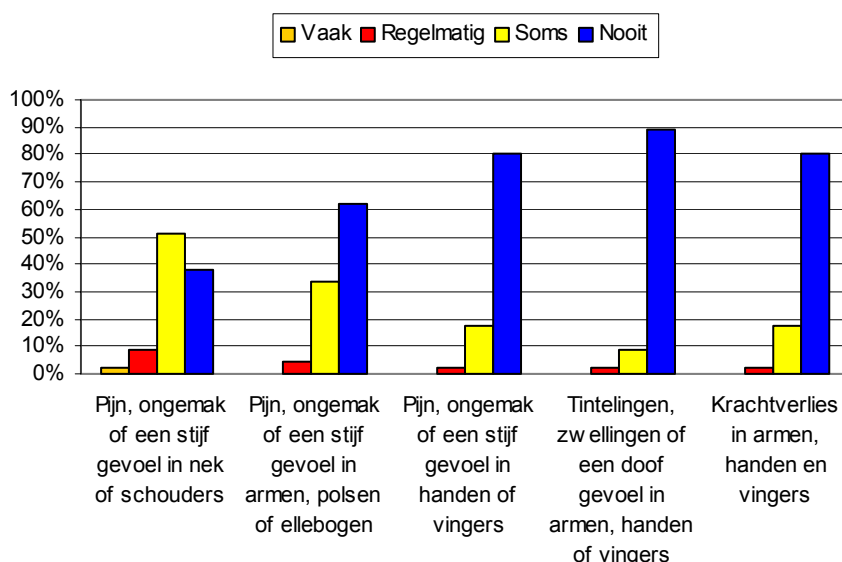
Voor de afdelingen (inpak)productie, magazijn en expeditie en technische dienst zien we een daling van het aantal werknemers met beperkingen door RSI. De daling is het grootst voor de technische dienst (-34%). In 2003 had 20,1 procent van de werknemers van de technische dienst een verhoogd risico op RSI-beperkingen op het werk. In 2006 is dit 13,3 procent.

⁵ De risicopopulatie RSI-beperkingen wordt bepaald aan de hand van een aantal vragen uit de Monitor Arboconvenanten over de beperkingen die men bij het uitvoeren van het werk door RSI-klachten ondervindt. Werknemers die in de risicogroep RSI-beperkingen vallen, zijn dusdanig beperkt door klachten van nek, schouders of armen, dat zij hun werk niet meer, of niet volledig konden uitvoeren.

Werkgevers en RSI

Werkgevers is in de eindmeting gevraagd in hoeverre ze RSI-klachten van werknemers hebben gehoord in de afgelopen 12 maanden. Een groot deel van de werkgevers geeft aan soms (51%) of nooit (38%) RSI-klachten van werknemers te horen over pijn, ongemak en een stijf gevoel aan nek en schouders. Een groot deel van de werkgevers geeft eveneens aan soms (33%) of nooit (62%) klachten van werknemers te krijgen over pijn, ongemak of een stijf gevoel in armen, polsen en ellebogen. 18 procent van de werkgevers geeft aan soms klachten te krijgen van werknemers over pijn, ongemak of een stijf gevoel in handen of vingers. 80 procent van de werkgevers geeft aan nooit klachten hierover te krijgen. Dezelfde percentages gelden voor klachten over krachtsverlies. 89 procent van de werkgevers geeft aan nooit klachten over tintelingen in armen, handen of vingers van werknemers te krijgen. 9 procent geeft aan soms dergelijke klachten te krijgen (zie figuur 2.3).

Figuur 2.3 Mate waarin werkgevers klachten van werknemers over RSI horen, 2006



Opvallend is dat werkgevers aangeven nauwelijks RSI-klachten van werknemers te horen, terwijl één op de drie werknemers een verhoogd risico heeft op uitval door RSI-klachten (zie ook figuur 2.1). Op grond van de enquêteresultaten is daar geen verklaring voor te geven.

2.2 Werkdruk

In deze paragraaf beschrijven we in hoeverre werknemers in de sector Koek en Snoep worden blootgesteld aan een te hoge werkdruk. Ook komt aan de orde de mate waarin werkgevers klachten van werknemers horen over werkdruk en werkstress.

Werknemers en werkdruk

In het convenant is als doel gesteld een reductie van ten minste twintig procent van het aantal werknemers dat blootgesteld is aan een te hoge werkdruk. Deze doelstelling is niet gehaald. Het percentage werknemers dat blootgesteld wordt aan een te hoge werkdruk is in de convenantsperiode met een kwart gestegen. In 2003 werd 18,6 procent van de werknemers blootgesteld aan een te hoge werkdruk. In 2006 is dit 22,8 procent (zie figuur 2.4).

Blootstelling aan een te hoge werkdruk is vooral toegenomen voor de werknemers op de afdelingen productie (+55,1%), inpakproductie (+39%), magazijn en expeditie (+45%), kwaliteitscontrole (+11,5%) en technische dienst (+8,4%). De blootstelling aan een te hoge werkdruk is gedaald voor werknemers op de afdelingen buitendienst (-13,8%) en kwaliteitscontrole (-9,7%).

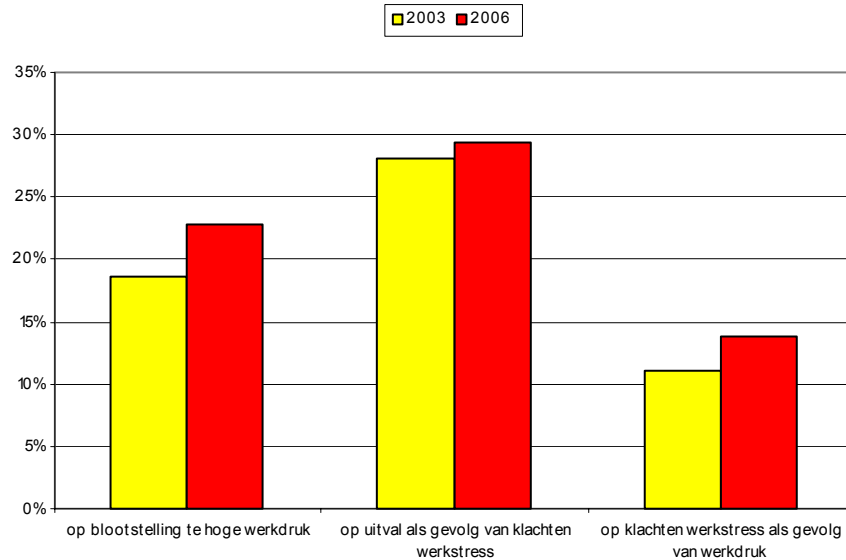
Het aantal werknemers met een verhoogd risico op uitval door klachten werkstress⁶ is in de convenantsperiode met vijf procent toegenomen. In de nulmeting viel 28,1 procent van de werknemers in deze risicogroep. In de eindmeting was dit 29,4 procent (zie figuur 2.4).

Als we de risicogroepen van werkdruk en klachten werkstress combineren, krijgen we een groep werknemers die zowel een hoge werkdruk als een verhoogd risico op uitval door werkstress⁷ ervaren. Deze groep werknemers is in de convenantsperiode met een kwart gestegen. In de nulmeting viel 11 procent van de werknemers in deze risicogroep. In 2006 was dit 13,8 procent (zie figuur 2.4).

⁶ Klachten werkstress wordt berekend aan de hand van een aantal stellingen die betrekking hebben op de herstelbehoefte van werknemers, zoals 'mijn baan maakt dat ik me aan het einde van de werkdag nogal uitgeput voel' en 'ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust'.

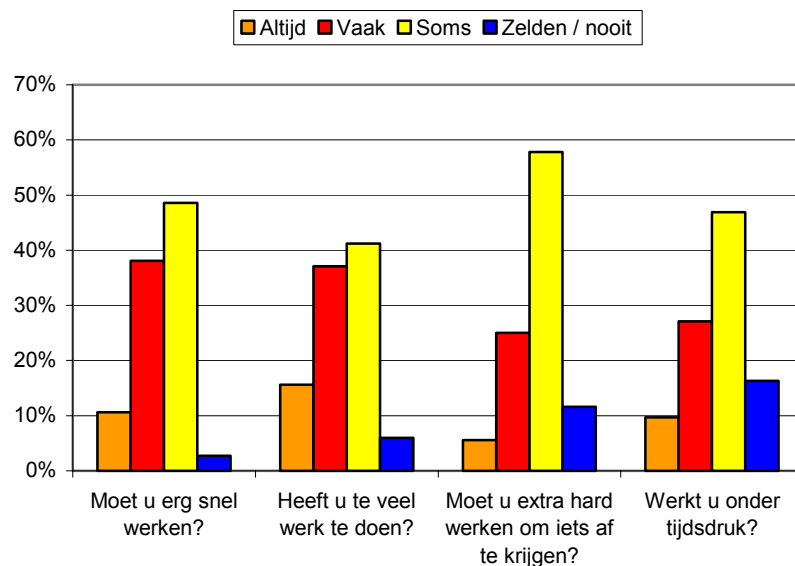
⁷ Dat wil zeggen 'een hoge herstelbehoefte hebben'.

Figuur 2.4 Werknemers met een verhoogd risico 2003-2006



De blootstelling aan een te hoge werkdruk blijkt uit de antwoorden van werknemers op vragen over de mate waarin erg snel moet worden gewerkt (49% vaak of altijd), de mate waarin er sprake is van te veel werk (53% vaak of altijd), de mate waarin extra hard moet worden gewerkt om iets af te krijgen (31% vaak of altijd) en de mate waarin onder tijdsdruk moet worden gewerkt (37% vaak of altijd) (zie figuur 2.5).

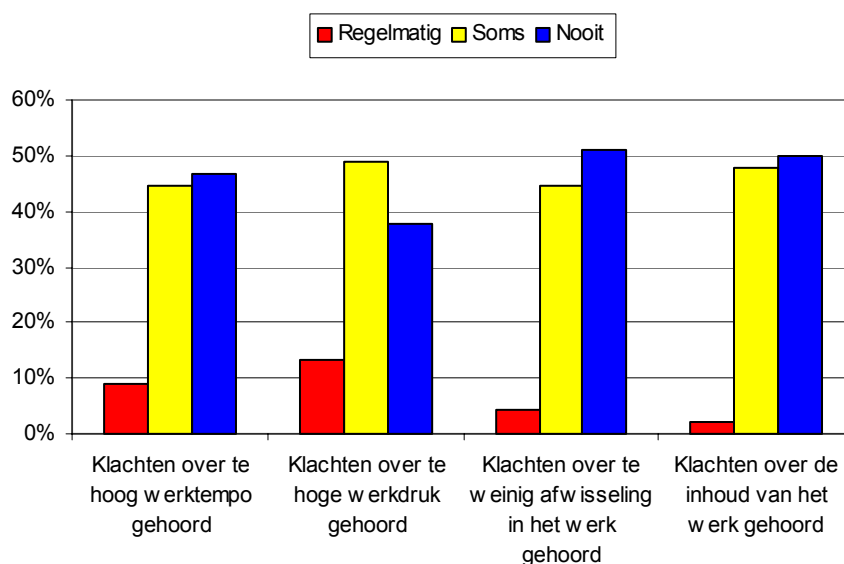
Figuur 2.5 Beoordeling werkdruk en werkstress, volgens werknemers 2006



Werkgevers en werkdruk

Het merendeel van de werkgevers geeft aan in de afgelopen twaalf maanden nauwelijks klachten te hebben gehoord van werknemers over werktempo, te hoge werkdruk, weinig afwisseling in het werk of de inhoud van het werk. 47 procent van de werkgevers zegt nooit klachten over te hoog werktempo te krijgen. 44 procent krijgt soms klachten. 38 procent van de werkgevers krijgt nooit klachten over te hoge werkdruk. 49 procent krijgt soms klachten hierover. 51 procent van de werkgevers krijgt nooit klachten over te weinig afwisseling in het werk. 44 procent van de werkgevers krijgt hierover soms klachten. De helft van de werkgevers (50%) krijgt nooit klachten over de inhoud van het werk; 48 procent krijgt soms klachten (zie figuur 2.6).

Figuur 2.6 Mate waarin werkgevers klachten van werknemers over werkdruk horen, 2006



2.3 Fysieke belasting

In deze paragraaf beschrijven we de fysieke belasting onder werknemers. Verder komt aan de orde de mate waarin werkgevers klachten van werknemers over fysieke belasting ontvangen.

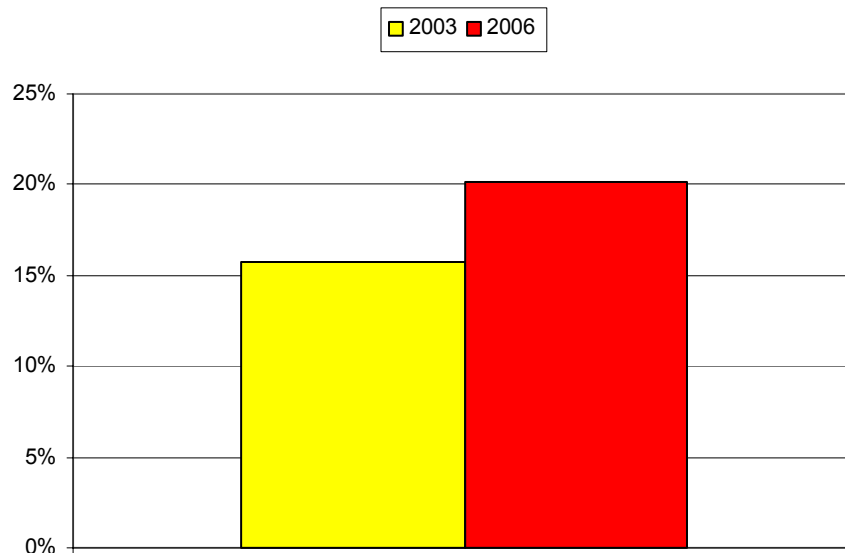
Werknemer en fysieke belasting

De convenantdoelstelling is een reductie van ten minste dertig procent van het aantal werknemers dat meer dan 25 kilo onder verzwarende omstandigheden⁸ tilt. Deze doelstelling is niet gehaald. In de convenantperiode is het aantal werk-

⁸ Dit betreft tillen in bijvoorbeeld een ongemakkelijke of voorovergebogen houding.

nemers dat meer dan 25 kilo onder verzwarende omstandigheden tilt, met bijna een kwart toegenomen. In 2003 tilde 15,9 procent van de werknemers 25 kilo met verzwarende omstandigheden. In 2006 is dit 20,2 procent (zie figuur 2.7).

Figuur 2.7 Tillen 25 kilo onder verzwarende omstandigheden, 2003-2006

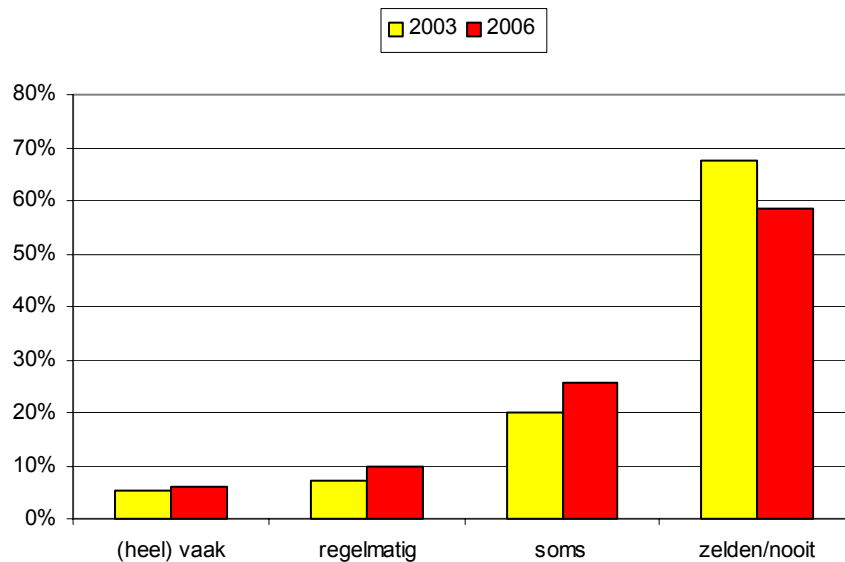


De stijging van het aantal werknemers dat 25 kilo onder verzwarende omstandigheden tilt varieert per afdeling: van +14,4 procent voor de technische dienst tot +48,1 procent voor de (inpak)productie. Opvallend is dat er een forse daling is (-30%) van het aantal werknemers dat 25 kilo onder verzwarende omstandigheden tilt op de afdeling magazijn en expeditie.

De convenantsdoelstelling van fysieke belasting is geformuleerd als tillen van 25 kilo onder verzwarende omstandigheden. Echter, het tillen van 25 kilo *zonder* verzwarende omstandigheden wordt ook gezien als lichamelijke overbelasting.⁹ In de nulmeting gaf één op de acht werknemers aan (heel) vaak tot regelmatig zware lasten van 25 kilo te moeten tillen. In de eindmeting was dit één op de zes werknemers (zie figuur 2.8).

⁹ Dit blijkt uit berekeningen van de NIOSH-methode. Met deze methode kan men berekenen vanaf welk gewicht bij tilhandelingen de kans op schade aan rug en/of gewrichten groot is. Deze methode is ook gebruikt voor het opstellen van de Beleidsregel Tillen in onder andere de sectoren Bouw, Kinderopvang en Zorg. Op de website van Arbobondgenoten, kunt u zelf online met de NIOSH-formule berekenen wat het maximale gewicht voor een tilsituatie is (bron: www.szw.nl).

Figuur 2.8 Tillen 25 kilo, 2003-2006

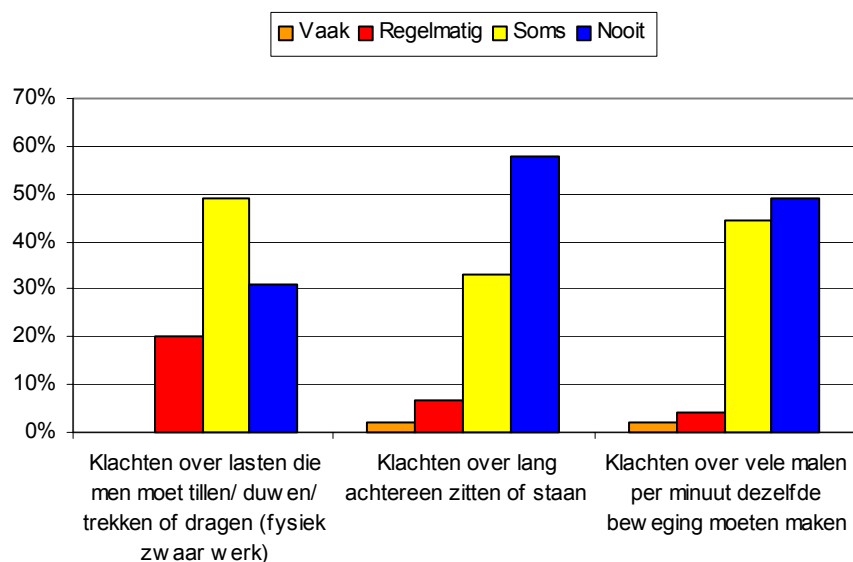


Werkgevers en fysieke belasting

Een derde van de werkgevers geeft aan in de afgelopen twaalf maanden nooit klachten over fysiek zwaar werk¹⁰ te hebben gehoord. De helft van de werkgevers hoorde hierover soms klachten. 58 procent van de werkgevers heeft de afgelopen twaalf maanden nooit klachten gehoord van werknemers over lang achtereen zitten of staan; een derde van de werkgevers soms. Bijna de helft van de werkgevers (49%) hoorde nooit klachten over repeterende bewegingen. 44 procent van de werkgevers hoorde hierover soms klachten (zie figuur 2.9).

¹⁰ Tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten.

