

# Arboconvenant Industriële Reiniging en Scheepsonderhoud (ORSIMA)

## Eindevaluatie

# ARBO

# CONVENANT



Hanneke van Lindert  
Wietse Nijhof

# **Arboconvenant Industriële reiniging en Scheepsonderhoud (ORSIMA)**

Eindevaluatie

Hanneke van Lindert  
Wietske Nijhof

Onderzoek uitgevoerd door Orbis B.V.  
in opdracht van de BBC Industriële reiniging  
en Scheepsonderhoud, oktober 2006

Uitgave in de arboconvenantenreeks  
Den Haag, maart 2007



## VOORWOORD

Het ziekteverzuim in de sector Orsima (Onderhoud en Reiniging in Scheepsvaart, Industrie en Milieu en Aanverwante activiteiten) is relatief hoog in vergelijking met andere bedrijfstakken. Omdat het werk zwaar is, zijn mensen gemiddeld vaker en langer ziek dan mensen die ergens anders werken. Ook is de kans dat ze in de WAO terecht komen groter.

Om dit probleem aan te pakken hebben de overheid en de sociale partners op 11 september 2002 een Arboconvenant gesloten. Doel van het convenant is een daling van het verzuim en de WAO-instream. Om dit doel te bereiken zijn diverse maatregelen en instrumenten ontwikkeld. Deze maatregelen zijn met name gericht op de twee belangrijke arbeidsrisico's waaraan werknemers in de sector blootgesteld zijn, te weten lichamelijke belasting en gevaarlijke stoffen.

Dit rapport doet verslag van de eindevaluatie van het Arboconvenant Orsima. Het onderzoek is verricht in opdracht van de Branchebegeleidingscommissie (BBC) Orsima. De nadruk van het onderzoek lag op de ervaringen van werkgevers en werknemers met het convenant, de impact van de maatregelen en de wijze van implementatie. Door tevens te focussen op lessen voor de toekomst, heeft het onderzoek voorstellen opgeleverd voor de borging van de resultaten van het convenant.

Op deze plaats willen wij Bertie Redeker en Johan Suiker van het Regiepunt bedanken voor hun ondersteuning. Tevens bedanken we Desan Research Solutions voor de uitvoering van het veldwerk. Tot slot willen wij alle geïnterviewden bedanken voor de moeite die zij hebben genomen om hun ervaringen met ons te delen.

*Hanneke van Lindert  
Wietske Nijhof*



## INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING.....	7
1.1	Achtergrond.....	7
1.2	Doelstelling.....	7
1.3	Aanpak.....	8
2.	ONDERZOEKSVRAGEN.....	9
3.	METHODE.....	11
3.1	Inleiding.....	11
3.2	Documentanalyse.....	11
3.3	Veldwerk.....	11
4.	KWANTITATIEVE DOELSTELLINGEN EN MAATREGELEN....	13
4.1	Inleiding.....	13
4.2	Kwantitatieve doelstellingen.....	13
4.3	Convenantsmaatregelen.....	16
4.4	Samenvatting.....	17
5.	OORDEEL WERKNEMERS.....	19
5.1	Inleiding.....	19
5.2	Methode.....	19
5.3	Achtergrondkenmerken werknemers.....	19
5.4	Lichamelijke belasting.....	20
5.5	Gevaarlijk stoffen.....	25
5.6	Werkgerelateerde klachten.....	29
5.7	Samenvatting.....	29
6.	OORDEEL WERKGEVERS.....	31
6.1	Inleiding.....	31
6.2	Methode.....	31
6.3	Achtergrondkenmerken bedrijven.....	31
6.4	Lichamelijke belasting.....	32
6.5	Gevaarlijke stoffen.....	34
6.6	Werkgerelateerde klachten.....	36
6.7	Arboconvenant.....	36
6.8	Samenvatting.....	37
7.	OORDEEL BETROKKEN PARTIJEN.....	39
7.1	Inleiding.....	39
7.2	Bekendheid maatregelen.....	39
7.3	Communicatie.....	41
7.4	Implementatieproces.....	43
7.5	Bewustwording.....	43
7.6	Rol Regiepunt.....	44
7.7	Borging en toekomstwensen.....	45
7.8	Samenvatting.....	46
8.	KOSTEN-BATEN.....	49
8.1	Inleiding.....	49
8.2	Kosten.....	49
8.3	Baten.....	51
8.4	Samenvatting.....	52

9.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN .....	53
9.1	Conclusies .....	53
9.2	Aanbevelingen .....	57
BIJLAGE I	PLAN VAN AANPAK.....	61

## **1. INLEIDING**

---

### **1.1 Achtergrond**

Orbis heeft dit evaluatieonderzoek voor het Arboconvenant Orsima (Industriële reiniging en Scheepsonderhoud) in opdracht van de branchebegeleidingscommissie (BBC) uitgevoerd. Het accent van dit onderzoek ligt op de implementatie van maatregelen op het gebied van gevaarlijke stoffen en fysieke belasting.

Orsima is de paritaire organisatie voor de sector. In deze sector is sprake van relatief hoge verzuim- en WAO-instroomcijfers. Dit heeft veelal te maken met fysieke en fysische belasting en ongevallen in de sector. Om deze problemen aan te pakken hebben de overheid en de sociale partners op 11 september 2002 een Arboconvenant getekend. De sociale partners zijn de werkgeversvereniging Sito, FNV-Bondgenoten en CNV BedrijvenBond. Samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn zij verenigd in de BBC.

