

EVALUATIE ARBOCONVENANT SOCIALE WERKVOORZIENING

- eindrapport -

drs. R. Meijer
drs. M.H.D.A.G. Heijnen
dr. C. van Rij

Amsterdam, september 2006
Regioplan publicatienr. 1412

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 de
branchebegeleidingscommissie van het
Arboconvenant Sociale Werkvoorziening.

INHOUDSOPGAVE

1	Conclusies en samenvatting.....	1
1.1	Effectevaluatie	2
1.2	Procesevaluatie	4
1.3	Borging	6
2	Effectevaluatie	7
2.1	Fysieke belasting.....	7
2.2	Psychosociale belasting	9
2.3	Ziekteverzuim en WAO-instroom	11
2.4	Bekendheid met en gebruik van het arboconvenant bij bedrijven	15
2.5	Bekendheid met en gebruik van het arboconvenant bij werknemers	20
2.6	Kosten-batenanalyse.....	21
3	Procesevaluatie	23
3.1	Historische schets	23
3.2	Omgevingsanalyse	28
4	Uitvoering en borging	39
4.1	Geplande en uitgevoerde activiteiten.....	39
4.2	Meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten	43
4.3	Borging van het convenant.....	45
	Bijlagen	47
Bijlage 1	Responsverantwoording.....	49
Bijlage 2	Fysieke belasting.....	53
Bijlage 3	Psychosociale klachten	55
Bijlage 4	Bekendheid en gebruik van de producten van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening	57
Bijlage 5	Maatregelmatrix Arboconvenant Sociale Werkvoorziening	59
Bijlage 6	Kosten-batenanalyse.....	65
Bijlage 7	Instrumentenwijzer Gezond Werken	69
Bijlage 8	Doelstellingen convenant en onderzoeksvragen	71

1 CONCLUSIES EN SAMENVATTING

In opdracht van de branchebegeleidingscommissie (BBC) van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening 2002-2006 is voorliggende eindevaluatie van het convenant uitgevoerd. Het arboconvenant richtte zich op vier onderwerpen: fysieke belasting, psychosociale belasting en ziekteverzuim en vroegtijdige re-integratie. De BBC werd gevormd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de brancheorganisatie Cedris¹ en de vakbonden ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak. De sector Sociale Werkvoorziening (SW) bestaat uit 93 bedrijven en circa 107.200 werknemers, van wie 93.600 met een SW-indicatie en 13.600 ambtelijke en overige medewerkers. Veel voorkomende werkzaamheden die de bedrijven uitvoeren, zijn: assemblage en montage, metaalbewerking, inpakken, groenvoorziening, facilitaire diensten en postbestelling.

De eindevaluatie bestaat uit twee delen: een effectevaluatie en een procesevaluatie. In de effectevaluatie is onderzocht of de reductiedoelstellingen van het arboconvenant zijn behaald. Het onderzoek naar de reductiedoelstelling voor ziekteverzuim is uitgevoerd aan de hand van bestaande verzuimstudies in de sector.² Voor het onderzoek naar de reductiedoelstelling voor de WAO-instroom is gebruikgemaakt van het WAO-onderzoek '*Bestandskoppeling WSW 2004*'.³ Om vast te stellen of de reductiedoelstellingen voor fysieke en psychosociale belasting zijn behaald zijn er bij veertien bedrijven door in totaal 467 medewerkers schriftelijke vragenlijsten ingevuld, 410 stuks door SW-medewerkers en 57 stuks door ambtelijke medewerkers.⁴ De vragenlijsten bevatten ook vragen over de bekendheid met het convenant. Verder hebben de onderzoekers bij de veertien bedrijven face-to-face-interviews gehouden met het management, de personeelsfunctionaris, de arbocoördinator, twee à drie werkleiders, de OR-vertegenwoordiger en twee à drie werknemers. In de interviews kwamen de volgende onderwerpen aan bod: de bekendheid met en het gebruik van het arboconvenant, en de implementatie van het eigen

¹ De organisatiernaam 'Cedris, brancheorganisatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie' bestaat sinds september 2003. De organisatie heette voorheen Nationaal Overleg Sociale Werkvoorziening (Nosw).

² Castenmiller, C., Janssen, D., Pol, H.A. van de & Verbree, A. *Ziekteverzuim in de SW-sector – verzuimcijfers over 2000, juli 2002*; Wapstra, B., Pol, H. van de & Hoft, C. van 't. *Ziekteverzuim in SW-bedrijven*, juli 2002; Rapportage vergelijkend onderzoek, Ziekteverzuim SW-sector 2005.

³ G. Volker & Mandos, E. *Bestandskoppeling WSW 2004 – herkomst van nieuwe instroom en samenloop met AO-recht*, 5 december 2005.

⁴ Samen met de BBC is besloten het onderzoek alleen te houden onder bedrijven die ook deelnamen aan de nulmeting om zodoende een ontwikkeling in de tijd te kunnen onderzoeken. Ook is ervoor gekozen een beperkt aantal enquêtes uit te zetten. De cijfers moesten een indicatie geven. Het gevolg van deze opzet is dat de behaalde resultaten in statistische zin veelal niet significant zijn. Zie ook bijlage 1.

arbobeleid. Voor de procesevaluatie zijn face-to-face-interviews gehouden met alle BBC-leden, de bureaus MEDE en Orbis, die samen de projectorganisatie vormden en de onafhankelijke voorzitter. Ook is een vertegenwoordiger van de Arbeidsinspectie telefonisch geïnterviewd.

Dit hoofdstuk geeft allereerst een overzicht van de belangrijkste conclusies uit de effectevaluatie en de procesevaluatie. In hoofdstuk 2 wordt de effectevaluatie meer in detail besproken. Hoofdstuk 3 belicht de procesevaluatie. Het vierde hoofdstuk behandelt de implementatie en uitvoering van het convenant. Achtergrondinformatie is in diverse bijlagen opgenomen.

1.1 Effectevaluatie

In de effectevaluatie is voor de volgende vier aspecten onderzocht of de reductiedoelstellingen van het convenant zijn gehaald: fysieke belasting, psychosociale belasting, ziekteverzuim en WAO-instroom. De ontwikkelingen per aspect worden hierna beschreven voor SW- en ambtelijke medewerkers. De doelstellingen voor fysieke en psychosociale belasting zijn onderzocht door het uitzetten van de schriftelijke enquêtes. Het ziekteverzuim is onderzocht met behulp van de uniforme verzuimregistratie in de branche. Onderzoek naar de WAO-instroom is uitgevoerd aan de hand van bestaande SW-statistieken.

Na de beschrijving van de resultaten op bovenstaande doelstellingen, komen de bekendheid met en het gebruik van het convenant aan de orde. Tot slot is een inschatting gegeven van de kosten en baten van het convenant.

Fysieke belasting	<p>De volgende twee conclusies kunnen worden getrokken voor de ontwikkeling van de fysieke belasting. Allereerst concludeert RegioPlan dat de afgesproken daling van veertig procent van het aantal lichamelijke klachten onder SW-medewerkers (nog) niet is gehaald.⁵ Grosso modo is het percentage klachten gelijk gebleven. Er is wel een lichte daling van het aantal klachten aan ellebogen, handen en polsen bij SW-medewerkers.</p> <p>De tweede conclusie is dat de reductiedoelstelling voor het aantal lichamelijke klachten van ambtelijke medewerkers wel is gehaald. Hierbij moet de kanttekening worden geplaatst dat de gerealiseerde daling niet significant is.⁶</p>
Psychosociale belasting	<p>Voor wat betreft de psychosociale belasting zijn er twee conclusies. Allereerst concluderen we dat de reductiedoelstelling van het convenant voor SW-medewerkers niet is gehaald.⁷ In 2006 stijgt het percentage SW-medewerkers</p>

⁵ De BBC had zich ten doel gesteld de lichamelijke klachten van SW-medewerkers (14,6% in 2002) en ambtelijke medewerkers (13,4% in 2002) met tenminste veertig procent te verminderen.

⁶ Zie ook bijlage 1.

⁷ In het convenant was een reductiedoelstelling afgesproken van tenminste twintig procent van de psychosociale klachten voor SW- en ambtelijke medewerkers.

met één of meer psychosociale klachten naar 37,1 procent. In 2002 was dit nog 26,7 procent. Ook het aantal psychosociale klachten onder de groep SW-medewerkers is gestegen in de afgelopen vier jaar.

De tweede conclusie is dat de reductiedoelstelling bij ambtelijke medewerkers is gehaald. Het aantal psychosociale klachten is gedaald met ten minste twintig procent. Deze reductie is niet statistisch significant. Wel kunnen we stellen dat de ambtelijke medewerkers in de afgelopen jaren minder zijn gaan piekeren over hun werk, minder moeite hebben met het herstel na een zware werkdag, meer werkplezier hebben en meer betrokken zijn bij hun werk.

Ziekteverzuim Over de reductiedoelstellingen van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en concluderen we het volgende. De afgesproken reductiedoelstelling van twintig procent voor het ziekteverzuim is niet gehaald. Het ziekteverzuim daalt in de convenantperiode met 7,1 procent, van 14 procent in 2000 naar 13 procent in 2005. Deze cijfers zijn gebaseerd op het uniforme verzuimregistratiesysteem dat in de convenantperiode is ontwikkeld en geïmplementeerd in de sector.

De doelstelling van twintig procent reductie van de WAO-instroom en terugval op de WAO-toekenning is ook niet gehaald. Voor de WAO-instroom is er in de periode 2002-2004 een stijging van 3,8 procent van het absolute aantal personen dat instroomt in AO-regelingen vanuit het werknemersbestand van de SW.⁸ Deze cijfers zijn gebaseerd op bestaande WAO-statistieken voor de SW.

Bekendheid en gebruik Het onderzoek naar de bekendheid van het convenant en het gebruik van de producten en diensten leidt tot drie conclusies. De eerste conclusie is dat alle bezochte bedrijven bekend zijn met het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening. Dit is een zeer goede score. De tweede conclusie is dat arboverantwoordelijken bij de bedrijven veelal goed bekend zijn met de inhoud van het convenant en de producten. De bekendheid bij werkleiders en werknemers is laag. Als ze het convenant kennen, is het vaak alleen in algemene termen. Ze kennen niet de inhoud van het convenant en de producten. De derde conclusie is dat het gebruik van het convenant en de producten relatief laag is.

Het gebruik van bijvoorbeeld de Arbothermometer en de basiSWerkplekwijzer is respectievelijk 33 procent en 25 procent. De gebruikers zijn veelal tevreden over de producten. Een marktpenetratie voor twee producten van 25 tot 33 procent binnen twee jaar is enerzijds goed te noemen. Anderzijds is 33 procent voor de Arbothermometer tegenvallend. Volgens het plan van aanpak zou elk bedrijf jaarlijks de fit van alle SW-medewerkers moeten meten. De bezochte bedrijven die geen gebruikmaken van de producten geven aan dat zij de producten van het convenant wel hebben getest, maar dat deze uiteindelijk voor hen geen meerwaarde hebben. Dit komt bijvoorbeeld doordat de bedrijven al vergelijkbare maatregelen hebben getroffen. Ook de benodigde

⁸ Ten tijde van het onderzoek waren de statistieken voor 2005 nog niet bekend.

tijdsinvestering voor gebruik van een product vindt men niet altijd opwegen tegen de mogelijke extra baten van een product bovenop de inzet van het eigen beleid. Dit concluderen we op basis van de veertien afgelegde bedrijfsbezoeken.

Uit onze analyse blijkt dat de relatief lage score voor gebruik samenhangt met het leveren van *'kwaliteit op tijd'*. Driekwart van de bezochte bedrijven is ontevreden over de meerwaarde die de producten van het convenant uiteindelijk voor hen heeft opgeleverd. Dit heeft deels te maken met de bruikbaarheid van producten ("handboeken zijn slecht leesbaar en alleen voor professionals en niet of nauwelijks te gebruiken voor werkleiders" of "het invullen van de Arbothermometer is te arbeidsintensief"), de timing ("sommige producten zijn te laat geïntroduceerd") en het stadium van ontwikkeling van het arbobeleid van het betreffende SW-bedrijf ("wij zijn al veel verder en het product sluit niet meer aan op onze behoeften. We missen maatwerk").

Over één product is men unaniem positief, dit is het uniforme verzuimregistratiesysteem. Dit is opmerkelijk gezien de problemen bij de start van de verzuimregistratie. Bedrijven vonden het lastig de juiste cijfers aan te leveren. Ook waren er enige problemen met de wijze waarop de verzuimgegevens moesten worden aangeleverd. De informatie die het verzuimregistratiesysteem nu oplevert en de mogelijkheden om bedrijven onderling te vergelijken, zijn in de branche goed ontvangen.

Kosten en baten	Het convenant heeft ongeveer drie miljoen euro gekost. De opbrengsten van het convenant worden door ons geschat op vier à zeven miljoen. Deze cijfers zijn indicatief omdat het moeilijk is een relatie te leggen tussen de producten en diensten van het convenant en (mogelijke) baten door verzuimreductie. Voor de berekening van de opbrengsten is gebruikgemaakt van het kosten-batenmodel voor arboconvenanten (zie bijlage 6).
--------------------	--

1.2 Procesevaluatie

In de procesevaluatie is onderzoek gedaan naar het verloop van het convenantproces en de context waarbinnen het convenant tot stand is gekomen. Hierbij was het van belang te kijken naar de relatie met de resultaten van het convenant. De belangrijkste momenten uit het convenantverloop beschrijven we hierna. Tot slot geven we een overall conclusie.

In het verloop van het convenant zijn vijf fasen onderscheiden: de aanloopfase, de intentiefase, de opstartfase, de ontwikkelingsfase en de uitroffase. Gedurende het verloop in deze fasen waren er de volgende vijf belangrijke ontwikkelingen.

Allereerst bestonden er bij de aanloop naar het afsluiten van het convenant grote verschillen tussen de betrokken convenantpartijen. De vakbonden hebben het initiatief genomen om de sector voor een arboconvenant aan te

melden bij het ministerie van SZW. Het ministerie van SZW honoreerde dit verzoek. Aan werkgeverszijde was er echter onvoldoende vertrouwen in het instrument 'arboconvenant' om te komen tot verbeteringen van de arbeidsomstandigheden in de sector. In de aanloop- en intentiefase uitte zich dat onder meer in discussies over het feit of de af te spreken doelstellingen vrijblijvend of bindend waren en, of individuele bedrijven konden worden afgerekend op het wel of niet halen van de doelstellingen.

De tweede constatering is dat er in de aanloop- en intentiefase vooral door de werkgeversvertegenwoordigers te weinig draagvlak is gecreëerd voor het arboconvenant bij de achterban. De bedrijven geven aan het gevoel te hebben gehad dat afspraken in het convenant over hun hoofden heen werden gemaakt. Zij werden naar eigen zeggen pas ingelicht op het moment dat de afspraken al waren vastgelegd. Dit heeft in de beginfase geleid tot veel weerstand bij bedrijven tegen het convenant.

De derde ontwikkeling is dat er in de opstartfase van het convenant bij een deel van de BBC argwaan bestond over de opstelling van Nosw. Bij de onderhandelingen over de totstandkoming van het arboconvenant was Nosw tegen het opnemen van een afspraak in CAO/arboverband om te komen tot een mantelovereenkomst arbodienstverlening voor de sector. Kort na het afsluiten van het arboconvenant heeft Nosw/Cedris⁹ ondersteuning gegeven aan een initiatief vanuit de sector voor een eigen mantelovereenkomst. Dit leidde tot enig onderling wantrouwen in het begin en had binnen de BBC een negatieve invloed op de besluitvorming over de uitvoering van het convenant.

De vierde belangrijke ontwikkeling was de keuze van de BBC de producten en diensten van het convenant zo veel mogelijk in eigen beheer te laten ontwikkelen. Dit zorgde voor vertraging in de beschikbaarheid ervan. Hierdoor hebben bedrijven relatief lang moeten wachten op toepasbare producten. Omdat de ontwikkeling van het eigen arbobeleid en de eigen productontwikkeling verder ging, had men al diverse eigen producten toen deze door het convenant werden geïntroduceerd.

Een belangrijke gebeurtenis is nog de start van de inspecties naar machineveiligheid door de Arbeidsinspectie. De inspecties staan los van het convenant maar hebben wel een grote invloed op de beleving van arbo en de resultaten van het convenant gehad. De inspectieperiode was van 1 september 2003 tot 1 mei 2004. De Arbeidsinspectie oordeelde in haar inspectierapport negatief over de machineveiligheid in de branche.¹⁰ Arbo kwam hierdoor weer extra onder de aandacht van het management van de SW-bedrijven. Het convenant heeft op deze aandacht kunnen meeliften. Ook andere arbozaken werden (weer) besproken. Daarnaast was er een duidelijk commitment van Cedris inzake arbeidsveiligheid. Een en ander heeft een positief effect gehad omdat er in de SW-bedrijven meer aandacht was voor en meer werd gewerkt aan veiligheid en arbo.

⁹ In de tussenliggende periode is de naamswijziging doorgevoerd.

¹⁰ Ministerie van SZW, Eindverslag Inspectieproject Sociale Werkvoorziening 2003-2004, project A613, februari 2005.

Terugkijkend op de convenantperiode concludeert RegioPlan dat de start en de uitvoering van het convenant voortvarender had kunnen worden opgepakt. Dit geldt ook voor de 'kwaliteit' (we constateren op onderdelen een afstand tussen de producten en de wensen van bedrijven) en de soms tegenvallende praktische bruikbaarheid van de producten voor de doelgroep. De weinig voortvarende aanpak bij de start en uitvoering en de geconstateerde afstand tussen wensen van bedrijven en de tegenvallende praktische bruikbaarheid van gerealiseerde producten hebben elkaar negatief versterkt. Dit heeft geleid tot een relatief laag gebruik van de producten ten opzichte van de doelstelling in het plan van aanpak. Hierdoor hebben geïmplementeerde maatregelen nauwelijks bijgedragen aan het halen van de doelstellingen van het convenant.

1.3 Borging

VNG, Cedris en de vakbonden hebben de intentie uitgesproken om een vervolg te geven aan het convenant. Een breed draagvlak bij de sociale partners vormt een belangrijke basis voor vervolg. De website en een deel van de producten zal via het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds van de sector - de Stichting Beheer Collectieve Middelen (SBCM) - worden behouden (borging van het convenant). Voor de andere activiteiten zullen de sociale partners per product/maatregel moeten bekijken of, en zo ja op welke wijze voortzetting relevant is.

Hiervoor is het directe contact met SW-bedrijven belangrijk. De meest effectieve manier van communicatie blijkt het face-to-facecontact met de achterban. Het versturen van folders, handboeken et cetera is van secundair belang en moet ondersteunend zijn aan de face-to-facecommunicatie. Op deze wijze is een positieve bijdrage aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden te verwachten.

Tot slot

Aandacht voor arbo is en blijft in onze ogen en die van de bezochte bedrijven noodzakelijk. Het ziekteverzuim in de branche is nog steeds relatief hoog. Daarnaast vergt de 'fit' van medewerkers continu aandacht en hebben SW-medewerkers nog steeds te maken met (te) hoge fysieke belasting en psychosociale belasting. Hier is de afgelopen jaren nog weinig voortgang geboekt. De aard van het werk en de achtergrond van de medewerkers vormen redenen genoeg om te blijven investeren in een verbetering van de arbeidsomstandigheden.

2 EFFECTEVALUATIE

Dit hoofdstuk beschrijft in zes paragrafen de effectevaluatie van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening. De eerste drie paragrafen gaan in op de reductiedoelstellingen van het convenant. Paragraaf 2.1 behandelt de fysieke belasting in de sector. De tweede paragraaf beschrijft de psychosociale belasting. De derde paragraaf behandelt de verzuimcijfers en WAO-instroomcijfers van de sector. Vervolgens gaat paragraaf vier in op de bekendheid met en het gebruik van het convenant bij de bezochte bedrijven. De bekendheid van het convenant onder werknemers staat centraal in paragraaf vijf. In paragraaf zes volgt tot slot een kosten-batenanalyse van het convenant.

De relevante (significante) verbanden tussen resultaten op onderdelen zijn, voor zover deze zich voordeden, apart beschreven. Om budgettaire redenen is gekozen voor een beperkte steekproefomvang. Dit heeft als consequentie dat alleen een reductie van twintig procent voor SW-medewerkers en van vijftig procent voor ambtelijke medewerkers statistisch significant is. Kleinere reductiepercentages geven wel indicaties voor een ingezette daling.

2.1 Fysieke belasting

De doelstelling van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening is een reductie met ten minste veertig procent van het aantal werkgerelateerde lichamelijke klachten bij SW- en ambtelijke werknemers. De daadwerkelijke reductie is gemeten in de schriftelijke enquêtes onder SW- en ambtelijke medewerkers. De eerste subparagraaf beschrijft de uitkomsten van de enquêtes van 2006 en vergelijkt die met de nulmeting uit 2002. De tweede subparagraaf sluit af met de conclusies.