Figuur 2.9 Mate waarin werkgevers klachten van werknemers over fysieke belasting horen, volgens werkgevers 2006



2.4 Verzuim en re-integratie

Deze paragraaf behandelt de omvang van het ziekteverzuim en de oorzaken en aard van het verzuim. Ook bespreken we de mate waarin het verzuimbeleid en re-integratiebeleid volgens werknemers wordt toegepast.

Omvang ziekteverzuim

De convenantsdoelstelling is een reductie van ten minste vijftien procent van het verzuim in 2006. Aangezien er geen sectorale verzuimstatistiek is, baseren wij ons in deze evaluatie op de verzuimdata zoals door de ruim veertig geënquêteerde werkgevers is opgegeven.¹¹ Hiervan uitgaande is de convenantdoelstelling gehaald. In 2003 was het verzuim gemiddeld 7 procent; in 2005 5,8 procent. Dit is een daling van 17,1 procent.

Het aantal werknemers dat zich *niet* ziek heeft gemeld is in de convenantsperiode met 16 procent toegenomen. 44 procent van de werknemers geeft aan de afgelopen twaalf maanden niet verzuimd te hebben. In 2003 was dit 39 procent (zie tabel 2.1).

¹¹ De cijfers zijn dan ook indicatief. Er is bijvoorbeeld geen toetsing geweest op het gebruik van eenduidige verzuimdefinities. Wel was een verzuimdefinitie opgenomen in de enquêtevraag.

Tabel 2.1 Duur ziekteverzuim werknemers, 2003 - 2006

	2003*	2006**
0 dagen	39%	44%
Minder dan 1 week	31%	30%
1 tot 6 weken	22%	18%
7 tot en met 13 weken	4%	5%
14 tot en met 26 weken	3%	2%
27 tot en met 51 weken	1%	1%
alle 12 maanden	1%	0%

* Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Nulmeting arboconvenant, september 2003.

** Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Eindmeting arboconvenant, september 2006.

Oorzaken en aard van ziekteverzuim

De belangrijkste oorzaken voor verzuim blijven 'griep, verkoudheid', 'rugklachten' en 'klachten aan nek, schouders, armen, polsen, handen'. Er is een toename van verzuim door klachten aan luchtwegen. Dit beeld zien we terug in de wens van werknemers om in de toekomst meer aandacht te besteden aan de verbetering van omgevingsfactoren op de werkvloer.¹² In tabel 2.2 is een overzicht gegeven.

Tabel 2.2 Oorzaken ziekteverzuim werknemers, 2003 - 2006

	2003*	2006**
Griep, verkoudheid	55%	48%
Rugklachten	23%	20%
Klachten, nek, schouders, armen, polsen, handen	22%	18%
Klachten heup, benen, knieën, voeten	14%	11%
Klachten maag of darmen	12%	11%
Psychische klachten, overspannen, burnout	9%	7%
Klachten luchtwegen	5%	6%
Klachten oren, ogen	3%	3%
Klachten hart- en vaatstelsel	3%	2%
Huidklachten, allergie	2%	2%
Conflict op het werk	3%	2%

* Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Nulmeting arboconvenant, september 2003.

** Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Eindmeting arboconvenant, september 2006.

Het aandeel werknemers dat (deels) vanwege het werk heeft verzuimd, is in de convenantsperiode gedaald. In 2003 gaf 41 procent van de werknemers aan (deels) vanwege het werk te verzuimen, in 2006 was dit 38 procent. Dit betrof in zowel de nul- als eindmeting voornamelijk verzuim als gevolg van lichamelijke

¹² Dit komt naar voren uit de (open) vraag naar ideeën om gezonder te werken in de branche.

zwaar werk, klachten werkstress, en langdurig dezelfde handelingen verrichten. De werkomstandigheden die verzuim veroorzaken zijn in de periode 2003-2006 grosso modo gelijk gebleven (zie tabel 2.3).

Tabel 2.3 Werkomstandigheden die verzuim veroorzaken, werknemers, 2003 - 2006

	2003*	2006**
Lichamelijk te zwaar (tillen, reiken, sjouwen, gebruik zware of trillende apparaten et cetera)	44%	44%
Werkdruk, werkstress	35%	34%
Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter de computer werken	30%	28%
Problemen met leiding, werkgever	10%	11%
Bedrijfsongeval	7%	7%
Problemen met collega's of ondergeschikten	6%	6%
Emotioneel te zwaar	2%	2%

* Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Nulmeting arboconvenant, september 2003.

** Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Eindmeting arboconvenant, september 2006.

Toepassing van het verzuimbeleid

Ten opzichte van 2003 geven werknemers in 2006 vaker aan dat er een verzuimcoördinator of casemanager is aangesteld door het bedrijf, namelijk 38 procent in 2003 en 43 procent in 2006. Ook blijkt uit de antwoorden dat de werkgever of arbodienst in 2006 minder vaak verzuimcontrole doet; 84 procent in 2003 en 78 procent in 2006. Verder is de inspraak van de OR of PVT in het ziekteverzuim en re-integratiebeleid afgenomen, van 29 procent naar 25 procent (zie tabel 2.4).

Tabel 2.4 Toepassing van het verzuimbeleid ('ja'-antwoorden van werknemers), 2003-2006

	2003*	2006**
Bent u door uw werkgever schriftelijk of mondeling op de hoogte gesteld van wat u moet doen als u ziek bent?	94%	93%
Wanneer u zich ziek meldt, vindt er dan verzuimcontrole plaats door uw werkgever of arbodienst?	84%	78%
Wordt u door uw werkgever beloond wanneer u weinig ziek bent?	8%	10%
Is er in uw organisatie iemand als verzuimcoördinator of casemanager aangesteld?	38%	43%
Heeft de OR of PVT inspraak in het ziekteverzuim- en re-integratiebeleid binnen uw organisatie?	29%	25%
Is het onderwerp ziekteverzuim en begeleiding van zieke werknemers wel eens besproken in een werkoverleg?	47%	45%
Heeft u van uw werkgever wel eens schriftelijke informatie gehad over ziekteverzuim en begeleiding van zieke werknemers?	51%	53%

* Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Nulmeting arboconvenant, september 2003.

** Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep - Eindmeting arboconvenant, september 2006.

Toepassen van re-integratieactiviteiten

In de nul- en de eindmeting zijn extra vragen gesteld over re-integratie-inspanningen aan werknemers die in het afgelopen jaar 6 weken of langer verzuimd hebben. Uit de antwoorden blijkt dat, ten opzichte van 2003, in 2006 de werkgevers de werknemer tijdens de eerste 13 weken verzuim vaker ander werk aanbieden. Ook bieden werkgevers vaker de mogelijkheid om minder te gaan werken. Verder zien we dat er in 2006 juist minder contact is tussen de werknemer en de werkgever en/of bedrijfsarts in de eerste 13 weken van het verzuim. In 2006 heeft 56 procent van de werknemers het plan van aanpak gezien dat is opgesteld door de werkgever. De cijfers voor 2003 zijn niet beschikbaar. In tabel 2.5 staat een overzicht.

Tabel 2.5 Toepassing van re-integratie-inspanningen ('ja'-antwoorden van werknemers), 2003-2006

	2003	2006
Is er tijdens de eerste 13 weken van uw verzuimperiode contact geweest tussen u en uw werkgever?	80%	70%
Heeft u tijdens de eerste 13 weken van uw verzuimperiode contact gehad met de bedrijfsarts?	90%	79%
Tijdens uw verzuimperiode van 13 weken heeft uw werkgever een plan van aanpak opgesteld. Dit is wettelijk verplicht. Heeft u het plan van aanpak zelf ook gezien?	Niet beschikbaar	56%
Heeft uw werkgever tijdens de eerste 13 weken van uw verzuimperiode u ander werk aangeboden?	18%	39%
Heeft uw werkgever tijdens de eerste 13 weken van uw verzuimperiode u de mogelijkheid geboden om minder te gaan werken?	27%	42%

2.5 WAO-instroom

De doelstelling voor WAO-instroom is een reductie van ten minste 25 procent in 2006. We kunnen echter geen uitspraken doen over het al dan niet behalen van deze doelstelling. De WAO-instroomcijfers over 2005 zijn door veranderde wetgeving namelijk niet beschikbaar.

Met ingang van 1 januari 2004 is de verlenging van de loondoorbetaling door werkgevers bij ziekte van één naar twee jaar ingevoerd. Dit betekent dat er in 2005 in principe geen WAO-instroom is geweest. Voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden, telt immers een loondoorbetaling van twee jaar. Een werknemer die in 2004 langdurig ziek is geworden, heeft pas recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in 2006, waardoor er geen nieuwe WAO-

uitkeringen in 2005 zijn toegekend.¹³ Kortom, de WAO-instroom in 2005 is nihil, waardoor een vergelijking met WAO-instroomcijfers uit de nulmeting een onzuiver beeld geeft.¹⁴

2.6 Doeltreffendheid

Een belangrijke vraag is in welke mate de geïmplementeerde maatregelen hebben bijgedragen aan de vermindering van de genoemde arbeidsrisico's. De achtergrond van diverse maatregelen behandelen we uitgebreid in het volgende hoofdstuk. Nu kijken we alleen naar de relatie tussen de maatregelen die in de enquêtes zijn uitgevraagd en de doelstellingen van het convenant.

Over elk instrument zijn telkens twee vragen gesteld. Bent u bekend met het instrument, en indien ja, heeft u dit instrument ook toegepast? Voor ieder instrument zijn drie groepen te onderscheiden:

- Werknemers die niet bekend zijn met het instrument.
- Werknemers die wel bekend zijn met het instrument maar het niet hebben toegepast.
- Werknemers die bekend zijn met het instrument en het hebben toegepast.

In tabel 2.6 is een aantal instrumenten afgezet tegen de eerder genoemde arbeidsrisico's. In de cellen van de tabel staan de percentages werknemers die een verhoogd risico op blootstelling werkdruk, klachten werkstress of RSI-klachten lopen dan wel onder verzwarende omstandigheden moet tillen. Hoe hoger het percentage in een cel, hoe hoger het aantal werknemers dat een arbeidsrisico loopt.

Uit tabel 2.6 blijkt dat gebruik van instrumenten leidt tot minder arbeidsrisico's. Werknemers die een bepaald instrument hebben toegepast, hebben gemiddeld genomen een lager risicopercentage dan werknemers die het instrument wel kennen, maar niet toepassen. Voor werknemers die het instrument alleen kennen, zien we een lager risicopercentage dan voor werknemers die in het geheel niet bekend zijn met een instrument. Bijvoorbeeld van de werknemers die niet bekend zijn met de WerkWijzer scoort 32 procent boven de grenswaarde voor werkstress (vierde kolom). Bij de groep die de WerkWijzer heeft toegepast is dit (slechts) 19 procent.

¹³ Hierop zijn uitzonderingsgevallen zoals het herleven van oude WAO-rechten en werknemers wiens verzuim in 2003 startte, maar de toekenning van de WAO (pas) in 2005 volgde. Het voert te ver om ze op dit punt te bespreken.

¹⁴ UWV heeft er derhalve voor gekozen om publicaties over WAO-instroomcijfers voor 2005 te schrappen en over te gaan tot het publiceren van WIA-instroomcijfers. De verwachting is dat UWV in 2008 voor de eerste keer over de WIA-instroomcijfers (van 2007) zal publiceren.

Tabel 2.6 Bekendheid met instrumenten versus arbeidsrisico's bij werknemers

		Blootstelling aan te hoge werkdruk	Verhoogd risico op uitval door klachten werkstress	25 kg tillen met ver- zwarende omstandig- heden	Verhoogd risico op uitval door RSI- klachten	Verhoogd risico op RSI- beperkingen
WerkWijzer	niet mee bekend	24%	32% ^s	23% ^s	35%	26%
	mee bekend, maar niet toegepast	22%	25% ^s	17% ^s	33%	25%
	bekend en toegepast	16%	19% ^s	9% ^s	29%	19%
Werkdrukscan	niet mee bekend	23%	30% ^s	22%	35%	25%
	mee bekend, maar niet toegepast	23%	27% ^s	15%	34%	25%
	bekend en toegepast	15%	17% ^s	11%	22%	21%
Digitale branche RI&E	niet mee bekend	24%	31% ^s	22% ^s	36% ^s	26%
	mee bekend, maar niet toegepast	19%	22% ^s	14% ^s	27% ^s	23%
	bekend en toegepast	20%	14% ^s	11% ^s	22% ^s	16%
Oplossingenboek	niet mee bekend	23%	31% ^s	21% ^s	35%	25%
	mee bekend, maar niet toegepast	22%	22% ^s	21% ^s	35%	27%
	bekend en toegepast	19%	11% ^s	3% ^s	21%	20%
Arboadviseurs	niet mee bekend	23%	31% ^s	21% ^s	35%	25%
	mee bekend, maar niet toegepast	22%	21% ^s	18% ^s	31%	22%
	bekend en toegepast	10%	37% ^s	0%	29%	31%

^s Significante verschillen

Meer specifiek, werknemers die de digitale branche RI&E gebruiken/kennen hebben minder vaak een verhoogd risico op RSI-klachten, fysieke overbelasting en klachten werkstress. Ook voor deze arbeidsrisico's geldt dat werknemers die alleen bekend zijn met de RI&E minder risico's ondervinden dan werknemers die niet bekend zijn met de RI&E.

Verder zien we dat werknemers die bekend zijn met het oplossingenboek en arboadviseurs, minder fysieke belasting en klachten werkstress ervaren dan werknemers die deze instrumenten niet kennen. Voor werknemers die alleen

bekend zijn met het oplossingenboek en de arboadviseurs zien we eveneens een lager risico op klachten werkstress.

Als we de groep gebruikers van de instrumenten als norm nemen is het, op grond van bovenstaande informatie, zeer waarschijnlijk dat het convenant de reductiedoelstellingen voor RSI, fysieke belasting en werkdruk wel had gehaald als alle bedrijven de instrumenten hadden toegepast.

2.7 Conclusies effectevaluatie

Op grond van de effectevaluatie zijn de volgende conclusies te trekken.

- De doelstellingen voor reductie van RSI, fysieke belasting en werkdruk zijn niet gehaald. Het aantal werknemers dat werkdruk, fysieke belasting en beperkingen door RSI ervaart, is zelfs gestegen. Er is wel een afname van het risico op uitval door RSI-klachten geconstateerd. De convenantsdoelstelling van twintig procent reductie is niet gehaald, desalniettemin is er een goede stap voorwaarts gemaakt.
- Het ziekteverzuim is gedaald. Alhoewel we niet exact de cijfers kunnen berekenen is een reductie van rond de vijftien procent gerealiseerd. Op basis van voorliggende data moeten we concluderen dat de doelstelling is gehaald.
- Ook kan worden geconcludeerd dat werknemers die bekend zijn met een instrument en het hebben toegepast, vaak minder last van werkdruk, fysieke belasting en RSI hebben dan werknemers die de instrumenten niet hebben toegepast of deze überhaupt niet kennen.
- Als we de groep gebruikers van de instrumenten als norm nemen is het zeer waarschijnlijk dat het convenant de reductiedoelstellingen voor RSI, fysieke belasting en werkdruk wel had gehaald als alle bedrijven de instrumenten hadden toegepast.

3 MAATREGELEN EN BEKENDHEID VAN HET CONVENANT

Dit hoofdstuk gaat nader in op de maatregelen die het convenant heeft gepland en uitgevoerd voor de bekendheid van het convenant en voor de meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten. In paragraaf 1 staan de geplande en uitgevoerde maatregelen in het convenant. Paragraaf 2 gaat in op de bekendheid van het convenant bij werkgevers en werknemers en de bijdrage aan bewustzijnvorming en aanpak van problemen. In paragraaf 3 worden tot slot de meest effectieve communicatie-instrumenten behandeld, waarbij gebruik is gemaakt van de Instrumentenwijzer Gezond Werken.¹

3.1 Geplande en uitgevoerde maatregelen in de 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 4 staat een overzichtstabel van alle activiteiten met achtergrondinformatie over onder andere de realisatie, de frequentie en het resultaat. Bij de beschrijving van de activiteiten is onderscheid gemaakt naar communicatieactiviteiten en instrumenten.² We sluiten af met conclusies over de geplande en uitgevoerde maatregelen.

3.1.1 Communicatieactiviteiten

De communicatieactiviteiten zijn in deze paragraaf opgesplitst in twee delen, algemene communicatieactiviteiten en bijeenkomsten en cursussen.

Algemene communicatieactiviteiten

In het Plan van Aanpak staat een globale planning en fasering van het communicatietraject. Daarnaast zijn twee concrete communicatieactiviteiten beschreven: de opzet van een kennis- en expertisecentrum en de inrichting van een re-integratiepunt. Het kennis- en expertisecentrum is gerealiseerd onder de naam Arbo-adviespunt. Het re-integratiepunt staat op de agenda voor de discussie tussen de sociale partners na afloop van het convenant.

Tijdens de convenantperiode is een website opgezet die werkgevers en werknemers voorziet van allerlei informatie ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Ook zijn op de website veel van de ontwikkelde instrumenten

¹ Regioplan heeft de Instrumentenwijzer Gezond Werken ontwikkeld in opdracht van het ministerie van SZW op basis van uitgebreid onderzoek naar arboinformatiebehoeften van werknemers en literatuurstudies naar gedragsbeïnvloeding en gedragsbeïnvloedingsinstrumenten. Het instrument is gratis online beschikbaar via www.regioplan.nl. Een beschrijving van de Instrumentenwijzer Gezond Werken staat in bijlage 5.

² In de tabellen zijn ook de resultaten opgenomen van de werkgevers- en werknemers-enquête voor de bekendheid en het toepassen of lezen van de maatregelen.

gratis beschikbaar. Het convenant heeft met brieven en e-mails de bedrijven op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen in het convenant. Daarnaast zijn allround arboadviseurs bij de bedrijven langs gegaan om hen te informeren over het convenant en de producten. Ook hebben zij waar mogelijk adviezen gegeven ter verbetering van het arbo- en verzuimbeleid. Bedrijven hadden ook de mogelijkheid om een bezoek aan te vragen van specialistische adviseurs op het gebied van fysieke belasting of werkdruk. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de communicatieactiviteiten.

Tabel 3.1 Overzicht communicatieactiviteiten³

Maatregel	In PvA	Planning	Realisatie	Frequentie	Resultaat bekendheid	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend
Website (www.datwerktwelzolekker.nl)		Binnen een jaar online	Ja	Continu	Werkgevers 90%, werknemers 28%	Werkgevers 81%, werknemers 28%
Brieven over nieuwe producten / instrumenten		Periodiek	Ja		Werkgevers 88%, werknemers 28%	Werkgevers 65%, werknemers 34%
Tilly-e-mails over nieuwe producten		Periodiek	Ja			
Inrichting helpdesk			Arboadviespunt per 15 april 2006	Continu		
Kennis- en expertisecentrum	Ja	Voor december 2007	Arboadviespunt per 15 april 2006	Continu		
Inrichting van een re-integratiepunt	Ja		Nee			
Allroundadviseurs voor arbozaken (gratis)			2004, 2005 en 2006		Werkgevers 80%, werknemers 22%	104 bedrijven bezocht. ⁴ Werkgevers 41%, werknemers 6% ⁵

³ Bronnen: Plan van Aanpak, projectorganisatie, werknemersenquête en werkgeversenquête 2006.

⁴ Volgens opgave van projectorganisatie.

⁵ Volgens werkgevers- en werknemersenquête 2006.

Bijeenkomsten en cursussen

In het Plan van Aanpak staat dat speciale aandacht is gewenst voor scholing van leidinggevend, werknemers met een arbotaak en OR-, VGWM- en vakbondskaderleden. Tijdens de convenantperiode is dit uitgewerkt in een cursus preventiemedewerker en een cursus Werken met de WerkWijzer. Verder zijn er twee bijeenkomsten voor OR-leden georganiseerd. Ook is een cursus Train de Trainer ontwikkeld voor opleiders van trainingsbureaus die werken in de sectoren Koek en Snoep. Deze training is echter wegens gebrek aan belangstelling voortijdig gestopt.