In het Arboconvenant staan de volgende kwantitatieve doelstellingen omschreven:

1. Uiterlijk 11 september is het ziekteverzuimpercentage (ex. vangnet) verminderd met 1% punt op basis van het vast te stellen verzuimpercentage na verbetering van de registratiesystematiek, per 1 jan. 2003.
2. Uiterlijk 11 september is de WAO-instroom verminderd met 15% ten opzichte van de cijfers van de eerste helft van 2001. Sociale partners hebben de doelstelling om voor 11 september 2007 de WAO-instroom te verminderen met 20%.

Om bovenstaande doelstellingen te verwezenlijken is een plan van aanpak opgesteld waarin een aantal maatregelen is afgesproken (zie bijlage I).

### **1.2 Doelstelling**

In dit rapport wordt verslag gedaan van het onderzoek dat is verricht in het kader van de evaluatie van het Arboconvenant. Het doel van dit onderzoek is het geven van een helder beeld van de impact van het Arboconvenant op de bewustwording bij werkgevers en werknemers over de blootstelling aan oplosmiddelen en fysieke belasting. De nadruk van het onderzoek ligt op de implementatie van de maatregelen, het convenantsproces en de lessen voor de toekomst.

De evaluatie geeft inzicht in de effecten van de activiteiten en succesfactoren daarbij. Daarnaast gaat het om de ervaringen van de doelgroepen en om inzicht in aanvullende behoeften bij werkgevers en werknemers op het gebied van preventie. Tenslotte dient het onderzoek een bijdrage te leveren aan de discussie over borging van het beleid in de toekomst en de rol van de betrokken organisaties hierbij.

### **1.3 Aanpak**

In hoofdstuk 2 geven we de onderzoeksvragen uit dit onderzoek weer en in hoofdstuk 3 beschrijven we kort de onderzoeksmethode. Het evaluatieonderzoek is aan de hand van een aantal stappen uitgevoerd. De documentanalyse heeft onder andere geleid tot een overzicht van alle voorgenomen en gerealiseerde maatregelen en resultaten in termen van verzuim- en WAO-instroomcijfers (hoofdstuk 4). Daarnaast hebben we veldwerkonderzoek uitgevoerd. Het veldwerk bestaat uit telefonische enquêtes onder een steekproef van werknemers (hoofdstuk 5) en werkgevers (hoofdstuk 6).

Ook zijn er gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van uitzendbureaus, werknemersvertegenwoordigers (FNV en CNV), een werkgeversvertegenwoordiger (Sito), KAM-coördinatoren, kaderleden van FNV/CNV en medewerkers van het Regiepunt. In deze gesprekken stond onder meer de bekendheid met de maatregelen, het implementatieproces en succes- en faalfactoren van het convenant centraal. De resultaten van deze gesprekken zijn beschreven in hoofdstuk 7.

In hoofdstuk 8 geven we een beknopt overzicht van de kosten die de maatregelen met zich mee hebben gebracht. Tenslotte vatten we in hoofdstuk 9 de resultaten op hoofdlijnen samen en doen we aanbevelingen voor de toekomst.

## 2. ONDERZOEKSVRAGEN

---

Om te voldoen aan de genoemde evaluatie-doelstellingen hebben we de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Zijn de kwantitatieve doelstellingen ten aanzien van verzuim en WAO-instroom gehaald? (doelbereik)
2. Welke convenantsmaatregelen en instrumenten zijn geïmplementeerd en ontwikkeld? (realisatie)
3. Zijn werknemers en werkgevers bekend met deze maatregelen en instrumenten? (bereik)
4. Zijn geïmplementeerde maatregelen en ontwikkelde instrumenten vanuit werknemers- en werkgeversperspectief succesvol? Waarom wel/niet? (doelmatigheid)
5. Hoe is het implementatieproces (waaronder communicatie met de doelgroepen) van de convenantsmaatregelen en instrumenten verlopen en wat zijn succes- en faalfactoren daarbij? (doelmatigheid)
6. Zijn de arbeidsrisico's verminderd en zo ja, is dit *in de perceptie* van werknemers en werkgevers het gevolg van maatregelen/instrumenten? (doeltreffendheid)
7. Welke maatregelen en instrumenten binnen het Arboconvenant zijn te beschouwen als succesvol, zijn deze overdraagbaar en zo ja, hoe? (good practices)
8. Welke borgingsadviezen voor de toekomst kunnen voor de sector worden geformuleerd en welke rol kan de sector hierbij spelen? (borging)

Een branchespecifieke kosten-batenanalyse is vanwege budgettaire beperkingen niet mogelijk. Wel kunnen de kosten van het Arboconvenant tegen het licht van de geïmplementeerde maatregelen worden gehouden. Daarnaast kunnen we op basis van het KPMG BEA rekenmodel<sup>1</sup> een voorzichtige indicatie geven van de opbrengsten van het convenant, uitgedrukt in de reductie van het ziekteverzuim in geld (hoofdstuk 8).

---

<sup>1</sup> Bron: [www.arboconvenanten.szw.nl](http://www.arboconvenanten.szw.nl).



### 3. METHODE

---

#### 3.1 Inleiding

In de sector Industriële reiniging en Scheepsonderhoud is geen nulmeting gehouden bij aanvang van het convenant. Ook tussentijds is er niet met behulp van de Monitor Arboconvenanten gemeten wat de stand van zaken is ten aanzien van de blootstelling aan arbeidsrisico's. Dit betekent dat het meten van kwantitatieve effecten in de tijd nagenoeg onmogelijk is.