2.1.1 Fysieke belasting 2002-2006

In de nulmeting van 2002 en de enquête van 2006 is aan de SW- en ambtelijke medewerkers gevraagd of ze in het afgelopen jaar last hadden van werkgerelateerde lichamelijke klachten.¹

SW-medewerkers In 2006 heeft 34,4 procent van de geënuquêteerde SW-medewerkers één of meerdere werkgerelateerde lichamelijke klachten. In 2002 was dit nog 35,5 procent. Het aantal SW-medewerkers met klachten daalt dus licht.

¹ Zoals bepaald in de Monitorregels voor arboconvenantevaluaties van SZW is in 2006 gevraagd naar de mate waarin de klachten voorkomen: langdurig, regelmatig, enkele keer, nooit. In 2002 is alleen gevraagd naar het wel of niet hebben van lichamelijke klachten en is de mate waarin niet gevraagd. Om de resultaten in 2006 te kunnen vergelijken met de nulmeting is gekozen om 'langdurige' en 'regelmatige' klachten als lichamelijke klachten te tellen. Klachten die een 'enkele keer' voorkomen zijn niet geteld als klacht. In bijlage 2 staan de tabellen voor 2006.

De reductiedoelstelling van het convenant is echter een daling van ten minste veertig procent van het totaal aantal klachten. Deze doelstelling is niet gehaald. Bij de meeste lichaamsdelen is het aantal klachten niet of alleen licht gedaald. Uitzondering is het aantal klachten in de ellebogen en in de polsen/handen. Deze klachten zijn met ruim veertig procent gedaald in de afgelopen vier jaar. In de onderstaande tabel is het aantal klachten per lichaamsdeel van beide metingen weergegeven.

Tabel 2.1 Werkgerelateerde lichamelijke klachten bij SW-medewerkers

Klacht	2002 (n=1164)		2006 (n=410)	
	Klacht	Geen klacht	Klacht	Geen klacht
Nek	14%	86%	14%	86%
Schouders	20%	80%	17%	83%
Boven in de rug	10%	90%	9%	91%
Ellebogen	9%	91%	5%	95%
Onder in de rug	26%	74%	22%	78%
Polen/handen	14%	86%	9%	91%
Heupen/dijen	10%	90%	7%	93%
Knieën	13%	87%	12%	88%
Enkels/voeten	15%	85%	12%	88%

Ambtelijk
medewerkers

In 2006 heeft 22,8 procent van de geënquêteerde ambtelijke medewerkers één of meerdere werkgerelateerde lichamelijke klachten. In 2002 was dit 23 procent. De situatie is dus grosso modo gelijk gebleven.

Het aantal klachten is voor ieder lichaamsdeel wel met meer dan veertig procent gedaald. Deze daling is niet significant. De reductiedoelstelling van het convenant is dus onder voorbehoud gehaald. Klachten in de nek en onder in de rug komen het meeste voor bij ambtelijke medewerkers. Opvallend is dat klachten aan de heupen of dijnen in 2006 niet meer voorkomen bij de geënquêteerde ambtelijke medewerkers. In de onderstaande tabel is het aantal klachten per lichaamsdeel van beide metingen weergegeven.

Tabel 2.2 Werkgerelateerde lichamelijke klachten bij ambtelijke medewerkers

Klacht	2002 (n=106)		2006 (n=57)	
	Klacht	Geen klacht	Klacht	Geen klacht
Nek	20%	80%	11%	89%
Schouders	23%	77%	5%	95%
Boven in de rug	8%	92%	5%	95%
Ellebogen	6%	94%	4%	96%
Onder in de rug	21%	79%	11%	89%
Polen/ handen	13%	87%	4%	96%
Heupen/ dijnen	5%	95%	0%	100%
Knieën	12%	88%	2%	98%
Enkels/ voeten	13%	87%	4%	96%

2.1.2 Samenvatting

Voor de reductiedoelstellingen bij fysieke belasting zijn er twee conclusies. Allereerst is de doelstelling voor het verlagen van de werkgerelateerde lichamelijke klachten bij SW-medewerkers niet gehaald. Het percentage SW-medewerkers met klachten is in de periode 2002-2006 gelijk gebleven. Ook het aantal klachten per lichaamsdeel is veelal niet afgenomen. Alleen het aantal klachten aan de ellebogen of polsen/handen is voldoende gedaald om de doelstelling van een verlaging met ten minste veertig procent te behalen. Het verschil tussen de stabilisatie van het percentage SW-medewerkers met klachten en de daling bij specifieke klachten, zoals bij de ellebogen duidt erop dat niet het aantal SW-medewerkers met klachten is verminderd, maar wel het aantal klachten per SW-medewerker.

De tweede conclusie is dat de doelstelling voor het verlagen van de werkgerelateerde lichamelijke klachten bij ambtelijke medewerkers is gehaald. Alleen is de gerealiseerde daling niet significant. Het aantal klachten per (afzonderlijk) lichaamsdeel is met meer dan veertig procent gedaald. Echter, het aantal ambtelijke medewerkers met klachten is slechts licht gedaald. Het verschil tussen de lichte daling van het aantal ambtelijke medewerkers met klachten en de aanzienlijke daling van alle afzonderlijke klachten duidt erop dat niet het aantal ambtelijke medewerkers met klachten is verminderd, maar wel het aantal klachten per ambtelijke medewerker.

2.2 Psychosociale belasting

De doelstelling van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening is een reductie met ten minste twintig procent van het aantal psychosociale klachten bij SW- en ambtelijke werknemers. De daadwerkelijke reductie is gemeten in de schriftelijke enquêtes onder SW- en ambtelijke medewerkers. De eerste subparagraaf beschrijft de uitkomsten van de enquêtes van 2006 en vergelijkt die met de nulmeting uit 2002. De tweede subparagraaf sluit af met de conclusies.

2.2.1 Psychosociale belasting 2002-2006

Om de psychosociale belasting te meten zijn in 2002 en 2006 aan de SW- en ambtelijke medewerkers stellingen voorgelegd die betrekking hebben op plezier in het werk (negen stellingen), betrokkenheid bij de organisatie (drie stellingen bij SW-medewerkers en acht bij ambtelijk medewerkers), herstelbehoefte (elf stellingen) en piekeren (vier stellingen).²

² Om een indicatie te krijgen van de psychosociale belasting is, net als in de nulmeting, als uitgangspunt genomen de verhouding tussen het aantal gunstig en ongunstig beantwoorde stellingen per onderwerp. Bij meer ongunstig beantwoorde stellingen dan gunstig beantwoorde stellingen wordt de psychosociale belasting op dat onderwerp als te hoog beoordeeld. Dus bij het onderwerp plezier in het werk wordt gesproken van een psychosociale klacht als op vijf van de negen stellingen ongunstig is geantwoord.

SW-medewerkers Het aantal SW-medewerkers met psychosociale klachten is in de periode 2002-2006 gestegen. In 2006 heeft 37,1 procent van de SW-medewerkers één of meer psychosociale klachten. In 2002 was dit nog 26,7 procent. Ook het aantal klachten is gestegen, waarbij vooral het toenemende aantal klachten bij de schaal 'herstelbehoefte' opvalt. De herstelbehoefte houdt in dat de werknemer na de werkdag moe is, moeite heeft met ontspannen en moeilijk herstelt van de werkweek. In de afgelopen vier jaar hebben dus meer SW-medewerkers problemen gekregen met herstellen na de werkdag. In onderstaande tabel zijn het aantal klachten uitgesplitst naar de aard van de klacht.

Tabel 2.3 Psychosociale klachten bij SW-medewerkers³

Klacht	2002 (n=1164)		2006 (n=410)	
	Klacht	Geen klacht	Klacht	Geen klacht
Geen plezier in het werk	7%	93%	9%	91%
Piekeren over het werk	7%	93%	8%	92%
Geen betrokkenheid bij het werk	13%	87%	15%	85%
Herstelbehoefte na het werk	17%	83%	24%	76%

Door de onderzoekers is verder gezocht naar onderlinge verbanden tussen de werkgerelateerde lichamelijke klachten, de psychosociale klachten en de bekendheid met arboconvenant. Hieruit blijkt dat de SW-medewerkers die gemiddeld of bovengemiddeld vaak bekend zijn met het convenant, significant minder psychosociale klachten hebben op de aspecten 'betrokkenheid' en 'herstelbehoefte'. Op andere aspecten van psychosociale klachten zijn geen significante verschillen waargenomen.

Ambtelijk medewerkers In 2006 heeft 24,6 procent van de ambtelijke medewerkers psychosociale klachten. Het aantal psychosociale klachten bij ambtelijke medewerkers daalt in de periode 2002-2006 op alle gebieden meer dan twintig procent.⁴ De reductiedoelstelling is dus gehaald. Alleen is de gerealiseerde daling niet significant. Ambtelijke medewerkers zijn in de afgelopen vier jaar minder gaan piekeren over hun werk en hebben minder moeite met herstel na de werkdag. Ook hebben meer ambtelijke medewerkers plezier in het werk en voelen meer medewerkers zich betrokken bij het werk. In de onderstaande tabel is het aantal klachten uitgesplitst naar aard van de klacht voor beide metingen.

³ In de kolom 'Klacht' is het percentage werknemers weergegeven, dat meer dan vijftig procent van de stellingen ongunstig beantwoordt.

⁴ De daling is minder dan vijftig procent. Dit resultaat is daarom niet significant. Zie ook de responsverantwoording in bijlage 1.

Tabel 2.4 Psychosociale klachten bij ambtelijke medewerkers

Klacht	2002 (n=106)		2006 (n=57)	
	Klacht	Geen klacht	Klacht	Geen klacht
Geen plezier in het werk	2,5%	97,5%	1,8%	98,2%
Piekeren over het werk	16%	84%	9%	91%
Geen betrokkenheid bij het werk	16%	84%	12%	88%
Herstelbehoefte na het werk	23%	77%	7%	93%

2.2.2 Samenvatting

Voor de reductiedoelstelling van psychosociale belasting zijn er twee conclusies te trekken. De eerste conclusie is dat de doelstelling voor het verlagen van de psychosociale klachten bij SW-medewerkers niet is gehaald. Zowel het aantal SW-medewerkers met klachten als het aantal klachten is gestegen. Met name de klachten op het gebied van de herstelbehoefte zijn aanzienlijk toegenomen in de afgelopen vier jaar. Daarbij is het wel opvallend dat de klachten over herstelbehoefte significant minder groot zijn onder de SW-medewerkers die gemiddeld of bovengemiddeld bekend zijn met het convenant. Dit geldt voor zeven bedrijven.

Ten tweede kan worden geconcludeerd dat de doelstelling voor het verlagen van de psychosociale klachten bij ambtelijke medewerkers is gehaald. Het aantal klachten op alle gebieden is gedaald met meer dan twintig procent.

2.3 Ziekteverzuim en WAO-instroom

Deze paragraaf beschrijft de ontwikkelingen van de ziekteverzuimcijfers en de WAO-instroomcijfers voor de sector Sociale Werkvoorziening. In de laatste subparagraaf worden de gerealiseerde ontwikkelingen vergeleken met de reductiedoelstellingen die zijn afgesproken in het convenant.

2.3.1 Ziekteverzuim

Als basispercentage voor de reductiedoelstelling van verzuim hebben de convenantpartijen een verzuimpercentage vastgesteld van veertien procent (exclusief zwangerschapsverlof). Dit cijfer is gebaseerd op verzuimonderzoeken uitgevoerd in 2000 en 2002.⁵

Het arboconvenant heeft een uniform verzuimregistratiesysteem ontwikkeld voor de sector. Dit verzuimregistratiesysteem is sinds 2003 operationeel. Ook in de periode voor 2003 werden verzuimcijfers van de branche geregistreerd. Toen bestond er echter geen uniforme verzuimregistratie. Veel bedrijven

⁵ Castenmiller, C., Janssen, D., Pol, H.A. van de & Verbree, A. *Ziekteverzuim in de SW-sector – verzuimcijfers over 2000, juli 2002*; Wapstra, B., Pol, H. van de & Hoft, C. van 't. *Ziekteverzuim in SW-bedrijven*, juli 2002; Plan van Aanpak Arboconvenant Sociale Werkvoorziening, 2 april 2002, pagina 19.

hanteerden een eigen registratiesysteem met eigen verzuimdefinities waardoor de verzuimcijfers van bedrijven onderling niet één op één vergelijkbaar waren. Een vergelijking van de verzuimcijfers van voor 2003 met die van na 2003 is daarom indicatief.

Het totale verzuimpercentage voor de sector is sinds de vaststelling van de nulmeting in 2000 tot en met 2005 met één procentpunt afgenomen, van veertien procent naar dertien procent. Dit is een daling van 7,1 procent. Tabel 2.6 geeft een overzicht.

Tabel 2.6 Verzuimgegevens 2000-2005⁶

	2000	2003	2004	2005
Verzuimpercentage ⁷	14.1%	14.2%	13.6%	13.0%
Meldingsfrequentie	2.3	2.1	2.2	2.2
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	18.6	24.2	21.4	19.1

Bron: Benchmark verzuimregistratie SW 2005

Analyse
verzuim

Nadere analyse van de verzuimcijfers laat zien dat het verzuim onder SW-medewerkers afneemt met 1,5 procentpunt in de periode 2000-2005, van 15,1 procent in 2000 naar 13,6 procent in 2005. Het verzuim onder niet-SW-medewerkers neemt toe met 0,4 procentpunt van 6,5 procent in 2000 naar 6,9 procent in 2005.⁸ Zie ook tabel 2.7.

Tabel 2.7 Verzuimpercentage SW en niet-SW (2000-2005)

	SW				Niet-SW			
	2000	2003	2004	2005	2000	2003	2004	2005
Verzuimpercentage ⁹	15,1	15,0	14,3	13,6	6,5	6,9	6,5	6,9

Het totaal aantal verzuimgevallen van kort verzuim (één tot zeven dagen) neemt af in de periode 2003-2005. Voor de periode tot en met de zesde ziekte-week (acht tot 42 dagen) blijft dit in dezelfde periode gelijk, terwijl het totaal aantal verzuimgevallen van langer dan zes weken en maximaal één jaar (43-365 dagen) stijgt. Het aantal verzuimgevallen in het tweede ziektejaar blijft gelijk in de periode 2003-2005.

De grote SW-bedrijven (groter of gelijk aan 1500 werknemers) hebben gemiddeld een hoger ziekteverzuim dan de kleine SW-bedrijven (minder dan duizend werknemers). Voor alle bedrijven geldt dat in de periode 2003-2005 een daling van het verzuimpercentage is gerealiseerd. De middelgrote

⁶ Rapportage vergelijkend onderzoek, Ziekteverzuim SW-sector 2005.

⁷ Exclusief zwangerschapsverlof.

⁸ De projectorganisatie heeft aangegeven dat er geen verzuimcijfers zijn uitgesplitst naar handicapcategorie.

⁹ Exclusief zwangerschapsverlof.

bedrijven (duizend tot 1499 werknemers) kennen de grootste daling. De kleinste bedrijven (minder dan vijfhonderd werknemers) realiseren de kleinste daling. De opstellers van de rapportage vergelijkend onderzoek betrachten wel voorzichtigheid bij de interpretatie van deze cijfers, omdat de respons met acht bedrijven voor deze groep in 2003 relatief laag was. Een overzicht van de statistieken naar bedrijfsgrootte staat in tabel 2.8.

Tabel 2.8 Verzuimpercentage naar bedrijfsgrootteklasse 2003-2005

Aantal medewerkers	2003		2004		2005	
	Gem. verzuim%	N	Gem. verzuim%	N	Gem. verzuim%	N
< 500	11,6	12	11,2	10	11,4	11
500 - 999	12,9	20	12,4	19	11,6	21
1000 - 1499	14,9	8	13,2	11	12,2	13
>= 1500	14,9	15	14,3	19	13,8	20
Totaal	14,2	62	13,6	59	13,0	65

Bron: Benchmark verzuimregistratie SW 2005

Uit de verzuimrapportage 2005 blijkt verder dat er grote verschillen zijn in verzuimpercentage tussen de individuele bedrijven.¹⁰ Het bedrijf met het laagste verzuimpercentage komt uit op een totaal verzuim van 5,8 procent (zes % voor SW-medewerkers en twee % voor niet-SW medewerkers). Het hoogste totale verzuimpercentage in de benchmark is 17,1 procent (17,9% voor SW-medewerkers en 7,3% voor niet-SW-medewerkers).¹¹

De volgende subparagraaf gaat in op de WAO-instroomcijfers.

2.3.2 WAO-instroom

De meting van de WAO-instroom in de eerste helft van 2002 is door de BBC aangemerkt als nulmeting voor het arboconvenant.¹² De door de BBC bij de start van het convenant gewenste uniforme registratie van WAO-instroom is niet gerealiseerd. Onderstaande analyse van de WAO-instroom is gemaakt op basis van bestaande statistieken.

Voor werknemers in de WSW geldt in veel gevallen dat zij op het moment van indiensttreding bij een SW-bedrijf al recht hebben op, of gebruikmaken van, een AO-uitkering. Dit wordt ook wel een oud AO-recht genoemd. Van alle WSW werknemers die in de eerste helft van 2002 instroomden in een AO-regeling had 96 procent zo'n oud AO-recht. In de tweede helft 2004 is dit

¹⁰ Bron: Rapportage vergelijkend onderzoek, Ziekteverzuim SW-sector 2005.

¹¹ Eén bedrijf heeft een hoger totaal verzuimpercentage (17,2%). Voor dit bedrijf ontbreken echter de gegevens van niet-SW medewerkers die normaliter een verlagend effect hebben op het totale verzuimpercentage. Zie ook de rapportage.

¹² Bron: projectorganisatie Servicepunt Arbo WSW.

percentage gedaald naar 95,1 procent. Dit is een daling van bijna één procent.¹³

Het percentage werknemers dat uitstroomt naar een AO-regeling, maar nog geen AO-recht had, is gestegen van vier procent naar 4,9 procent in dezelfde periode. Een stijging van 22,5 procent.

Gerekend naar het absolute aantal personen (met en zonder AO-recht) op jaarbasis dat instroomt in AO-regelingen, is er een stijging van 3,8 procent in de periode 2002-2004, van 962 personen in 2002 naar 999 personen in 2004. Zie ook onderstaande tabel.

Tabel 2.9 Uitstroom uit de WSW naar AO-regelingen 2002-2004¹⁴

	1 ^e helft 2002	2 ^e helft 2002	1 ^e helft 2003	2 ^e helft 2003	1 ^e helft 2004	2 ^e helft 2004
Met AO-recht	96 %	96,9%	96,3%	95,8%	96%	95,1%
Zonder AO-recht ¹⁵	4%	3,1%	3,7%	4,2%	4%	4,9%
Totaal aantal personen	(n=515)	(n=447)	(n=546)	(n=566)	(n=528)	(n=471)

2.3.3 Samenvatting

Voor de reductiedoelstellingen bij het verzuimcijfer en de WAO-instroomcijfers kunnen de volgende twee conclusies worden getrokken. Allereerst kan geconcludeerd worden dat de doelstelling van het arboconvenant niet is gehaald. Ten opzichte van 2000 is de gerealiseerde reductie 7,1 procent. De reductiedoelstelling was twintig procent.

Als tweede kan worden geconcludeerd dat ook de doelstelling van twintig procent reductie van de WAO-instroom en terugval op de WAO-toekenning niet is gehaald. In de periode 2002-2004 is er een stijging van 3,8 procent van het absolute aantal personen dat uitstroomt uit het werknemersbestand richting AO-regelingen. Een aanvullende conclusie is dat de BBC niet is gekomen tot de realisatie van de voorgenomen uniforme registratie van WAO-instroom voor de sector.

De volgende paragraaf behandelt de bekendheid met en het gebruik van het arboconvenant bij de bezochte SW-bedrijven.

¹³ De werknemers die terugvallen in een oud AO-recht worden ook wel 'samenlopers' genoemd.

¹⁴ G. Volker & Mandos, E. *Bestandskoppeling WSW 2004 – herkomst van nieuwe instroom en samenloop met AO-recht*, 5 december 2005.

¹⁵ Gekeken is naar AO-rechten vanaf 1998. Het is mogelijk dat een deel van deze groep voor 1998 al een keer een AO-recht heeft gehad. Dit is niet meegenomen in de analyse.

2.4 Bekendheid met en gebruik van het arboconvenant bij bedrijven

Het gebruik is besproken tijdens de veertien bedrijfsbezoeken die zijn gehouden. Tijdens de bedrijfsbezoeken is meestal gesproken met een vertegenwoordiger van het managementteam, de arbocoördinator, de personeelsfunctionaris, een OR-lid, twee à drie werkleiders en twee à drie SW-en/of ambtelijke medewerkers. In de eerste subparagraaf gaan we kort in op de bekendheid van het convenant bij de bedrijven. De tweede subparagraaf zijn zes producten van het convenant er uitgelicht om de bekendheid en het gebruik van deze producten nader te bespreken. In de derde subparagraaf geeft een nadere analyse van de perceptie van de bezochte bedrijven over de producten. De paragraaf sluit af met conclusies in subparagraaf 2.4.4.