Verder werd in het Plan van Aanpak aangekondigd dat producten in pilotprojecten zouden worden getest. De hierbij ingestelde klankbordgroepen met vertegenwoordigers van bedrijven hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van de instrumenten. In de uitgezette enquêtes is niet gevraagd naar de bekendheid en het gebruik van de klankbordgroepen.

Daarnaast heeft de BBC in 2005 en 2006 vier regionale voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd onder de naam Arbotour. Deze bijeenkomsten stonden niet in het Plan van Aanpak. Achteraf kan worden gesteld dat ze wel succesvol waren. De opkomst bij de bijeenkomsten was hoog en veel werkgevers en werknemers zijn op deze manier persoonlijk bereikt door het convenant.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de bijeenkomsten en cursussen.

Tabel 3.2 Overzicht bijeenkomsten en cursussen⁶

Maatregel	In PvA	Plan-ning	Realisatie	Fre-quen-tie	Resultaat bekendheid	Resultaat toe-gepast/gelezen indien bekend
Arbotour	Nee		2005 en 2006	4x	Werkgevers 88%, werknemers 23%	Werkgevers 49%, werknemers 23%
Bijeenkomsten OR/PVT en kaderleden	Ja		2005 en 2006	2x		
Klankbord-groepen	Nee		Per instru-ment of product			
Training OR-leden, leden VGWM-com-missie of PVT ('train de trainer')	Nee		Geen be-langstelling voor trainingen		Werkgevers 75%, werknemers 36%	Werkgevers 33%, werknemers 7%
Cursus preventie-medewerker	Ja		Ja		Werkgevers 100%, werknemers 32%	Werkgevers 60%, werknemers 9%
Cursus werken met de WerkWijzer	Ja		Ja			

⁶ Bronnen: Plan van Aanpak, projectorganisatie, werknemersenquête en werkgevers-enquête 2006.

3.1.2 Instrumenten

In het Plan van Aanpak zijn twaalf aparte instrumenten benoemd. Negen hiervan zijn uitgevoerd. Van twee is de ontwikkeling doorgeschoven naar de periode na het convenant en aan één instrument bleek geen behoefte. Er zijn twee producten ontwikkeld die niet in het Plan van Aanpak stonden, maar waaraan wel behoefte bleek te zijn.

Er zijn twee soorten instrumenten: praktische instrumenten voor toepassing in concrete situaties, bijvoorbeeld bij productie, en beleidsmatige instrumenten gericht op bijvoorbeeld verzuimbegeleiding. Het merendeel van de praktische instrumenten voor de aanpak van RSI, fysieke belasting en werkdruk zijn in oktober en november 2004 opgeleverd. Dit is ongeveer rond de van tevoren afgesproken tijd. Alleen het oplossingenboek werkdruk is pas in september 2006 beschikbaar gekomen. De beleidsmatige instrumenten, zoals de eenduidige verzuimregistratie en inkoopgids externe adviseurs waren pas in de laatste maanden van de looptijd van het convenant beschikbaar.

Een eenduidig verzuimregistratiesysteem is daarbij maar ten dele gerealiseerd. Er zijn door het convenant verzuimdefinities opgesteld en bedrijven is verzocht periodiek hun verzuimgegevens aan te leveren, zelf of via een intermediair of arbodienst. De daadwerkelijke periodieke aanlevering van verzuimcijfers is echter niet van de grond gekomen. Hierdoor zijn nog geen verzuimcijfers op geaggregeerd niveau beschikbaar voor de sector en is ook een geplande periodieke onderlinge vergelijking tussen bedrijven en op afdelingsniveau nog niet mogelijk. Tabel 3.3 geeft een overzicht van alle instrumenten.

Tabel 3.3 Overzicht Instrumenten⁷

Maatregel	In PvA	Planning	Realisatie	Fre- quentie	Resultaat bekendheid	Resultaat toe- gepast/gelezen indien bekend
<i>Toolkit:</i>	Ja	21 sep- tember 2004	Ja			
Digitale branche RI&E	Ja	1 oktober 2004	Okto- ber 2004	Continu online	Werkgevers 80%, werknemers 14%	Werkgevers 58%, werknemers 20%
WerkWijzer (RSI en lichamelijke belasting)	Ja	1 juli 2004 klaar, 21 septem- ber 2004 openbaar	Okto- ber 2004	Continu online	Werkgevers 91%, werknemers 42%	Werkgevers 60%, werknemers 19%
Oplossingen- boek voor RSI en lichamelijke belasting	Ja	21 sep- tember 2004	Okto- ber 2004	Continu online	Werkgevers 63%, werknemers 14%	Werkgevers 36%, werknemers 12%

⁷ Bronnen: Plan van Aanpak, projectorganisatie, werknemersenquête en werkgevers-enquête 2006.

Quick Scan Werkdruk	Ja	1 juni 2004	November 2004	Continu online	Werkgevers 84%, werknemers 16%	Werkgevers 38%, werknemers 20%
Oplossingenboek maatregelen werkdruk	Ja	Nader te bepalen	September 2006	Continu online	Niet in enquête opgenomen	
Eenduidig verzuimregistratiesysteem	Ja	1 maart 2004	Zie verzuimgids			
Verzuimgids	Ja	21 september 2004	5 jan 2006	Continu online	Werkgevers 80%, werknemers 23%	Werkgevers 22%, werknemers 16%
Verzuimprotocol	Nee		Sept 2005	Continu online		
Rekenscan kosten en baten van arbo en verzuim	Ja	1 januari 2005	5 jan 2006	Continu online	Werkgevers 73%, werknemers 12%	Werkgevers 3%, werknemers 6%
Branche-specifieke Beeldscherm-tachograaf	Nee		Eind 2005	Continu online	Werkgevers 58%, werknemers 7%	Werkgevers 26%, werknemers 10%
Inkoopgids externe adviseurs	Ja	1 april 2004	10 maart 2006	Continu online	Werkgevers 44%, werknemers 7%	Werkgevers 12%, werknemers 3%
Norm voor arbocontracten, arbodienstverlening en inschakeling verzekeraars	Ja	1 juni 2004	Mei 2006	Continu online		
Opzetten mogelijkheden voor uitwisseling van goede voorbeelden	Ja	1 maart 2004	Nog niet			
Gelijke behandeling alle werknemers in de branche	Ja		Nee			Specifieke activiteiten gericht op uitzendkrachten.

3.1.3 Conclusies geplande en uitgevoerde maatregelen

De volgende vier conclusies kunnen worden getrokken uit de vergelijking van geplande en uitgevoerde activiteiten:

- De eerste conclusie is dat de meeste geplande activiteiten ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd of binnenkort worden gerealiseerd.
- Ten tweede concluderen we dat de geplande realisatietermijnen meestal zijn gehaald voor de praktisch ingestoken instrumenten. De beleidsmatige instrumenten zijn een tijd na de geplande realisatiedatum opgeleverd. Voor de communicatieactiviteiten waren veelal geen opleveringsdata afgesproken.

- De derde conclusie is dat er een grote bekendheid is van de communicatieactiviteiten en de instrumenten. Ook hebben relatief veel mensen de communicatieactiviteiten en instrumenten toegepast en/of gelezen. Uit de enquêteresultaten is niet af te leiden of de instrumenten ook daadwerkelijk zijn ingezet of alleen zijn bekeken.
- De vierde en laatste conclusie is dat de meeste instrumenten continu online beschikbaar zijn voor de gebruikers. Ook de website is continu online. De overige communicatieactiviteiten hadden vaker een eenmalig of tijdelijk karakter.

In hoeverre bovenstaande maatregelen hebben geleid tot bekendheid van het convenant en hebben bijgedragen aan de bewustzijnvorming over veilig en gezond werken, wordt uitgewerkt in de volgende paragraaf.

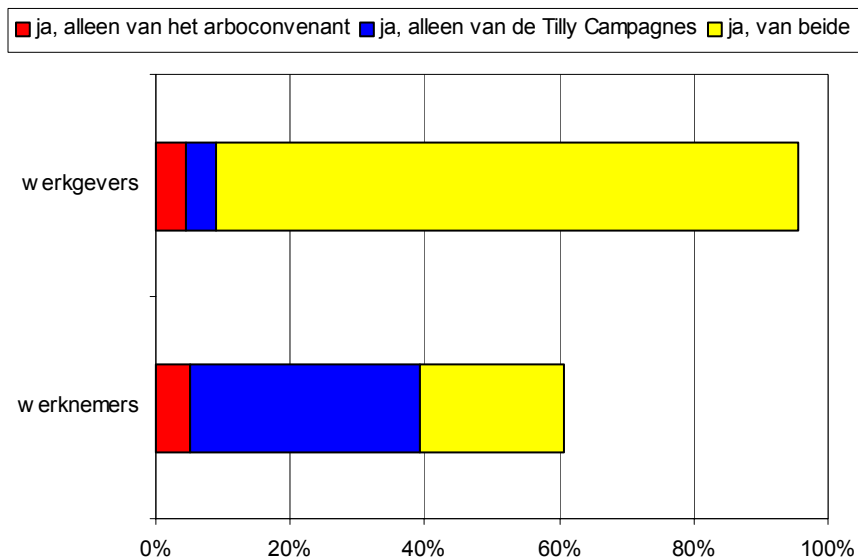
3.2 Bekendheid en bijdragen van het convenant

Deze paragraaf behandelt eerst de bekendheid van het arboconvenant bij werkgevers en werknemers. Daarnaast wordt ingegaan op de bijdrage van het convenant aan bewustzijnvorming en de aanpak van problemen.

3.2.1 De bekendheid van het convenant

De bekendheid van het convenant onder werkgevers is 96 procent en onder medewerkers is het 61 procent (zie figuur 3.1). Werknemers hebben vaker dan werkgevers alleen van de Tilly-campagnes gehoord.

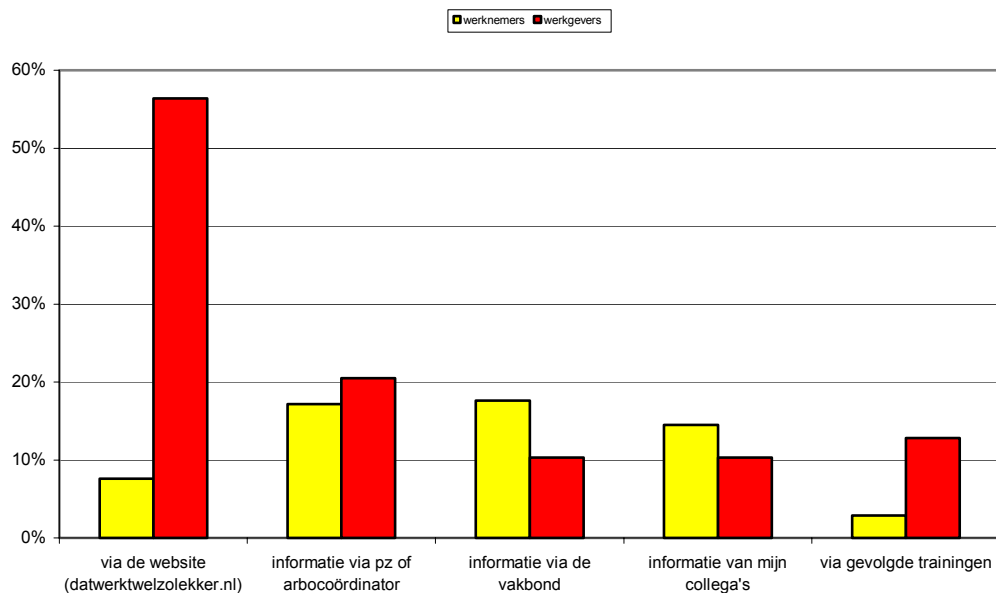
Figuur 3.1 Bekendheid van het convenant in 2006



De werknemers beoordelen het arboconvenant gemiddeld met een 6,2 op een schaal van tien. De werkgevers geven gemiddeld een 6,9.

De werkgevers zijn vooral over het convenant geïnformeerd via de website www.datwerktwelzolekker.nl, via de arbocoördinator of via het volgen van trainingen.⁸ De werknemers kennen het convenant vooral via de vakbond, de arbocoördinator of via collega's (zie figuur 3.2).

Figuur 3.2 Hoe geïnformeerd over het convenant (werknemers en werkgevers)?



3.2.2 Bijdrage van het convenant aan bewustzijnvorming en aanpak problemen

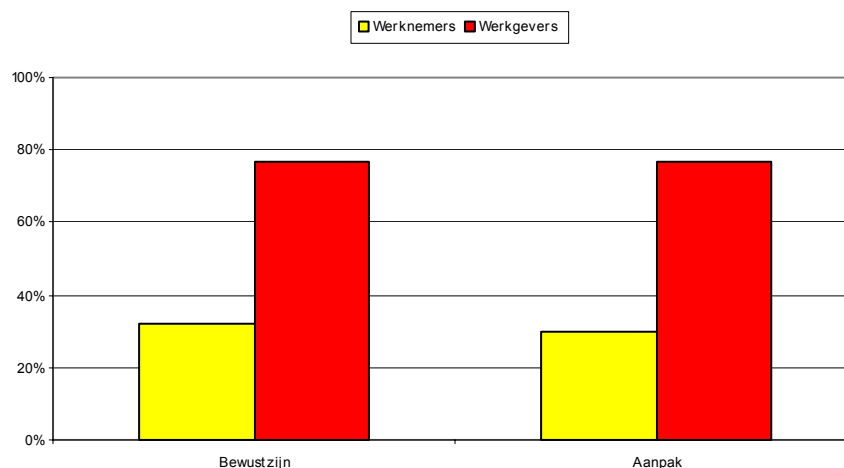
Een doel van het convenant is de thema's 'RSI', 'fysieke belasting' en 'werkdruk' bespreekbaar maken bij de werkgevers en de werknemers. Onderzocht is of de werkgevers en de werknemers vinden dat het convenant heeft bijgedragen aan de verhoging van het bewustzijn op deze thema's, de herkenning van problemen over deze thema's en het aanpakken van deze problemen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de communicatieactiviteiten en de instrumenten.

Bijna een derde van de werknemers vindt dat de communicatieactiviteiten van het convenant hebben bijgedragen aan verhoging van het bewustzijn en de

⁸ In de enquête was geen aparte antwoordcategorie opgenomen voor de allroundadviseur als informatiebron. Dit kon men wel in de open antwoordmogelijkheid invullen. Dit is niet gebeurd.

aanpak van RSI, fysieke belasting en werkdruk. Ruim driekwart van de werkgevers vindt dit (zie figuur 3.3).

Figuur 3.3 Bijdrage van communicatie aan bewustzijn en aanpak van RSI, fysieke belasting en werkdruk (2006)



Ongeveer een derde van de werknemers vindt dat de instrumenten van het convenant hebben bijgedragen aan het bewustzijn over en de aanpak van RSI, fysieke belasting en werkdruk. Ruim driekwart van de werkgevers deelt deze mening. Dit is vergelijkbaar met de scores van de communicatieactiviteiten.

Figuur 3.4 Bijdrage van instrumenten aan bewustzijn en aanpak van RSI, fysieke belasting en werkdruk (2006)



In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de effectiviteit van ingezette communicatieactiviteiten aan de hand van de Instrumentenwijzer Gezond Werken.⁹

3.3 Meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten

In het evaluatieonderzoek is Regioplan ook nagegaan of de ingezette communicatieactiviteiten, zoals in dit hoofdstuk beschreven, ook de meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten waren voor de doelgroep van het convenant. Hiervoor is gebruikgemaakt van de Instrumentenwijzer Gezond Werken. De Instrumentenwijzer Gezond Werken is een arbocommunicatie-adviesinstrument voor het ondersteunen bij gedragsverandering van werknemers ten aanzien van arbo.

Eerst beschrijven we kort de communicatieplannen van het arboconvenant. Daarna werken we de resultaten uit die van toepassing zijn op de Instrumentenwijzer.

3.3.1 Communicatieplan van het arboconvenant

In het Plan van Aanpak definieert de BBC als tweeledig doel van de communicatie: bijdragen aan een breed draagvlak van het convenant en de doelgroepen bewust maken van de noodzaak om mogelijke klachten rond werkdruk, RSI en lichamelijke overbelasting in de bedrijven aan te pakken. Hierbij onderscheidt de BBC vijf doelgroepen:¹⁰

- werknemers en medezeggenschapsvertegenwoordigers in bedrijven;
- werkgevers (met speciale aandacht voor kleine werkgevers);
- organisaties van werkgevers en werknemers;
- inhoudelijk betrokkenen;
- extern geïnteresseerden zoals de media.

Als belangrijkste communicatiemiddelen zijn aangemerkt in het Plan van Aanpak: eigen media van partijen, speciale uitgaven (krantjes voor werkgevers en werknemers), benutting van vakbladen en een eigen website. Daarnaast worden als extra communicatiemiddelen genoemd: een logo op briefhoofd, flyers, affiches en presentaties op vakbeurzen en congressen.

In de uitvoering van het convenant heeft de BBC meer communicatie-instrumenten ingezet dan aanvankelijk gepland (zie ook paragraaf 3.1). De informatieoverdracht naar bedrijven verliep digitaal, schriftelijk en persoonlijk. Digitale en schriftelijke communicatie verliep via Tilly-e-mails, de website en nieuwsbrieven. Persoonlijke informatieoverdracht was er tijdens cursussen, klankbordgroepen, de Arbotour en de bedrijfsbezoeken van de algemeen adviseurs.

⁹ Een beschrijving van de Instrumentenwijzer Gezond Werken staat in bijlage 5.

¹⁰ Plan van Aanpak, bijlage 2.

3.3.2 Gebruik Instrumentenwijzer Gezond Werken

Om vanuit de Instrumentenwijzer Gezond Werken een analyse te maken van de meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten hebben de onderzoekers op basis van hun ervaringen tijdens de bedrijfsbezoeken de Instrumentenwijzer Gezond Werken ingevuld voor de volgende doelgroepen en gewenste gedragingen:

Doelgroep	Gewenste gedrag
Directie	Mogelijke verbeteringen arbeidsomstandigheden bespreken met medewerkers.
Directie	Maatregelen tegengaan fysieke belasting implementeren.
Medewerkers inpak-productie	Op een juiste wijze tillen.

Uit een analyse van de doelgroep en het gewenste gedrag met behulp van de Instrumentenwijzer blijken bij beide doelgroepen twee stappen nodig voor een effectieve communicatie. De eerste stap is 'informatieoverdracht' en de tweede stap is 'aanleren en verankeren'. Verder komt een aantal maatregelen naar voren die bovenstaande twee stappen kunnen ondersteunen.

Bij de stap 'informatieoverdracht' zijn drie arbocommunicatie-instrumenten het meest effectief:

- stimulerende communicatie;
- training;
- goede voorbeelden.

Binnen de eerste stap zouden allereerst de werkgevers en de werknemers moeten worden geïnformeerd via stimulerende communicatie. Vervolgens zou de aanzet tot de gedragsverandering moeten komen via persoonlijke informatieoverdracht in trainingen en via het verspreiden van goede voorbeelden.

In de tweede stap 'aanleren en verankeren' zijn de meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten:

- coachen;
- handhaving/sancties;
- subsidies.

Deze instrumenten zouden de daadwerkelijke gedragsverandering bewerkstelligen. Als men eenmaal kennis heeft genomen van het nieuwe en gewenste gedrag dient men hieraan bij herhaling te worden herinnerd. Coaching blijkt hierbij een effectief instrument. Dit kan bijvoorbeeld met een externe coach, maar ook een collega of leidinggevende die hiervoor is opgeleid, zou deze taak kunnen uitoefenen. In de zorgsector bleken intern opgeleide tilcoaches en tilteams zeer succesvol in het tegengaan van fysieke klachten. Voor de directie zou een externe coach mogelijk eerder voor de hand liggen. Hierbij kan ook

worden gedacht aan een adviseur of begeleider die periodiek aan het managementoverleg deelneemt waar arbo op de agenda staat.