Wel kan achterhaald worden wat de *inschatting* is van werknemers en werkgevers ten aanzien van de doeltreffendheid van bepaalde maatregelen en instrumenten. Is men bekend met de diverse instrumenten en maatregelen en op welke wijze is hierover gecommuniceerd? Dit kan naast harde cijfers als verzuimcijfers en WAO-instream worden gelegd. De onderzoeksvragen zijn zowel beantwoord met behulp van de documentanalyse als het veldonderzoek.

#### 3.2 Documentanalyse

Al het materiaal dat gedurende de convenantsperiode is vervaardigd en verzameld is onderzocht. Het gaat hierbij om verslagen van BBC-bijeenkomsten, voortgangsrapportages, rapportages van relevante onderzoeken, convenantsproducten en overige relevante communicatiemiddelen (zoals de website, nieuwsbrieven, brochures, voorlichtingsmateriaal en voorlichtingsbijeenkomsten). Op basis van dit materiaal wordt een overzicht gegeven van de verzuim- en WAO-cijfers en van de in het kader van het convenant gerealiseerde en geïmplementeerde maatregelen (hoofdstuk 4).

#### 3.3 Veldwerk

Om te achterhalen of de maatregelen doeltreffend waren in de ogen van werknemers en werkgevers in de sector is veldwerk uitgevoerd. Hiertoe hebben we interviews met diverse betrokkenen bij het convenant gehouden:

- Telefonische interviews met 100 werknemers;
- Telefonische interviews met 12 werkgevers die bij Sito zijn aangesloten;
- Telefonische interviews met twee uitzendbureaus (Dankzij en Zuidgeest);
- Telefonische interviews met twee vakbondsbestuurders (FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond);

- Telefonisch interview met één werkgeversvertegenwoordiger (Sito);
- Groepsinterviews met KAM-coördinatoren, medewerkers van het Regiepunt<sup>2</sup> en kaderleden van FNV/CNV.<sup>3</sup>

In deze interviews is onder andere gevraagd naar de kennis en het gebruik van de ontwikkelde maatregelen en instrumenten en wijze waarop ondernemingen hierover hebben gecommuniceerd met werknemers. Ook is gevraagd of men het idee heeft dat de blootstelling aan arbeidsrisico's de afgelopen jaren is verminderd en of men het idee heeft dat het convenant hieraan heeft bijgedragen. Ten slotte stonden de ideeën van de geïnterviewden over de borging van beleid en instrumenten centraal. In de telefonische interviews met werknemers en werkgevers is ten behoeve van de vergelijkbaarheid gebruik gemaakt van gestructureerde vragenlijsten met vooral gesloten vragen. De vragenlijsten zijn in nauw overleg met de BBC en het Regiepunt opgesteld.

---

<sup>2</sup> In plaats van een telefonisch interview met het Regiepunt is gekozen voor een face-to-face interview.

<sup>3</sup> In de offerte gingen we uit van twee aparte groepsinterviews met kaderleden van de FNV en CNV. In overleg met dhr. Martens en dhr. Verburg hebben we deze in één gesprek gecombineerd.

## 4. KWANTITATIEVE DOELSTELLINGEN EN MAATREGELEN

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de vraag of de kwantitatieve doelstellingen ten aanzien van verzuim en de WAO-instroom zijn gehaald (onderzoeksvraag 1). Daarna geven we een overzicht van de voorgenomen en uitgevoerde convenantsmaatregelen (onderzoeksvraag 2).

### 4.2 Kwantitatieve doelstellingen

Tabel 4.1 presenteert de verzuimcijfers en de WAO-instroomkanspercentages over de periode 2002-2005. Deze cijfers zijn door de werkgevers die bij Sito zijn aangesloten aangeleverd bij het Regiepunt. De cijfers zijn berekend op basis van een format dat vanuit het convenant is ontwikkeld.

**Tabel 4.1 Ziekteverzuim en WAO-instroom 2002-2005**

	2002 (n=9)	2004 (n=24)	2005 (n=25)
<b>Aantal werknemers<sup>4</sup></b>	811	1608	1613
<b>Ziekteverzuim (ex. vangnet)</b>	6,9%	6,0%	6,1%
<b>Kortdurend verzuim (max. 7 kalenderdagen)</b>	0,9%	0,8%	1,0%
<b>Middellang verzuim (min. 8 en max. 42 kalenderdagen)</b>	1,8%	1,5%	1,6%
<b>Langdurig verzuim (min. 43 en max. 365 kalenderdagen)</b>	4,2%	2,9%	3,2%
<b>Gemiddelde verzuimduur</b>	18 dagen	11,4 dagen	10,7 dagen
<b>Ziekmeldingsfrequentie</b>	1,18	0,74	1,01
<b>Aantal arbeidsgehandicapten</b>	55 in dienst (6,8%)	73 in dienst (4,5%)	84 in dienst (5,2%)
<b>WAO-instroomkans</b>		11 instroom (0,7%)	0 instroom (0%)
<b>WAO-uitstroomkans</b>		1 uitstroom (0,06%)	1 uitstroom (0,06%)

Bron: Regiepunt

In 2002 zijn de WAO-instroom- en uitstroomkansen niet gemeten. Bij het formuleren van de convenantsdoelstelling met betrekking tot WAO-instroom is men daarom uitgegaan van de cijfers over de eerste helft van 2001. Op basis van de resultaten in tabel 4.1 kunnen we het volgende concluderen:

<sup>4</sup> Het aantal werknemers in 2002 is lager doordat minder werkgevers bij Sito waren aangesloten. Ook verschilt de respons per jaar.