2.4.1 Bekendheid van het convenant

Alle geïnterviewde leden van de managementteams, personeelsfunctionarissen, arbocoördinatoren en OR-leden zijn bekend met het arboconvenant. De gesproken werkleiders hebben veelal wel van het arboconvenant gehoord en kent de algemene strekking. Inhoudelijk zijn werkleiders vaak niet op de hoogte van de activiteiten van het arboconvenant.

2.4.2 Gebruik van de producten van het convenant – zes producten uitgelicht

Hierna worden de beoordelingen door de bezochte bedrijven over zes producten nader toegelicht. Deze zes producten vormen slechts een deel van het totaal aan producten en diensten dat door het convenant is aangeboden. Voor een volledig overzicht wordt verwezen naar hoofdstuk 3 en de bijlage 5. We hebben voor deze producten gekozen omdat deze als de 'belangrijkste' producten zijn aan te merken. Dit is gedaan op basis van de bedrijfsbezoeken en interviews met de sleutelpersonen.

Als eerste beschrijven we de Arbothermometer en de Handboeken Psychosociale en Fysieke Belasting. Daarna komen de basiSWerkplekwijzer, de Handleiding RI&E en het vergelijkend onderzoek naar ziekteverzuim aan de orde. Tot slot behandelen we de adviesdagen. Bij elk product gaan we eerst in op het doel van het product.¹⁶ Daarna komt het gebruik en de beoordeling aan de orde.

1. Arbothermometer

Het doel van de Arbothermometer is het meten van de 'fit' tussen medewerker en werkplek/ functie op zowel lichamelijke als psychosociale aspecten. Hiermee kan inzicht worden verkregen in de mate waarin de functie en de werkplek bij de mogelijkheden van de medewerker passen. De Arbothermometer kan structureel worden gebruikt, maar ook incidenteel.

¹⁶ Informatie over het doel van het product is afkomstig uit: 'Wegwijzer Arboconvenant Sociale Werkvoorziening', mei 2005.

Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat ongeveer één op de drie bezochte bedrijven tijdens de convenantperiode gebruik heeft gemaakt van de Arbothermometer. Deze bedrijven hebben de Arbothermometer als pilot geïntroduceerd. Bij één bedrijf is de Arbothermometer bedrijfsbreed ingevoerd. In een ander bedrijf is de Arbothermometer op intranet beschikbaar gesteld. In sommige bedrijven zijn onderdelen overgenomen in het Persoonlijke Ontwikkelings Plan (POP). De bedrijven die de Arbothermometer hebben gebruikt, geven aan dat de thermometer duidelijke informatie geeft en bijdraagt aan nieuwe inzichten.

De belangrijkste reden die bedrijven noemen om de Arbothermometer niet te gebruiken, is de benodigde tijdsinvestering. De bedrijven geven aan dat ze geen tijd hebben voor iedere medewerker de Arbothermometer in te (laten) vullen. Dit zou een te zware belasting van de leidinggevenden vormen. Een andere reden is dat sommige van de bezochte bedrijven al een eigen instrument hebben ontwikkeld om de 'fit' te meten.

2. Handboeken

De projectorganisatie heeft twee handboeken gemaakt: het Handboek Fysieke Belasting en het Handboek Psychosociale Belasting. Het Handboek Fysieke Belasting heeft tot doel informatie en advies te geven voor het beleidsmatig aanpakken van fysieke overbelasting. Het Handboek Psychosociale Belasting is gericht op het geven van algemene informatie over de aanpak van psychosociale belasting, zoals conflicthantering, coachend leidinggeven en aanpassen van arbeid.

Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat alle bezochte bedrijven de handboeken hebben ontvangen. Het Handboek Psychosociale Belasting is door alle arbo-professionals van de bezochte bedrijven gelezen. Dit in tegenstelling tot het Handboek Fysieke Belasting dat door een derde van de arboprofessionals niet gelezen is. Bij bijna alle bedrijven blijft het gebruik van de handboeken bij het eenmalig lezen ervan. Slechts in één bedrijf is het Handboek Psychosociale Belasting gebruikt als basis voor het samenstellen van een cursus.

Volgens twee bedrijven zijn de handboeken te moeilijk en slecht geschreven. Ook staat er te veel informatie in de boeken. Dit is voor de twee bezochte bedrijven reden om de boeken niet te gebruiken. Deze bedrijven geven aan dat ook een vertaalslag naar de werkleiders moet worden gemaakt. Twee andere bedrijven geven aan dat het lezen van de handboeken achtergrond-informatie heeft opgeleverd die niet direct in een product zichtbaar is.

3. BasiSWerkplekwijzer

Het doel van de basiSWerkplekwijzer is het bieden van ondersteuning bij het inrichten van nieuwe werkplekken en de beoordeling van bestaande werkplekken. De basiSWerkplekwijzer is een vervanging voor het Handboek

Fysieke Belasting.¹⁷ De basiSWerkplekwijzer geeft advies over de ergonomische inrichting van een werkplek. Naast het individueel gebruik kan de basiSWerkplekwijzer ook worden ingezet als onderdeel van de RI&E.

Een kwart van de bezochte bedrijven gebruikt de basiSWerkplekwijzer. De basiSWerkplekwijzer heeft geen vaste positie in het arbobeleid, maar wordt incidenteel ingezet. Zo zet een bedrijf de basiSWerkplekwijzer in op aanvraag van de werkleider. In een ander bedrijf is het product beschikbaar via intranet. In beide bedrijven is het gebruik echter beperkt. Een bedrijf overweegt de inzet van de basiSWerkplekwijzer nog. De gebruikers zijn positief over de basiSWerkplekwijzer. Het product geeft duidelijke en vooral praktische informatie over de werkplek. Bedrijven noemen als nadeel van de basiSWerkplekwijzer dat het invullen veel tijd in beslag neemt en een computer nodig is. Bij de ontwikkeling van het product vonden de bedrijven die deelnamen aan de pilotfase de tijdsinvestering de moeite waard, aldus de projectorganisatie.

4. Handleiding RI&E

De Handleiding RI&E heeft tot doel de bedrijven te informeren over het inventariseren van risico's en de daarbij te gebruiken algemene en branchespecifieke methoden en hulpmiddelen.

Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat het merendeel van de bezochte bedrijven de Handleiding RI&E heeft gelezen. Al deze bedrijven hebben in de afgelopen periode een eigen RI&E uitgevoerd. Men gebruikt de Handleiding RI&E om de eigen RI&E na te kijken en eventueel aan te vullen met nieuwe ideeën of onderdelen. De meeste bezochte bedrijven zijn positief over de handleiding, maar een aantal bedrijven heeft liever een branchespecifieke RI&E. Een enkel bedrijf geeft de voorkeur aan de RI&E van de arbodienst, omdat de arbodienst ook de RI&E beoordeelt. Een aantal bezochte bedrijven is negatief over de handleiding. Deze bedrijven zien veel overeenkomsten tussen de eigen RI&E en de ontwikkelde handleiding. De handleiding had daardoor voor deze bedrijven geen toegevoegde waarde.

5. Vergelijkend onderzoek 'Ziekteverzuim'

Het vergelijkend onderzoek 'Ziekteverzuim' is een jaarlijks uit te voeren onderzoek naar ziekteverzuim binnen SW-bedrijven. Het doel is de verzuimgegevens van ieder bedrijf te analyseren en in verhouding te plaatsen met de sectortotalen.

Alle bezochte bedrijven leveren hun verzuimcijfers in voor het vergelijkend onderzoek 'Ziekteverzuim'. De bedrijven bekijken ook allemaal de resultaten. Het onderzoek geeft hun inzicht in hun ziekteverzuimcijfers in relatie tot andere bedrijven. In de meeste bedrijven wordt de informatie op managementniveau besproken. Ongeveer een derde van de bezochte bedrijven geeft aan meer informatie uit de benchmark te willen halen, zoals een uitsplitsing naar

¹⁷ De projectorganisatie geeft aan dat de basiSWerkplekwijzer in de plaats is gekomen van het Handboek Fysieke Belasting. Aan de bedrijven zijn beide producten ter beschikking gesteld.

handicapcategorie. Wel merkt een aantal bedrijven op dat de cijfers niet volledig betrouwbaar zijn. Zo zouden er verschillen in de definitie van verzuimduur en doelgroep zijn. In hun eindoordeel zijn de bezochte bedrijven unaniem positief over het vergelijkend onderzoek 'Ziekteverzuim'. Dit is opmerkelijk gezien de problemen bij de start van de verzuimregistratie. Bedrijven vonden het lastig de juiste cijfers aan te leveren. Ook waren er enige problemen met hoe de verzuimgegevens moesten worden aangeleverd.

6. Adviesdagen

Het servicepunt biedt aan elk SW-bedrijf vier gratis adviesdagen aan. Deze dagen kunnen worden ingezet voor advies bij arbo- of verzuimvraagstukken. Twee derde van de bezochte bedrijven heeft gebruikgemaakt van de adviesdagen. De invulling van de dagen was divers. De meeste bedrijven hebben de dagen gebruikt voor ondersteuning bij het opzetten van een onderdeel van het verzuim- of arbobeleid. Eén bedrijf heeft de dagen gebruikt voor een training aan de werkleiding. De meeste bedrijven hebben de vrije invulling van de adviesdagen als nuttig ervaren.

In de volgende subparagraaf geven de onderzoekers hun analyse van de mate van gebruik van de producten door de bedrijven.

2.4.3 Analyse van de producten

Zoals uit de voorgaande beschrijving van de zes producten blijkt, geeft het merendeel van de bezochte bedrijven aan de producten wel te hebben gezien, getest en gelezen, maar de producten niet altijd te hebben gebruikt. Het gebruik van de producten is laag, zeker ten opzichte van de doelstelling in het plan van aanpak. Hierdoor hebben geïmplementeerde maatregelen nauwelijks bijgedragen aan het halen van de doelstellingen van het convenant. Het algemene beeld over de producten van het arboconvenant is bij de meeste bedrijven niet positief. De bedrijven noemen twee belangrijke kritiekpunten:

- de producten kwamen te laat, c.q. de ontwikkeling duurde te lang;
- de producten waren kwalitatief van een te laag niveau.

Het eerste kritiekpunt van bedrijven komt voort uit het feit dat veel van de bezochte bedrijven bij het afsluiten van het convenant direct een aanbieding hadden verwacht van diverse arboproducten. Dit bleek niet te gebeuren, aldus de bedrijven. In de tussentijd ontwikkelden bedrijven wel eigen arboproducten en protocollen, zoals de RI&E, de POP en de verzuimprocedures. Toen de producten van het convenant klaar waren, gaven de bedrijven de voorkeur aan het gebruik van de eigen producten boven de convenantproducten. Deze producten sloten namelijk vaak beter aan op de bedrijfssituatie. Een groot deel van de bedrijven heeft wel de eigen producten vergeleken met de convenantproducten en soms bijgesteld.

Het tweede kritiekpunt 'gebrek aan kwaliteit' komt vooral voort uit een drietal redenen:

- Ten eerste worden de Arbothermometer en de basiSWerkplekwijzer door de bezochte bedrijven ervaren als te arbeidsintensief en te moeilijk voor de doorsnee SW-medewerker of werkleider uit de eigen organisatie. Dit waren voor hen redenen om de producten niet te gebruiken.
- Ten tweede worden informatieve producten, zoals de handboeken en de brochures ervaren als voornamelijk informatief en gericht op professionals. Het voornaamste gebruik van de producten is beperkt tot het eenmalig lezen van het product door een kleine groep. De informatie was slecht geschreven en niet aantrekkelijk vormgegeven. Bedrijven geven aan dat deze informatie nog moest worden bewerkt om voor werkleiders en eventueel werknemers te kunnen worden gebruikt.
- Ten derde geven de bezochte bedrijven aan ondersteuning en advisering bij hun eigen bedrijfsproces te hebben gemist. Dit ondanks de aangeboden adviesdagen. Ze geven aan dat elk bedrijf zich in een andere ontwikkelingsfase van het arbobeleid bevindt. De behoefte aan ondersteuning en het type producten zou daardoor verschillen per bedrijf. Men vraagt om meer maatwerk van het arboconvenant.

Als we kijken naar de producten die het beste hebben gewerkt dan komen we tot het volgende rijtje:

- Ziekteverzuimonderzoek (uniform verzuimregistratiesysteem);
- BasiSWerkplekwijzer;
- Arbothermometer;
- Handleiding RI&E.

Het gaat hier (in tegenstelling tot handboeken e.d.) om producten die direct kunnen worden toegepast.

2.4.4 Samenvatting

Over de bekendheid en het gebruik van de producten van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening kunnen drie conclusies worden getrokken. Allereerst kan worden geconcludeerd dat het arboconvenant goed bekend is bij de bedrijven. Hierbij valt op dat arboverantwoordelijken bij de bedrijven veelal goed bekend zijn met de inhoud van het convenant en de producten. De bekendheid bij werkleiders en werknemers is laag. Als ze het convenant kennen, is het vaak alleen in algemene termen. De inhoud van het convenant en de producten zijn minder of niet bekend. Ten tweede concludeert RegioPlan dat het algemene beeld bij de meeste bedrijven over de producten van het arboconvenant niet positief is. De bedrijven noemen drie kritiekpunten. De producten worden beoordeeld als van een te laag kwalitatief niveau, de ontwikkeling van de producten heeft te lang geduurd en het ontbrak daarbij aan maatwerk in de aangeboden producten. De late presentatie van instrumenten betekent ook dat er een kortere periode was om de instrumenten te gebruiken. Door het relatief lage (en late) gebruik van de producten hebben geïmplementeerde maatregelen nauwelijks bijgedragen aan het halen van de doelstellingen van het convenant.

Wat hierbij ook een rol heeft gespeeld, is de positie van Cedris. In het begin was er geen commitment aan het arboconvenant. Dit heeft niet positief bijgedragen aan het draagvlak bij bedrijven. Hierop komen we nog terug in hoofdstuk 3. De kritiekpunten zijn verder terug te voeren op een verschil in verwachtingen over het moment van lancering van de producten tussen BBC/ projectorganisatie en de bedrijven. Ook hadden bedrijven hogere verwachtingen van de producten nadat de ontwikkeltijd in hun perceptie lang duurde. Deze verwachtingen werden niet altijd ingelost, en dit gold vooral voor de bedrijven met een ver doorgevoerd arbobeleid.

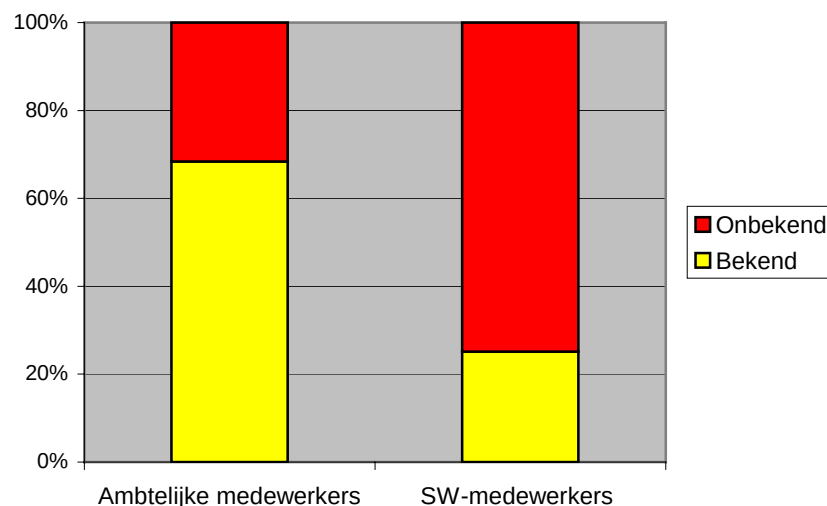
De derde conclusie is dat het vergelijkend onderzoek 'Ziekteverzuim' (uniform verzuimregistratiesysteem) goed is ontvangen in de branche. Bedrijven waarderen het product en zien de meerwaarde van het product voor zichzelf.

De bekendheid van het arboconvenant bij werknemers in de sector komt in de volgende paragraaf aan de orde.

2.5 Bekendheid van het arboconvenant bij werknemers

Uit de schriftelijke enquêtes blijkt dat een kwart van de geënquêteerde SW-medewerkers het arboconvenant kent. Driekwart van de SW-medewerkers kent het convenant niet. Ruim twee derde van de geënquêteerde ambtelijke medewerkers kent het arboconvenant, een derde niet. Dit beeld komt overeen met de bevindingen tijdens de bedrijfsbezoeken.

Figuur 2.1 Bekendheid met het arboconvenant¹⁸



¹⁸ Bron: enquêtes SW- en ambtelijke medewerkers

De geënquêteerde SW-medewerkers en ambtelijke werknemers zijn voornamelijk door de werkgever en door collega's geïnformeerd over het convenant. (zie tabel 2.5).

Tabel 2.5 Indien bekend met het convenant: op welke manier?¹⁹

	SW-medewerkers (n=103)	Ambtelijke medewerkers (n=39)
Via de website	7%	18%
Door het invullen van de vragenlijst in 2002	11%	10%
Informatie uit nieuwsbrieven van het Servicepunt Arbo WSW	18%	28%
Informatie van mijn werkgever	40%	62%
Informatie van mijn collega's	34%	41%
Informatie van de vakbond	22%	10%
Via ontvangen trainingen	2%	3%

Een derde van de SW-medewerkers die bekend is met het arboconvenant geeft aan ook bekend te zijn met één of meer producten van het convenant. Bij ambtelijke medewerkers is de bekendheid met de producten hoger, met maximaal 61 procent voor de Handleiding RI&E.²⁰ De mate van bekendheid voor SW-medewerkers is indicatief. Niet altijd is duidelijk of medewerkers producten en/of procedures van het eigen bedrijf hebben kunnen onderscheiden van producten van het arboconvenant, bijvoorbeeld bij ziekteverzuimprocedures. Om deze reden is het gebruik zoals dat is opgetekend tijdens de bedrijfsbezoeken (tijdens gesprekken met arbocoördinatoren, management en personeelszaken) voor de evaluatie van het convenant betrouwbaarder (zie subparagraaf 2.3.1).

Conclusie

Een kwart van de SW-medewerkers en ruim twee derde van de ambtelijke medewerkers is bekend met het arboconvenant. Dit is relatief hoog aangezien het arboconvenant zich in haar communicatie niet op de werknemers heeft gericht. De bekendheid met de inhoud van het convenant onder de SW-medewerkers is laag. Bij ambtelijk medewerkers is dit hoger. De meeste medewerkers zijn door de werkgever over het arboconvenant geïnformeerd. Daarnaast hebben veel medewerkers via collega's over het arboconvenant gehoord.

In de slotparagraaf gaan we in op de kosten en baten van het convenant.

¹⁹ Bron: enquêtes SW- en ambtelijke medewerkers

²⁰ Zie ook bijlage 4

2.6 Kosten-batenanalyse

Om de kosten en baten van het convenant in kaart te brengen, is het KPMG rekenmodel gebruikt.²¹ Het model is gebaseerd op de 'frictiekostenmethode' en geeft een schatting van de opbrengsten van een convenant. De opbrengsten worden uitgedrukt in een daling van het aantal zieken en WAO'ers.²² Een daling van het aantal zieken leidt tot lagere verzuimkosten en zodoende opbrengsten voor het bedrijf. Deze daling van het verzuim of de WAO-instroom wordt in het model volledig toegeschreven aan het convenant. Het doel van het model wordt wel omschreven als het (maximale) potentiële effect van arboconvenanten. Dit houdt in dat bijvoorbeeld de invloed van de Wet verbetering Poortwachter, maar ook alle investeringen die door SW-bedrijven zelf zijn gedaan, geheel buiten beschouwing blijven. Om deze reden moeten de uitkomsten van het model als indicatief voor de potentiële opbrengst van het convenant worden opgevat.

De berekeningswijze kent twee belangrijke determinanten: (1) het ziekteverzuimpercentage en (2) de mate waarin ziekte van een medewerker gevolgen heeft voor productieverlies.

Het KPMG-rekenmodel stelt een formule voor om de kosten van verzuim te kunnen berekenen. Echter, de onderliggende assumpties van deze formule zijn niet allemaal van toepassing op SW-bedrijven. Zo is het in deze branche onduidelijk of de gemiste productie kan worden ingehaald door de zieke werknemer of kan worden opgevangen door collega's. Dit verschilt per bedrijf/productielijn en medewerker. Daarnaast leidt een zieke SW-medewerker niet noodzakelijk tot meer kosten. De subsidie loopt namelijk gewoon door. Als hiermee rekening wordt gehouden dan komt de opbrengst van het convenant (in termen van een lager productieverlies) op 3,8 à 6,7 miljoen euro in 2005 uit. De opbrengst moet worden afgezet tegen de kosten over de afgelopen vier jaar, ofwel de looptijd van het convenant. De kosten van het convenant worden geraamd op € 3,0 miljoen. Het saldo is (met inachtneming van de kanttekeningen en marges) positief.