De ondersteunende maatregelen die uit de analyse naar voren komen zijn de instrumenten 'handhaving' en 'subsidies'. Binnen de sector is bij veel bedrijven een sterke bedrijfscultuur, *'we doen het al twintig jaar zo'*. Voor het effectief verankeren van gewenst gedrag is actief handhaven en niet-gewenst gedrag sanctioneren dan soms noodzakelijk. Dit geldt voor beide doelgroepen, directie- en werknemerniveau. Voor een directie kan bijvoorbeeld aan een keurmerk moeten voldoen in de productie het gewenste gedrag afdwingen. Voor de productiemedewerker kan dit al een officiële waarschuwing zijn.

Ook 'subsidies' kunnen effectief zijn, mits juist ingezet. Bijvoorbeeld als men hulpmiddelen subsidieert die effectief blijken bij het tegengaan van bepaalde klachten, zoals palletizers en tilhulpen. Ook kan worden gedacht aan het uitgeven van een keurmerk voor bepaalde hulpmiddelen die bedrijven vervolgens met een korting kunnen aanschaffen.

De bovenstaande adviezen kunnen worden meegewogen in de beslissingen die in het vervolgtraject van het convenant moeten worden genomen.

3.3.3 Conclusie meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten

Op grond van de analyse van de ingezette en meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten kunnen de volgende drie conclusies worden getrokken:

- De eerste conclusie is dat de adviezen van de Instrumentenwijzer Gezond Werken aansluiten bij de communicatieplannen in het Plan van Aanpak wat betreft de eerste informatievoorziening naar de sector. Ook de daarnaast geïnitieerde communicatieactiviteiten, zoals de Arbotour en de allroundadviseurs, blijken effectieve instrumenten te zijn.
- De tweede conclusie is dat het gewenste gedrag op een meer persoonlijke wijze naar de mensen moet worden gebracht. Dat is in de afgelopen periode nog onvoldoende gebeurd. Hierbij is het van belang dat er handhaving is van het gewenste gedrag en eventueel een vooraf afgesproken en met de doelgroep gecommuniceerd sanctiebeleid.
- De derde en laatste conclusie is dat er vraag is naar onderzoek en naar vormen om gewenst gedrag te subsidiëren. Zo kan het uitoefenen van gewenst gedrag aantrekkelijk worden gemaakt.

4 PROCES-EVALUATIE

Dit hoofdstuk gaat tot slot nader in op de resultaten van de procesevaluatie, waarvan in hoofdstuk 1 al een overzicht is gegeven. Achtereenvolgens behandelen we een historische schets van de convenantperiode, de rollen en verwachtingen van de convenantpartijen en de toekomst van het convenant.

4.1 Historische schets van de convenantperiode

Het proces rondom het Arboconvenant suikerverwerkende industrie en suikerverwerk- en chocoladeverwerkende industrie (verder te noemen Koek en Snoep) startte in 2002. Het arboconvenant eindigde op 1 juli 2006. Op grond van uitgevoerde activiteiten en de vorm van de uitvoeringsorganisatie van het convenant zijn in de convenantperiode vier fasen te onderscheiden:

1. pré-intentiefase;
2. intentiefase;
3. opstartfase;
4. doorstartfase.

Elke fase wordt hieronder toegelicht. Tot slot worden conclusies over het verloop van het convenant gegeven.

4.1.1 Pré-intentiefase

Eind 2001 spraken de werkgevers- en werknemersorganisatie tijdens cao-onderhandelingen voor het eerst over het opzetten van een gezamenlijk project voor de verbetering van arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep. Vanuit een eerder gezamenlijk project was budget beschikbaar. FNV Bondgenoten heeft toen een arboconvenant als bestemming voor dit budget aangedragen. De VBZ en de andere vakbonden ondersteunden dit idee. Vervolgens zijn vertegenwoordigers van de sector over dit idee met het ministerie van SZW gaan praten. SZW reageerde positief op dit verzoek. De pré-intentiefase eindigde met de ondertekening van de intentieverklaring op 23 april 2002.

4.1.2 Intentiefase

De convenantpartijen huurden Actor in voor de begeleiding van de intentiefase van het arboconvenant. De branchebegeleidingscommissie (BBC)¹ liet een nulmeting uitvoeren naar de arbeidsomstandigheden in de sectoren² en een onderzoek naar de Stand van de Techniek.³

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

² Research voor Beleid, *Arbidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep*, juli 2003.

³ Vhp Ergonomie, *Arboconvenant Koek en Snoep, Stand van de Techniek*, 5 oktober 2003.

Uit de nulmeting bleek onder meer dat 37 procent van de werknemers behoren tot de risicogroep voor RSI-klachten. De risicogroep die ook beperkingen in z'n werk ondervindt door RSI was 25 procent. Ook werd geconstateerd dat 28 procent van de werknemers behoorde tot de risicogroep met klachten over werkstress. Op grond van de resultaten van de nulmeting en de prioriteiten die de verschillende partijen stelden, zijn kwantitatieve doelstellingen vastgesteld voor RSI, lichamelijke overbelasting, werkdruk, verzuim en WAO-instroom.⁴

Op basis van de beide onderzoeken en met input van de sector- en arbo specifieke kennis van de leden van de BBC, van de Arbeidsinspectie⁵ en van externe deskundigen⁶ zijn het arboconvenant en het Plan van Aanpak opgesteld. Ook zijn afspraken gemaakt tussen het ministerie van SZW, VBZ en de vakbonden over de financiering van het convenant. In het Plan van Aanpak zijn te initiëren maatregelen voor de convenantperiode onderverdeeld in vijf groepen:

1. algemeen;
2. handvatten terugdringen RSI en lichamelijke overbelasting;
3. handvatten werkdruk;
4. handvatten ziekteverzuim en re-integratie;
5. informatie en communicatie.

Binnen de vijf groepen zijn concrete activiteiten en producten beschreven die zullen worden uitgevoerd. Ook zijn per activiteit en product data genoemd waarop deze gereed zullen zijn.

Ook richtten de sociale partners een aparte stichting op (COZI)⁷ die zou gaan fungeren als het projectbureau van het convenant. De gedachte was dat COZI alle procedurele, financiële en uitvoerende taken doet van het convenant en dat zij daarbij verantwoording aflegt aan de BBC. Een werknemer van de VBZ werd gedeeltelijk vrijgemaakt van haar taken bij VBZ om te werken als onafhankelijk projectleider van het convenant binnen COZI. Actor, de procesbegeleider van de intentiefase, zou als administratieve achtervang betrokken blijven bij het convenant.

4.1.3 Opstartfase

De opstartfase van het convenant begon op 5 december 2003 met de ondertekening van het Arboconvenant Koek en Snoep door de vertegenwoordigers van de BBC-partijen. Het arboconvenant werd afgesloten voor een periode van twee jaar en zeven maanden, met als einddatum 1 juli 2006.

⁴ In bijlage 2 staat een overzicht van de doelstellingen.

⁵ De vertegenwoordiging vanuit het ministerie van SZW bestond uit een beleidsmedewerker arboconvenanten en een vertegenwoordiger van de Arbeidsinspectie.

⁶ Actor als procesbegeleider en vhp Ergonomie als extern deskundige hebben hieraan bijgedragen.

⁷ Stichting Coördinatieorgaan Zoetwarenindustrie.

In de eerste periode begeleidde Actor de nieuwe projectleider van COZI om zo geleidelijk de uitvoerende taken volledig over te dragen. Meteen in de beginperiode vroeg de BBC bij diverse externe partijen offertes aan voor de ontwikkeling van instrumenten en communicatieactiviteiten. De BBC streefde naar een samenhang tussen de diverse convenantinstrumenten. In paragraaf 3.1 (pagina 29 e.v.) worden de instrumenten en activiteiten uitgebreider behandeld.

Eind januari 2004 koos de BBC de volgende drie bedrijven voor de ontwikkeling van instrumenten:

- vhp Ergonomie met ondersteuning van Humatix voor de Werkwijzer (RSI en lichamelijke belasting).
- Arbo Unie voor een papieren versie van branchespecifieke RI&E. Bij Humatix werd een nieuwe offerte gevraagd voor digitalisering van de RI&E.
- Humatix met ondersteuning van de afdeling arbeidsomstandigheden van FNV Bondgenoten voor het werkdruginstrument.

Ook besloot de BBC dat de werkwijzer en het werkdruginstrument moeten worden opgenomen in de branchespecifieke RI&E.

Eind januari vroeg de BBC twee communicatiebureaus om beide een communicatieplan, -strategie en huisstijl uit te werken. De BBC vergoedde de kosten voor dit werk. De BBC besloot in april 2004 verder te gaan met bureau DST. De verlate keuze voor een communicatiebureau leidde naar analyse van de BBC in een vertraging van de communicatieactiviteiten naar de sector.⁸

In juli 2004 keurt de BBC het beeldmerk en de huisstijl 'Tilly' voor het arboconvenant goed. De kick-offbijeenkomst van het arboconvenant voor de sector is gehouden op 8 oktober 2004.

Op initiatief van de BBC was er in februari 2004 een gesprek met verzekeraars en arbodiensten om mogelijkheden van samenwerking bij het realiseren van de convenantdoelstellingen te onderzoeken. De BBC wilde hierbij komen tot een standaardnorm voor arbocontracten, arbodienstverlening en inschakeling van verzekeraars binnen de sector. Ook werd gesproken over de ondersteuning van verzekeraars bij een ketenaanpak. De gesprekken liepen door tot in februari 2005.

In mei 2004 koos de BBC uit vijf aanbieders de trainingsbureaus Stavoor en vhp Opleidingen om trainingen voor het convenant te ontwikkelen. Verder nodigde de BBC Humatix en vhp uit om een offerte in te dienen voor het maken van een oplossingenboek RSI. Vanwege de andere activiteiten in de sector van beide bureaus worden geen offertes bij andere partijen aangevraagd. Eind augustus wordt Keerpunt gecontracteerd voor het afleggen van bedrijfsbezoeken in de sector met algemene adviseurs. Keerpunt zal voor specialistisch advies gebruikmaken van de diensten van vhp Ergonomie.

⁸ BBC-notulen 25 mei 2004.

In het najaar van 2004 is er een aantal personele wisselingen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties. In het najaar van 2004 trad een nieuwe directeur aan bij de VBZ. Per november 2004 nam deze zitting in de BBC. De bestuurder van FNV Bondgenoten ging met pensioen. Een collega heeft zijn taken overgenomen. Ook bij De Unie wisselde de bestuurder medio 2004.

In februari 2005 werd bekend dat de projectleider van het convenant (bij COZI) per mei 2005 zou stoppen. De BBC besloot daarop bij Actor een offerte aan te vragen om het projectleiderschap voor de resterende convenantperiode over te nemen. Dit was de derde nieuwe projectleider in de eerste anderhalf jaar van het convenant. De eerste projectleider was werkzaam van december 2003 tot juni 2004, de tweede van juni 2004 tot mei 2005. Beiden waren werkzaam bij VBZ.

In februari 2005 constateerde de BBC dat het convenant nog onvoldoende leefde in brede kring. Hierop belegde de BBC in maart een extra vergadering om door te spreken over eventueel extra te nemen acties.

4.1.4 Doorstartfase

De doorstartfase startte in mei 2005 toen Actor de projectleiding van het convenant weer op zich nam. Een groot aantal van de instrumenten voor de aanpak van RSI en fysieke belasting waren inmiddels beschikbaar voor de sector. Ook hadden de adviseurs van Keerpunt de eerste bedrijven bezocht om het arboconvenant onder de aandacht te brengen.

In november 2005 werd Arbo Unie gevraagd een aangepaste offerte uit te brengen voor de opzet van een Kennis- en Expertisecentrum. In februari 2006 keurde de BBC hun voorstel goed. Arbo Unie kreeg de opdracht om een kennis- en expertisecentrum op te zetten voor een periode van twee jaar onder de naam Arbo-adviespunt. De opdracht bestond uit twee delen: een helpdesk opzetten voor de sector en zorgdragen voor kennisontwikkeling over arbeidsomstandigheden in de sector door informatieverzameling en -verspreiding. Na deze twee jaar is het de bedoeling dat alle kennis en informatie wordt overgedragen aan COZI.

Ook werden in de doorstartfase beleidsondersteunende producten en diensten voor de aanpak van verzuim en verbetering van arbeidsomstandigheden alsnog gerealiseerd. De producten 'verzuimgids', de 'inkoopgids externe adviseurs' en de 'rekenscan kosten en baten van arbo en verzuim' werden beschikbaar voor de sector. Volgens het Plan van Aanpak zouden die reeds in 2004 en 2005 moeten zijn opgeleverd.

In december 2005 gaf de BBC Actor opdracht voor de aanpassing van de checklist voor de briefing van uitzendkrachten bij de start van hun werkzaamheden in de sector. Daarnaast uitte de BBC haar ontevredenheid over de rol van het communicatiebureau bij de totstandkoming van het communicatiejaarplan 2006. Naar hun mening moesten zichzelf met de ideeën komen en bracht

het communicatiebureau zelf weinig in. Of dit heeft geresulteerd in een andere werkwijze van het communicatiebureau is verder niet bekend geworden in dit onderzoek. Wel is een aantal communicatieactiviteiten buiten het Plan van Aanpak geïnitieerd.

In maart en april 2006 organiseerde het arboconvenant vier regionale bijeenkomsten voor de bedrijven, genaamd de 'Arbotour'. Met deze bijeenkomsten wilde de BBC het arboconvenant nogmaals onder de aandacht brengen. Ook dienden de bijeenkomsten voor het informeren van de sector over aanstaande inspecties van de Arbeidsinspectie in de sector. De Arbeidsinspectie hield op de bijeenkomsten ook een presentatie.

Op 1 juli 2006 eindigde officieel het arboconvenant. De BBC-bijeenkomsten werden echter voortgezet tot na de eindevaluatie van het convenant. In de periode na 1 juli 2006 heeft de BBC gesproken over de borging van het convenant.

4.1.5 Conclusie procesverloop convenantperiode

Over het procesverloop van het convenant kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- De totstandkoming van het convenant startte eind 2001 toen de VBZ en de vakbonden voor het eerst spraken over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de sectoren. Op 23 april 2003 werd uiteindelijk de intentieverklaring getekend. Na uitvoering van een nulmeting en een onderzoek naar Stand van de Techniek werd op 5 december 2003 het arboconvenant afgesloten voor een periode van twee jaar en zeven maanden.
- De BBC is na het afsluiten van het convenant voortvarend gestart. Hierbij heeft men goed gebruikgemaakt van deskundigheid van specialisten. Vooral de bedrijven Humatix, vhp Ergonomie en ArboUnie zijn meermaals door de BBC ingehuurd voor de ontwikkeling van producten en diensten.
- De BBC streefde naar een hoge kwaliteit van producten en diensten. Veelal werden meerdere offertes aangevraagd voor producten en diensten. Alleen in uitzonderingsgevallen werden producten direct aanbesteed bij een bureau.
- De kernproducten van het convenant voor de aanpak van RSI, fysieke belasting, werkdruk en de branchespecifieke RI&E waren binnen tien maanden beschikbaar voor de sector. Ook was de huisstijl en het beeldmerk Tilly van het convenant toen klaar. Dit was ook het moment dat de kick-offbijeenkomst werd gehouden.
- De communicatie met de sector is met tien maanden relatief laat op gang gekomen. Dit komt vooral doordat relatief laat voor een communicatiebureau is gekozen. De BBC koos naast schriftelijke en digitale communicatie met de sector voor de inzet van arboadviseurs. Deze adviseurs gingen persoonlijk langs bij de bedrijven om het arboconvenant en de producten onder de aandacht te brengen. Dit heeft goed gewerkt. De meningen over het gekozen Tilly-beeldmerk lopen uiteen, men houdt ervan of vindt het vreselijk. De sector is echter wel goed bekend met Tilly.

- De drie wisselingen in het projectleiderschap in het eerste anderhalf jaar van het convenant hebben mogelijk een vertragend effect gehad op het procesverloop. Zo is de oplevering van beleidsondersteunende producten en diensten later geweest dan gepland. Hierdoor functioneert bijvoorbeeld het verzuimregistratiesysteem voor de sector niet voldoende. Ook de rekenscan waarmee werkgevers kunnen uitrekenen wat de baten kunnen zijn van verlaging van het verzuim, ergo een goed arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid, is laat gerealiseerd.
- De borging van het convenant is deels zeker gesteld door convenantafspraken vast te leggen in de cao. Het Arbo-adviespunt is vastgelegd voor twee jaar. Ook de website zal online blijven en de huidige producten zullen beschikbaar blijven en worden onderhouden.

4.2 Rollen en verwachtingen van convenantpartijen

Op verzoek van de BBC heeft Regioplan verder onderzoek gedaan naar de samenwerking in de convenantperiode tussen de VBZ, de vakbonden en het ministerie van SZW. Hiervoor is een krachtenveldanalyse⁹ uitgevoerd, waarmee 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, het draagvlak bij de achterban, 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 de uitvoering van het convenant en (3) de toekomst van het convenant.

4.2.1 Het begin van het convenant

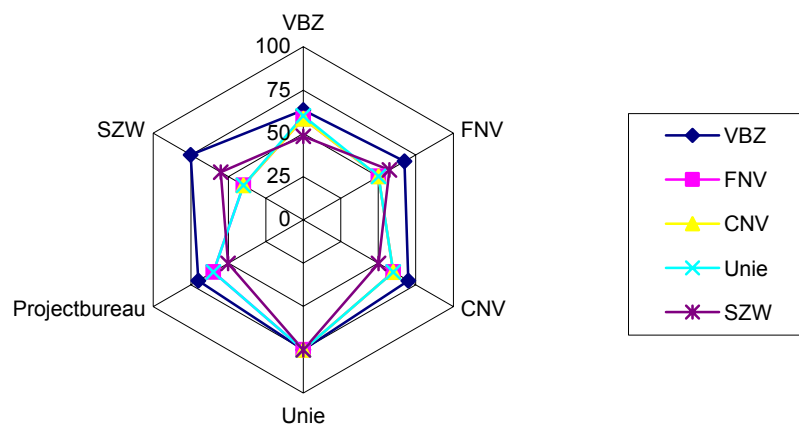
De posities van de convenantpartijen aan het begin van het convenant zijn af te leiden uit hun beeld van de arbeidsomstandigheden in de sector, het draagvlak bij de achterban bij de start en de verwachting van de resultaten. VBZ is het meest positief over de arbeidsomstandigheden in de sector. Zij onderkennen echter dat de situatie niet optimaal is, mede afgeleid uit de hoge WAO-instroom die de sector in 2002 liet zien. Zij geven echter ook aan dat de bedrijfsvoering verschillende belangrijke thema's heeft waarvan arbo er één is. Hierdoor moeten aandacht en middelen worden verdeeld. De vakbonden en het ministerie van SZW zijn minder positief over de arbeidsomstandigheden en hebben een

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

nagenoeg gelijke score. Het ministerie geeft aan dat buiten de gekozen thema's van het arboconvenant ook andere onderwerpen op termijn de aandacht verdienen, bijvoorbeeld geluid en stof.

Het beeld van de arbeidsomstandigheden in de sector dat de convenantpartijen hadden bij aanvang van het convenant is weergegeven in figuur 4.1. Een hoge score betekent een positief beeld, een lage score betekent een negatief beeld. In figuur 4.2 staan de gemiddelde scores per partij bij dit onderwerp.