- Het ziekteverzuim is met 11% gedaald van 6,9% in 2002 naar 6,1% in 2005.

De in het convenant afgesproken doelstelling dat de daling per september 2005<sup>5</sup> 1% punt dient te bedragen ten opzichte van september 2002, is hiermee net niet gehaald. De daling tot en met december 2005 bedraagt 0,8% punt.

Hiermee ligt het ziekteverzuim in de sector nog steeds hoger dan in andere convenantssectoren (6,0% in 2002 en 5,5% in 2004). Dat het ziekteverzuim in de sector relatief hoog is heeft zeker te maken met de aard van de verrichte werkzaamheden. In de sector wordt verhoudingsgewijs lichamelijk zwaar werk verricht.

- De beoogde vermindering van de WAO-instroom met 15% in september 2005 (van 2,6% naar 2,21%) ten opzichte van de eerste helft van 2001<sup>6</sup> lijkt volgens eigen opgave van de bedrijven ruimschoots gehaald te zijn. Zij geven aan dat er in 2005 niemand in de WAO terecht is gekomen. Dit komt doordat de ziekwet in 2004 is veranderd: de loondoorbetalingsverplichting is verlengd met 52 weken. Pas na 2 jaar komt men in de WAO terecht. Hierdoor is er één jaar lang geen WAO-instroom. Of de doelstelling op WAO-instroom is gehaald zoals deze in het plan van aanpak is geformuleerd, kan derhalve pas in 2006 worden vastgesteld. Op het moment van schrijven van deze rapportage zijn gegevens hierover niet beschikbaar.

Als we kijken naar de cijfers van het langdurig verzuim in 2005 tussen 1 en 2 jaar van een paar bedrijven in de sector, dan kunnen we wel een indicatie geven van de verwachte afname van de WAO-instroom in 2006. In 2005 hadden deze bedrijven tussen de 0,4 en 0,8% verzuim (tussen de 1 en 2 jaar). Het lijkt daarom goed mogelijk dat de WAO-reductie met 15% (naar 2,21%) in 2006 gehaald zal worden.

**Tabel 4.2 Uitvoering maatregelen convenant**

Algemene maatregelen	Realisatie
Inrichting Regiepunt	Gerealiseerd
Uitzendbureaus	Er is een speciale editie van de nieuwsbrief uitgegeven over de verantwoordelijkheid van uitzendbureaus m.b.t. verzuim en arbo.
Consulenten	Een twintigtal bedrijven is één of meerdere malen bezocht door de arboadviseur.

<sup>5</sup> Het convenant is verlengd tot 11 september 2006. In de BBC is niet afgesproken dat de doelstellingen en/of de peildatum hierdoor bijgesteld worden. We gaan daarom uit van september 2005 als peildatum.

<sup>6</sup> De cijfers zijn mogelijk vertekend, omdat werkgevers de cijfers over 2004 en 2005 zelf aangeleverd hebben. Hierdoor zijn deze cijfers niet één op één vergelijkbaar met het cijfer uit 2001, dat door het toenmalige LISV (nu UWV) is berekend.

<b>Fysieke belasting</b>	
Ontwikkeling meetinstrument	Vhp is onlangs gestart met de ontwikkeling. Kosten komen deels ten laste van convenant, deels van sociale partners.
Ontwikkelen en geven cursus houding / trainde-trainer cursus fysieke belasting	De cursus is gegeven aan 9 KAM-coördinatoren. Het praktijkdeel vindt pas na het convenant plaats. Dan start er ook nog een tweede groep deelnemers (op kosten van de sector).
Ontwikkelen oplossingenboek	Gerealiseerd (door Vhp)
Overige maatregelen	n.v.t.
<b>Vroegtijdige reïntegratie</b>	
Criteria verzuimbegeleiding	Er is een informatiemap over verzuimbeleid en -cijfers samengesteld; deze is aan de bedrijven uitgereikt door de arboadviseur bij zijn eerste bezoeken.
Onderzoek WAO	Van der Reest Arbeidsmarktstrategie heeft aanvullend onderzoek gedaan naar de achtergronden van WAO-instroom in de sector.
Ontwikkelen en geven cursus verzuim	Schouten & Nelissen heeft de training aan ca. 70 leidinggevenden in de sector gegeven <sup>7</sup> .
Model arbodienstverlening	Er is een checklist ontwikkeld voor inkoop van arbodienstverlening (door Van der Reest Arbeidsmarktstrategie).
Registratiesysteem	Er is geen digitaal registratiesysteem ontwikkeld, wel een format voor het berekenen van verzuimcijfers.
<b>Oplosmiddelen/allergenen</b>	
Ontwikkelen database	IVAM heeft een Handboek Vuil ontwikkeld, deze activiteit is ondergebracht in het VAST-programma van SZW.
Internettoepassing	Is lastig, er wordt nu naar een manier gezocht om het handboek toegankelijk te maken voor de werkvloer.
<b>Communicatie en voorlichting</b>	
Ontwikkelen/onderhoud website	Gerealiseerd (zie <a href="http://www.orsima.nl">www.orsima.nl</a> )
Periodieke nieuwsbrief	Er zijn 7 nieuwsbrieven verstuurd aan de bedrijven en uitzendbureaus (ook te vinden op <a href="http://www.orsima.nl">www.orsima.nl</a> ). De laatste nieuwsbrief wordt aan het eind van het convenant verstuurd.
Ontwikkelen huisstijl	Gerealiseerd.
Ontwikkelen presentatie	Gerealiseerd.
Themabrochure(s)	Gerealiseerd. Er is een speciale editie van de nieuwsbrief voor uitzendbureaus uitgegeven.
Voorlichtingsbijeenkomsten	Er zijn twee bijeenkomsten met kaderleden geweest en er is een toelichting gegeven bij de ledenvergadering van Sito.
Voorlichtingsmateriaal	Nieuwsbrieven, website en presentatie tijdens bijeenkomsten
Communicatieplan	Gerealiseerd

<sup>7</sup> Arbo Actueel mei 2005.