²¹ KPMG BEA (2004). *Rekeninstrumenten voor arboconvenanten*. Reed Business Information, Deventer.

²² De kostenbesparing ten gevolge van de verminderde WAO-instroom kan niet worden bepaald omdat de WAO-instroom is gestegen.

3 PROCES-EVALUATIE

Dit hoofdstuk beschrijft in twee paragrafen de proceskant van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening. De eerste paragraaf behandelt een historische schets van het arboconvenant. In de tweede paragraaf is een overzicht gegeven van de 'omgeving' van SW-bedrijven aan de hand van een omgevings- en krachtenveldanalyse.

3.1 Historische schets¹

In het convenant is een aantal opeenvolgende fasen te onderscheiden:

1. aanloopfase;
2. intentiefase;
3. opstartfase;
4. ontwikkelingsfase;
5. uitrolofase.

Deze fasen worden hieronder beschreven.

3.1.1 Aanloopfase

De eerste activiteiten voor het tot stand komen van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening starten in 2000. De sector staat in eerste instantie niet bij het ministerie van SZW op de nominatie voor het afsluiten van een arboconvenant.² De ABVAKABO FNV heeft het initiatief genomen om de sector aan te melden. Het ministerie van SZW schaaft zich snel achter het initiatief. Vanuit de werkgeverszijde hebben de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en Nosw (nu Cedris) een meer afwachtende houding. Zij geloven minder dan het ministerie en de werknemersvertegenwoordigers in een convenant als middel om arbeidsomstandigheden in de sector te verbeteren. De VNG is de officiële werkgeversvertegenwoordiger. Nosw heeft als brancheorganisatie van SW-bedrijven een rol als adviesorgaan voor de VNG. Nosw wordt in de besprekingen over het arboconvenant vertegenwoordigd door een arbocoördinator van een SW-bedrijf.

De aanloopfase eindigt met het ondertekenen van de Intentieverklaring Arbeidsomstandigheden Sociale Werkvoorziening op 28 september 2000. Deze intentieverklaring is ondertekend door het ministerie van SZW, de VNG, ABVAKABO FNV en CFO CNV-Bond (nu CNV Publieke Zaak).

¹ De historische schets is opgesteld op basis van deskresearch naar de door de BBC en de projectorganisatie verstrekte documentatie, de interviews met sleutelpersonen van het convenant, waaronder alle BBC-leden en de interviews gehouden tijdens bedrijfsbezoeken.

² Bron: brief van de Staatssecretaris van sociale zaken en werkgelegenheid, inzake arboconvenanten, 15 januari 1999. Kamerstuk 26375, nr. 1. Het convenant is dan ook een zogenaamde 'zelfmelder'.

3.1.2 De intentiefase

In de intentieverklaring spreken de partijen de formatie af van een branche-begeleidingscommissie (BBC) van zes leden, waarin de volgende partijen zitting hebben:³

- twee werkgeversvertegenwoordigers;
- twee werknemersvertegenwoordigers;
- twee vertegenwoordigers van de overheid.

In de praktijk zijn dit van werkgeverszijde de VNG en Nosw, vanuit de werknemers ABVAKABO FNV en CFO CNV-Bond en voor de overheid het ministerie van SZW en de Arbeidsinspectie. Het ministerie van SZW en ABVAKABO FNV geven aan dat Nosw erbij is gevraagd als adviseur aan werkgeverskant.

De partijen stellen zich in de intentieverklaring ten doel om binnen één jaar te komen tot de ondertekening van een convenant op het terrein van de volgende arbeidsrisico's:

- Repetitive Strain Injuries (RSI);
- werkdruk;
- tillen;
- verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie.

De BBC huurt voor de begeleiding van de intentiefase KPMG Bureau voor Economische Argumentatie (KPMGBEA) in. In die rol begeleiden ze ook het opstellen van het Plan van Aanpak door de BBC. Verder laat de BBC een nulmeting en een onderzoek naar de Stand van de Wetenschap uitvoeren in de sector door TNO Arbeid.⁴ Daarnaast wordt de combinatie SGB0 en MEDE gevraagd in 2001 een onderzoek te doen naar omvang en oorzaken van verzuim.⁵ Ook krijgen zij de opdracht voor de ontwikkeling van een verzuim-monitor. Deze onderzoeken dienen informatie op te leveren voor de definitieve invulling van het arboconvenant. Het ziekteverzuimonderzoek is apart gefinancierd door de vakbonden en werkgevers. De kosten zijn niet ten laste gekomen van het convenantsbudget.

De convenantpartijen geven aan dat ze op onderdelen een tegengesteld belang hebben in de besprekingen die moeten leiden tot het arboconvenant. Het ministerie van SZW streeft naar een ambitieus plan met navenante doelstellingen. De vakbonden ook. Daarentegen streven de VNG en Nosw naar eigen zeggen naar een beperking van de mogelijke belasting (in termen van tijd, geld, mensuren et cetera) voor gemeenten en bedrijven. Hun vrees is verder dat het niet halen van de convenantdoelstellingen op termijn een negatief effect zal hebben voor de rijkssubsidies aan de sector.

³ Intentieverklaring, 28 september 2000, artikel 2 Branchebegeleidingscommissie.

⁴ Brouwers, A., Blatter, B., Schie, J. van & Douwes, M. *Werk dat past*, augustus 2002.

⁵ Wapstra, B., Pol, H. van de, Hoft, C. van 't. *Ziekteverzuim in SW-bedrijven*, juli 2002.

Werkgeversvertegenwoordigers willen vrijblijvende doelstellingen over verhoging van het bewustzijn van arbeidsomstandigheden en geen bindende kwantitatieve doelstelling. De vakbonden en het ministerie van SZW houden vast aan bindende kwantitatieve doelstellingen.

Begin 2002 is de conceptconvenanttekst en het plan van aanpak gereed. De verschillende partijen leggen deze aan hun achterban voor. Er blijkt grote weerstand te zijn tegen de eerste conceptteksten bij de achterbannen van de VNG en Nosw. Deze weerstand wordt veroorzaakt door drie aspecten. Allereerst wordt de tekst ervaren alsof maatregelen van bovenaf worden opgelegd zonder inspraak vooraf. Vooral de achterban van Nosw, in casu de SW-bedrijven, lijkt niet of nauwelijks op de hoogte te zijn gehouden over de voortgang van de onderhandelingen voor het convenant. Ten tweede vinden bedrijven de formulering van het convenant in termen van 'moeten' en 'alle bedrijven' te dwingend. Waarbij het gaat om de vraag of alle afgesproken maatregelen bindend zijn voor de individuele bedrijven. Ten derde is men het niet eens met de kwantitatieve doelstellingen. SW-bedrijven zien deze als harde cijfers waarop zij worden afgerekend in de toekomst en die gevolgen kunnen hebben voor hun werknemerssubsidie van het ministerie van SZW.

De partijen doen aanpassingen in de conceptconvenanttekst. De formulering 'alle bedrijven' wordt gewijzigd in 'de bedrijven' en de maatregel voor het afsluiten van een collectieve mantelovereenkomst arbodienstverlening waaraan bedrijven 'moeten' meedoen wordt veranderd in 'het ontwikkelen en ter beschikking stellen van hulpmiddelen bij de contractering van arbodiensten'. In het Plan van Aanpak is dit verder uitgewerkt tot het opstellen van kwaliteitscriteria waaraan de arbodienstverlening minimaal moet voldoen. Hierop komen we later nog terug. Met de nieuwe tekst gaan alle partijen akkoord.

Ongeveer twee weken voor de ondertekening van het arboconvenant besluit de BBC, onder aanvoering van de VNG, dat Nosw het convenant moet ondertekenen als medevertegenwoordiger van de werkgevers. De VNG noemt hiervoor als belangrijkste reden dat zij volgens de eigen statuten geen mandaat heeft om bindende afspraken voor SW-bedrijven te maken, aangezien zij alleen vertegenwoordiger van de gemeenten is. Nosw mag deze afspraken wel maken op grond van zijn statuten, maar kan als brancheorganisatie de leden ook niet binden. Wel kan het SW-bedrijven stimuleren en betrekken bij de afspraken. Tevens speelt daarbij dat het arbobeleid alle medewerkers in de bedrijven aangaat, dus naast de SW-medewerkers ook personeel in dienst van NV's, BV's en stichtingen. Eerst wil Nosw gezien de verwachte consequenties van het arboconvenant voor de leden niet tekenen. Uiteindelijk gaat Nosw wel akkoord.

De intentiefase eindigt met het ondertekenen van het arboconvenant Sociale Werkvoorziening en het Plan van Aanpak op 2 april 2002. Dit is ook het begin van de opstartfase.

3.1.3 Opstartfase

Voor de uitvoering van het arboconvenant en de opzet van de projectorganisatie vraagt BBC offertes aan bij drie bureaus. Twee van de bureaus, Orbis en MEDE, krijgen de voorkeur van de BBC. De BBC ziet synergie tussen beide bureaus en vraagt hun gezamenlijk met een hernieuwde offerte te komen. Deze wordt gehonoreerd door de BBC. Orbis en MEDE gaan hiermee gezamenlijk de projectorganisatie vormen. De projectorganisatie krijgt als opdracht mee om de in het Plan van Aanpak geformuleerde producten en activiteiten te ontwikkelen.⁶

Nadat de projectorganisatie van start is gegaan, huurt de BBC een onafhankelijke voorzitter in voor de BBC-vergaderingen. De voorzitter is eerder betrokken geweest bij het opstellen van het Plan van Aanpak. De keuze voor een onafhankelijke voorzitter heeft alles te maken met de tegengestelde belangen tussen partijen die in de intentiefase en opstartfase tijdens de onderhandelingen tot uitdrukking zijn gekomen. Op deze manier wil de BBC het bestuurlijke proces beter stroomlijnen.

Met het contracteren van de projectorganisatie en de aanstelling van een onafhankelijke voorzitter eindigt de opstartfase en begint de ontwikkelingsfase.

3.1.4 Ontwikkelingsfase

De BBC-leden geven aan dat de eerste twee jaar van de ontwikkelingsfase moeizaam verlopen. Hiervoor worden drie oorzaken genoemd. Ten eerste wordt in juni 2002 bekend dat een aantal bedrijven uit de sector werkt aan een collectieve mantelovereenkomst voor arbodienstverlening. Cedris steunt dit initiatief van een aantal leden. In de intentiefase verzet Cedris zich nog stevig tegen een collectieve regeling (die deel uitmaakt van de besprekingen in de intentiefase). Het ministerie van SZW en ABVAKABO FNV geven aan dat deze plotselinge ommezwaai door Cedris voor hen aanleiding is om in de daaropvolgende twee jaar minder vertrouwen te hebben in de samenwerking met de werkgeversvertegenwoordigers en vooral met Cedris.

Ten tweede zijn er wisselingen bij de vertegenwoordigende personen in de BBC. De volgende wisselingen vinden plaats:

- De vertegenwoordiger van CNV Publieke Zaak is gedurende de ontwikkelingsfase een periode uit de roulatie. Er is geen vervanger.
- De VNG-vertegenwoordiger uit de intentiefase vertrekt kort na het afsluiten van het convenant en een nieuwe vertegenwoordiger neemt zitting in de BBC. In de eerste jaren van het convenant gaat zij twee keer met zwangerschapsverlof. Er is een vervanger.
- Vanuit Cedris komt in juni 2002 een nieuwe vertegenwoordiger in de BBC. Dit is een directeur van een SW-bedrijf.
- Vanuit het ministerie van SZW komt er medio 2003 een andere vertegenwoordiger.

⁶ De projectorganisatie start met twee projectleiders, één van Orbis en één van MEDE. In september 2003 besluit de BBC dat er één projectleider/aanspreekpunt moet zijn. Dit om de aansturing van de projectorganisatie vanuit de BBC duidelijker te stroomlijnen.

Daarnaast besluit de BBC om meer convenantproducten door de projectorganisatie te laten ontwikkelen. Op dat moment lijkt het voordelen op te leveren omdat er minder hoeft te worden aanbesteed. De projectorganisatie maakt hiervoor een nieuwe planning. Een belangrijk onderdeel van deze planning is dat productintroducties later zijn dan in eerste instantie in het plan van aanpak staat. Door in te stemmen met de ontwikkeling van producten door de projectorganisatie en de daaraan verbonden planning, neemt de BBC tegelijk het besluit tot een vertraging van de uitvoering van het convenant.⁷

Een andere vertragende factor is het feit dat de BBC in de ontwikkelingsfase veel spreekt over inhoudelijke details van producten, diensten en communicatie-uitingen. Een terugkerende discussie in de BBC is de aansluiting tussen de producten en de behoeften en wensen van de SW-bedrijven. Conceptproducten worden herhaaldelijk bijgesteld totdat alle BBC-leden akkoord zijn. Voorbeelden hiervan zijn onder andere discussies die worden gevoerd over de kleuren en logo's van de convenantuitingen en de ontwikkeling van de Arbothermometer.

De projectorganisatie heeft in de ontwikkelingsfase twee soorten bijeenkomsten gehouden voor bedrijven: informatiebijeenkomsten en werkgroepen. De informatiebijeenkomsten hebben tot doel de deelnemers bekend te maken met producten. De werkgroepen dienen ertoe om stafmedewerkers van SW-bedrijven inspraak te geven bij de ontwikkeling van de diverse producten en diensten.

In juni 2004 zijn tijdens de conferentie 'SW werkt aan Arbo' de producten en diensten van het arboconvenant aan de sector gepresenteerd. Dit is tevens de start van de uitrolfase.

3.1.5 Uitrolfase

De uitrolfase begint met de startconferentie 'SW werkt aan Arbo' in juni 2004. Daarna zijn nog zeven bijeenkomsten gehouden over uiteenlopende thema's voor verschillende doelgroepen: management, arbocoördinatoren, personeelsfunctionarissen en OR-leden. Uit de presentielijsten van de projectorganisatie blijkt dat vertegenwoordigers van nagenoeg alle bedrijven in de sector hebben deelgenomen aan één of meerdere bijeenkomsten. Volgens de projectorganisatie zijn het vooral de arbocoördinatoren en personeelsfunctionarissen die de bijeenkomsten bezoeken en minder vaak de directieleden van SW-bedrijven.

Uit het activiteitenoverzicht van de projectorganisatie blijkt verder dat vijftig van de 92 bedrijven uit de sector gebruik hebben gemaakt van de gratis adviesdagen die het arboconvenant aanbood. Adviesdagen zijn vooral gebruikt voor het opzetten en uitwerken van het arbo- en verzuimbeleid, waaronder de uniforme verzuimregistratie. De projectorganisatie geeft aan dat hun ervaring

⁷ Dit is een essentieel moment omdat de late oplevering van producten één van de belangrijkste verklaringen vormt voor het (momenteel) lage gebruik van de instrumenten en de geringe bijdrage van de instrumenten aan het behalen van de doelstellingen.

is dat de initiële weerstand van bedrijven tegen het convenant hen er van weerhoudt gebruik te maken van de adviesdagen.

Eind 2004 stelt de projectorganisatie een communicatieplan op voor de resterende looptijd van het arboconvenant. Het ministerie van SZW stelt hiervoor extra subsidie beschikbaar van vijftig procent van de kosten. De andere vijftig procent wordt door de sociale partners gedragen in de vorm van communicatieactiviteiten die zij naar hun achterban zullen ontplooiën.

3.1.6 Samenvatting historische schets convenantperiode

Uit de bovenstaande beschrijving van het historische proces kunnen de volgende drie conclusies worden getrokken. Allereerst concluderen de onderzoekers dat er in de aanloop- en intentiefase onvoldoende is gecommuniceerd met de SW-bedrijven over het te starten convenant. Dit heeft geleid tot weerstand in de sector bij de totstandkoming van het convenant.

Ten tweede kan worden geconcludeerd dat de tegengestelde belangen van de BBC partijen en een gebrek aan vertrouwen in het instrument convenant als geëigend middel voor de verbetering van arbeidsomstandigheden aan de werkgeverszijde het procesverloop negatief hebben beïnvloed.

De derde conclusie is dat drie situaties uit de beginperiode van het convenant hebben geleid tot een moeizame samenwerking binnen de BBC in de eerste convenantjaren. Dit betreffen: het proces tot medeondertekening door Nosw, de ommezwaai van Nosw/Cedris ten aanzien van de mantelovereenkomst arbodienstverlening en de vele personeelwisselingen en afwezigheid van vertegenwoordigers van partijen. Tezamen met het besluit om de convenant-producten in eigen beheer te ontwikkelen, heeft dit ertoegeleid dat de presentatie van producten en diensten aan de sector langer heeft geduurd dan oorspronkelijk was gepland. Dit heeft volgens de onderzoekers weer geleid tot een matige reactie op de producten bij de meeste bezochte SW-bedrijven. Veel bedrijven waren toen al begonnen aan de ontwikkeling van diverse eigen arboproducten.

3.2 Omgevingsanalyse

In de omgevingsanalyse wordt een beeld geschetst van de karakteristieken van de sector en de posities van de BBC-partijen. Subparagraaf 3.2.1 beschrijft kort de sectorale karakteristieken en de verschillende partijen in de BBC. Hiervoor is gebruikgemaakt van de documentatie uit de deskresearch, de interviews met sleutelpersonen en de bedrijfsbezoeken. De tweede subparagraaf behandelt de krachtenveldanalyse met de posities die de BBC-partijen ten opzichte van elkaar innemen. De informatie is afkomstig van de interviews met de sleutelpersonen, waaronder alle BBC-leden. Ten derde worden de conclusies geformuleerd.

3.2.1 Context van het convenant

De SW-bedrijven hebben de afgelopen jaren in een turbulente omgeving moeten opereren. De prioriteiten van veel directies van SW-bedrijven liggen bij het vormgeven van een nieuwe organisatiestructuur en het economisch behoud van de organisatie. Arbobeleid lijkt hierdoor minder prioriteit te hebben gekregen in de afgelopen jaren. Vijf aspecten zijn hierbij kenmerkend:

1. karakteristieken van het werknemersbestand;
2. financiering en verantwoordelijkheden;
3. ontwikkelingen in wet- en regelgeving;
4. recente arbeidsinspecties;
5. ontwikkelingen binnen SW-bedrijven.

Het eerste aspect dat van belang is, is de karakteristiek van het werknemersbestand. In de sector Sociale Werkvoorziening werken ruim 100.000 personen (peildatum 2003): circa 13.600 ambtelijke (en overige) medewerkers en circa 93.600 medewerkers personen met een WSW-indicatie.⁸ Door hun handicap hebben SW-medewerkers veelal extra begeleiding nodig. Het gaat vaak om 'kwetsbare' werknemers die voor arbozaken afhankelijk zijn van het management en de direct leidinggevenden. Dit laat niet onverlet dat SW-medewerkers zelfstandige werknemers zijn die ook leidinggevende functies (kunnen) hebben.

Het tweede aspect van belang is de financiering van de sector en de financiële verantwoordelijkheden. Voor elke SW-medewerker ontvangen de bedrijven een subsidie uit het macrobudget van het ministerie van SZW. Daarnaast ontvangt de Stichting Beheer Collectieve Middelen (SBCM), het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds van de sector SW, subsidie uit het macrobudget van het ministerie van SZW. Het bestuur van de SBCM wordt gevormd door de sociale partners in de sector: VNG, Cedris, ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak. SW-bedrijven vallen sinds 1998 officieel onder verantwoordelijkheid van gemeenten. Gemeenten dragen het (financiële) exploitatierisico. De gemeentelijke verantwoordelijkheid is vormgegeven door een algemeen en/of dagelijks bestuur, dat toezicht houdt op de bedrijfsvoering en is ingesteld door de betreffende gemeenten. In de praktijk hebben veel gemeenten weinig zicht op de bedrijfsvoering van de SW-bedrijven.⁹ Het kabinet heeft nu het beleidsvoornemen om de subsidieverstreking uit het macrobudget via de gemeenten te laten lopen om hen op deze wijze meer verantwoordelijkheid te geven voor het beleid van de sociale werkvoorziening in de gemeente.¹⁰

⁸ Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, Statistiek 'Productie Sociale Werkvoorziening 2003'.

⁹ Bron: interviews bedrijfsbezoeken en recent onderzoek van Ernst & Young onder gemeenten naar toezicht op de Sociale Werkvoorziening.

¹⁰ Bron: persbericht RVD, 7 april 2006, nr. 06/008 en brief Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Aanbiedingsbrief aankondiging wetsvoorstel wijziging WSW, 18 augustus 2006, 29817, nr. 26. Zie ook kamerstuk 30673, nr. 2 t/m 4.