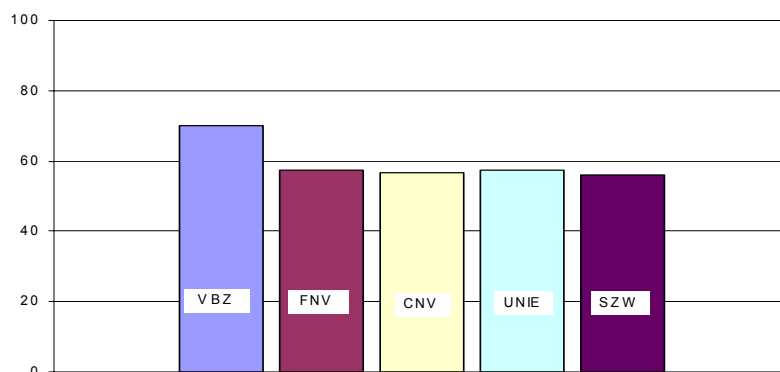
Figuur 4.1 Beeld vooraf van arbeidsomstandigheden in de branche



Leeswijzer: op de hoeken in figuur 4.1 staan de actoren. Hun oordeel wordt weergegeven door een punt tussen 0 en 100. (0 = heel negatief beeld; 100 = heel positief beeld). De **donkerblauwe lijn** geeft het oordeel van een ieder over VBZ. Naarmate deze lijn meer naar 'buiten' ligt, is men positiever. Op de **roze lijn** staan de oordelen over de FNV Bondgenoten en op de **gele** het CNV BedrijvenBond¹⁰ en **lichtblauw** De Unie. Het ministerie van SZW is weergegeven met de **paarse lijn**. Zichtbaar is dat volgens alle partijen de VBZ het meest positieve beeld had (= de buitenste donkerblauwe lijn). Het beeld van de vakbonden en SZW is volgens de partijen afwisselend het minst positief (= de binnenste lijnen).

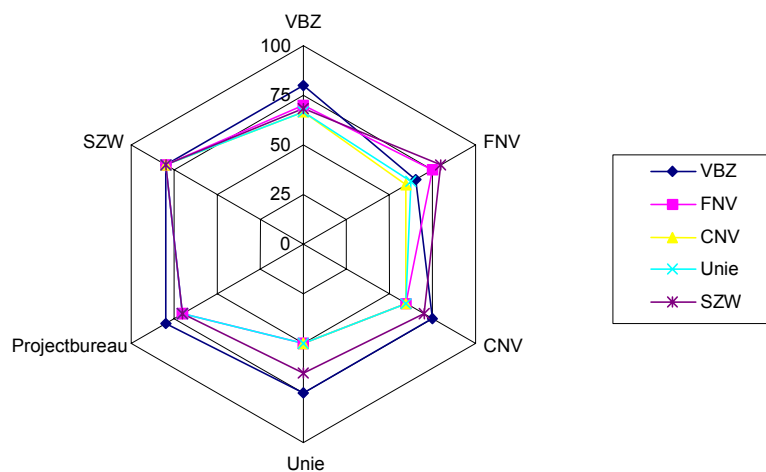
¹⁰ We spreken hier van FNV en CNV en dit is ook zo weergegeven in de figuren. Het gaat hier om FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond en niet om de centrales.

Figuur 4.2 Gemiddelde scores bij 'beeld vooraf van arbeidsomstandigheden in de sector (eigen en andere partijen)

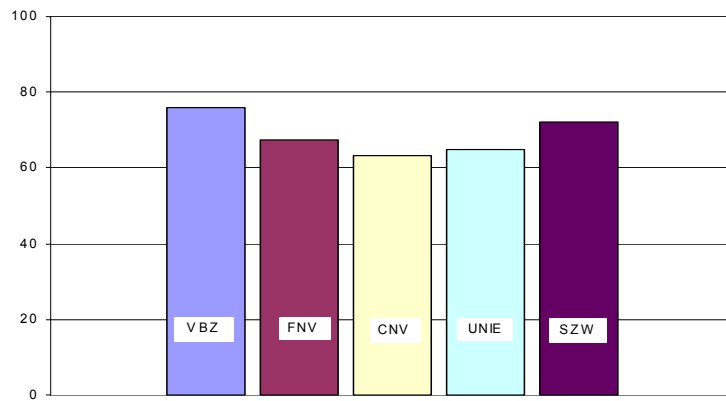


VBZ en het ministerie van SZW hadden de hoogste verwachting van het resultaat van het convenant (figuur 4.3 en 4.4). De verwachtingen van de vakbonden, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie, waren iets lager. De partijen geven in hun toelichting op de scores aan dat er vanaf de start bij iedereen een positieve grondhouding was om het convenant tot een succes te maken. Men was van mening dat alleen een goede samenwerking tot goede resultaten zou leiden. In figuur 4.3 zijn de geschatte verwachtingen van de convenantpartijen weergegeven. In figuur 4.4 staan de gemiddelde scores.

Figuur 4.3 Verwachte resultaat



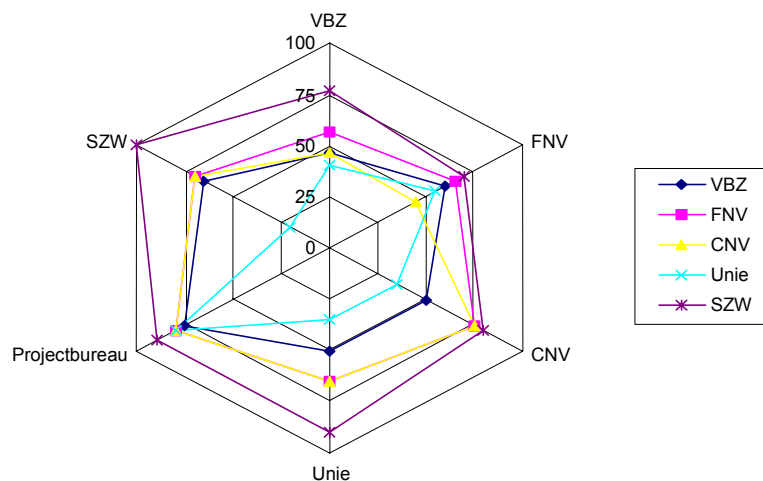
Figuur 4.4 Gemiddelde scores ‘verwachte resultaat’



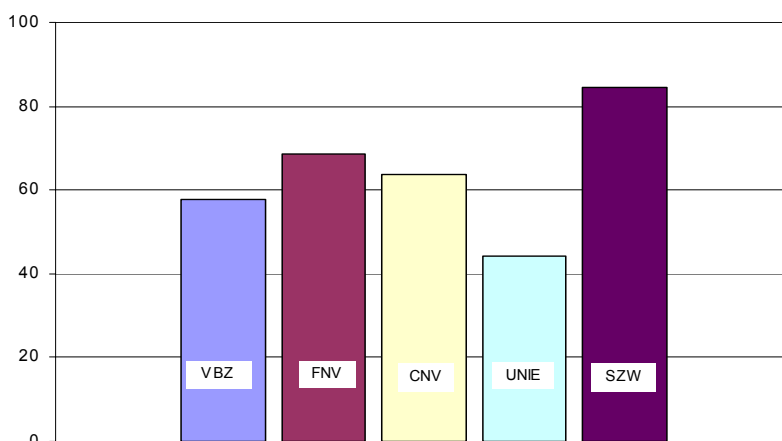
Het ministerie van SZW had bij de start van het convenant het grootste draagvlak bij de achterban. Het draagvlak van FNV Bondgenoten en CNV Bedrijven-Bond kwam op de tweede en derde plaats. Het draagvlak onder de achterban van VBZ was lager en komt op een vierde plaats. VBZ verklaart dit doordat de bedrijven afwachtend waren voor initiatieven die voor hun gevoel van bovenaf werden opgelegd. Ook speelde volgens VBZ hun toenmalige positie en imago in de sector een rol. Dit is nu beter dan in de beginperiode van het convenant, aldus VBZ. De Unie had volgens de partijen het laagste draagvlak bij zijn achterban.

In figuur 4.5 is het geschatte draagvlak onder de respectievelijke achterbanen bij de start van het convenant weergegeven. In figuur 4.6 staan de gemiddelde scores.

Figuur 4.5 Draagvlak onder achterban bij start van het convenant



Figuur 4.6 Gemiddelde scores 'draagvlak onder achterban bij start'



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

4.2.2 De invloed op de uitvoering van het convenant

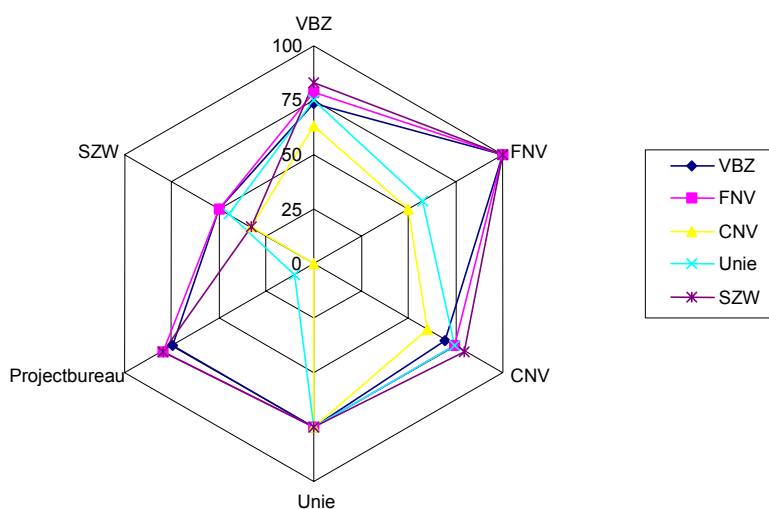
Om de verhoudingen in het verloop van het convenant in beeld te brengen, is aan alle betrokken partijen gevraagd een schatting te geven van de invloed van partijen op de belangrijke beslissingen in het convenant en ook een eindoordeel te geven over het bereikte resultaat. Van de convenantpartijen hebben het ministerie van SZW en FNV Bondgenoten de meeste invloed gehad op de uitvoering van het convenant. Dit kwam mede doordat zij de meeste inhoudelijke deskundigheid bezaten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de vertegenwoordiger van het ministerie van SZW voorzitter was van de BBC. De partijen geven in hun toelichting aan dat ook de externe projectleider vanwege zijn inhoudelijke kennis veel invloed had op de uitvoering.

VBZ had aan het eind van het convenant ongeveer een gelijke invloed als FNV Bondgenoten en het ministerie van SZW. Hierbij is door partijen een duidelijk verschil tussen de beginfase en de eindfase aangegeven. Volgens het ministerie van SZW en VBZ zelf kwam de invloed van VBZ in de beginperiode doordat zij beslissingen vertraagden, bijvoorbeeld als ze de gevolgen niet konden overzien. De invloed van VBZ kwam later doordat zij ook activiteiten van het convenant actief onder de aandacht brachten en uitventten in de sector. Ook geven het ministerie van SZW en FNV Bondgenoten aan dat de vertegenwoordigers van bedrijven die namens VBZ in de BBC zaten een toegevoegde waarde hadden bij het nemen van besluiten. Zij brachten actuele praktijkervaring van de werkvloer mee.

Beleidsbeslissingen werden altijd door de voltallige BBC genomen. Alle partijen konden in principe evenveel invloed uitoefenen. De invloed van de vakbonden CNV BedrijvenBond en de Unie was echter lager. Bij CNV BedrijvenBond doordat de vertegenwoordiger zich liet vertegenwoordigen door FNV Bondgenoten

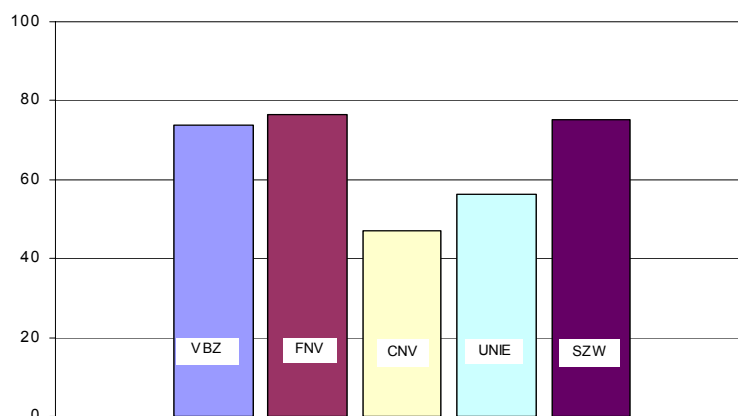
en zelf niet aanwezig was. Naar de mening van de overige partijen was de invloed van de Unie lager doordat hun achterban relatief klein is. De figuren 4.7 en 4.8 geven grafisch de invloed op de belangrijke beslissingen weer.

Figuur 4.7 Invloed op belangrijke beslissingen in de uitvoering



Leeswijzer: indien een lijn in het nulpunt staat, betekent dit dat er geen score voor die partij is gegeven door één van de partijen.

Figuur 4.8 Gemiddelde scores invloed op belangrijke beslissingen in de uitvoering



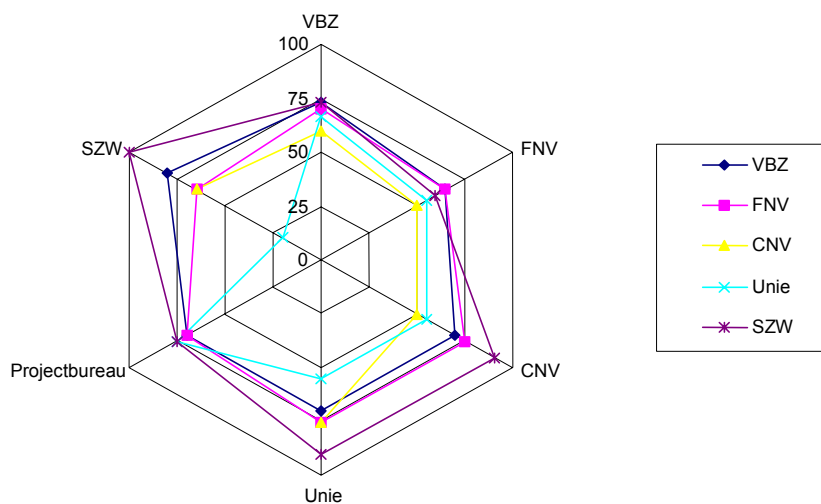
Ook is aan de convenantpartijen gevraagd een schatting te geven van de toekomstige bereidheid te blijven investeren in verbetering van de arbeidsomstandigheden. Dit is hierna uitgewerkt.

4.2.3 Toekomst van het convenant

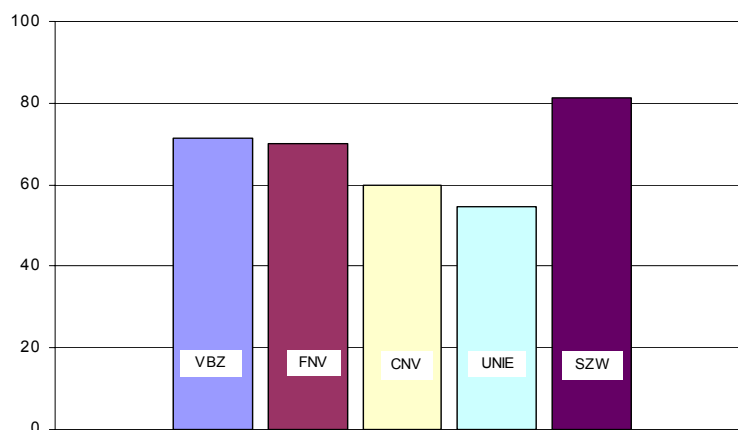
Voor de toekomst van het convenant zijn het ontwikkelde draagvlak bij de achterban en de bereidheid van partijen om te blijven investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de sector van belang.

Volgens het ministerie van SZW zelf en volgens CNV BedrijvenBond en De Unie is het draagvlak voor verbetering van arbeidsomstandigheden bij het ministerie van SZW onverminderd hoog, maar is er geen budget meer beschikbaar. VBZ en FNV Bondgenoten denken dat dit toch een indicatie is dat het draagvlak bij het ministerie is gedaald. Het draagvlak bij de achterban van VBZ is toegenomen sinds de start. De proactieve opstelling van VBZ in het convenant en richting bedrijven heeft hier volgens de partijen aan bijgedragen. Het draagvlak onder de achterban van FNV Bondgenoten is ongeveer gelijk gebleven volgens de partijen. VBZ denkt dat het draagvlak onder de achterban van FNV Bondgenoten afneemt. Dit zou volgens de VBZ komen doordat FNV-leden vinden dat de ontwikkelingen in de sector naar aanleiding van het convenant te langzaam gaan. Het draagvlak onder de achterban van CNV BedrijvenBond is ook licht afgenomen. Volgens de vertegenwoordiger is dat ook doordat hijzelf minder tijd beschikbaar heeft voor het benaderen van zijn achterban. Het draagvlak van De Unie is volgens de partijen licht gestegen gedurende de looptijd. Zie voor een grafische weergave de figuren 4.9 en 4.10.

Figuur 4.9 Ontwikkelde draagvlak bij achterban gedurende het convenant

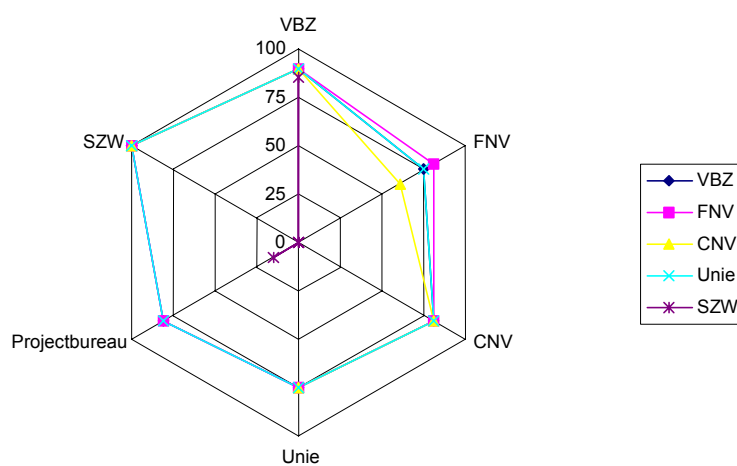


Figuur 4.10 Gemiddelde scores bij 'ontwikkelde draagvlak bij achterban'

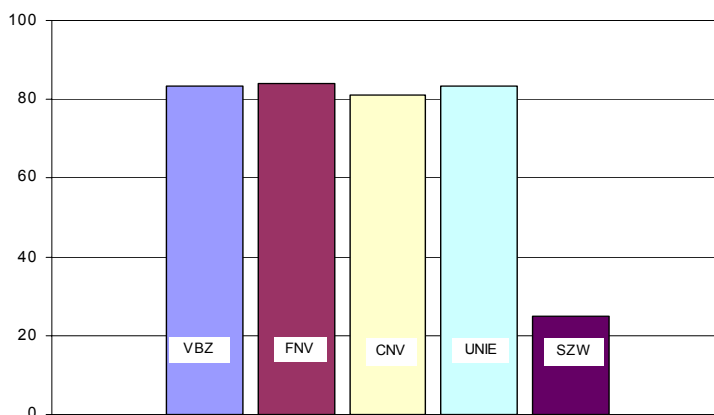


De VBZ en de vakbonden hebben naar inschatting van alle partijen ongeveer gelijke intenties voor het vervolg van het convenant. Alleen het ministerie van SZW is volgens de partijen niet langer bereid te investeren in voortzetting van het convenant. (zie figuren 4.11 en 4.12).

Figuur 4.11 Bereidheid om te blijven investeren in verbetering arbeidsomstandigheden



Figuur 4.12 Gemiddelde scores bij 'bereidheid om te blijven investeren'



4.2.4 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 drie conclusies te trekken:

- Allereerst kan worden geconcludeerd dat er een goede relatie is tussen VBZ, de vakbonden en het ministerie van SZW. De partijen geven aan dat alle partijen vanaf de start een positieve grondhouding hebben aangenomen die zorgde voor een prettige en constructieve samenwerking.
- De tweede conclusie is dat het ministerie van SZW, FNV Bondgenoten en de externe projectleider relatief veel (positieve) invloed hadden op de uitvoering van het convenant door hun inhoudelijke kennis. De invloed van VBZ lag vooral ook in hun aanjagende rol richting bedrijven. Eind 2006 hebben alle partijen een gelijkwaardige invloed op de ontwikkeling en uitvoering van het convenant.
- De derde conclusie is dat de bereidheid om een vervolg te geven aan het convenant groot is bij VBZ en de vakbonden. Het draagvlak bij de achterban voor het convenant is nog steeds relatief hoog en voor VBZ zelfs gegroeid. Ook geven VBZ en de vakbonden zelf aan het convenant te willen doorzetten. Alleen de bereidheid van het ministerie van SZW om het convenant voort te zetten is afwezig. Het ministerie van SZW wil het vormgeven van het arbeidsomstandighedenbeleid overgeven aan werkgevers en werknemers zonder daar zelf een actief participerende rol in te spelen.