<b>Monitoring en evaluatie</b>	
Monitoring en evaluatie	Er heeft geen tussentijdse monitoring plaatsgevonden.

Bron: Regiepunt

### 4.3 Convenantsmaatregelen

De meeste maatregelen die zijn voorgenomen in het plan van aanpak in 2002 zijn ook daadwerkelijk ontwikkeld en uitgevoerd. Sommige maatregelen zijn anders uitgevoerd dan vooraf in het plan van aanpak was bedacht:

- *Activiteiten richting uitzendbureaus;*  
Op basis van eerste gesprekken met uitzendbureaus en KAM-coördinatoren is gebleken dat uitzendkrachten onder vergelijkbare omstandigheden werken als vast personeel. Dit beeld wordt bevestigd door de arboadviseur<sup>8</sup>. Op basis van het onderzoek vond de BBC dat er geen verdere specifieke maatregelen nodig waren richting de uitzendbureaus. Er is wel een speciale uitgave van de nieuwsbrief over de verantwoordelijkheid van uitzendbureaus rondom verzuim en arbo gemaakt en aan de uitzendbureaus verstuurd.
- *Model arbodienstverlening;*  
In eerste instantie was het de bedoeling om een modelcontract voor arbodienstverlening te ontwikkelen. Het bleek echter dat bedrijven de mantelovereenkomst gebruikten om zelf contracten af te sluiten. De BBC heeft daarom besloten om een checklist voor de inkoop van arbodienstverlening te laten ontwikkelen, op basis waarvan bedrijven zelf goede afspraken kunnen maken met een arbodienst.
- *Registratiesysteem;*  
Er is geen digitaal registratiesysteem ontwikkeld, wel een format voor het berekenen van verzuimcijfers. Op basis hiervan hebben bedrijven hun verzuimgegevens aangeleverd aan het Regiepunt.
- *Ontwikkelen database oplosmiddelen/allergenen;*  
Het bleek dat er relatief weinig wordt gereinigd met allergene stoffen, het handboek Vuil richt zich daarom meer op het vuil in de objecten die gereinigd moeten worden. Het handboek maakt onderdeel uit van het VASSt-programma van SZW (Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen).

<sup>8</sup> Voortgangsrapportage E. Bedrijfsbezoeken Arboconvenant Orsima, 04-11-05.

- *Internettoepassing Handboek Vuil;*  
Het is lastig gebleken om het Handboek Vuil om te zetten in een internettoepassing. Wel wordt er momenteel door de BBC gewerkt aan een andere manier om het handboek toegankelijk te maken voor de werkvloer. Er komt een flyer en een boekje met uitleg. Verder komt er een samenvatting voor de uitvoerders.
- *Tussentijdse monitoring en evaluatie van het Arboconvenant;*  
De tussentijdse monitoring en evaluatie is de enige maatregel die niet (in veranderde vorm) is uitgevoerd. De BBC heeft uit budgettaire overwegingen besloten om deze activiteit niet door te laten gaan. Tabel 4.2 geeft een overzicht van de in het plan van aanpak voorgenomen convenantsmaatregelen en de uitvoering hiervan in de praktijk.

#### *Aanvullende maatregelen*

Als extra maatregel heeft het Regiepunt het overleg tussen KAM-coördinatoren georganiseerd, naar aanleiding van de bedrijfsbezoeken door de arboadviseur. Verder is in zogenaamde 'toolboxmeetings' extra aandacht besteed aan de convenantsthema's. Een 'toolboxmeeting' is een verplichte periodieke bijeenkomst voor VCA<sup>9</sup>-gecertificeerde bedrijven met werknemers waarin aandacht wordt besteed aan voorlichting over veiligheid.

## **4.4 Samenvatting**

Het ziekteverzuim is met 11% gedaald van 6,9% in 2002 naar 6,1% in 2005. De in het convenant afgesproken doelstelling dat de daling per september 2005<sup>10</sup> 1% punt dient te bedragen ten opzichte van september 2002, is hiermee net niet gehaald. De daling tot en met december 2005 bedraagt 0,8% punt.

De beoogde vermindering van de WAO-instroom met 15% in september 2005 (van 2,6% naar 2,21%) ten opzichte van de eerste helft van 2001<sup>11</sup> lijkt volgens eigen opgave van de bedrijven ruimschoots gehaald te zijn. Zij geven aan dat er in 2005 niemand in de WAO terecht is gekomen. Dit komt doordat de ziekwet in 2004 is veranderd: de loondoorbetalingsverplichting is verlengd met 52 weken. Pas na 2 jaar komt men in de WAO terecht. Hierdoor is er één jaar lang geen WAO-instroom. Of de doelstelling op WAO-instroom is gehaald zoals deze in het plan van aanpak is

<sup>9</sup> Veiligheid Certificaat Aannemers.