Als derde zijn er de ontwikkelingen in de wet- en regelgeving aangaande de WSW. Op 1 januari 1998 is de 'nieuwe WSW' (nWsw) ingegaan. Kernpunten van deze gewijzigde wetgeving zijn: aanscherping van de doelgroepcriteria, de relatie met de Wet inschakeling werkzoekende (WIW) en de Wet (Re-)integratie werkzoekenden (Rea), de onafhankelijke indicatiecommissie, de invoering van een volwaardige cao-WSW en de invoering van de voorziening begeleid werken (BW) onder de WSW.

In het kader van de ontwikkeling van de WSW is per 1 januari 2005 de indicatiestelling overgedragen aan het CWI. In het verleden werd deze taak uitgevoerd door indicatiecommissies van de gemeenten.

Het vierde aspect zijn de arbeidsinspecties. In 2003 en 2005/2006 heeft de Arbeidsinspectie inspectierondes gehouden, gericht op machineveiligheid in de sector Sociale Werkvoorziening. De negatieve bevindingen van de eerste inspectieronde zijn voor Cedris mede aanleiding om deel te nemen aan het bestaande SZW Programma Versterking Arbeidsveiligheid (VAV) en om een eigen veiligheidsverbetertraject 'Versterking arbeidsveiligheid in de sociale werkvoorziening' te starten.¹¹ Voor de Arbeidsinspectie is de eerste inspectieronde aanleiding om de inspecties eind 2005 en begin 2006 te herhalen. De resultaten van deze inspecties zijn bij het schrijven van de voorliggende rapportage nog niet openbaar.

Het vijfde en laatste aspect zijn de ontwikkelingen binnen de bedrijven. Vooruitlopend op de beleidsvoornemens van het kabinet zijn binnen de sector meerdere stromingen waar te nemen. Een deel van de SW-bedrijven heeft gekozen voor een strategie waarin de organisatie wordt omgevormd tot een mensontwikkelbedrijf c.q. re-integratiebedrijf. Primair doel is mensen te laten leren zodat ze in een baan bij een reguliere werkgever (met subsidie) aan het werk kunnen. Dit kan als consequentie hebben dat enkele bedrijfsonderdelen van een sociale werkplaats, met een beschermde werkplek voor arbeidsgehandicapten, worden dan afgebouwd.

Andere bedrijven blijven de beschermde werkomgeving als belangrijkste taak beschouwen. Zij zijn minder actief bezig om mensen buiten de organisatie te plaatsen en richten zich op het verkrijgen van opdrachten die binnen de eigen onderneming kunnen worden uitgevoerd.

Verder heeft de economische recessie in Nederland in de afgelopen jaren ook SW-bedrijven parten gespeeld. Het was voor SW-bedrijven moeilijker om opdrachten te verwerven. Veel van het laaggeschoolde werk dat SW-bedrijven vaak uitvoeren, werd door de opdrachtgevers naar andere landen verplaatst. Daarnaast vielen ook opdrachtgevers weg en wilden potentiële opdrachtgevers geen investeringsbeslissingen nemen om bijvoorbeeld nieuwe productielijnen te starten.

¹¹ Projectplan Cedris, 'Versterking arbeidsveiligheid in de sociale werkvoorziening', Utrecht 20 februari 2006.

3.2.2 Krachtenveldanalyse

Op verzoek van de BBC heeft Regioplan verder onderzoek gedaan naar de samenwerking in de convenantperiode tussen de VNG, Cedris, de vakbonden en het ministerie van SZW. De BBC wil input krijgen voor de samenwerking in de toekomst. Hiervoor is een krachtenveldanalyse¹² uitgevoerd, waar meer inzicht kan worden verkregen in de positie die elke partij inneemt in het convenant. Dit is van invloed op het functioneren van de samenwerking in de afgelopen periode en in de toekomst. De vertegenwoordigers van elke partij hebben schattingen gegeven van de eigen positie en die van de andere partijen over het beeld van arbeidsomstandigheden in de branche, de verwachte en de bereikte resultaten, de invloed op belangrijke beslissingen en de bereidheid om te blijven investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De respondenten geven per partij en onderwerp een cijfer tussen de nul en de honderd. Nul staat voor 'heel slecht' of 'heel weinig' en honderd voor 'heel goed' of 'zeer veel'. Bij de schattingen is gevraagd om een toelichting. In de analyse van de samenwerking onderscheiden we de volgende drie onderdelen: (1) het begin van het convenant, (2) de invloed op en het eindoordeel over het convenant en (3) de toekomst van het convenant.

De organisatiestructuur van het convenant is bij de historische schets al aan de orde geweest.

Het begin van het convenant

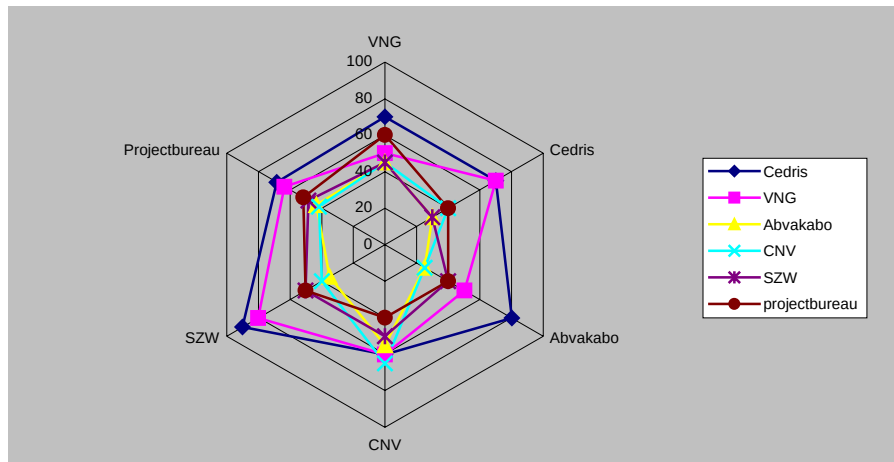
De posities van de convenantpartijen aan het begin van het convenant zijn af te leiden uit hun beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche en hun verwachting van de resultaten. Bij de start van het convenant hebben de VNG en Nosw/Cedris¹³ het meest positieve beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche. De VNG en Nosw/Cedris zijn daarom niet op voorhand overtuigd van de noodzaak van het arboconvenant en nemen een afwachtende houding aan in de beginfase. Het ministerie van SZW, ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak hebben een minder positief beeld van de arbeidsomstandigheden in de branche. Zij maken zich daarom sterk voor het afsluiten van het convenant.

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

¹² Een uitgebreide beschrijving van de methodologie van de krachtenveldanalyse staat in bijlage 3.

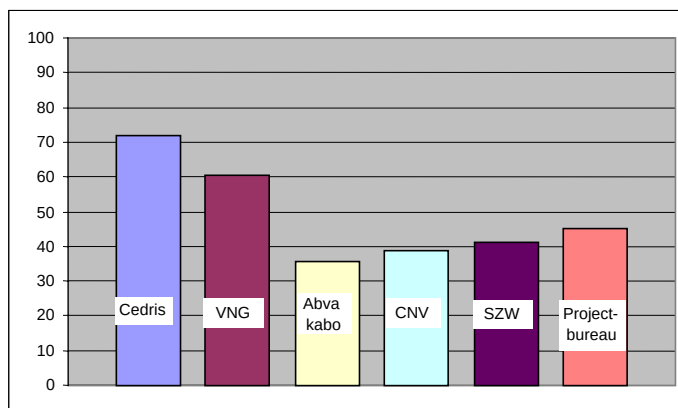
¹³ De organisatiennaam 'Cedris, brancheorganisatie sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie' bestaat sinds september 2003. De organisatie heette voorheen Nationaal Overleg Sociale Werkvoorziening (Nosw).

Figuur 3.1 Beeld vooraf van arbeidsomstandigheden in de branche



Leeswijzer: op de hoeken in figuur 3.1 staan de actoren. Hun oordeel wordt weergegeven door een punt tussen 0 en 100. (0 = zeer slecht beeld / geen invloed; 100 = zeer goed beeld / heel veel invloed). De **donkerblauwe lijn** geeft het oordeel van een ieder over Cedris. Naarmate deze lijn meer naar 'buiten' ligt, is men positiever. Op de **roze lijn** staan de oordelen over de VNG en op de **gele** ABVAKABO FNV en **lichtblauw** CNV Publieke Zaak. Het ministerie van SZW is weergegeven met de **paarse lijn**. Zichtbaar is dat volgens alle partijen Cedris het meest positieve beeld had (= de buitenste donkerblauwe lijn). Het beeld van de vakbonden is volgens de partijen het minst positief (= de binnenste lijnen).

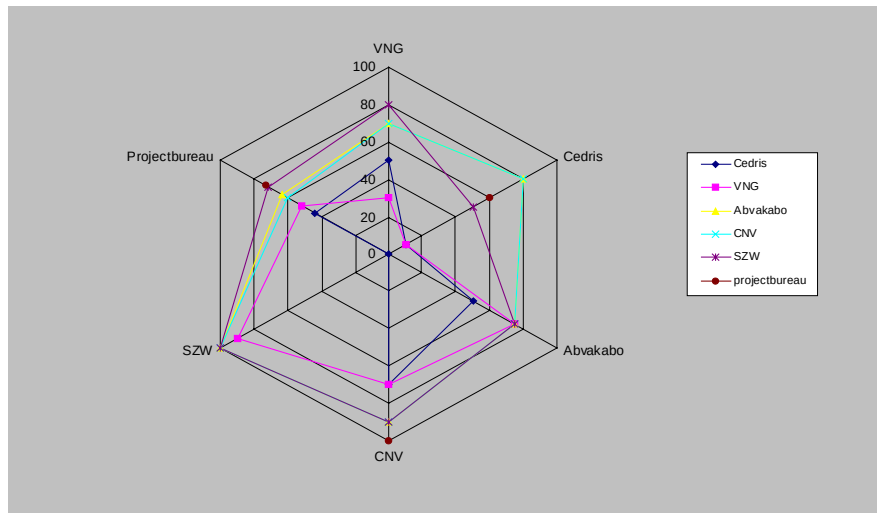
Figuur 3.2 Gemiddelde scores bij 'beeld vooraf van arbeidsomstandigheden in de branche' (eigen en andere partijen)



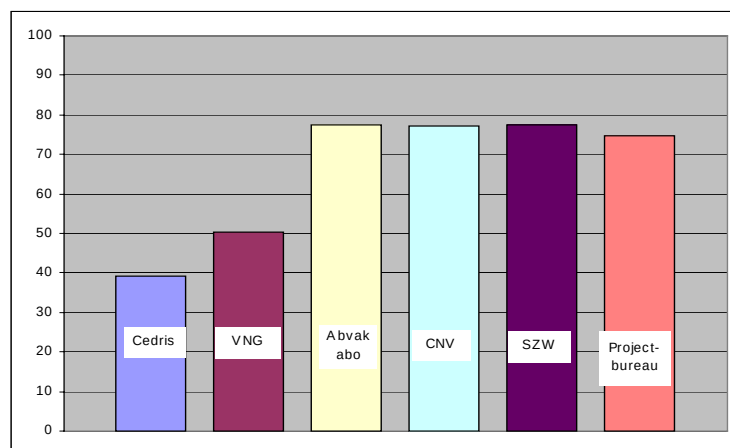
Het ministerie van SZW en de vakbonden ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak hebben de hoogste verwachting van het resultaat van het convenant. De verwachtingen van de VNG en Cedris zijn het laagst. Door hun naar eigen zeggen beperkte invloed op de bedrijfsvoering van de SW-bedrijven en hun positieve beeld van de arbeidsomstandigheden in de sector twijfelen zij aan mogelijkheden om via een convenant de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

In figuur 3.3 zijn de geschatte verwachtingen van de convenantpartijen weergegeven. In figuur 3.4 staan de gemiddelde scores.

Figuur 3.3 Verwachte resultaat



Figuur 3.4 Gemiddelde scores 'verwachte resultaat'

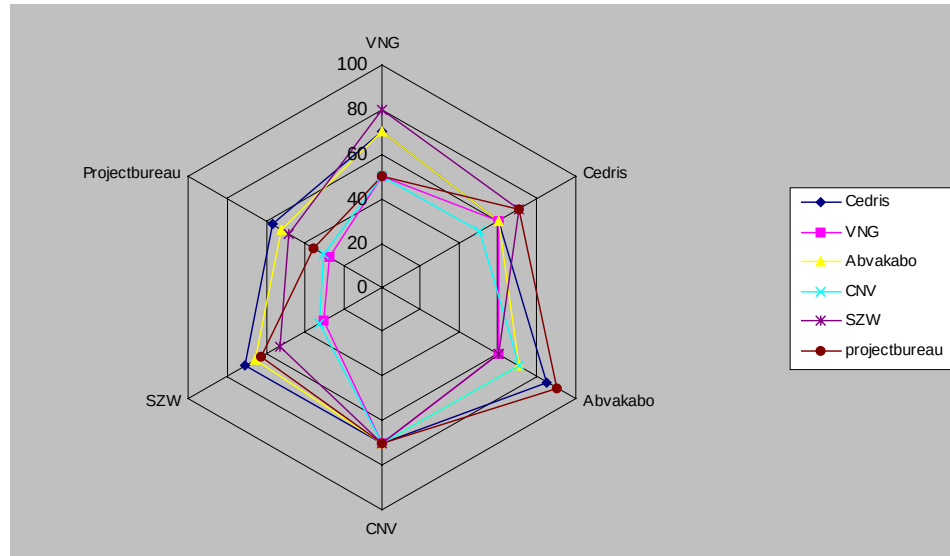


Na vaststelling van de Ausgangssituatie in de beginfase is gekeken naar de posities gedurende de looptijd van het convenant.

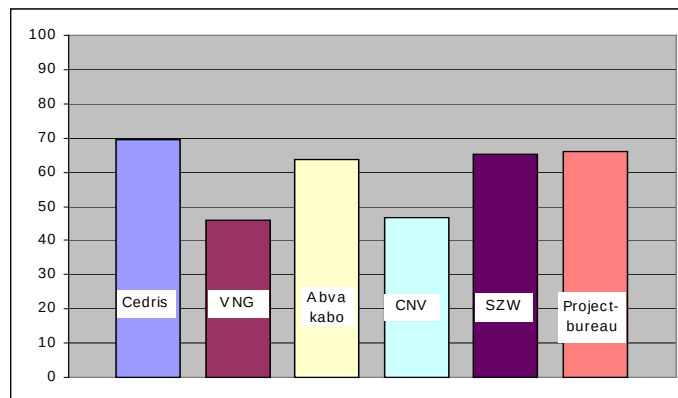
Invloed op en eindoordeel over het convenant

Om de verhoudingen in het verloop van het convenant in beeld te brengen, is gevraagd een schatting te geven van de invloed van partijen op de belangrijke beslissingen in het convenant en ook een eindoordeel te geven over het bereikte resultaat. Cedris, ABVAKABO FNV en het ministerie van SZW hebben de meeste invloed gehad op de belangrijke beslissingen over de uitvoering van het convenant. Het ministerie van SZW schat de eigen invloed lager in dan de overige partijen dit doen. De invloed van CNV Publieke Zaak en de VNG is relatief beperkt. De figuren 3.5 en 3.6 geven de invloed op de belangrijke beslissingen weer.

Figuur 3.5 Invloed op belangrijke beslissingen in de uitvoering

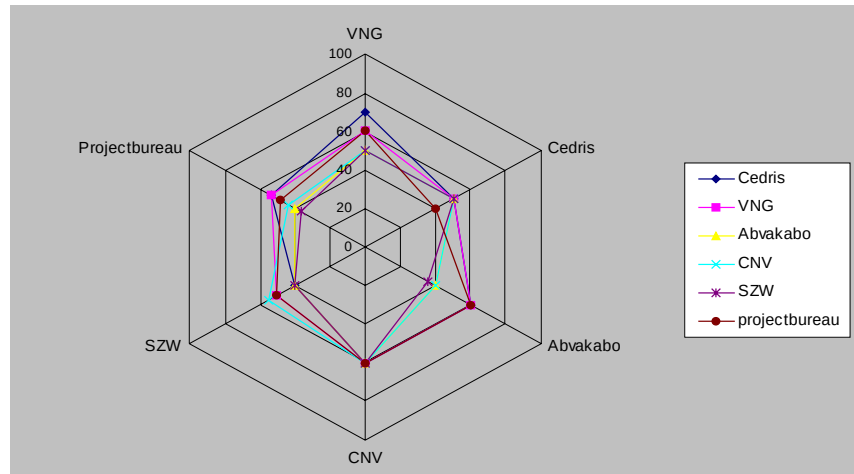


Figuur 3.6 Gemiddelde scores invloed op belangrijke beslissingen in de uitvoering

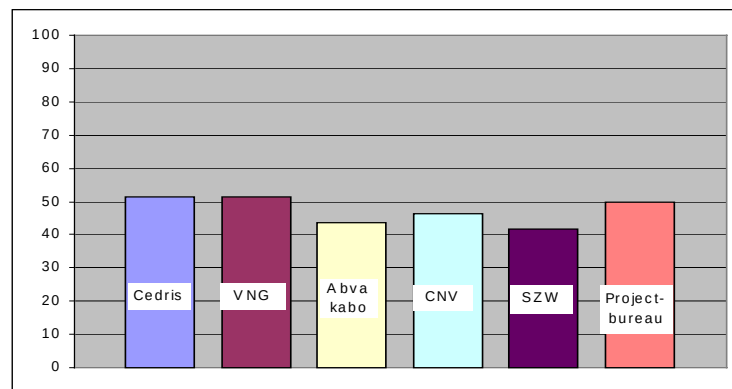


Alle partijen geven aan matig tevreden te zijn met de bereikte resultaten. Cedris en de VNG zijn van de partijen het meest positief. CNV Publieke Zaak is iets positiever dan ABVAKABO FNV. Zie de figuren 3.7 en 3.8.

Figuur 3.7 Bereikte resultaten



Figuur 3.8 Gemiddelde score bij 'bereikte resultaten'

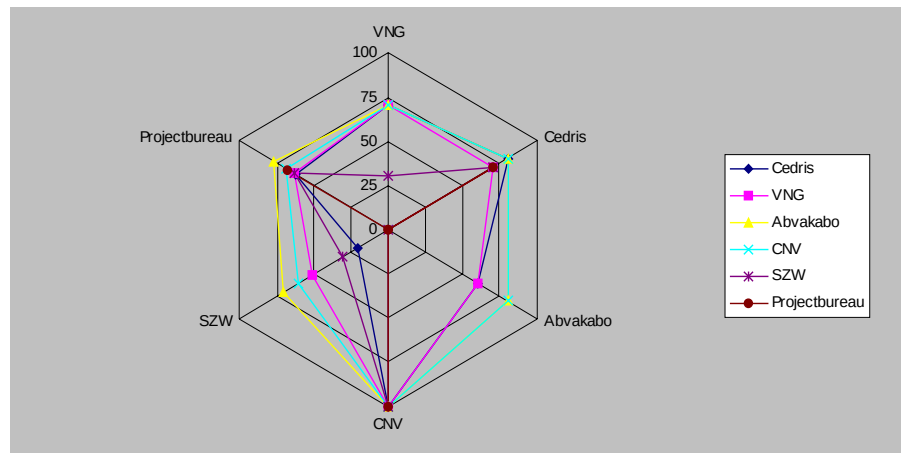


Ook is aan de convenantpartijen gevraagd een schatting te geven van de toekomstige bereidheid te blijven investeren in verbetering van de arbeidsomstandigheden. Dit is hierna uitgewerkt.

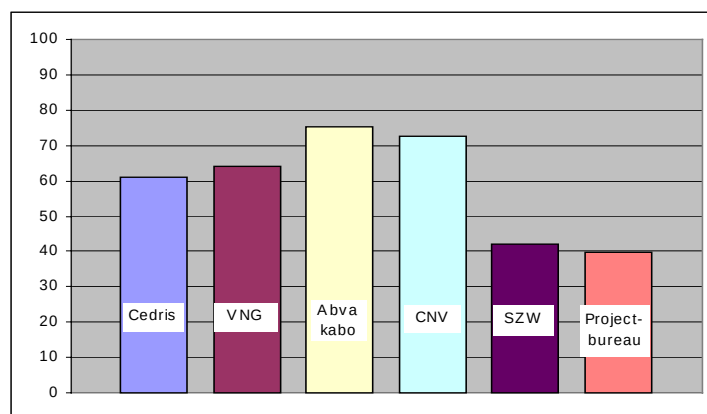
Toekomst van het convenant

De vakbonden tonen de grootste bereidheid om te blijven investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de sector. Ook Cedris en VNG tonen zich hiertoe in iets mindere mate bereid. Het ministerie van SZW heeft een koerswijziging doorgevoerd in het arbeidsomstandighedenbeleid vanuit overheidswege. Hierbij wordt de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden in een branche neergelegd bij de sociale partners. Zij zullen dan ook geen actief participerende rol meer spelen in het vervolg.