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

4.3 Toekomst van het convenant

VBZ en de vakbonden hebben een deel van het convenant vastgelegd in de CAO. Zo ligt het bestaan van het Arbo-adviespunt voor twee jaar vast. De website zal online blijven en de huidige producten worden onderhouden. Ook is de Arbo CAO ge-avv'd zodat die van toepassing is op alle bedrijven in de sector.

VBZ en de vakbonden onderkennen het belang van een projectleider in het vervolgtraject. Deze is niet beschikbaar vanuit COZI, VBZ of de vakbonden. Sociale partners hebben besloten om de huidige externe projectleider in te blijven huren.

De resultaten van de effectevaluatie tonen dat het aantal klachten over RSI, fysieke belasting en werkdruk niet of nauwelijks zijn gedaald. Het blijft dus belangrijk om binnen bedrijven te zoeken naar oplossingen om repeterende bewegingen en fysieke en psychosociale overbelasting te verminderen. De bestaande instrumenten zijn nog lang niet door alle bedrijven geïmplementeerd.

De hoge bekendheid van het arboconvenant en de instrumenten is een eerste al gezette stap. De volgende stap is te komen tot gedragsverandering bij werkgevers en werknemers om ook daadwerkelijk de eigen arbeidsomstandigheden te verbeteren.

In de werkgevers- en werknemersenquête is gevraagd welke maatregelen de respondenten willen behouden voor de toekomst. De maatregelen die werkgevers en werknemers het meest noemen zijn: de website, de WerkWijzer, het oplossingenboek en de Quick Scan Werkdruk. Daarnaast noemen de werkgevers ook de digitale branche-RI&E en de Arbotour. De werknemers zien de cursus preventiemedewerker en de training voor OR-leden graag behouden worden in de toekomst. In onderstaande tabel staat een overzicht.

Tabel 4.1 Rangorde van instrumenten die moeten worden gehandhaafd

Nr.	Werknemers	Werkgevers
1	Website: dat werkt wel zo lekker (www.datwerktwelzolekker.nl)	Digitale branche RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)
2	WerkWijzer (RSI en lichamelijke belasting)	Website: dat werkt wel zo lekker (www.datwerktwelzolekker.nl)
3	Oplossingenboek voor RSI en lichamelijke belasting	WerkWijzer (RSI en lichamelijke belasting)
4	Cursus preventiemedewerker	Quick Scan Werkdruk
5	Training OR-leden, leden VGWM-commissie of PVT	Oplossingenboek voor RSI en lichamelijke belasting
6	Quick Scan Werkdruk	Bijeenkomsten voor bedrijven ('Arbotour'), OR / PVT en kaderleden
7	Bijeenkomsten voor bedrijven ('Arbotour'), OR / PVT en kaderleden	Cursus preventiemedewerker

Nr.	Werknemers	Werkgevers
8	Allroundadviseurs voor arbozaken	Allround adviseurs voor arbozaken
9	Verzuimgids en afzonderlijk verzuimprotocol	Verzuimgids en afzonderlijk verzuimprotocol
10	Digitale branche RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)	Training OR-leden, leden VGWM-commissie of PVT
11	Rekenscan kosten en baten van arbo en verzuim	Rekenscan kosten en baten van arbo en verzuim
12	Branchespecifieke beeldscherm-tachograaf	Inkoopgids externe adviseurs
13	Inkoopgids externe adviseurs	Branchespecifieke beeldscherm-tachograaf

4.4 Conclusies procesevaluatie

Op grond van de procesevaluatie kunnen de volgende drie conclusies worden getrokken:

- Ten eerste heeft het convenant een voortvarende start gekend na ondertekening van het arboconvenant. Na twee maanden werden al de eerste bedrijven ingehuurd voor de ontwikkeling van enkele kerninstrumenten van het convenant. Door wisselingen in het projectleiderschap in de eerste anderhalf jaar is die snelheid niet vastgehouden. Dit heeft er onder meer toe geleid dat de communicatie met bedrijven pas laat op gang kwam. Pas met het aanstellen van de derde projectleider kwam er weer snelheid in het convenant.
- De tweede conclusie is dat de samenwerking tussen de convenantpartijen goed is geweest. De BBC als geheel had veel inhoudelijke deskundigheid. Die zat deels bij de FNV Bondgenoten, het ministerie van SZW en de projectleider. De samenstelling van de werkgeversdelegatie met mensen van VBZ en vertegenwoordigers van bedrijven uit de sector voegde daar de praktische visie vanuit een werkgever aan toe. Dit heeft onder meer geresulteerd in praktische producten die dicht op de belevingswereld van de werkgevers staan.
- De derde conclusie is dat VBZ en de vakbonden willen doorgaan met het convenant en bereid zijn hiervoor te investeren. Afspraken hiertoe zijn al vastgelegd in de CAO. Het ministerie van SZW zal geen financiële en actieve inhoudelijke bijdrage meer leveren aan het convenant in de toekomst.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Responsverantwoording

De eindevaluatie van het arboconvenant Koek en Snoep bestaat uit twee onderdelen, een effectevaluatie en een procesevaluatie.

Effectevaluatie

Voor de effectevaluatie zijn circa 12.000 enquêtes verstuurd aan de werknemers in de sector. De werknemers die in het afgelopen jaar zes weken of langer verzuimd hadden, kregen een vragenlijst waarin ook vragen omtrent re-integratie waren opgenomen. Werknemers die niet langdurig verzuimd hadden, kregen de standaardvragenlijst. De werknemersenquête is verstuurd door het UWV naar het privéadres van de werknemer. Daarnaast heeft Regioplan 216 enquêtes verstuurd aan werkgevers in de sector. Dit werkgeversadressenbestand was aangeleverd door de BBC en is ook gecontroleerd door UWV.

Twee weken na verzending van de vragenlijsten is aan alle werknemers en werkgevers een reminder verstuurd. Bij deze reminder was ook een verkorte vragenlijst van één pagina A4 gevoegd met een selectie van de vragenlijsten uit de standaardenquêtes. Doel hiervan was de werknemers en werkgevers die geen tijd (of zin) hadden om de gehele vragenlijst in te vullen toch enige oordelen te laten geven over de arbeidsomstandigheden in de sector en het arboconvenant. Ook hier kon men ervoor kiezen de vragenlijst digitaal in te vullen.

Alle schriftelijk ingevulde (anonieme) enquêtes zijn door de respondenten geretourneerd aan Regioplan via een antwoordenvolp. Ook is de werknemers en werkgevers de mogelijkheid geboden de enquêtes anoniem online in te vullen. De digitale vragenlijsten waren toegankelijk via de websites van het arboconvenant en van Regioplan. Een verdeling van de respons staat in onderstaande tabel.

Tabel B1 Respons 2006

Type vragenlijst	Werknemers		Totaal werknemers	Werkgevers
	Zonder re-integratie-vragen	Met re-integratie-vragen		
Schriftelijke gewoon	1371	64	1435	18
Digitaal gewoon	366	28	394	29
Schriftelijk verkort	1158	73	1231	- ¹
Digitaal verkort	79	3	82	31
<i>Totaal</i>	<i>2974</i>	<i>168</i>	<i>3142</i>	<i>78</i>

¹ Er was een klein aantal verkorte schriftelijke werkgeversenquêtes ontvangen. Deze zijn door Regioplan alsnog digitaal ingevuld.

Van de retour ontvangen werkgeversenquêtes kwam 45 procent van de bedrijven uit de koeksector, 54 procent uit de snoepsector en 1 procent viel onder beide sectoren. De onderverdeling van de respons op de werknemersenquête naar sector, leeftijdscategorie en geslacht staat in onderstaande tabel.

Tabel B2 Onderverdeling respons werknemersenquête 2006 en de werkelijke situatie in de sector

	Respons	Werkelijke populatie in sector
Sector		
Koek	48%	59%
Snoep	49%	41%
Koek & Snoep	3%	nb
Leeftijd		
<25 jaar	5%	11%
25-34 jaar	20%	22%
35-44 jaar	33%	33%
45-54 jaar	29%	24%
55 jaar en ouder	14%	10%
Geslacht		
Vrouw	39%	37%
Man	61%	63%

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de verhoudingen tussen de sectoren en de leeftijdscategorieën voor de respons op de werknemersenquête afwijkt van de werkelijke populatieverhoudingen in de sectoren. Daarom is bij de analyse van de enquêteresultaten een weging toegepast. De in dit rapport gepresenteerde resultaten zijn hierdoor representatief voor de gehele sector.

Voor de effectevaluatie hebben de onderzoekers ook zes bedrijfsbezoeken afgelegd bij bedrijven: drie bij snoepfabrikanten, twee bij koekfabrikanten en één bij een chocoladefabrikant. De bedrijfsbezoeken verschaften kwalitatieve informatie, die de onderzoekers hebben gebruikt bij de analyse en interpretatie van de behaalde resultaten van het convenant. Tijdens de bezoeken zijn face-to-face-interviews gehouden met een lid van het management, de arbocoördinator, één à twee leidinggevenden en een OR-vertegenwoordiger. In de interviews kwamen de volgende onderwerpen aan bod: de bekendheid met en het gebruik van het arboconvenant, en de implementatie van het eigen arbobeleid.

Procesevaluatie

Voor de procesevaluatie zijn face-to-face-interviews gehouden met alle BBC-leden en de extern projectleider. De volgende partijen hadden zitting in de BBC:

- het ministerie van SZW;
- de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie (VBZ);
- FNV Bondgenoten;
- CNV BedrijvenBond;
- De Unie;
- Actor (extern projectleider).

Ook zijn telefonische interviews gehouden met een vertegenwoordiger van de Arbeidsinspectie en met drie personen van de ArboUnie, die nauw betrokken waren bij het ontwikkelen van diverse producten.

BIJLAGE 2

Doelstellingen Arboconvenant Koek en Snoep

De BBC-partijen hadden zich met betrekking tot het beoogde effect van het convenant het volgende ten doel gesteld:

- a) de risicopopulatie RSI-klachten uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste twintig procent;
- b) de risicopopulatie voor lichamelijke overbelasting uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste dertig procent;
- c) het aantal werknemers dat aangeeft beperkingen te ondervinden door RSI uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste vijftien procent;
- d) het aantal werknemers dat is blootgesteld aan een te hoge werkdruk uiterlijk op 1 juli 2006 te reduceren met ten minste twintig procent;
- e) het ziekteverzuim uiterlijk 1 juli 2006 te reduceren met ten minste vijftien procent op basis van de verzuimcijfers 2003;
- f) de instroom in de WAO uiterlijk 1 juli 2006 te reduceren met ten minste vijftientwintig procent op basis van de instroomcijfers 2002.

Bij de realisatie van het onder a t/m d genoemde is de nulmeting Arbeidsomstandigheden in de sectoren Koek en Snoep (juli 2003) steeds de uitgangssituatie.

Onderzoeksvragen

Voor de evaluatie moeten de volgende onderzoeksvragen worden beantwoord:

1. Doelbereik. Zijn de kwantitatieve doelstellingen zoals vastgelegd in het arboconvenant, gehaald? (Welke effecten zijn nog te verwachten?) We willen speciale aandacht schenken aan de intentiefase: hoe zijn de doelstellingen geformuleerd? Hoe reëel waren de doelstellingen? Was de relatie tussen doelstellingen en maatregelen voldoende duidelijk?
2. Realisatie en bereik maatregelen. In welke mate zijn de maatregelen, uit het plan van aanpak of die later zijn toegevoegd, daadwerkelijk geïmplementeerd en in welke mate hebben deze maatregelen de werkvloer bereikt of zullen zij binnen afzienbare tijd de werkvloer bereiken? Hoe beoordeelt men de kwaliteit van de instrumenten? Om welke redenen hebben bedrijven wel of niet maatregelen geïmplementeerd?
3. Doelmatigheid. Hoe is de implementatie verlopen; wat zijn de succes- en faalfactoren?
4. Doeltreffendheid. In welke mate hebben de geïmplementeerde maatregelen daadwerkelijk bijgedragen aan het halen van de doelstellingen? Welke aspecten hebben een rol gespeeld bij het al dan niet halen van de doelstellingen (communicatie, soort maatregelen, relatie met andere afspraken in de sector, het bedrijfsniveau en externe ontwikkelingen zoals de veranderde wet- en regelgeving).

5. Verspreiding good practices. Welke activiteiten en producten zijn te bestempelen als good practices en zijn deze overdraagbaar (binnen en buiten de sector)? Hoe kan dit het best geschieden?
6. Duurzaamheid resultaten. Welke structurele voorzieningen zijn getroffen voor een duurzame doorwerking van de arbomaatregelen uit het arboconvenant? Hoe kunnen de maatregelen het beste worden geborgd? Speciale aandacht wordt gevraagd voor het borgen van kennis uit het arboconvenant.
7. Kosten versus baten. Wat heeft het arboconvenant gekost en wegen de opbrengsten hier geheel of gedeeltelijk tegenop?¹

¹ Op basis van het voor convenantevaluaties beschikbaar gestelde KPMG-model.

BIJLAGE 3

Toelichting bepalen risicogroepen

De mate waarin de kwantitatieve doelstellingen uit het arboconvenant Koek en Snoep zijn gerealiseerd, wordt bepaald door de risicopopulaties uit de nul- en eindmeting te vergelijken. Om risicopopulaties te bepalen zijn voor werkdruk, fysieke belasting en RSI schaalscores berekend en vergeleken met een grenswaarde. Iemand loopt een verhoogd risico op (uitval door) werkdruk, fysieke belasting of RSI als hij of zij in de enquête met de gegeven antwoorden boven de bijbehorende grenswaarde scoort.

In de Handleiding Monitor Arboconvenanten zijn rekenregels voor schaalscores en risicopopulaties vastgelegd. Deze bijlage geeft een samenvatting van de werkwijze. In deze rapportages zijn geen schaalscores opgenomen, omdat de kwantitatieve doelstellingen gericht zijn op risicopopulaties en de schaalscores in feite alleen worden gebruikt om de risicopopulatie te bepalen.

Schaalscores

Een schaalscore is de somwaarde van een aantal items of stellingen zoals opgenomen in de vragenlijst. In de Handleiding Monitor Arboconvenanten is opgenomen welke stellingen tot welke schaalscore behoren. De schalen in dit onderzoek lopen van 0 tot 100. Voor alle schalen geldt dat een hoge score negatief is in relatie tot het arbeidsrisico: een hoge score op bijvoorbeeld werkhoeveelheid betekent te veel werk. Schaalscores zijn geen percentages.

Grenswaarden

In de Handleiding Monitor Arboconvenanten zijn voor werkdruk en RSI grenswaarden opgenomen. Als een respondent een schaalscore heeft op een bepaald arbeidsrisico dat hoger is dan de grenswaarde, dan wordt verondersteld dat iemand een verhoogd risico loopt op (uitval door) klachten.

In de onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de beschikbare schaalscores en grenswaarden.

Tabel B3-1 Schaalscores en grenswaarden

Naam schaal	Grenswaarde
Werktempo en werkhoeveelheid	57
Herstelbehoefte	54
Combinatie van werkdruk en werkstress: klachten	Voldoen aan grenswaarde
werkstress door werkdruk	werktempo & herstelbehoefte
Specifieke RSI-klachten	22,2
RSI-beperkingen (door klachten)	13,3

Voor fysieke belasting zijn geen schaalscores opgenomen zoals bij werkdruk en RSI. Wel zijn voor fysieke belasting enkele stellingen opgenomen die het mogelijk maken inzicht te krijgen in hoeverre iemand onder 'verzwarende om-

standigheden' moet tillen of dragen. Dit zijn stellingen zoals tillen in een ongemakkelijke houding of ver reiken met handen of armen.

Risicogroepen

Werknemers die een schaalscore hebben die boven de grenswaarde ligt, worden geacht een verhoogd risico op (uitval door) werkdruk of RSI-klachten te hebben. Alle werknemers met een verhoogd risico tezamen noemen we de risicogroep. In bijlage 7 zijn tabellen opgenomen die een overzicht geven van de risicogroepen voor werkdruk, RSI-klachten en RSI-beperkingen, opgesplitst naar achtergrondkenmerken.

BIJLAGE 4
Maatregelmatrix Arboconvenant Koek en Snoep
Stand van zaken op peildatum 1 juli 2006

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Uitvoerder(s)	Planning	Realisatie	Frequentie	Status	Resultaat bekendheid ¹	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend	Opmerkingen
Communicatie										
Website (www.datwerktwel zolekker.nl)			Opzet: DST Onderhoud: COZI/Project- leiding	Binnen een jaar online	Ja	Continu	Online	Werkgevers 90%, werknemers 28%	Werkgevers 81%, werknemers 28%	
Brieven over nieuwe producten / instrumenten			DST/Project- leiding	Periodiek	Ja			Werkgevers 88%, werknemers 28%	Werkgevers 65%, werknemers 34%	
Tilly e-mails over nieuwe producten			COZI/Project- leiding	Periodiek	Ja					
Inrichting helpdesk			ArboUnie		15 april 2006 Arbo- adviespunt	Continu				
Kennis- en expertisecentrum	Ja	Binnen drie jaar na instelling project- organisatie uitgroeien tot hét centrum voor arbeidsomstandig- heden in de branche Koek en Snoep	ArboUnie	Voor december 2007	15 april 2006 Arbo- adviespunt	Continu				= Arbo-adviespunt

¹ De resultaten voor bekendheid en toegepast/gelezen komen uit de werkgever- en werknemerenquête 2006.

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Uitvoerder(s)	Planning	Realisatie	Frequentie	Status	Resultaat bekendheid ¹	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend	Opmerkingen
Inrichting van een re-integratiepunt	Ja				Nee		In discussie voor periode na het convenant			
Allroundadviseurs voor arbozaken (gratis)			Keerpunt (met ondersteuning specialisten VHP)		2004, 2005 en 2006			Werkgevers 80%, werknemers 22%	104 bedrijven bezocht. ² Werkgevers 41%, werknemers 6% ³	
Bijeenkomsten en cursussen					2004, 2005 en 2006					
Arbotour	Nee		COZI /projectleiding		2005 en 2006	4x		Werkgevers 88%, werknemers 23%	Werkgevers 49%, werknemers 23%	
Bijeenkomsten OR/PVT en kaderleden			Projectleiding met steun van Vakbonden		2005 en 2006	2x				
Klankbordgroepen			Divers		Per instrument of product					
Training OR-leden, leden VGWM-commissie of PVT ('train de trainer')			Stavoor		Geen belangstelling voor trainingen		Werkboekje OR als alternatief	Werkgevers 75%, werknemers 36%	Werkgevers 33%, werknemers 7%	

² Volgens opgave van projectorganisatie.

³ volgens werkgevers- en werknemersenquête 2006.