<sup>10</sup> Het convenant is verlengd tot 11 september 2006. In de BBC is niet afgesproken dat de doelstellingen en/of de peildatum hierdoor bijgesteld worden. We gaan daarom uit van september 2005 als peildatum.

<sup>11</sup> De cijfers zijn mogelijk vertekend, omdat werkgevers de cijfers over 2004 en 2005 zelf aangeleverd hebben. Hierdoor zijn deze cijfers niet één op één vergelijkbaar met het cijfer uit 2001, dat door het toenmalige LISV (nu UWV) is berekend.

geformuleerd, kan derhalve pas in 2006 worden vastgesteld. Deze cijfers zijn nog niet bekend.

Met uitzondering van één maatregel (tussentijdse monitoring en evaluatie) zijn alle maatregelen die zijn voorgenomen in het plan van aanpak ontwikkeld en uitgevoerd. Sommige maatregelen echter in een andere vorm dan in het plan van aanpak was bedacht. Het overleg tussen KAM-coördinatoren van deelnemende bedrijven kan als extra maatregel worden beschouwd.

## 5. OORDEEL WERKNEMERS

---

### 5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft de resultaten van de telefonische enquête onder werknemers uit de sector weer. De resultaten beantwoorden de onderzoeksvragen 2 t/m 8 vanuit het perspectief van de geïnterviewde werknemers.

### 5.2 Methode

#### *Respons*

Door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor Onderhoud en Reiniging in Scheepvaart, Industrie en Milieu en Aanverwante Activiteiten is een bestand aangeleverd met 1300 werknemers uit de sector. Het betreft werknemers van werkgevers die bij Sito zijn aangesloten. Om een beoogde respons van 100 werknemers te bereiken zijn in totaal 459 werknemers benaderd. De netto respons bedraagt hiermee 22%. Het aantal weigeringen bedroeg 34%. De redenen voor non-respons zijn vooral gelegen in gebrek aan tijd (n=86). Aan de weigering van 29 werknemers ligt een principiële reden ten grondslag.

**Tabel 5.1      Responsoverzicht (n=459)**

	%
niet bereikbaar (in bezet, geen gehoor)	14
telefoonnummer verkeerd (waaronder ook onbekend en afgesloten)	19
de taal niet machtig	0,4
weigering	34
anders	11
geslaagd gesprek	22

### 5.3 Achtergrondkenmerken werknemers

#### *Man-vrouw verdeling*

In overeenstemming met de man-vrouw verdeling in de sector hebben vrijwel uitsluitend mannelijke werknemers (96%) deelgenomen aan het onderzoek. De vier vrouwen die deel namen werken niet in de uitvoering, maar in de ondersteuning als KAM-coördinator, HR-medewerker, administratief medewerker en leidinggevende.

### *Leeftijd*

De leeftijdsverdeling van de ondervraagde werknemers komt redelijk overeen met de totale groep werknemers van de Stichting Bedrijfspensioenfonds. De groep werknemers jonger dan 35 jaar die bevestigd is, is echter lager dan de bij het pensioenfonds aangesloten werknemers.

**Tabel 5.2      Leeftijdsverdeling in % (n=100)**

	Sito-werknemers	respons
jonger dan 35 jaar	23	13
35 tot 45 jaar	35	41
45 tot 55 jaar	25	29
55 jaar en ouder	17	17

### *Afkomst*

Van de onderzochte werknemers is 11% niet in Nederland geboren<sup>12</sup>.

### *Bedrijf*

De onderzochte medewerkers zijn met name werkzaam bij twee grote bedrijven in de industriële reiniging (64%). Dit zijn ook de bedrijven waar de meeste werknemers uit de sector werkzaam zijn.

**Tabel 5.3      Bedrijven in % (n=100)**

	%
Grote bedrijven (industriële reiniging)	64
Overige industriële reinigingsbedrijven	32
Scheepsonderhoudsbedrijven	4

### *Dienstjaren en contract*

Het gemiddeld aantal dienstjaren dat de werknemer werkzaam is in het huidige bedrijf bedraagt ruim 13 jaar (variërend van 0 tot 38 jaar). Vrijwel alle geïnterviewden (97%) hebben een vast contract.

## **5.4      Lichamelijke belasting**

### *Zwaarte van het werk*

Ruim de helft (52%) van de werknemers geeft aan dat het werk dat verricht wordt lichamelijke zwaar is. Het zijn vooral 35-45 jarige werknemers die aangeven dat het werk zwaar is. In deze leeftijdsgroep vindt driekwart dat

<sup>12</sup> Dit cijfer heeft betrekking op de eerste generatie allochtonen.

het werk lichamelijk zwaar is tegenover bijvoorbeeld eenderde van de jongere werknemers (tabel 5.4).

**Tabel 5.4      Inschatting dat het werk zwaar is naar leeftijd (n=100)**

	%
jonger dan 35 jaar	31
35 tot 45 jaar	73
45 tot 55 jaar	31
55 jaar en ouder	53

Tussen de werknemers zijn er tevens statistisch significante verschillen op basis van de functie die men heeft. Van de machinisten geeft driekwart (72%) aan het werk lichamelijk zwaar te vinden, tegenover bijvoorbeeld 33% van de werknemers die in de productie binnen werkt. Van de administratieve medewerkers is er niemand die het werk lichamelijk zwaar vindt (tabel 5.5). Er is geen verschil gevonden op basis van het bedrijf waarvoor men werkt.