Figuur 3.9 Bereidheid om te blijven investeren in verbetering arbeidsomstandigheden



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



3.2.3 Samenvatting omgevingsanalyse

Op grond van de sectorale verhoudingen en ontwikkelingen en de krachtenveldanalyse zijn de volgende vier conclusies te trekken. Allereerst kan worden geconcludeerd dat de SW-bedrijven veel organisatorische veranderingen hebben ondergaan de afgelopen jaren. Daarnaast stonden bedrijven financieel onder druk met het wegvallen van opdrachtgevers en toenemende concurrentie voor laaggeschoold werk (vanuit het buitenland). De concurrentiepositie van de bedrijven verslechterde. Al met al stelden de directies weinig prioriteit aan het arboconvenant.

De tweede conclusie is dat er in de eerste jaren van het convenant de relatie tussen het ministerie van SZW, de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers onder druk stond. In onze ogen was er te weinig commitment of onvoldoende draagvlak onder de leden van Cedris. Dit veranderde pas na het onderzoek naar machineveiligheid van de arbeidsinspectie. Deze druk komt

ook tot uitdrukking in de scores in de krachtenveldanalyse. Deze blijken relatief ver uiteen te liggen. Dit duidt erop dat de BBC-partijen verschillende belangen hadden bij het arboconvenant. De VNG en Cedris wilden hun achterbannen niet te veel belasten. De vakbonden en het ministerie van SZW waren meer gericht op het convenant.

De derde conclusie is dat de positie van het ministerie van SZW, Cedris en ABVAKABO FNV binnen het convenant relatief sterker is dan die van de andere BBC-partijen. Zij hadden relatief de meeste invloed op de belangrijke beslissingen. Verder is Cedris positiever over de arbeidsomstandigheden in de sector, had lagere verwachtingen van de resultaten en is meer tevreden over de bereikte resultaten van het convenant. Zij hadden een relatief sterke positie. Omdat hun houding terughoudend was (bedrijven zo min mogelijk belasten) heeft dit bij de uitvoering van het Plan van Aanpak tot vertraging geleid.

Tot slot concluderen we dat de VNG, Cedris en de vakbonden de intentie hebben om een vervolg te geven aan het convenant. Het ministerie van SZW heeft een koerswijziging doorgevoerd in haar arbeidsomstandighedenbeleid en zal geen actieve financiële en inhoudelijk uitvoerende rol spelen in de toekomst. SBCM zal de convenantproducten overnemen. De BBC heeft hier geen zeggenschap over, maar draagt dit plan wel (zie verder paragraaf 4.3).

4 UITVOERING EN BORGING

Dit hoofdstuk beschrijft in drie paragrafen de uitvoering en borging. De eerste paragraaf behandelt de geplande en uitgevoerde activiteiten van het convenant. Paragraaf 2 gaat in op de ingezette en meest effectieve arbo-communicatie-instrumenten. Paragraaf 3 tot slot behandelt mogelijkheden voor de toekomst van het convenant.

4.1 Geplande en uitgevoerde activiteiten

Deze paragraaf geeft een overzicht van de geplande en uitgevoerde maatregelen. De informatie is afkomstig van de projectorganisatie en uit het Plan van Aanpak. Verder behandelt subparagraaf 4.2 de meest effectief in te zetten arbocommunicatie-instrumenten binnen de sector.

In het Plan van Aanpak staan de geplande maatregelen beschreven die men in de convenantperiode zou uitvoeren. Tijdens het convenant is echter ook een aantal activiteiten ontwikkeld die niet in het Plan van Aanpak staan. In bijlage 3 staat een overzichtstabel van alle activiteiten met achtergrondinformatie over onder andere de realisatie, het bereik, het resultaat en de toekomst. De achtergrondinformatie over bekendheid en gebruik staat ook in hoofdstuk 2 (Effectevaluatie) en wordt hier niet verder toegelicht. Bij de beschrijving van de activiteiten is onderscheid gemaakt naar de communicatie, de conferenties en expertbijeenkomsten en de convenantproducten. Afgesloten wordt met conclusies over de geplande en uitgevoerde maatregelen.

4.1.1 Communicatieactiviteiten

Er zijn twee hoofdgroepen communicatieactiviteiten van het arboconvenant te onderscheiden: de groep schriftelijk/digitaal/adviesdagen en de groep conferenties en expertbijeenkomsten. Beide groepen worden hierna behandeld.

Schriftelijk/digitaal/adviesdagen

In het Plan van Aanpak staat dat er een kennis- en expertisecentrum zal komen. Ook is er melding van vergelijkend onderzoek, eenduidige registratie van verzuim, WAO-instroom en terugval. In de convenantperiode zijn tien communicatieactiviteiten uitgevoerd. De jaarlijkse verzuimrapportages en WAO-instroomrapportages zijn onderdeel van de activiteit 'vergelijkend onderzoek'. Niet expliciet in het Plan van Aanpak genoemd, maar wel uitgevoerd zijn de nieuwsbrieven van het Servicepunt Arbo WSW, de nieuwsbrieven OR en de Ronde van Nederland (voorlichting aan de bedrijven), de wegwijzer arboconvenant en de brochures. Een in eerste instantie voorgenomen vergelijkend onderzoek op basis van de Arbothermometer is niet uitgevoerd.

Tabel 4.1 Schriftelijk/digitaal/adviesdagen

Maatregel	In PvA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat ¹
Kennis- en expertise-centrum	Ja	Ja	December 2002	Continu	Is website	T/m mei 2004: 2.465 bezoekers. Gemiddeld 500 bezoekers per maand.
Nieuwsbrieven Servicepunt Arbo WSW		Ja	Sinds 2003	4-6 x per jaar	Alle bedrijven. Ook te vinden op website	Ca. 200 ontvangers per keer (in gedrukte versie), aant. downloads digitale versie niet bekend
Nieuwsbrieven OR		Ja	Sinds 2003	4 x per jaar	Alle OR-en	6 x verschenen. Later opgegaan in nieuwsbrief Servicepunt
Vergelijkend onderzoek :	Ja	Deels				
• Eenduidige registratie ziekteverzuim / jaarlijkse rapportage	Ja	Ja	Sinds 2003	1 x per jaar	Bedrijven zijn individueel ondersteund bij opzetten uniform registratiesysteem	2003: 61 bedrijven (= 59%) 2004: 74 bedrijven (= 81%) 2005: 80 bedrijven (= 90%)
• Eenduidige registratie WAO instroom en terugval / jaarlijkse rapportage	Ja	Ja	Sinds 2003	1 x per jaar	Onbekend	Onbekend
Gratis adviesdag voor bedrijven	Ja	Ja	Sinds 2002	Op aanvraag	Alle bedrijven	Door 50 bedrijven aangevraagd
De Ronde van Nederland		Ja	2003/2004		Alle bedrijven	Arboconvenant onder de aandacht van de bedrijven gebracht
Brochure ziekteverzuim			Januari 2003	Eenmalig	Alle bedrijven	
Brochure verandering arbodienstverlening			2005	Eenmalig	Alle bedrijven	
Wegwijzer arboconvenant			Mei 2005	Eenmalig	Alle bedrijven	

Conferenties en expertbijeenkomsten

In het Plan van Aanpak zijn algemene afspraken gemaakt over bijeenkomsten en conferenties. Alleen een voorgenomen informatiebijeenkomst voor OR-leden is specifiek benoemd. In de convenantperiode zijn in november 2002 en

¹ Bron: projectorganisatie

juni 2004 algemene convenantconferenties gehouden voor de branche. Ook hebben in de periode maart tot oktober 2005 acht themaspecifieke bijeenkomsten plaatsgevonden. In totaal hebben vertegenwoordigers van 75 verschillende SW-bedrijven deelgenomen aan één of meerdere expert-bijeenkomsten.

Tabel 4.2 Conferenties en bijeenkomsten

Maatregel	In PVA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat ²
Startconferentie		Ja	November 2002	Eenmalig	280 deelnemers	
OR-workshops	Ja	Ja	2003/2004	8x	Door 14 OR-en bezocht.	
Conferentie SW Werkt aan Arbo		Ja	Juni 2004	Eenmalig	400 deelnemers	Gemiddelde beoordeling – rapportcijfer 7
Expertmeeting omgaan met verslaving	Ja	Ja	Maart 2005	Eenmalig	Alle bedrijven	Gemiddeld 2 personen per bedrijf.
Expertmeeting Fysieke belasting en basiSWerkplekwijzer	Ja	Ja	Maart/juni 2005	2 x	Alle bedrijven	Door 44 bedrijven bezocht
Expertmeeting Arbothermometer	Ja	Ja	Juni 2005	Eenmalig	Alle bedrijven	Door 46 bedrijven bezocht
Expertmeeting fris en fit aan het werk	Ja	Ja	Juni 2005	Eenmalig	Alle bedrijven	Door 43 bedrijven bezocht
Expertmeeting omgaan met psychisch gehandicapten	Ja	Ja	September/oktober 2005	Onbekend	Alle bedrijven	Onbekend
Trainingsconferentie OR-en ³	Nee	Ja	Januari 2006	Eenmalig	60 deelnemers van 20 bedrijven	

4.1.2 Producten

In het Plan van Aanpak zijn veertien te ontwikkelen producten genoemd. Hier van zijn er elf volledig ontwikkeld, één gedeeltelijk en twee niet. Van deze laatste drie is de module verzuimbegeleiding leidinggevend en ondergebracht bij het product 'overzicht trainingsbureaus sturingsvaardigheden'. Er zijn vier producten gemaakt die niet expliciet in het Plan van Aanpak staan. Dit zijn de basiSWerkplekwijzer en drie handboeken voor de OR. De basiSWerkplekwijzer is een aanvulling op het Handboek Fysieke Belasting en een vervanging voor de protocollen fysieke belasting bij machines, aldus de projectorganisatie. De voorlichting aan de OR is in algemene bewoordingen benoemd in het Plan van Aanpak.

² Bronnen: projectorganisatie.

³ De deelnemers hebben een bijdrage betaald voor deelname. Aan deze activiteit zijn geen convenantmiddelen besteed.

Tabel 4.3 Producten

Maatregel	In PvA	Realisatie	Periode	Frequentie	Bereik	Resultaat ⁴
Arbothermometer	Ja	Ja	Mei 2004	Continu	Op website	Bij klein aantal bedrijven in gebruik, veelal aangepast aan eigen instrument zoals POP.
Handboek Fysieke Belasting	Ja	Ja	Juni 2004	Continu	Op website	
BasiSWerkplekwijzer		Ja	Maart 2004	Continu	Op website	Aanvulling op Handboek Fysieke Belasting
Plan van aanpak Fysieke Belasting	Ja	Ja	Insturen PvA gevraagd per 1-1-2005			29 bedrijven hebben een RI&E of PvA ingestuurd ter beoordeling.
Protocollen fysieke belasting bij machines	Ja	Nee				Vervangen voor basiSWerkplekwijzer
Handboek Psychosociale Belasting	Ja	Ja	Voorjaar 2004	Continu	Op website	
Cursus sturingsvaardigheden	Ja	Ja	Januari 2004	Continu	Op website	
Branchespecifieke RI&E	Ja	Deels	Februari 2004	Continu	Op website	
Hulpmiddelen contractering arbodiensten	Ja	Ja	Januari 2003		Op website	
Mogelijkheden sociaal fonds	Ja	Ja	Oktober 2003	Eenmalig	Op website	
Checklist procedure ziektemelding en verzuimbegeleiding	Ja	Ja	November 2002	Continu	Op website	
Module verzuimbegeleiding voor leidinggevende	Ja	Nee				Is in het overzicht trainingsbureau's opgenomen
Beleidsplannen voor de re-integratiefunctie en monitoring	Ja	Ja	Juli 2003			Door 70 bedrijven ingestuurd. Vier best practices op website Servicepunt geplaatst.
OR-werkboek fysieke en psychosociale belasting		Ja	Mei 2004	Eenmalig	Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website	
OR-werkboek ziekteverzuim		Ja	Januari 2003	Eenmalig	Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website	
OR-werkboek RI&E	Ja	Ja	December 2003	Eenmalig	Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website	
OR-werkboek vergelijkend onderzoek		Ja	Augustus 2003	Eenmalig	Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website	
Arboconvenants-training OR	Ja	Ja	Januari 2003		Wel ontwikkeld, niet gebruikt	Trainingsprogramma bestaat

⁴ Bronnen: projectbureau

4.1.3 Conclusies geplande en uitgevoerde activiteiten

De volgende drie conclusies kunnen worden getrokken uit de vergelijking van geplande en uitgevoerde activiteiten. Allereerst heeft de BBC nauwkeurig het Plan van Aanpak aangehouden bij de uitvoering van het convenant. Het merendeel van de vooraf bedachte en afgesproken activiteiten zijn ook uitgevoerd. Ten tweede kan worden geconcludeerd dat de uitvoering van veel activiteiten trager is verlopen dan afgesproken in het Plan van Aanpak. Aan elk uitstel van oplevering ging een BBC besluit vooraf.⁵ De derde conclusie is dat er in de laatste negen maanden van de convenantperiode een aantal expertbijeenkomsten is georganiseerd die niet in het Plan van Aanpak staan, maar in een aanvullend communicatieplan dat eind 2004 is opgesteld. Hiervoor is extra subsidie verstrekt door het ministerie van SZW. Het bij de start van het convenant voorgenomen directe contact met de bedrijven in de sector (zie hoofdstuk 2) is hiermee vormgegeven.

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

4.2 Meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten

De BBC heeft Regioplan gevraagd om te onderzoeken of de ingezette arbocommunicatie-instrumenten, zoals hiervoor beschreven, ook de meest effectieve instrumenten waren voor de doelgroep van het convenant. Hiervoor is gebruikgemaakt van de Instrumentenwijzer Gezond Werken.⁶ De Instrumentenwijzer Gezond Werken is een arbocommunicatie-adviesinstrument voor het ondersteunen bij gedragsverandering van werknemers ten aanzien van arbo.⁷

Eerst beschrijven we kort de communicatieplannen van het arboconvenant. Vervolgens worden de resultaten van toepassing van de Instrumentenwijzer uitgewerkt. Bij de start van het arboconvenant definieert de BBC als doelgroepen: directies, lijnmanagement, P&O - en arboprofessionals en werknemersvertegenwoordigers.⁸ Daarnaast kiest de BBC, op advies van communicatiebureau Consonant, voor een communicatiestrategie waarbij het accent ligt op de face-to-facecommunicatie met de doelgroepen binnen de

⁵ zie ook paragraaf 3.1.4.

⁶ Een beschrijving van de Instrumentenwijzer gezond Werken staat in bijlage 7.

⁷ De Instrumentenwijzer Gezond Werken is ontwikkeld in opdracht van met Ministerie van SZW door Regioplan op basis van uitgebreid onderzoek naar arbo-informatiebehoeften van werknemers en literatuurstudies naar gedragsbeïnvloeding en gedragsbeïnvloedingsinstrumenten. Het instrument is gratis online beschikbaar via www.regioplan.nl.

⁸ Plan van Aanpak, artikel 11.3.

SW-bedrijven. Andere communicatiemiddelen (zoals de website, nieuwsbrieven, brochures en posters) werden secundair geacht.⁹ In het verslag 'Stand van zaken implementatie arboconvenant SW' staat verder dat de BBC verwacht dat alleen face-to-facecommunicatie krachtig genoeg is om de noodzakelijke gedragsverandering op arbogebied binnen SW-bedrijven te bewerkstelligen.

Zoals hiervoor beschreven tijdens de looptijd van het convenant zijn diverse arbocommunicatie-instrumenten ingezet. Het face-to-facecontact heeft plaatsgevonden tijdens de Ronde van Nederland, de startconferentie, regionale overlegvormen van de sociale partners en gedurende de adviesdagen en bedrijfsbezoeken. In sommige gevallen is hierbij sprake geweest van een duidelijke doelgroep, bijvoorbeeld bij de werkboeken voor de OR. Bij veel communicatie-instrumenten was ook de sector algemeen de doelgroep, aldus de projectorganisatie.¹⁰ De projectorganisatie maakte dan gebruik van de contactpersonen bij de SW-bedrijven. Dit waren veelal de arbocoördinatoren. Verder blijkt uit het overzicht van communicatieactiviteiten van het convenant dat veel schriftelijke en digitale communicatie-instrumenten zijn ingezet om de sector te informeren over het arboconvenant en de producten.

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
Directies	Prioriteit geven aan arbobeleid
Directies	Aanpak ziekteverzuim
Arbocoördinatoren	Werkleiders overtuigen van belang juiste fit
Arbocoördinatoren	Werkleiders overtuigen van belang aanpak fysieke belasting
SW-medewerkers	Veilig en gezond werken

Uit het invullen van de Instrumentenwijzer volgen twee groepen effectieve maatregelen. Allereerst blijkt dat voor de gekozen doelgroepen de drie meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten zijn: stimulerende communicatie, training en coaching. Het stimuleren, begeleiden en opleiden van mensen in het gebruik van ontwikkelde instrumenten is dus een belangrijk factor voor de kans dat een product aanslaat en dus succesvol is. Een direct c.q. persoonlijk contact met de doelgroep is hierbij essentieel. Als tweede groep van effectieve instrumenten wordt geadviseerd 'kennisoverdracht', 'goede voorbeelden' en 'handhaven'. Het is dus van belang de doelgroep op maat te informeren over

⁹ Bron: verslag door projectleider Arboconvenant Sociale Werkvoorziening. *Stand van zaken implementatie arboconvenant SW*. oktober 2004.

¹⁰ Een overzicht van alle instrumenten en activiteiten staat in bijlage 5.

instrumenten en deze informatieoverdracht te ondersteunen en/of te verduidelijken met praktijkvoorbeelden. Deze voorbeelden moeten duidelijk maken: de werking van het instrument, de implicaties voor de eigen werkwijze en de te behalen resultaten. Tegelijkertijd moeten met de doelgroep afspraken worden gemaakt over het gebruik van de instrumenten. Door een gezamenlijk aangewezen partij moet worden gecontroleerd of de afspraken ook daadwerkelijk worden nagekomen.

4.2.1 Conclusies

Op grond van de analyse van de ingezette en meest effectieve arbocommunicatie-instrumenten kunnen de volgende twee conclusies worden getrokken. De eerste conclusie is dat de adviezen van de Instrumentenwijzer Gezond Werken aansluiten bij de initiële communicatieplannen van de BBC. Ten tweede kan worden geconcludeerd dat in de uitvoering van het initiële communicatieplan, ondanks alle inspanningen, in de beginfase toch meer geïnvesteerd had moeten worden in het verkrijgen van commitment van de directies, stafleden en lijnmanagement van SW-bedrijven. Meest effectieve vorm zou zijn de face-to-facecommunicatie, bijvoorbeeld door begeleiding van bedrijven bij het gebruik van instrumenten als de Arbothermometer of basis-Werkplekwijsers. De vertraging die is opgelopen in de productontwikkeling heeft ertoe geleid dat in eerste instantie vooral via de van secundair belang geachte communicatiemiddelen met de branche is gecommuniceerd over het convenant. Dit blijkt niet het meest effectieve arbocommunicatie-instrument voor de doelgroep. Vanaf 2004 is via regelmatige expertmeetings het face-to-face contact met de SW-bedrijven geïntensiveerd. Deze vertraging in het directe contact heeft de acceptatie van het convenant naar alle waarschijnlijkheid negatief beïnvloed.

4.3 Borging van het convenant

De sociale partners hebben reeds aangegeven een vervolg te willen geven aan het arboconvenant. De website en de producten komen onder beheer van SBCM. De BBC heeft hier formeel geen zeggenschap over, maar steunt deze overgang.

Uit de evaluatie blijkt dat een deel van de bezochte SW-bedrijven het arboconvenant niet actief heeft gebruikt. Veelal zijn de producten wel bekeken, maar is er niet actief actie op ondernomen. Sommige producten worden incidenteel ingezet of ingekeken. De benchmark ziekteverzuim wordt door de bezochte bedrijven gewaardeerd. Ook zijn er bij de bedrijven ideeën over aanvullingen voor dit product, zoals bijvoorbeeld een onderscheid naar handicapcategorie.¹¹ De benchmark voldoet dus aan een behoefte en zou

¹¹ Oorspronkelijk wilde de BBC het onderscheid naar handicapcategorie opnemen in de benchmark maar er bleek destijds onvoldoende draagvlak voor bij de bedrijven.

zeker moeten worden voortgezet. De Arbothermometer wordt op onderdelen gebruikt door een deel van de bezochte SW-bedrijven. Dit gebeurt veelal in combinatie met eigen producten, zoals POP-plannen. Ook hier zou kunnen worden gekeken in welke vorm voortzetting relevant is.