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Uitvoerder(s)	Planning	Realisatie	Frequentie	Status	Resultaat bekendheid ¹	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend	Opmerkingen
Cursus preventie- medewerker			VHP		ja			Werkgevers 100%, werknemers 32%	Werkgevers 60%, werknemers 9%	NB. Preventiemedewerkers cursussen zijn de aangepaste versies van de afgesproken cursussen Werken met De WerkWijzer, P&O en Leidinggevend en Consulenten
Cursus werken met de WerkWijzer	Nee		VHP		Ja					
Instrumenten										
<i>Toolkit:</i>	Ja			21 september 2004	Ja, zie opmer- kingen					Niet fysiek uitgebracht, alleen per onderdeel en online
Branchespecifieke RI&E	Ja	Modulair opgezette RI&E in ieder geval betrekking hebbend op RSI, fysieke overbelasting en werkdruk. Bij de eerstvolgende actualisering van de RI&E zal een bedrijf gebruikmaken van de branchespecifieke RI&E.	ArboUnie (papier) en Humatix (digitaal)	1 oktober 2004	Oktober 2004	Continu	Online	Werkgevers 80%, werknemers 14%	Werkgevers 58%, werknemers 20%	Gebruik branche- specifieke RI&E wordt ook norm voor arbo- dienstverlening

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Uitvoerder(s)	Planning	Realisatie	Frequentie	Status	Resultaat bekendheid ¹	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend	Opmerkingen
WerkWijzer (RSI en lichamelijke belasting)	Ja	Digitale branchespecifieke werkwijzer waarmee het RSI-risico en de lichamelijke belasting van werknemers kunnen worden vastgesteld. Het mogelijk maken voor bedrijven om de eigen resultaten te vergelijken met die van andere bedrijven.	VHP (met ondersteuning Humatix)	1 juli 2004 klaar, voor 21 septem- ber 2004 openbaar, 1 juli 2005 evaluatie gebruik	Oktober 2004	Continu	Online	Werkgevers 91%, werknemers 42%	Werkgevers 60%, werknemers 19%	Te gebruiken in combinatie met het oplossingenboek voor RSI en lichamelijke belasting. Werkwijzer op te nemen in de RI&E.
Oplossingenboek voor RSI en lichamelijke belasting	Ja	Technische en organisatorische oplossingen evenals ergonomische richtlijnen die bedrijven kunnen nemen om RSI en lichamelijke overbelasting van hun werknemers te verminderen. Het oplossingenboek functioneert als catalogus voor bedrijven.		21 september 2004	Oktober 2004	Continu	Online	Werkgevers 63%, werknemers 14%	Werkgevers 36%, werknemers 12%	Onderhoud en vraagbaakfunctie door het Kennis- en Expertisecentrum.

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Uitvoerder(s)	Planning	Realisatie	Frequentie	Status	Resultaat bekendheid ¹	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend	Opmerkingen
Quick Scan Werkdruk	Ja	Verminderen van de blootstelling aan werkdruk door per afdeling de blootstelling aan te hoge werkdruk zichtbaar te maken, oorzaken aan te wijzen en richtingen voor maatregelen te geven. Het mogelijk maken voor bedrijven om de eigen resultaten te vergelijken met die van andere bedrijven.	Humatix (met ondersteuning FNV Bondgenoten)	1 juni 2004, per 1 juli 2005 evaluatie gebruik	November 2004	Continu	Online	Werkgevers 84%, werknemers 16%	Werkgevers 38%, werknemers 20%	
Oplossingenboek maatregelen werkdruk	Ja	Voorbeeldenboek, samengesteld obv antwoorden Quick Scans en Stand der Techniek, met goede maatregelen om werkdruk tegen te gaan.		Nader te bepalen	September 2006	Continu	Online	Niet in enquête opgenomen		Onderhoud en vraagbaakfunctie door het Kennis- en Expertisecentrum.
Eenduidig verzuimregistratiesysteem	Ja	Als onderdeel van quick scan verzuimontwikkeling eenduidige registratie obv PUV-methode.		1 maart 2004	Zie verzuimgids					In samenspraak met arbodiensten.

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Uitvoerder(s)	Planning	Realisatie	Frequentie	Status	Resultaat bekendheid ¹	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend	Opmerkingen
Verzuimgids	Ja	Op afdelingsniveau indicatie krijgen van stand van zaken met verzuim. Het mogelijk maken voor bedrijven om de eigen resultaten te vergelijken met die van andere bedrijven.	Humatix	21 september 2004	5 jan 2006	Continu	Online	Werkgevers 80%, werknemers 23%	Werkgevers 22%, werknemers 16%	= quick scan verzuim.
Verzuimprotocol	Nee				Sept 2005	Continu	Online			Zie verzuimgids
Rekenscan kosten en baten van arbo en verzuim	Ja	Inzichtelijk maken hoe investeringen in arbobeleid zichzelf terugverdienen	ArboUnie/ Peer Consultancy	1 januari 2005	5 jan 2006	Continu	Online	Werkgevers 73%, werknemers 12%	Werkgevers 3%, werknemers 6%	= quick scan kosten-baten arbo en verzuim.
Branche specifieke Beeldscherm-tacho-graaf			Humatix		Eind 2005	Continu	Online	Werkgevers 58%, werknemers 7%	Werkgevers 26%, werknemers 10%	Humatix legde dit instrumentidee voor aan de BBC
Inkoopgids externe adviseurs	Ja	Standaardisering van inkoopcontracten en uitbrengen van brochure met best practices	KPMG (Humatix, zoekfunctie voor internet)	1 april 2004	10 maart 2006	Continu	Online	Werkgevers 44%, werknemers 7%	Werkgevers 12%, werknemers 3%	Ook aanschaf machines, ontwerp van werkplekken en functies en inkoop meubilair (PvA 3.1.5)
Norm voor arbocontracten, arbodienstverlening en inschakeling verzekeraars	Ja	In samenspraak met arbodiensten normen ontwikkelen waaraan de arbodienstverlening in de sector moet voldoen (intern en extern).	ArboUnie	1 juni 2004	Mei 2006					Drie mogelijkheden benoemd: 1] een SLA, 2] een lijst met kwaliteitseisen, 3] een voorbeeldcontract, 4] een checklist arbocontractering. Bedrijven moeten voor 1 augustus 2004 hun contracten sturen aan de projectorganisatie ter beoordeling.

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Uitvoerder(s)	Planning	Realisatie	Frequentie	Status	Resultaat bekendheid ¹	Resultaat toegepast / gelezen indien bekend	Opmerkingen
Opzetten mogelijkheden voor uitwisseling van goede voorbeelden	Ja	Goede voorbeelden in branche zo breed mogelijk bekendheid geven.		1 maart 2004	Nog niet					Bij inkoopgids staan best practices van toeleveranciers
Overig										
Specifieke activiteiten gericht op uitzendkrachten	Ja	Verbetering informatievoorziening over arbo aan uitzendkrachten in samenspraak van BBC Uitzendwezen		Geen	Nee, er komt een verwijzing op de website					Na onderzoek onder bedrijven en uitzendbureau heeft BBC geconcludeerd dat geen aanvullende activiteiten nodig zijn.
Kwaliteits- en selectiecriteria re-integratiebedrijven	Ja	Raamafspraken maken over de selectie en kwaliteitsborging van door bedrijven te contracteren re-integratiebedrijven		Geen	Nee, komt na het samenvoegen van beide cao's			Afspraken gemaakt in de cao's van Koek en Snoep.		

Instrumentenwijzer Gezond Werken

De Instrumentenwijzer Gezond Werken is een adviesmodel voor communicatie over veilig en gezond werken. Met deze wijzer kan worden bepaald welke maatregelen effectief zijn om de werknemers veilig en gezond te laten werken en kan de organisatie arbobeleid initiëren, ontwikkelen en invoeren. De Instrumentenwijzer is gebaseerd op een database waarin de onderzoeksresultaten naar arbeidsomstandighedenbeleid en -activiteiten zijn geordend naar onderwerpen en doelgroepen. Door deze informatie met elkaar te koppelen kan worden bepaald welke soort communicatie en welke activiteiten het meest effectief zijn als een organisatie het gedrag van de werknemers wil veranderen.

Met het beantwoorden van dertien vragen over doel, doelgroep, kennisniveau van de doelgroep over veilig en gezond werken en soort werkzaamheden, krijgt men een overzicht van de (voor die specifiek opgegeven doelgroep en gewenste gedraging) meest effectieve instrumenten en communicatiekanalen.

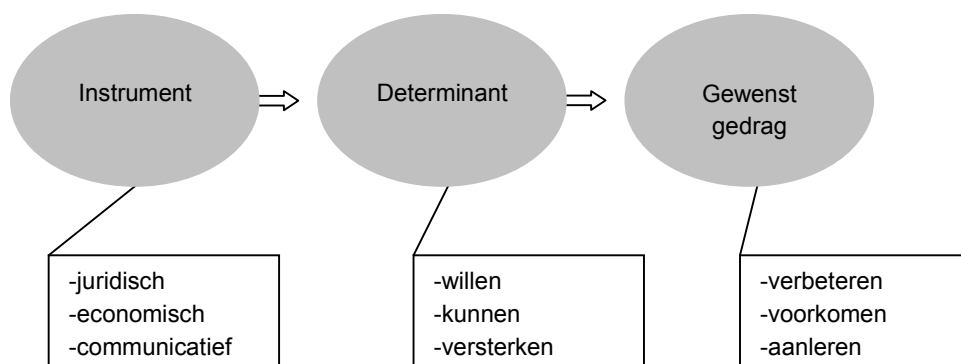
Bij de ontwikkeling van de Instrumentenwijzer zijn drie concepten samengekomen. Het AIDA-concept uit communicatietheorieën, de input/output-matrix van McGuire (Van Putte, 2001) en het Programmeringmodel van Egmond (2003). Elk concept levert een onderdeel voor de ontwikkelde instrumentenwijzer. AIDA brengt het onderscheid in de stappen tussen aandacht krijgen voor een thema en de daadwerkelijke gedragsverandering. De input/output-matrix levert het onderscheid tussen de rollen van zender, ontvanger, kanaal en boodschap in het communicatieproces. Het Programmeringmodel reikt de bepalende factoren aan waarmee een gedragsverandering tot stand kan worden gebracht. Egmond geeft daarbij ook een kosten-effectiviteitsinschatting. Bijvoorbeeld: met coaching is er een klein bereik, zijn er hoge kosten en is er een groot effect op het gedrag. Bij informatiebladen is er een groot bereik, weinig kosten en nauwelijks effect op het gedrag.

Om te komen tot een advies in de Instrumentenwijzer Gezond Werken zijn op grond van het onderzoek een aantal aannames gemaakt. De belangrijkste zijn de volgende:

- Gedrag van werknemers verandert in stappen. Allereerst heeft iemand *aandacht* voor een bepaald thema, vervolgens komt de *interesse*, waarbij hij meer wil weten over het thema. Bij de derde stap krijgt hij door de verzamelde kennis de *intentie* zijn gedrag te veranderen. Bij stap vier verandert men daadwerkelijk het eigen *gedrag* en is het voor een P&O'er zaak dit nieuwe goede gedrag te bevestigen en te verankeren.
- Het gedrag van een persoon wordt bepaald door verschillende aspecten (determinanten) zoals kennis, attitude, financiële middelen en feedback van collega's.

- Voor een groot aantal instrumenten is vastgesteld op welke aspecten die effect hebben. Zo heeft algemene communicatie vooral invloed op aandacht en interesse. Een persoonlijk advies beïnvloedt vooral de kennis en eigen effectiviteit.
- In een veranderingsproces is niet alleen het individu maar ook de omgeving (collega's en leidinggevendenden) belangrijk. Eerst zien we de koplopers (de innovators) het gedrag veranderen, gevolgd door vernieuwers, die graag in een vroeg stadium nieuwe dingen proberen en tot zich nemen (de 'early adopters'). Daarna volgen de voorlopers van de grote massa (de 'early majority'). Bij het bepalen van een communicatie- en gedragsplan voor arbo moet met deze groepen rekening worden gehouden, omdat elke groep op een andere wijze en met een andere boodschap moet worden benaderd.

Schematisch is de relatie tussen het advies van de Instrumentenwijzer en het gedrag:



De Instrumentenwijzer Gezond Werken geeft dus aanbevelingen of suggesties voor in te zetten instrumenten om het gedrag van de doelgroep te veranderen. Deze instrumenten kunnen 'juridisch' van aard zijn (bijvoorbeeld met regels en richtlijnen), 'economisch' (zoals straffen en belonen) en 'communicatief' (waaronder de soort boodschap en hoe de boodschap wordt overgebracht).

De aanbevolen instrumenten hebben invloed op de determinanten (de aspecten die van invloed zijn op gedrag), die zich op hun beurt richten op het *willen* van de doelgroep, het *kunnen* van de doelgroep (er dus ook daadwerkelijk toe in staat zijn, bijvoorbeeld qua kennis) en het *versterken* van het gewenste gedrag.

Het gewenste gedrag van werknemers in de organisatie kan worden bereikt en bestendigd door het huidige gedrag te verbeteren, ongewenst gedrag te voorkomen en nieuw gedrag aan te leren.

Kosten-batenanalyse

Voor de evaluatie van arboconvenanten heeft SZW door KPMG een apart rekeninstrument laten ontwikkelen.¹ Op basis van het KPMG-model is door Regioplan een kosten-batenanalyse uitgevoerd. Het model levert een schatting van de opbrengsten van een convenant. De opbrengsten worden uitgedrukt in een daling van het aantal zieken en WAO'ers. Een daling van het aantal zieken leidt tot lagere ziekteverzuimkosten. Het model berekent deze kosten bij aanvang en aan het einde van het convenant. Het doel van het model wordt wel omschreven als het (maximale) potentiële effect van arboconvenanten. Feitelijk worden alle opbrengsten, dat wil zeggen de afname van het productieverlies van zieke werknemers, toegeschreven aan het convenant.

De potentiële opbrengst van een verlaging van het ziekteverzuim

In deze bijlage berekenen we de opbrengsten van een verlaging van het ziekteverzuim. Het is noodzakelijk een aantal aannames te doen. We bespreken nu kort deze aannames en de toepasbaarheid ervan voor Koek en Snoep. De kostenberekeningsmethode die is gebruikt, is gebaseerd op de 'frictiekostenmethode'. Ziekte betekent (in termen van kosten-opbrengsten):

1. Ofwel: de werknemer zit ziek thuis, de werkgever betaalt door en zijn werk wordt niet gedaan.
2. Dan wel: de werknemer is ziek en wordt vervangen. De werkgever betaalt twee keer om één keer de productie te ontvangen.

In beide gevallen betaalt de werkgever te veel loon voor de productie die hij 'normaal gesproken' mag verwachten.

In de frictiekostenmethode wordt verondersteld dat de zieke werknemer een deel van de werkzaamheden op een later tijdstip inhaalt en dat collega's een deel van de werkzaamheden uitvoeren. De werkgever ontvangt dus toch een deel van de productie waarvoor hij loon heeft betaald. Voor een groot deel gebeurt dit op een later tijdstip, maar ook door de reservecapaciteit bij collega's aan te spreken. In de Koek en Snoep zien we dit laatste fenomeen gedeeltelijk ook. Ziekte van een werknemer verhoogt de druk op collega's.

Om het productieverlies te berekenen is het noodzakelijk over het geschetste proces een aantal aannames te maken. In het KPMG-model worden de volgende aannames gemaakt:

1. Bij ziekteverzuim wordt honderd procent van de brutoloon som doorbetaald (eerste jaar).
2. De totale directe kosten bestaan uit de brutoloon som + twintig procent (sociale werkgeverslasten).

¹ KPMG BEA (2004). *Rekeninstrumenten voor arboconvenanten*. Deventer: Reed Business Information.

3. De totale indirecte kosten bestaan uit dertig procent van de brutoloon som.
4. Vijftig procent van de productie wordt ingehaald en/of door collega's op-gevangen (oftewel 50% van de totale loonsom gaat voor de werkgever verloren).
5. Tachtig procent van de indirecte kosten tellen door tijdens het ziekteverzuim.

De berekening verloopt als volgt:

- De brutoloon som (L) (gemiddeld brutoloon per werknemer of totaal) wordt vermenigvuldigd met 1,2. Dit leidt tot de directe loonkosten (LD).
- De brutoloon som (L) wordt vermenigvuldigd met 0,3. Dit leidt tot de indirecte loonkosten (LI).
- Vervolgens wordt het productieverlies (KP) per medewerker berekend door de directe loonkosten LD met 0,5 te vermenigvuldigen (50% wordt weer ingehaald) en het resultaat hiervan op te tellen bij 0,8 keer de indirecte kosten (LI) (80% van de indirecte kosten tellen door). In formulevorm: $KP = 50\% LD + 80\% LI$.

KPMG heeft deze formule voor het berekenen van de kosten van verzuim opgesteld. We schatten in dat het voor een zieke werknemer in de Koek en Snoep (met name bij de productie en inpak) moeilijk is om op een later tijdstip de 'productie' in te halen. Mogelijk kunnen collega's zoals aangegeven gedeeltelijk het werk overnemen. Dit kan ertoe leiden dat de (loon)kosten van verzuim in deze branche mogelijk onder het KPMG-gemiddelde (50%) uitkomen. We kunnen hier op dit moment geen exacte uitspraken over doen (dit zou een apart onderzoek vereisen²). In onderstaande tabel wordt een overzicht voor de Koek en Snoep gegeven:

Tabel B6-1 Kosten van verzuim in Koek en Snoep

Ziekteverzuim (excl. zw) percentage t=0 (2004)		7,0
Ziekteverzuim (excl. zw) percentage t=1 (2005)		5,8
Werkzame personen (t=0 of gemiddeld) (2004)*		12.000
Werkzame personen (t=1 of gemiddeld) (2005)		12.000
Bruto loonsom per werknemer per jaar (basis)	€	21.500*
Zieke werknemers per jaar op t=0 % van totaal	(7% van 12.000)	840
Zieke werknemers per jaar op t=1 % van totaal	(5,8% van 12.000)	696
Verschil zieke werknemers per jaar t=0 minus t=1		144
KP=50%LD + 80% LI (KP t=0 minus KP t=1)	€	2,57 miljoen

* Gemiddelde Koek en Snoep opgave CAO-loonschalen.

** Berekening/aanpassing Regioplan van KPMG-model.

² Uit de bedrijfsbezoeken is wel duidelijk geworden dat dit sterk per bedrijf of productielijn verschilt. Veelal worden uitzendkrachten ingehuurd om zieke werknemers tijdelijk te vervangen. Dit werd gedaan om afspraken met opdrachtgevers na te komen.

De opbrengst van een verlaging van het ziekteverzuim (in termen van een lager productieverlies) komt volgens deze berekening op 2,57 miljoen euro uit. In de berekening gaan we ervan uit dat de opbrengsten van een verlaging van het ziekteverzuim in het laatste jaar (2005-2006) van het convenant worden gerealiseerd. Dit doen we omdat we aannemen dat pas na 2005 de meeste maatregelen effect hebben. Op dat moment zijn de meeste producten uitontwikkeld en kan er van een mogelijk effect worden gesproken. Voor alle duidelijkheid, de uitgangssituatie van het ziekteverzuim zoals vastgesteld in het convenant is zeven procent. Zoals beschreven in hoofdstuk 2 is de daling van het ziekteverzuim meer dan vijftien procent over de totale periode. Wij stellen dat mogelijke baten (of effecten) pas na die datum zichtbaar kunnen zijn geworden (de kost gaat voor de baat).

De potentiële opbrengst van een verlaging van de WAO-instroom

Vergelijkbaar met het KPMG-model voor ziekteverzuim is er ook een model voor WAO-instroom. Helaas kunnen wij op basis van de beschikbare gegevens geen berekening maken. Om deze reden zijn deze opbrengsten buiten beschouwing gelaten.

Kanttekening bij de berekening en interpretatie

De berekening van de opbrengst van een lager ziekteverzuim geldt als indicatief. We achten het van belang een aantal kanttekeningen te plaatsen, zodat men een juiste interpretatie van de resultaten van het convenant kan maken:

(1) De rol van het convenant. De potentiële opbrengst wordt in de berekening geheel toegeschreven aan het convenant. Dit leidt tot een overschatting van het effect van het convenant. Mede omdat het convenant zich in eerste instantie richtte op RSI, werkdruk en stress en fysieke belasting en dus op indirecte wijze het ziekteverzuim beïnvloedt. We hebben overwogen om alleen bedrijven mee te nemen die zich intensief met het convenant hebben bezig gehouden. De veronderstelling hierbij is dat bij deze bedrijven het effect van een verlaging van het ziekteverzuim 'directer' aan het convenant kan worden toegeschreven. Maar ook dan blijft de vraag in welke mate een lager ziekteverzuim aan het convenant kan worden toegerekend. Om die reden hebben we afgezien van een dergelijke uitsplitsing.