**Tabel 5.5      Inschatting dat het werk zwaar is naar functie (n=100)**

	%
leidinggevend/staf kantoor	25
leidinggevend buiten	48
machinist	72
productie buiten	56
productie binnen	33
administratief	0
divers	67

#### *Voorlichting bij indiensttreding*

Drievijfde van de medewerkers (60%) zegt bij indiensttreding te zijn voorgelicht over de risico's van lichamelijk zwaar lichamelijk werk. Het is niet bekend in hoeverre de 40% die aangeeft niet te zijn voorgelicht over lichamelijke belasting daadwerkelijk niet is voorgelicht, of dat men zich dit niet meer herinnert. Verder is het ook mogelijk dat werknemers vanwege doorstroom naar andere bedrijven binnen de sector minder worden voorgelicht, omdat verondersteld wordt dat deze kennis reeds aanwezig is.

Wat betreft voorlichting bij indiensttreding zijn er geen statistisch significante verschillen op basis van functie, bedrijf of leeftijd van werknemers. Opvallend is ten slotte dat het aantal dienstjaren bij het huidige bedrijf niet samenhangt met het feit of men wel of niet is voorgelicht bij indiensttreding.

#### *Voorlichting bij nieuwe klus*

Van de onderzochte werknemers geeft 40% aan altijd voorlichting over lichamelijke belasting te krijgen bij aanvang van een nieuwe klus. Bijna eenderde zegt echter dat dit nooit gebeurt. Dit kan te maken hebben met de soort werkzaamheden in de sector: er zijn veel routineklussen.

**Tabel 5.6 Voorlichting over lichamelijke belasting bij aanvang nieuwe klus (n=93)**

	%
altijd	40
meestal	17
soms	12
nooit	31

In de meeste gevallen wordt de voorlichting over lichamelijke belasting bij een nieuwe klus door de werkgever (58%) of de werkgever en opdrachtgever gezamenlijk (23%) gegeven. Eenvijfde (19%) van de werknemers die voorgelicht wordt bij een nieuwe klus zegt dat dit uitsluitend door de opdrachtgever gedaan wordt.

#### *Toolboxmeetings*

Tweederde van de werknemers zegt dat in toolboxmeetings altijd of meestal gesproken wordt over zwaar of inspannend werk. Slechts 9% zegt dat er in toolboxmeetings nooit over zwaar en inspannend werk wordt gesproken. Het zijn vooral werknemers van één groot bedrijf of die werken in de scheeponderhoud die aangeven dat er nooit of zelden over lichamelijke belasting wordt gesproken.

#### *Schriftelijke voorlichting*

Tweederde van de werknemers heeft van de werkgever of klant wel eens schriftelijk materiaal gekregen over zwaar en inspannend werk. De meest genoemde schriftelijke informatie betreft de nieuwsbrief van Orsima. Van diegenen die zeggen informatie te hebben ontvangen, noemt 66% de nieuwsbrief. Van alle onderzochte werknemers kent 45% de nieuwsbrief. Ander informatiemateriaal dat wordt genoemd betreft onder meer product-informatiebladen, brochures en vakbladen (tabel 5.7).

**Tabel 5.7 Schriftelijke informatie over lichamelijke belasting (n=68)**

	n	% <sup>1</sup>
nieuwsbrief Orsima	45	66
productinformatiebladen	37	54
brochures	32	47
vakbladen	21	31
nieuwsbrief Arbeidsinspectie	12	18
oplossingenboek VHP	4	6
anders	7	10 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van materiaal mogelijk is

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt o.a. genoemd: informatie bij cursus tillen en informatie die tijdens toolboxmeetings wordt uitgedeeld.

Ten aanzien van schriftelijke voorlichting zijn er de volgende verschillen gevonden:

1. Alleen werknemers die buiten in de productie werkzaam zijn en het leidinggevende personeel dat binnen werkzaam is, krijgen het Oplossingenboek van Vhp.
2. Vooral werknemers van één groot bedrijf geven aan dat zij geen nieuwsbrief van Orsima krijgen.
3. Werknemers jonger dan 35 jaar en ouder dan 55 jaar zeggen minder vaak een flyer of brochure te krijgen.

#### *Cursussen*

Bijna de helft van de werknemers geeft aan een cursus over lichamelijke belasting gevolgd te hebben. Het betreft veelal VCA-cursussen<sup>13</sup> (n=23) en tilcursussen (n=6). In de VCA-cursus wordt veel aandacht besteed aan veilig werken.

#### *Acties werkgever*

Tabel 5.8 geeft een overzicht van de acties die werkgevers ondernemen om te zorgen dat het werk niet te zwaar wordt. Het betreft in de meeste gevallen 'hulpmiddelen'. Driekwart van de werknemers zegt dat er hulpmiddelen worden ingezet om het werk minder zwaar te maken. Het afwisselen van werkzaamheden wordt door vier van de tien werknemers genoemd als actie om het werk minder zwaar te maken.

<sup>13</sup> VCA staat voor Veiligheid Certificaat Aannemers. Dit betreft een cursus waarin veilig werken centraal staat. Bedrijven vragen van hun aannemers dat werknemers deze opleidingen hebben gehad.