Voor de toekomst is verder belangrijk dat er direct contact met de bedrijven wordt onderhouden. Belangrijk is daarbij wel om een onderscheid te maken tussen professionals en management. De huidige producten van het convenant worden nog wel eens als te veel 'door professionals voor professionals' getypeerd. Dit komt door hun technische moeilijkheidsgraad in ontwerp en gebruik. Dit soort producten kunnen een nadelige uitwerking hebben omdat juist het commitment van het management voor arbo essentieel is.

De meest effectieve manier van communicatie om gedragsverandering bij bedrijven te bereiken, is het face-to-facecontact. Het versturen van folders, handboeken et cetera is van secundair belang en zou ondersteunend moeten zijn aan de face-to-facecommunicatie. Zo niet, dan is er weinig effect op gedragsverandering van te verwachten.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Responsverantwoording

De eindevaluatie van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening heeft bestaan uit bedrijfsbezoeken die zijn gecombineerd met schriftelijke vragenlijsten onder SW- en ambtelijke medewerkers bij de bezochte bedrijven. De onderzoekers hebben tijdens de bedrijfsbezoeken interviews afgenomen met: een lid van het managementteam, het hoofd P&O, de arbocoördinator, twee à drie werkleiders, een lid van de OR en drie à vier werknemers. Ook zijn face-to-face-interviews gehouden met sleutelpersonen van het convenant, waaronder alle BBC-leden.

Voorafgaand aan het onderzoek had de BBC in overleg met Regioplan besloten dat alleen de bedrijven die aan de nulmeting hadden deelgenomen, en daarbij een respons hadden van ten minste dertig medewerkers, tot de voorselectie van bedrijven voor het eindonderzoek zouden behoren. De veronderstelling hierbij was dat op deze wijze een betrouwbaarder beeld van de ontwikkeling in de tijd kan worden gemeten. De totale voorselectie bestond uit 28 bedrijven. Een nadeel van de selectieprocedure is dat er mogelijk vertekening optreedt omdat alleen bedrijven meedoen die aan de nulmeting hebben deelgenomen. We verwachten dat daardoor het geschetste beeld iets positiever is dan de werkelijkheid. Dit komt omdat bedrijven die niet aan de nulmeting hebben deelgenomen omdat zij geen aandacht aan arbo of een verbetering van arbeidsomstandigheden besteden, buiten het onderzoek blijven. Voor alle duidelijkheid dit is een verwachting. Een dergelijke veronderstelling kunnen we met de gebruikte gegevens niet onderbouwen.

De BBC-leden hebben hun achterban vooraf op de hoogte gesteld van de start van de eindevaluatie. Cedris heeft de bedrijven uit de voorselectie ook apart geïnformeerd en verzocht mee te werken aan een eventueel bedrijfsbezoek.

Uiteindelijk zijn veertien bedrijfsbezoeken afgelegd, verspreid door heel Nederland. Dit is één minder dan waar naar werd gestreefd. De volgende bedrijven zijn bezocht:

1. Atlant Groep
2. Combiwerk
3. Delta
4. DSW Stadspark
5. I&M Kampen
6. Lander werk&integratie
7. Roteb
8. Paswerk
9. Permar WS
10. Sallcon Groep

- 11. WAA groep NV
- 12. WeBeGo
- 13. WML
- 14. WVS-groep

In totaal hebben negen bedrijven hun medewerking aan het onderzoek geweigerd. Bij twee bedrijven is wel een verzoek tot medewerking neergelegd, maar is hier na nabellen door de onderzoekers niet op gereageerd. Drie bedrijven uit de selectie zijn niet benaderd omdat zij geografisch dicht bij reeds bezochte bedrijven waren gevestigd. Een aantal bedrijven dat hun medewerking weigerde, deed dit omdat zij al hadden deelgenomen aan andere evaluaties. Uit navraag bij deze bedrijven door de onderzoekers bleek dat Cedris bijna gelijktijdig met de start van de eindevaluatie eigen evaluatievragen over arbo en het vervolg van het arboconvenant naar de bedrijven heeft verstuurd. Cedris wilde hiermee input krijgen vanuit de bedrijven en werken aan het verbreden van het draagvlak voor een vervolg.

Voor het onderzoek is uitgegaan van een bruto-steekproef van tweeduizend vragenlijsten. Het aantal vragenlijsten per bedrijf was gebaseerd op de bedrijfsgrootte. Bij de veertien bezochte bedrijven zijn in totaal 473 vragenlijsten door medewerkers ingevuld: 410 vragenlijsten door SW-medewerkers en 63 door ambtelijke medewerkers. Dit is een responspercentage van 23,7 procent. Het doel van een respons van minimaal 25 procent is niet gehaald. Dit komt omdat Regioplan uitging van vijftien bedrijfsbezoeken. Bij het vijftiende bedrijf zouden nog 35 vragenlijsten worden ingevuld. Hiermee zou het responspercentage uitkomen op 25,4 procent. Helaas weigerde dit bedrijf uiteindelijk mee te werken.

Op achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, leiding gevend en opleiding) komen de twee steekproeven grotendeels overeen. De verschillen zijn niet significant. Dit is op zich logisch omdat grotendeels dezelfde bedrijven aan het onderzoek hebben deelgenomen.

Bij uitkomsten van steekproefonderzoek is altijd sprake van een zogenaamde onzekerheid of onbetrouwbaarheid. Een gevonden percentage, bijvoorbeeld twintig procent ligt in de populatie waarschijnlijk¹ tussen de tien en dertig procent. Voor ambtelijke medewerkers ligt tussen de zestien en 24 procent. Dit betekent dat (veelal) de gevonden verschillen in statistische zin niet significant zijn. Dit was bekend aan het begin van het onderzoek, maar om budgettaire redenen is gekozen voor een beperkte steekproefomvang. Hierdoor zijn de cijfers indicatief.

Een reductie van twintig procent voor SW medewerkers en vijftig procent voor ambtelijke medewerkers kan als statistisch significant worden opgevat. In de tekst richten we ons met name op het realiseren van de doelstellingen en het wel of niet behalen van vooraf vastgestelde reductiewaarden.

¹ Waarschijnlijk betekent hier met 95 procent zekerheid.

De SW-medewerkers zijn bij het invullen van de vragenlijsten ondersteund door onderzoeksassistenten van RegioPlan. Bij de interpretatie van de antwoorden van SW-medewerkers op de vragen moet rekening worden gehouden met een marge in de betrouwbaarheid. Het is niet altijd duidelijk geworden of SW-medewerkers bijvoorbeeld producten als de brochure ziekteverzuim of de protocollen ziekteverzuim van het arboconvenant daadwerkelijk kennen. Mogelijke verwarring met bedrijfsinformatie of procedures van het eigen bedrijf kan niet worden uitgesloten.

De face-to-face-interviews met sleutelpersonen zijn gehouden met vertegenwoordigers van de volgende organisaties:

- Ministerie van SZW
- VNG
- Cedris, brancheorganisatie van sociale werkgelegenheids- en re-integratiebedrijven
- ABVAKABO FNV
- CNV Publieke Zaak
- Rijnconsult (onafhankelijk voorzitter)
- Orbis Advies en Onderzoek (projectorganisatie)
- MEDE-groep (projectorganisatie)
- Arbeidsinspectie

BIJLAGE 2

Fysieke belasting

Tabel B2-1 Werkgebonden lichamelijke klachten bij SW-medewerkers 2006 (n=410)

Klacht	Langdurig	Regelmatig	Enkele keer	Nooit
Nek	8%	7%	11%	74%
Schouders	8%	9%	15%	68%
Boven in de rug	4%	5%	8%	83%
Ellebogen	3%	2%	5%	90%
Onder in de rug	11%	11%	15%	63%
Polsen/handen	3%	6%	10%	81%
Heupen/dijen	2%	6%	6%	86%
Knieën	5%	7%	7%	81%
Enkels/voeten	5%	8%	10%	77%

Tabel B2-2 Werkgebonden lichamelijke klachten bij ambtelijke medewerkers 2006 (n=57)

Klacht	Langdurig	Regelmatig	Enkele keer	Nooit
Nek	2%	9%	14%	75%
Schouders	0%	5%	12%	83%
Boven in de rug	2%	4%	11%	83%
Ellebogen	0%	4%	2%	94%
Onder in de rug	2%	9%	14%	75%
Polsen/handen	0%	4%	9%	87%
Heupen/dijen	0%	0%	4%	96%
Knieën	0%	2%	2%	96%
Enkels/voeten	0%	4%	2%	94%

BIJLAGE 3

Psychosociale klachten

Tabel B3-1 Stellingen psychosociale klachten SW-medewerkers 2006 (n=410)

	Ja	Nee
Plezier in het werk		
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie	10%	90%
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd	22%	78%
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen	91%	9%
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien	22%	78%
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer	73%	27%
Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me	26%	74%
Ik heb plezier in mijn werk	89%	11%
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen	14%	86%
Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren	11%	89%
Betrokkenheid bij de organisatie		
Ik vind het belangrijk dat ik een bijdrage kan leveren aan de taak van dit bedrijf	90%	10%
Dit bedrijf gaat mij echt ter harte	72%	28%
Ik voel me uitstekend thuis in dit bedrijf	87%	13%
Herstelbehoefte		
Ik vind het moeilijk me te ontspannen aan het einde van een werkdag	19%	81%
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	46%	54%
Mijn baan maakt dat ik me aan het einde van een werkdag nogal uitgeput voel	34%	66%
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit	60%	40%
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	23%	77%
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	13%	87%
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	22%	78%
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	33%	67%
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten	32%	68%
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	32%	68%
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen	24%	76%
Piekeren		
Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen	16%	84%
Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten	77%	23%
Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk	12%	88%
Ik lig 's nachts vaak wakker omdat mijn werk me door mijn hoofd blijft spoken	8%	92%

Tabel B3-2 Stellingen psychosociale klachten ambtelijk medewerkers 2006 (n=57)

	Ja	Nee
Plezier in het werk		
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie	0%	100%
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd	0%	100%
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen	93%	7%
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien	11%	89%
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer	82%	18%
Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me	19%	81%
Ik heb plezier in mijn werk	98%	2%
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen	0%	100%
Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren	2%	98%
Betrokkenheid bij de organisatie		
Ik vind dat mijn eigen opvattingen sterk overeenkomen met die van deze organisatie	63%	37%
Ik vind het belangrijk dat ik een bijdrage kan leveren aan de taak van deze organisatie	97%	3%
Deze organisatie gaat mij echt ter harte	81%	19%
Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie	77%	23%
Ik heb zoveel van mezelf in deze organisatie gestopt, dat het me moeilijk zou vallen om ontslag te nemen	51%	49%
Ik voel me ten opzichte van deze organisatie eigenlijk wel verplicht om nog een aantal jaren te blijven	30%	70%
Er hoeft bij deze organisatie maar weinig in negatieve zin te veranderen, of ik vertrek	23%	77%
Vergeleken met de meeste andere banen die ik zou kunnen krijgen, is het werken bij deze organisatie erg aantrekkelijk	77%	23%
Herstelbehoefte		
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	7%	93%
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	12%	88%
Mijn baan maakt dat ik me aan het einde van een werkdag nogal uitgeput voel	16%	84%
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit	77%	23%
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	16%	84%
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	7%	93%
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	12%	88%
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	18%	82%
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten	19%	81%
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	14%	86%
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen	8%	91%
Piekeren		
Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen	19%	81%
Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten	72%	28%
Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk	11%	89%
Ik lig 's nachts vaak wakker omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken	5%	95%

BIJLAGE 4

Bekendheid met en gebruik van de producten van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening

Tabel B4-1 Producten arboconvenant (n=410)

	Bekend	Gelezen/ toegepast
Producten		
Arbothermometer	18%	1%
Handboek psychosociale belasting	18%	2%
Handboek fysiek belasting	18%	2%
BasiSWerkplekwijzer	15%	4%
Checklist criteria ziekmeldingsprocedure	27%	5%
Brochure ziekteverzuim	37%	9%
Brochure veranderingen arbodienstverlening	21%	4%
Wegwijzer arboconvenant	16%	2%
Poster fysieke belasting	19%	4%
OR-werkboek fysieke en psychosociale belasting	11%	2%
OR-werkboek ziekteverzuim	18%	2%
OR-werkboek Risico Inventarisatie en Evaluatie	15%	3%
OR-werkboek vergelijkend onderzoek	12%	2%
Informatie		
Vergelijkend onderzoek naar ziekteverzuim (2003/ 2004)	31%	4%
Trainingen		
Startconferentie (november 2002)	8%	2%
Conferentie 'SW Werk aan Arbo' (juni 2004)	14%	2%
OR-workshops (2003/ 2004)	13%	1%
Trainingconferentie voor OR-en (januari 2006)	13%	1%
Communicatie		
Website www.arbowsw.nl	21%	8%
Forum website	14%	2%
Nieuwsbrieven Servicepunt Arbo WSW	20%	4%
Nieuwsbrieven OR	34%	12%
Kennis- & Expertisecentrum		
Helpdesk Arbo WSW	17%	2%
Gratis adviesdagen arbo/verzuim vragen	12%	1%

Tabel B4-2 Producten arboconvenant (n=63)

	Bekend	Gelezen/ toegepast
Producten		
Arbothermometer	56%	16%
Handboek psychosociale belasting	37%	13%
Handboek fysiek belasting	40%	16%
BasiSWerkplekwijzer	25%	6%
Handleiding RI&E	62%	24%
Stappenplan contractering arbodienst	41%	10%
Checklist criteria ziekmeldingsprocedure	51%	37%
Poortwachter planning en control cyclus	59%	46%
Brochure ziekteverzuim	52%	43%
Brochure veranderingen arbodienstverlening	22%	13%
Wegwijzer arboconvenant	49%	13%
Poster fysieke belasting	22%	14%
Integrale aanpak verzuimbeleid	24%	16%
OR werkboek fysieke en psychosociale belasting	30%	6%
OR werkboek ziekteverzuim	32%	8%
OR werkboek Risico Inventarisatie en Evaluatie	37%	8%
OR werkboek vergelijkend onderzoek	24%	8%
Informatie		
Vergelijkend onderzoek naar ziekteverzuim (2003/2004)	49%	22%
Vergelijkend onderzoek naar WAO-instroom	43%	6%
Overzicht trainingsbureaus	29%	8%
Trainingen		
Startconferentie (november 2002)	19%	5%
'SW Werk aan Arbo'-Conferentie (juni 2004)	24%	8%
OR workshops (2003/ 2004)	29%	3%
Expertmeeting omgaan met verslaving (maart 2005)	22%	14%
Expertmeeting 'Fysieke belasting' en	18%	8%
BasiSWerkplekwijzer (maart en juni 2005)		
Expertmeeting arbothermometer (juni 2005)	21%	5%
Expertmeeting 'Fris en fit aan het werk' (juni 2005)	18%	0%
Expertmeeting omgaan met psychisch gehandicapten (september en oktober 2005)	19%	11%
Trainingconferentie voor OR-en (januari 2006)	19%	0%
Communicatie		
Website www.arbowsw.nl	37%	22%
Forum website	30%	6%
Nieuwsbrieven Servicepunt Arbo WSW	35%	24%
Nieuwsbrieven OR	49%	30%
Kennis- & Expertisecentrum		
Helpdesk Arbo WSW	32%	5%
Gratis adviesdagen arbo/verzuim vragen	29%	10%

BIJLAGE 5

Maatregelmatrix Arboconvenant Sociale Werkvoorziening

Stand van zaken op peildatum 1 februari 2006

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Planning	Realisatie	Periode	Frequen- tie	Status	Bereik	Resultaat	Opmerkingen
Communicatie										
Kennis- en expertise-centrum	Ja	Faciliteren, stimuleren en adviseren t.b.v. het convenant.	Vanaf 2002	Ja	Sinds december 2002	Continu	Lopend	Is website	Tot en met mei 2004: 2.465 bezoekers, daarna is het niet meer gemeten (i.v.m. overgang website naar andere beheerder).	Is de website Servicepunt Arbo WSW.
Nieuwsbrieven Servicepunt Arbo WSW		Informeren over convenant en relevant arbonieuws.	Vanaf 2003	Ja	Sinds 2003	4 x per jaar	Frequentie naar beneden vanaf half 2005.	Alle bedrijven. Ook op website	In 1 ^e fase ca. 400 ontvangers per keer in gedrukte versie, in 2 ^e fase 200 ontvangers digitaal, aantal downloads digitale versie niet bekend.	
Nieuwsbrieven OR		Informeren over convenant en relevant arbonieuws.	Vanaf 2003	Ja	Sinds 2003	4 x per jaar	Vanaf 2004 samengevoegd met nieuwsbrief bedrijf / OR.	Alle OR-en	6x verschenen	
Vergelijkend onderzoek Arbothermometer	Ja	<ul style="list-style-type: none"> Vergelijking individuele bedrijfsprestaties met gemiddelde prestatie in de branche. Beleidsinformatie voor de branche. 	Uiterlijk april 2004	Deels						BBC heeft gekozen voor een instrument dat individueel inzetbaar is. Vergelijkend onderzoek is niet ontwikkeld.

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Planning	Realisatie	Periode	Frequen- tie	Status	Bereik	Resultaat	Opmerkingen
Vergelijkend onderzoek: • Verzuim-rapportage /eenduidige registratie	Ja	Meetbare verzuim-cijfers. Uniforme registratie ziekteverzuim om vergelijking mogelijk te maken.	Januari 2003	Ja	Sinds 2003	1 x per jaar	Lopend	Bedrijven individueel ondersteund bij opzetten uniform registratie-systeem.	2003: 61 bedrijven (= 59%) 2004: 74 bedrijven (= 81%) 2005: 80 bedrijven (= 90%)	Bezochte bedrijven zien toegevoegde waarde in van verzuimbenchmark.
• WAO-instroom rapportage/ eenduidige registratie	Ja	Uitvoeren nulmeting. Uniforme registratie WAO om vergelijking mogelijk te maken.	April 2004	Ja	Sinds 2003	1 x per jaar	Lopend	Onbekend	Onbekend	Projectbureau publiceert jaarlijks WAO-instroomcijfers voor de branche.
Gratis adviesdag voor bedrijven	Ja	Bedrijven ondersteunen met arbo/ziekteverzuim aan de slag te gaan	Vanaf 2002	Ja	Lopend	Op aanvraag	Lopend	Alle bedrijven	Door 50 bedrijven aangevraagd	Advies veelal over integrale aanpak van verzuim en quick-scananalyses over stand van zaken verzuimbeleid en uniforme verzuim-registratie.
De Ronde van Nederland		Bedrijven informeren over het arboconvenant		Ja	2003/2004			Alle bedrijven	Arboconvenant onder de aandacht van de bedrijven gebracht.	
Brochure ziekteverzuim		Informerend over wet verbetering poortwachter, inclusief een voorbeeld verzuimreglement	Oktober 2002	Ja	Januari 2003	Eenmalig				
Brochure verandering arbodienstverlening		Informerend, als extra service is deze informatie verzonden aan bedrijven		Ja	2005	Eenmalig				

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Planning	Realisatie	Periode	Frequen- tie	Status	Bereik	Resultaat	Opmerkingen
Wegwijzer arboconvenant		informatie en korte gebruikershandleidin g over alle instrumenten: overzicht bieden		Ja	Mei 2005	Eenmalig				
Producten										
Arbothermo- meter	Ja	Fit tussen werknemer en werkplek/functie meten.	Uiterlijk april 2003	Ja	Mei 2004	continu	Beschik- baar	Op website		Bij klein aantal bedrijven in gebruik, veelal aangepast aan eigen instrumenten zoals POP.
BasiSWerkplek wijzer				Ja	Maart 2004	continu	Lopend	Op website		Basiswerkplekwijzer is i.p.v. Handboek Fysieke Belasting.
Handboek Fysieke Belasting	Ja	Verzamelen informa- tie en advies voor een beleidsmatige aanpak van fysieke belasting.	April 2003	Ja	Juni 2004	continu	Lopend	Op website		Alle bedrijven hebben een Handboek Fysieke Belasting ontvangen.
Jaarlijks plan van aanpak Fysieke Belasting	Ja	Ontwikkelen beleids- matige aanpak van fysieke belasting per bedrijf.	Uiterlijk oktober 2003	Ja	Insturen van PvA gevraagd per 1-1- 2005		Eenmalig		29 bedrijven hebben een RI&E of PvA ingestuurd ter beoordeling.	Het projectbureau heeft de RI&E en PvA van bedrijven beoor- deeld en waar nodig verbeteringsvoorstel- len gedaan.
Protocollen	Ja	Preventie fysieke belasting bij speci- fieke werkzaamheden of machines.		Nee						Producten rondom fysieke belasting zijn hiervoor in de plaats gekomen.
Handboek Psychosociale Belasting	Ja	Verzamelen infor- matie en advies voor een beleidsmatige aanpak van psycho- sociale belasting.	April 2004	Ja	Voorjaar 2004	Continu	Lopend	Op website		Alle bedrijven hebben een Handboek Psy- chosociale Belasting ontvangen.