(2) De ziekteverzuimcijfers. Bij de berekeningen wordt uitgegaan van een verlaging van het ziekteverzuimpercentage van zeven procent in 2003. Dit cijfer is minder bruikbaar, omdat een deel van de bedrijven de registratie nog niet op orde had. In de loop van het convenant is dit verbeterd. Maar ook nu zijn er nog verschillen en problemen bij de berekeningswijze.

(3) De kosten van ziekteverzuim. Aangegeven is al dat ziekte van medewerkers slechts gedeeltelijk leidt tot hogere kosten. Hierdoor heeft een verlaging van het ziekteverzuim minder effect op de mogelijke opbrengst. Momenteel ontbreken de cijfers om met nauwkeurigere aannames te werken.

BIJLAGE 7

Tabellen vergelijking risicogroepen

In deze bijlage zijn uitsplitsingen van arbeidsrisico's naar achtergrondkenmerken opgenomen. Tabel B7-1 geeft een overzicht van de respons naar achtergrondkenmerk voor zowel de nul- als de eindmeting. De tabellen B7-2 tot en met B7-7 geven een vergelijking van de risicogroepen voor werkdruk, fysieke belasting en RSI tussen de nul- en de eindmeting. In deze tabellen staat het percentage werknemers met een bepaald achtergrondkenmerk dat in een risicogroep valt. Bijvoorbeeld, 17,2 procent van de jongeren tot 25 jaar valt in 2006 in de risicogroep voor blootstelling aan werkdruk.

Tabel B7-1 Respons nul- en eindmeting

		2003		2006*	
		%	n	%	n
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	8%	323	11%	202
	25 tot en met 34 jaar	26%	1.099	22%	398
	35 tot en met 44 jaar	31%	1.291	32%	585
	45 tot en met 54 jaar	25%	1.071	24%	434
	55 jaar en ouder	10%	417	10%	181
Sector	Koek	59%	2.378	59%	1.791
	Snoep	41%	1.652	39%	1.188
	Koek en snoep	.	.	2%	76
Geslacht	Vrouw	43%	1.751	38%	681
	Man	57%	2.275	62%	1.117
Opleiding	Basisonderwijs	17%	678	12%	207
	MAVO	13%	506	12%	218
	Voorbereidend beroepsonderwijs	17%	681	16%	278
	HAVO / VWO	6%	221	7%	127
	Middelbaar beroepsonderwijs	31%	1.242	36%	647
	Hoger beroepsonderwijs	13%	508	14%	247
	Wetenschappelijk onderwijs	3%	131	3%	54
	Rooster	Dagdienst	60%	2.465	55%
	2-ploegendienst	16%	655	14%	250
	3-ploegendienst	13%	517	18%	316
	5-ploegendienst	6%	238	7%	122
	Anders	6%	236	6%	116
	Contract	Vaste aanstelling	93%	3.915	90%
Tijdelijke aanstelling		5%	200	7%	125
Anders		3%	105	4%	63
Afdeling	Productie	30%	1.154	33%	1.031
	Inpak productie	28%	1.106	29%	894
	Magazijn en expeditie	5%	197	5%	156
	Technische dienst	9%	333	8%	248
	Kantoor	19%	720	13%	396
	Kwaliteitscontrole / R&D	6%	235	5%	153
	Buitendienst (commercieel)	4%	136	2%	67
	Overig	.	.	5%	151
	Omvang afdeling	1 tot en met 4 werknemers	25%	1.047	21%
5 tot en met 9 werknemers		29%	1.204	22%	401
10 tot en met 49 werknemers		38%	1.607	41%	734
50 tot en met 99 werknemers		6%	253	9%	165
100 tot en met 499 werknemers		2%	63	5%	94
500 tot en met 999 werknemers		.	3	1%	13
	1000 werknemers of meer	.	3	1%	11

- De variabele sector is ook uitgevraagd in de verkorte vragenlijst in de eindmeting. Derhalve is de n voor deze categorie hoger dan voor de overige kenmerken.

Tabel B7-2 Risicogroepen blootstelling te hoge werkdruk

		2003	2006	% verandering
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	8,9%	17,2%	94,3%
	25 tot en met 34 jaar	16,9%	18,2%	8,0%
	35 tot en met 44 jaar	19,5%	26,1%	33,8%
	45 tot en met 54 jaar	21,2%	27,3%	28,8%
	55 jaar en ouder	21,7%	19,0%	-12,7%
Sector	Koek	18,6%	22,9%	23,5%
	Snoep	18,5%	21,6%	16,6%
	Koek en snoep		43,1%	
Geslacht	Vrouw	18,1%	22,9%	26,6%
	Man	18,8%	22,9%	21,5%
Opleiding	Basisonderwijs	20,0%	25,6%	28,1%
	MAVO	15,5%	24,0%	55,1%
	Voorbereidend beroepsonderwijs	13,6%	25,8%	90,5%
	HAVO / VWO	19,9%	19,4%	-2,8%
	Middelbaar beroepsonderwijs	16,4%	19,0%	15,9%
	Hoger beroepsonderwijs	27,1%	26,1%	-3,7%
	Wetenschappelijk onderwijs	27,0%	21,9%	-18,9%
Rooster	Dagdienst	20,2%	24,8%	23,1%
	2-ploegendienst	18,9%	27,9%	47,6%
	3-ploegendienst	19,2%	20,6%	7,2%
	5-ploegendienst	7,7%	16,0%	108,3%
	Anders	13,6%	8,5%	-37,7%
Contract	Vaste aanstelling	19,0%	23,5%	23,3%
	Tijdelijke aanstelling	15,2%	17,6%	15,3%
	Anders	14,1%	22,1%	56,8%
Afdeling	Productie	15,2%	23,5%	55,1%
	Inpak productie	17,3%	24,0%	39,0%
	Magazijn en expeditie	17,2%	24,9%	45,0%
	Technische dienst	19,9%	21,5%	8,4%
	Kantoor	22,6%	20,4%	-9,7%
	Kwaliteitscontrole / R&D	18,3%	20,4%	11,5%
	Buitendienst (commercieel)	28,8%	24,8%	-13,8%
	Overig		21,7%	
Omvang afdeling	1 tot en met 4 werknemers	19,5%	20,3%	3,8%
	5 tot en met 9 werknemers	17,9%	23,7%	32,3%
	10 tot en met 49 werknemers	17,7%	23,6%	33,0%
	50 tot en met 99 werknemers	21,7%	26,0%	20,0%
	100 tot en met 499 werknemers	34,4%	14,1%	-58,9%
	500 tot en met 999 werknemers	31,3%	22,3%	-28,9%
	1000 werknemers of meer		45,7%	
TOTAAL		18,6%	22,8%	22,6%

Tabel B7-3 Risicogroepen (klachten) werkstress

		2003	2006	% verandering
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	28,4%	30,3%	6,6%
	25 tot en met 34 jaar	27,1%	28,3%	4,7%
	35 tot en met 44 jaar	26,9%	30,0%	11,5%
	45 tot en met 54 jaar	31,5%	30,0%	-4,5%
	55 jaar en ouder	28,3%	27,5%	-3,0%
Sector	Koek	30,2%	32,9%	9,0%
	Snoep	25,9%	24,2%	-6,6%
	Koek en snoep	.	37,5%	.
Geslacht	Vrouw	31,4%	30,6%	-2,5%
	Man	26,3%	28,5%	8,2%
Opleiding	Basisonderwijs	35,7%	34,5%	-3,2%
	MAVO	28,4%	35,4%	24,8%
	Voorbereidend beroepsonderwijs	29,4%	36,8%	25,1%
	HAVO / VWO	28,0%	20,6%	-26,5%
	Middelbaar beroepsonderwijs	25,6%	26,8%	4,7%
	Hoger beroepsonderwijs	20,5%	23,1%	12,8%
	Wetenschappelijk onderwijs	27,3%	18,3%	-32,9%
Rooster	Dagdienst	26,0%	27,8%	7,0%
	2-ploegendienst	36,4%	38,0%	4,4%
	3-ploegendienst	37,0%	34,6%	-6,4%
	5-ploegendienst	15,7%	15,7%	0,0%
	Anders	20,9%	23,7%	13,5%
Contract	Vaste aanstelling	28,5%	29,6%	3,9%
	Tijdelijke aanstelling	24,2%	28,6%	18,1%
	Anders	30,2%	25,1%	-16,9%
Afdeling	Productie	29,1%	33,0%	13,1%
	Inpak productie	37,2%	38,2%	2,7%
	Magazijn en expeditie	26,5%	20,6%	-22,4%
	Technische dienst	25,0%	24,6%	-1,6%
	Kantoor	19,9%	16,9%	-15,2%
	Kwaliteitscontrole / R&D	11,2%	21,6%	92,5%
	Buitendienst (commercieel)	31,8%	28,1%	-11,7%
	Overig	.	18,8%	.
Omvang afdeling	1 tot en met 4 werknemers	24,8%	23,3%	-6,2%
	5 tot en met 9 werknemers	26,2%	30,5%	16,5%
	10 tot en met 49 werknemers	30,9%	32,1%	4,0%
	50 tot en met 99 werknemers	36,6%	32,1%	-12,3%
	100 tot en met 499 werknemers	32,9%	26,6%	-19,2%
	500 tot en met 999 werknemers	31,3%	13,5%	-57,0%
	1000 werknemers of meer	.	17,2%	.
TOTAAL		28,4%	29,4%	3,5%

Tabel B7-4 Risicogroepen klachten werkstress als gevolg van werkdruk

		2003	2006	% verandering
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	6,1%	14,3%	134,4%
	25 tot en met 34 jaar	9,9%	11,3%	14,7%
	35 tot en met 44 jaar	11,6%	15,1%	30,0%
	45 tot en met 54 jaar	12,7%	15,7%	23,7%
	55 jaar en ouder	11,7%	10,8%	-7,3%
Sector	Koek	11,4%	14,9%	30,8%
	Snoep	10,4%	11,5%	10,3%
	Koek en snoep	.	28,3%	.
Geslacht	Vrouw	10,7%	14,1%	31,8%
	Man	11,1%	13,7%	23,5%
Opleiding	Basisonderwijs	12,9%	15,8%	22,8%
	MAVO	11,2%	16,1%	44,4%
	Voorbereidend beroepsonderwijs	8,9%	17,8%	100,2%
	HAVO / VWO	11,6%	15,0%	28,8%
	Middelbaar beroepsonderwijs	9,5%	11,8%	24,6%
	Hoger beroepsonderwijs	11,1%	10,1%	-8,4%
	Wetenschappelijk onderwijs	13,7%	8,7%	-36,8%
	Rooster	Dagdienst	11,2%	13,9%
	2-ploegendienst	12,0%	19,4%	61,2%
	3-ploegendienst	14,3%	15,4%	7,5%
	5-ploegendienst	3,8%	5,7%	50,3%
	Anders	6,1%	6,0%	-2,3%
	Contract	Vaste aanstelling	11,2%	14,0%
Tijdelijke aanstelling		9,2%	9,7%	5,5%
Anders		9,7%	19,9%	105,6%
Afdeling	Productie	9,5%	14,9%	57,4%
	Inpak productie	12,7%	18,4%	45,0%
	Magazijn en expeditie	13,8%	10,7%	-22,4%
	Technische dienst	10,0%	10,1%	1,8%
	Kantoor	9,5%	7,1%	-24,8%
	Kwaliteitscontrole / R&D	6,6%	10,3%	55,9%
	Buitendienst (commercieel)	13,9%	11,7%	-15,7%
	Overig	.	15,2%	.
Omvang afdeling	1 tot en met 4 werknemers	10,9%	11,0%	0,7%
	5 tot en met 9 werknemers	10,0%	16,1%	61,9%
	10 tot en met 49 werknemers	11,0%	14,2%	28,3%
	50 tot en met 99 werknemers	14,1%	16,2%	14,6%
	100 tot en met 499 werknemers	18,8%	7,7%	-59,0%
	500 tot en met 999 werknemers	31,3%	5,5%	-82,5%
	1000 werknemers of meer	.	17,2%	.
TOTAAL		11,1%	13,8%	24,3%

Tabel B7-5 Risicogroepen uitval als gevolg van RSI-klachten

		2003	2006	% verandering
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	34,9%	26,5%	-24,2%
	25 tot en met 34 jaar	34,1%	34,9%	2,3%
	35 tot en met 44 jaar	34,6%	29,4%	-14,9%
	45 tot en met 54 jaar	42,0%	41,2%	-1,9%
	55 jaar en ouder	38,9%	41,7%	7,2%
Sector	Koek	37,7%	37,0%	-1,7%
	Snoep	35,9%	29,1%	-19,0%
	Koek en snoep	.	60,5%	.
Geslacht	Vrouw	45,5%	45,2%	-0,7%
	Man	29,9%	27,7%	-7,4%
Opleiding	Basisonderwijs	47,3%	46,5%	-1,6%
	MAVO	38,0%	41,2%	8,5%
	Vorbereidend beroepsonderwijs	41,8%	43,9%	4,9%
	HAVO / VWO	26,5%	24,1%	-9,2%
	Middelbaar beroepsonderwijs	35,1%	29,5%	-15,9%
	Hoger beroepsonderwijs	21,8%	24,6%	13,1%
	Wetenschappelijk onderwijs	22,3%	24,4%	9,3%
Rooster	Dagdienst	31,9%	34,4%	7,8%
	2-ploegendienst	49,1%	45,9%	-6,5%
	3-ploegendienst	46,7%	34,7%	-25,6%
	5-ploegendienst	28,4%	20,9%	-26,3%
	Anders	35,1%	20,8%	-41,0%
Contract	Vaste aanstelling	37,4%	35,3%	-5,5%
	Tijdelijke aanstelling	28,0%	29,6%	5,8%
	Anders	32,2%	17,3%	-46,3%
Afdeling	Productie	37,3%	34,4%	-7,6%
	Inpak productie	51,8%	51,0%	-1,5%
	Magazijn en expeditie	31,7%	31,0%	-2,4%
	Technische dienst	28,1%	20,8%	-25,7%
	Kantoor	23,7%	21,9%	-7,4%
	Kwaliteitscontrole / R&D	20,0%	25,6%	27,8%
	Buitendienst (commercieel)	28,0%	33,4%	19,4%
	Overig	.	18,6%	.
Omvang afdeling	1 tot en met 4 werknemers	31,6%	25,0%	-21,1%
	5 tot en met 9 werknemers	33,5%	31,5%	-6,0%
	10 tot en met 49 werknemers	40,2%	39,1%	-2,9%
	50 tot en met 99 werknemers	50,5%	41,4%	-18,0%
	100 tot en met 499 werknemers	34,9%	35,3%	1,2%
	500 tot en met 999 werknemers	62,6%	18,6%	-70,3%
	1000 werknemers of meer	.	24,8%	.
TOTAAL		36,7%	34,4%	-6,3%

Tabel B7-6 Risicogroepen RSI-beperkingen

		2003	2006	% verandering
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	22,2%	17,8%	-20,0%
	25 tot en met 34 jaar	23,9%	24,0%	0,5%
	35 tot en met 44 jaar	23,7%	23,1%	-2,6%
	45 tot en met 54 jaar	27,0%	31,6%	17,2%
	55 jaar en ouder	24,5%	28,2%	15,3%
Sector	Koek	25,5%	25,8%	1,1%
	Snoep	23,7%	22,7%	-4,5%
	Koek en snoep		41,3%	
Geslacht	Vrouw	29,0%	30,4%	4,8%
	Man	21,5%	22,2%	3,4%
Opleiding	Basisonderwijs	36,2%	41,1%	13,7%
	MAVO	24,5%	29,2%	19,1%
	Voorbereidend beroepsonderwijs	28,2%	28,0%	-0,8%
	HAVO / VWO	20,4%	18,6%	-9,1%
	Middelbaar beroepsonderwijs	22,6%	24,1%	6,3%
	Hoger beroepsonderwijs	11,4%	12,3%	8,4%
	Wetenschappelijk onderwijs	8,0%	11,4%	43,3%
Rooster	Dagdienst	21,1%	22,8%	8,2%
	2-ploegendienst	32,5%	30,8%	-5,3%
	3-ploegendienst	32,9%	29,4%	-10,6%
	5-ploegendienst	21,9%	21,8%	-0,6%
	Anders	23,3%	23,5%	0,8%
Contract	Vaste aanstelling	25,3%	26,0%	2,8%
	Tijdelijke aanstelling	18,3%	16,4%	-10,1%
	Anders	14,6%	21,3%	46,3%
Afdeling	Productie	27,0%	30,2%	11,9%
	Inpak productie	34,3%	32,0%	-6,5%
	Magazijn en expeditie	22,3%	20,4%	-8,5%
	Technische dienst	20,1%	13,3%	-34,1%
	Kantoor	13,2%	14,9%	13,1%
	Kwaliteitscontrole / R&D	11,0%	16,7%	51,6%
	Buitendienst (commercieel)	19,8%	21,4%	8,1%
	Overig		21,3%	
Omvang afdeling	1 tot en met 4 werknemers	18,9%	18,7%	-1,2%
	5 tot en met 9 werknemers	23,5%	26,6%	12,8%
	10 tot en met 49 werknemers	27,4%	26,2%	-4,3%
	50 tot en met 99 werknemers	34,3%	31,6%	-8,1%
	100 tot en met 499 werknemers	24,9%	24,8%	-0,6%
	500 tot en met 999 werknemers		18,6%	
	1000 werknemers of meer		42,3%	
TOTAAL		24,7%	25,2%	2,0%

Tabel B7-7 Risicogroepen tillen 25 kg onder verzwarende omstandigheden

		2003	2006	% verandering
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	17,6%	24,7%	40,2%
	25 tot en met 34 jaar	16,7%	23,2%	39,3%
	35 tot en met 44 jaar	17,2%	21,6%	25,3%
	45 tot en met 54 jaar	14,3%	17,0%	18,9%
	55 jaar en ouder	11,3%	12,9%	14,1%
Sector	Koek	17,0%	22,4%	31,5%
	Snoep	14,6%	16,3%	11,9%
	Koek en snoep	.	34,6%	
Geslacht	Vrouw	12,1%	17,1%	41,3%
	Man	18,3%	22,0%	20,4%
Opleiding	Basisonderwijs	19,7%	22,7%	14,9%
	MAVO	20,2%	22,4%	10,6%
	Voorbereidend beroepsonderwijs	19,1%	26,0%	36,1%
	HAVO / VWO	11,9%	21,2%	77,9%
	Middelbaar beroepsonderwijs	16,2%	22,3%	37,7%
	Hoger beroepsonderwijs	1,6%	4,3%	167,1%
	Wetenschappelijk onderwijs	1,8%	7,6%	326,9%
Rooster	Dagdienst	10,4%	14,1%	35,4%
	2-ploegendienst	27,7%	34,1%	23,0%
	3-ploegendienst	23,1%	30,9%	33,9%
	5-ploegendienst	14,2%	14,5%	2,4%
	Anders	20,4%	18,9%	-7,2%
Contract	Vaste aanstelling	15,9%	20,7%	30,5%
	Tijdelijke aanstelling	15,4%	14,7%	-4,6%
	Anders	15,0%	17,6%	17,1%
Afdeling	Productie	26,3%	30,7%	16,8%
	Inpak productie	18,5%	27,4%	48,1%
	Magazijn en expeditie	18,3%	12,8%	-30,4%
	Technische dienst	12,0%	13,7%	14,4%
	Kantoor	0,3%	0,9%	218,8%
	Kwaliteitscontrole / R&D	0,8%	4,2%	388,7%
	Buitendienst (commercieel)	5,1%	6,9%	35,7%
	Overig	.	8,9%	.
Omvang afdeling	1 tot en met 4 werknemers	12,9%	15,5%	19,9%
	5 tot en met 9 werknemers	17,7%	17,8%	0,3%
	10 tot en met 49 werknemers	16,0%	25,2%	57,4%
	50 tot en met 99 werknemers	14,8%	16,7%	13,0%
	100 tot en met 499 werknemers	8,4%	15,5%	83,5%
	500 tot en met 999 werknemers	.	13,5%	.
	1000 werknemers of meer	.	6,6%	.
TOTAAL		15,9%	20,2%	27,0%