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Planning	Realisatie	Periode	Frequen- tie	Status	Bereik	Resultaat	Opmerkingen
Cursus sturings- vaardigheden	Ja	Vergroten en op peil houden sturingsvaardigheden van leidinggevendenden: Po verzorgt overzicht van cursusaanbod Elk SW-bedrijf volgt cursus.	Oktober 2003	Ja	Januari 2004	Continu	Lopend	Op website		Er is een overzicht gemaakt van het cursusaanbod bij Nederlandse trainingsbureaus.
Branche- specifieke RI&E	Ja	Inventarisatie en evaluatie van arborisico's.	Oktober 2002	Deels	Februari 2004	Continu	Beschikbaar	Op website		Publicatie 'Handleiding voor een branchespecifieke RI&E in de SW'.
Hulpmiddelen contractering arbodiensten	Ja	Ontwikkeling voorbeeldcontract. Lijst met kwaliteitseisen. Checklist voor het inhuren van arbodiensten.	Oktober 2002	Deels	Januari 2003		Beschikbaar	Op website		Verder is er een brochure over de wetswijziging arbodienstverlening met hierin modellen van arbodienstverlening (juli 2005) en kwaliteitscriteria voor arbodienstverlening geformuleerd.
Mogelijkheden sociaal fonds	Ja	Inventariseren mogelijkheden sociaal fonds voor SW-werknemers met financiële problemen.	April 2004	Ja	Oktober 2003	Eenmalig	Afgerond			Op basis van het rapport is gekozen voor een andere aanpak van schuld-hulpverlening dan een sociaal fonds.
Checklist procedure ziektemelding en verzuim- begeleiding	Ja	Richtlijnen geven voor omgang met verzuimbegeleiding. Eenduidige werkwijze.	Oktober 2002	Ja	November 2002	Continu	Lopend	Op website		
Module verzuimbege- leiding voor leidinggevende	Ja	Onderdeel cursus sturingsvaardigheden	Oktober 2003	Nee						Is onderdeel overzicht cursusaanbod

Maatregel	In PvA	Doelstelling	Planning	Realisatie	Periode	Frequen- tie	Status	Bereik	Resultaat	Opmerkingen
Beleidsplannen voor de re-integratiefunctie en monitoring	Ja	Eenduidige vormgeving re-integratiefunctie (bevordering versnelde terugkeer)		Ja	Juli 2003	Eenmalig			Door 70 bedrijven ingestuurd. Vier best practices op website Servicepunt geplaatst.	
OR-werkboek Fysieke en Psychosociale Belasting		Ondersteuning OR bij de aanpak van arbeidsomstandigheden		Ja	Mei 2004	Eenmalig		Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website		
OR-werkboek ziekteverzuim		Ondersteuning OR bij de aanpak van arbeidsomstandigheden		Ja	Januari 2003	Eenmalig		Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website		
OR-werkboek RI&E	Ja	Ondersteuning OR bij de aanpak van arbeidsomstandigheden		Ja	December 2003	Eenmalig		Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website		
OR-werkboek vergelijkend onderzoek		Ondersteuning OR bij de aanpak van arbeidsomstandigheden		Ja	Augustus 2003	Eenmalig		Verstuurd aan alle OR-en in de sector en op website		
Arboconvenant training OR	Ja	Trainingsbureaus een module arboconvenantstraining voor OR		Ja	Januari 2003		Beschikbaar		Wel ontwikkeld, niet gebruikt	
Conferenties en expertbijeenkomsten										
Start-conferentie		Startschot voor de activiteiten convenant en aandacht voor belang van arbo		Ja	November 2002	Eenmalig			280 deelnemers	
OR-workshops		Toelichting op de werkboeken en ondersteuning aan OR-en		Ja	2003/2004	8x			Door 14 OR-en bezocht. Verschillende workshops, door veelal dezelfde OR-en bezocht.	

Maatregel	In PVA	Doelstelling	Planning	Realisatie	Periode	Frequentie	Status	Bereik	Resultaat	Opmerkingen
Conferentie SW Werkt aan Arbo		Bekendheid geven aan instrumenten, stimuleren om aan de slag te gaan met instrumenten convenant		Ja	Juni 2004	Eenmalig	Afgerond	Alle bedrijven	400 bezoekers, gemiddelde beoordeling - rapportcijfer 7	
Expertmeeting omgaan met verslaving	Ja	Aandacht voor psychische belasting en info/handvatten voor de aanpak ervan		Ja	Maart 2005	Eenmalig	Afgerond	Alle bedrijven	Door 20 bedrijven bezocht	
Expertmeeting Fysieke belasting en basiSWerkplek wijzer	Ja	Aandacht voor fysieke belasting en info/handvatten voor de aanpak ervan		Ja	Maart/juni 2005	2 x	Afgerond	Alle bedrijven	Door 44 bedrijven bezocht	
Expertmeeting Arbothermometer	Ja	Aandacht en uitleg voor het instrument		Ja	Juni 2005	Eenmalig	Afgerond	Alle bedrijven	Door 46 bedrijven bezocht	
Expertmeeting fris en fit aan het werk	Ja	Aandacht voor fysieke belasting en info/handvatten voor de aanpak ervan		Ja	Juni 2005	Eenmalig	Afgerond	Alle bedrijven	Door 43 bedrijven bezocht	Fris en fit aan het werk is de titel van de expertmeeting Psychosociale Belasting.
Expertmeeting omgaan met psychisch gehandicapten	Ja	Aandacht voor psychische belasting en info/handvatten voor de aanpak ervan		Ja	September / oktober 2005	Onbekend	Afgerond	Alle bedrijven	Door 23 bedrijven bezocht	
Trainingsconferentie OR-en ¹		Informatie en handvatten voor OR, gericht op leren van elkaar		Ja	Januari 2006	Eenmalig	Afgerond	Alle OR-en van SW-bedrijven	60 deelnemers van 20 bedrijven.	OR-en blijken arbo te integreren in hun normale maatwerk-training, of trainen de VGWM-commissie eveneens op basis van maatwerk

¹ De deelnemers hebben een bijdrage betaald voor deelname. Aan deze activiteit zijn geen convenantmiddelen besteed.

BIJLAGE 6

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 paragraaf 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 SW-bedrijven.

De kostenberekeningsmethode die is gebruikt, is gebaseerd op de 'frictie-kostenmethode'. Ziekte betekent (in termen van kosten-opbrengsten):

1. Ofwel: de werknemer zit ziek thuis en de werkgever betaalt door en zijn werk wordt niet gedaan.
2. Danwel: 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 een deel van de werkzaamheden op een later tijdstip door de zieke werknemer wordt ingehaald en dat een deel van de werkzaamheden door collega's wordt uitgevoerd. 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 SW-sector zien we dit laatste fenomeen ook. Ziekte van een werknemer verhoogt de druk op collega's. En dit geldt voor zowel ambtelijke als SW-medewerkers.

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

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).
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 opgevangen (oftewel 50% van de totale loon som 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:
 $KP = 50\% LD + 80\% LI$.

De bovenstaande formule voor het berekenen van de kosten van verzuim, is door KPMG opgesteld. We schatten in dat het voor een zieke SW-medewerker moeilijk is om op een later tijdstip de 'productie' in te halen. Mogelijk kunnen collega's zoals aangegeven gedeeltelijk het werk overnemen.² Belangrijker voor het niveau van de kosten is evenwel de doorbetaling van de rijks subsidie voor de SW-medewerkers. Deze ontwikkelingen kunnen ertoe leiden dat de (loon)kosten van verzuim in deze branche mogelijk onder het KPMG-gemiddelde (50%) zullen uitkomen. We kunnen hier op dit moment geen exacte uitspraken over doen (dit zou een apart onderzoek vereisen³). Omdat het voor de evaluatie wel van belang wordt geacht hierin meer inzicht te verkrijgen, geven we naast het KPMG-gemiddelde (de 50%) ook het productieverlies, indien (slechts) twintig, dertig of veertig procent kan worden ingehaald dan wel door collega's opgevangen. Zoals beargumenteerd, achten wij deze percentages voor SW-bedrijven aannemelijker dan de vijftig procent in bovenstaande productieverliesformule.

² Dit hangt sterk af van de werkzaamheden en de handicap categorie van de zieke medewerker.

³ Uit de bedrijfsbezoeken is wel duidelijk geworden dat dit sterk per bedrijf of productielijn verschilt. Soms werden zelfs uitzendkrachten ingehuurd om zieke werknemers tijdelijk te vervangen. Dit werd gedaan om afspraken met opdrachtgevers na te komen. Maar er zijn ook voorbeelden waarbij de uitval van medewerkers niet is opgevangen en dit ook niet tot productieverlies heeft geleid.

In onderstaande tabel wordt een overzicht voor de SW-sector gegeven:

Tabel B6-1 Kosten van verzuim in SW-sector (SW en ambtelijk)

Ziekteverzuim (excl. zw) percentage t=0 (2004)		13,6
Ziekteverzuim (excl. zw) percentage t=1 (2005)		13,0
Werkzame personen (t=0 of gemiddeld) (2004)*		92.000
Werkzame personen (t=1 of gemiddeld) (2005)		92.000
Bruto loonsom per werknemer per jaar (basis)	€	14.500
Zieke werknemers per jaar op t=0 % van totaal	(13,6% van 92.000)	12.512
Zieke werknemers per jaar op t=1 % van totaal	(13,0% van 92.000)	11.960
Verschil zieke werknemers per jaar t=0 minus t=1		552
KP=50%LD + 80% LI (KP t=0 minus KP t=1)	€	6,7 miljoen
KP=40%LD + 80% LI (KP t=0 minus KP t=1)**	€	5,8 miljoen
KP=30%LD + 80% LI (KP t=0 minus KP t=1)**	€	4,8 miljoen
KP=20%LD + 80% LI (KP t=0 minus KP t=1)**	€	3,8 miljoen

* Bron: Benchmark verzuimregistratie SW 2005

** Berekening/aanpassing RegioPlan van KPMG-model

De opbrengst van een verlaging van het ziekteverzuim (in termen van een lager productieverlies) komt volgens deze berekening op 3,8 à 6,7 miljoen euro uit. In de berekening gaan we ervan uit dat de opbrengsten van een verlaging van het ziekteverzuim in het laatste jaar (2005) van het convenant worden gerealiseerd. Dit doen we omdat we aannemen dat pas na 2004 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 Ausgangssituatie van het ziekteverzuim zoals vastgesteld in het convenant is veertien procent. Zoals beschreven in hoofdstuk 2 is de daling van het ziekteverzuim 7,1 procent over de totale periode. Maar, zoals aangegeven, zijn de meeste producten pas in 2004 op de markt gekomen. Wij stellen dat mogelijke baten (of effecten) pas na die datum zichtbaar kunnen zijn geworden (de kost gaat voor de baat). Om die reden kiezen we voor het ziekteverzuim uit 2004 als referentiejaar in de berekeningen en niet 2000 of 2002.

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. Hierbij is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen nieuwe instroom en terugval. Door een verlaging van de WAO-instroom kunnen mogelijke opbrengsten worden geboekt. Helaas kunnen wij op basis van de beschikbare gegevens geen dergelijke uitsplitsing naar nieuw en terugval maken. Om deze reden zijn deze opbrengsten buiten beschouwing gelaten.

Kanttekening bij de berekening en interpretatie

Eerder is aangegeven dat de berekening van de opbrengst van een lager ziekteverzuim als indicatief moet worden opgevat. We achten het van belang een aantal kanttekeningen te plaatsen, zodat een juiste interpretatie van de resultaten van het convenant kan worden gemaakt:

(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 ook omdat het convenant zich in eerste instantie richtte op de fysieke en psychosociale belasting en dus op een 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 veertien procent in 2002/2003. Dit cijfer is deels onbetrouwbaar, omdat een deel van de bedrijven de registratie nog niet op orde had. In de loop van het convenant is dit pas veranderd (met ondersteuning van het Servicepunt Arbo WSW). Maar ook nu zijn er nog verschillen en problemen bij de berekeningswijze. Desalniettemin is de betrouwbaarheid sterk toegenomen en geven de gegevens momenteel een juiste indicatie.

(3) De kosten van ziekteverzuim. Aangegeven is al dat ziekte van medewerkers slechts gedeeltelijk leidt tot hogere kosten (mede ook door de doorbetaling van subsidie). Hierdoor heeft een verlaging van het ziekteverzuim minder effect op de mogelijke opbrengst. In de gevoeligheidsanalyse (van 50% naar 80% productieverlies) wordt dit effect mogelijk nog onderschat. Momenteel ontbreken de cijfers om met nauwkeurigere aannames te werken.

(4) Tweede ziektejaar zeventig procent. Bedrijven ontvangen in het tweede ziektejaar nog steeds de honderd procent subsidie voor een zieke medewerker. Aan de medewerker betalen ze dan zeventig procent door. Afhankelijk van het salarisniveau (boven of onder het subsidiebedrag van ongeveer €24.000) betekent dit dat in veel gevallen bedrijven meer ontvangen dan dat zij uitbetalen. In deze gevallen leidt ziekte in het tweede jaar niet tot extra kosten. In termen van het KPMG-model: een lager ziekteverzuim in het tweede ziektejaar leidt niet tot opbrengsten voor de branche/bedrijven. Helaas zijn de verzuimpercentages niet per ziektejaar beschikbaar, waardoor we een dergelijk onderscheid voor de opbrengsten niet hebben kunnen maken.

BIJLAGE 7

Instrumentenwijzer Gezond Werken

De Instrumentenwijzer Gezond Werken is een adviesmodel voor communicatie over veilig en gezond werken. Met deze wijzer kan bepaald worden 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 A.I.D.A.-concept uit de communicatietheorieën, de input/output-matrix van McGuire (Van Putte, 2001) en het Programmeringmodel van Egmond (2003).

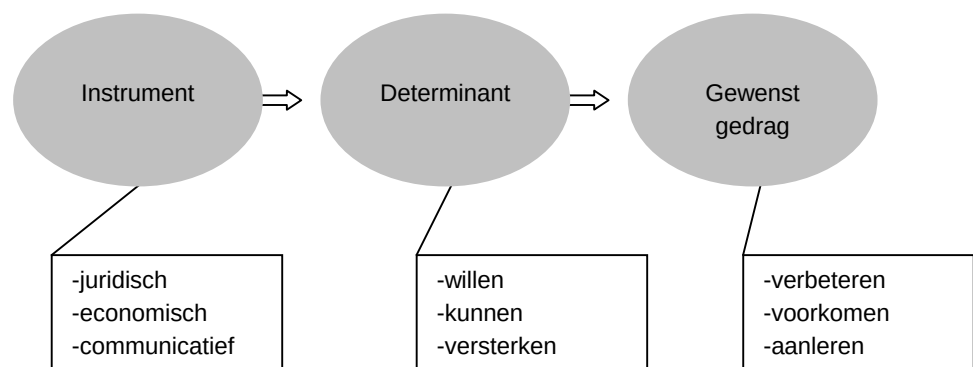
Elk concept levert een onderdeel voor de ontwikkelde instrumentenwijzer. AIDA brengt het onderscheid in de stappen tussen aandacht krijgen voor een thema en de daadwerkelijke gedragsverandering. De input/output-matrix levert het onderscheid tussen de rollen van zender, ontvanger, kanaal en boodschap in het communicatieproces. En het Programmeringmodel reikt de bepalende factoren aan waarmee een gedragsverandering tot stand kan worden gebracht. Egmond geeft daarbij ook een kosteneffectiviteit inschatting. 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 de eigen effectiviteit.
- In een veranderingsproces is niet alleen het individu maar ook de omgeving (collega's en leidinggevend) 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') en daarna 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 benaderd moet worden.

Schematisch is de relatie tussen het advies van de Instrumentenwijzer en 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 de wijze waarop de boodschap wordt overgebracht).

De aanbevolen instrumenten hebben invloed op 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 verbeteren van het huidige gedrag, het voorkomen van ongewenst gedrag en het aanleren van nieuw gedrag.

BIJLAGE 8

Doelstellingen convenant en onderzoeksvragen

Deze bijlage geeft een overzicht van de doelstellingen van het arboconvenant Sociale Werkvoorziening en de onderzoeksvragen van de eindevaluatie van het convenant.

Doelstellingen van het convenant

De partijen van het Arboconvenant Sociale Werkvoorziening stelden zich voor de periode 2002-2006 het volgende ten doel:

1. Het aantal werkgebonden lichamelijke klachten van SW-medewerkers (14,6%) en ambtelijk medewerkers (13,4%) te verminderen met ten minste 40 procent.
2. Het aantal SW-medewerkers met een slechte fit op lichamelijke aspecten (10,8%) te reduceren met veertig procent.
3. Bij ambtelijke medewerkers de blootstelling aan te hoge fysieke belasting (16,9%) te reduceren met veertig procent.
4. Bij SW-medewerkers (16,3%) en ambtelijke medewerkers (22%) het aantal werkgebonden psychosociale klachten te reduceren met ten minste twintig procent.
5. Het aantal SW-medewerkers met een slechte fit op psychosociale aspecten (15,2%) te reduceren met dertig procent.
6. Bij ambtelijke medewerkers de blootstelling aan te hoge psychosociale belasting (29,8%) te reduceren met dertig procent.
7. Het ziekteverzuim bij SW-medewerkers en ambtelijke medewerkers (14% exclusief zwangerschapsverlof) te reduceren met ten minste twintig procent.
8. Het totaal van de instroom in de WAO van SW-medewerkers en ambtelijke medewerkers en de terugval op de WAO-toekenning van de samenlopers te reduceren met ten minste twintig procent (ten opzichte van een nader te bepalen percentage).¹

De eindevaluatie van het arboconvenant is gericht op de doelstellingen 1, 4, 7 en 8. Het al dan niet halen van de doelstellingen 1 en 4 is getoetst door het invullen van schriftelijke vragenlijsten door ambtelijke en SW-medewerkers. De doelstellingen 7 en 8 zijn geëvalueerd aan de hand van bestaande onderzoeken naar ziekteverzuim en WAO-instroom voor de sector.

¹ Zie ook artikelen 2 en 3 van het convenant en het bijgevoegde Plan van Aanpak.

Onderzoeksvragen

Bij de uitvoering van het onderzoek hebben de volgende onderzoeksvragen centraal gestaan:

- Doelbereik. Zijn de kwantitatieve doelstellingen zoals vastgelegd in het convenant gehaald? Welke effecten zijn nog te verwachten? Hoe zijn doelstellingen geformuleerd? Hoe reëel waren de doelstellingen? Was de relatie tussen doelstellingen en maatregelen voldoende duidelijk?
- Realisatie en bereik maatregelen. In welke mate zijn de maatregelen afkomstig uit het plan van aanpak of later toegevoegd daadwerkelijk geïmplementeerd en in welke mate hebben deze maatregelen de werkvloer bereikt of zullen binnen afzienbare tijd de werkvloer bereiken? Hoe beoordeelt men de kwaliteit van de instrumenten? Om welke redenen hebben bedrijven wel of niet maatregelen geïmplementeerd?
- Doelmatigheid. Hoe is de implementatie verlopen, wat zijn succes- en faalfactoren? Speciale aandacht wordt gevraagd voor de communicatie vanuit de projectorganisatie en de rol van de convenantspartijen (Cedris, VNG, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, SZW).
- 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).
- Verspreiding good practices. Welke activiteiten en producten zijn te bestempelen als good practices en zijn die overdraagbaar (binnen en buiten de sector)? Hoe kan dat het best geschieden?
- Duurzaamheid resultaten. Welke structurele voorzieningen (de borging) zijn getroffen voor een duurzame doorwerking van de arbomaatregelen uit het convenant? Hoe kunnen de maatregelen het beste worden geborgd?
- Kosten versus baten. Wat heeft het convenant gekost en wegen de opbrengsten hier geheel of gedeeltelijk tegenop?

Naast deze vragen (die afkomstig zijn uit de leidraad van SZW ten behoeve van evaluaties van arboconvenanten) zijn de volgende onderzoeksvragen toegevoegd:

- Proces en krachtenveld. Hoe wordt het proces van het arboconvenant door diverse betrokkenen (projectorganisatie, BBC, werknemers en werkgevers) beleefd en ervaren? Op welke wijze hebben de onderlinge relaties en (mogelijke) belangentegenstellingen remmend of stimulerend bijgedragen tot de implementatie van de maatregelen en de realisatie van de doelstellingen?
- Het servicepunt. Welk effect heeft de keuze voor het instellen van het servicepunt als naam voor de projectorganisatie gehad op de bekendheid van het convenant? Heeft het servicepunt een duidelijk herkenbare rol gespeeld? Heeft het servicepunt bijgedragen aan de doelmatigheid en doeltreffendheid? Hoe is de beleving van de sector ten aanzien van de serviceverlenende instelling van het servicepunt?