**Tabel 5.8 Ingezette acties werkgever tegen lichamelijke belasting (n=96)**

	% <sup>1</sup>
hulpmiddelen	73
werkzaamheden afwisselen	41
genoeg tijd geven voor een klus	33
voorlichting	30
aangepaste werktijden	22
oplossingenboek VHP	16
anders	12 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van acties mogelijk is

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt onder meer genoemd: nieuwste technieken (n=3) en extra menskracht (n=2).

#### *Geen acties werkgever*

Van de onderzochte werknemers zegt 10% dat de werkgever geen acties onderneemt om lichamelijke belasting tegen te gaan. Van deze 10% vindt echter vrijwel iedereen dat er eigenlijk wel wat aan gedaan zou moeten worden. Het zijn alleen werknemers die in de productie buiten werken en machinisten die aangeven dat de werkgever geen acties onderneemt om lichamelijke belasting tegen te gaan.

#### *Acties werknemer*

Tabel 5.9 geeft een overzicht van de acties die werknemers zelf ondernemen om te zorgen dat het werk niet te zwaar wordt. Het betreft vooral het inzetten van hulpmiddelen, het voldoende pauze nemen en het afwisselen van werkzaamheden.

**Tabel 5.9 Ingezette acties werknemer tegen lichamelijke belasting (n=95)**

	% <sup>1</sup>
hulpmiddelen	53
voldoende pauze nemen	43
werkzaamheden afwisselen	36
zorgen dat ik goede conditie heb	15
aangepaste werktijden	15
anders	15

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van acties mogelijk is

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt onder meer genoemd: inzet van meer mensen (n=4)

#### *Geen acties werknemer*

Van de onderzochte werknemers zegt 11% dat door hen zelf geen acties wordt ondernomen om het werk (lichamelijk) te verlichten. Het zijn vooral werknemers jonger dan 45 jaar en administratief medewerkers die zeggen niets te doen. Deze groepen geven ook het minst aan dat ze het werk zwaar vinden.

## **5.5 Gevaarlijk stoffen**

#### *Contact met gevaarlijke stoffen*

Van de onderzochte werknemers geeft 82% aan dat men tijdens het werk te maken heeft met gevaarlijke stoffen. Werknemers die werkzaam zijn als administratief medewerker geven aan dat zij, zoals te verwachten was, nooit met gevaarlijke stoffen werken.

#### *Voorlichting bij indiensttreding*

Tweederde van de werknemers (66%) zegt voorgelicht te zijn over het werken met gevaarlijke stoffen. Het is niet bekend in hoeverre de 34% die aangeeft niet te zijn voorgelicht over gevaarlijke stoffen daadwerkelijk niet is voorgelicht, of dat men zich dit niet meer herinnert. Verder is het ook mogelijk dat werknemers vanwege doorstroom naar andere bedrijven binnen de sector minder worden voorgelicht, omdat verondersteld wordt dat deze kennis reeds aanwezig is.

Er zijn geen statistisch significante verschillen op basis van de functie die werknemers hebben. Dus administratieve medewerkers worden net zo vaak voorgelicht als werknemers die in de productie werkzaam zijn. Wél zijn er verschillen op basis van het type bedrijf waar men werkt. Zo is géén van de werknemers uit de scheepsonderhoud bij indiensttreding voorgelicht over het werken met gevaarlijke stoffen. Het maakt niet uit hoe lang geleden de indiensttreding was of men voorgelicht is bij de indiensttreding.

#### *Voorlichting bij nieuwe klus*

Ruim de helft van de werknemers geeft aan dat er bij aanvang van een nieuwe klus altijd voorlichting gegeven wordt over hoe er veilig gewerkt kan worden met gevaarlijke stoffen. Eén op de zes werknemers zegt echter dat dit nooit gebeurt (tabel 5.10). Vooral werknemers van één groot bedrijf geven aan altijd of meestal voorlichting te krijgen bij aanvang van een nieuwe klus. Werknemers in de scheepsonderhoud worden het minst voorgelicht bij aanvang van een nieuwe klus. Hier kan het routinematige karakter van het werk in de scheepsonderhoud een rol spelen.

**Tabel 5.10 Voorlichting over gevaarlijke stoffen bij aanvang nieuwe klus in % (n=91)**

	altijd	meestal	soms	nooit
Grote bedrijven (industriële reiniging)	59	20	18	4
Scheepsonderhoudsbedrijven	,0	50	25	25
Overige industriële reinigingsbedrijven	55	0	10	36
<b>Totaal</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

In de meeste gevallen wordt de voorlichting over veilig werken met gevaarlijke stoffen bij een nieuwe klus door de werkgever (41%) of de werkgever en opdrachtgever samen (37%) gegeven. Bijna een kwart (24%) van de werknemers die voorgelicht wordt bij een nieuwe klus zegt dat dit uitsluitend door de opdrachtgever gedaan wordt.

#### *Inhoud voorlichting*

Van de onderzochte werknemers krijgt 85% bij aanvang van een nieuwe klus voorlichting over met welke gevaarlijke stoffen zij in aanraking kunnen komen; 95% krijgt voorlichting over de beschermingsmiddelen die gebruikt kunnen worden. Voor wat betreft deze twee vormen van voorlichting zijn er alleen statistisch significante verschillen op basis van het bedrijf waarvoor met werkzaam is. Werknemers in dienst van één van de twee grote bedrijven krijgen vaker voorlichting over met welke gevaarlijke stoffen zij in aanraking kunnen komen dan werknemers uit de scheepsonderhoud en overige industriële reinigingsbedrijven. Verder krijgen werknemers die werkzaam zijn in de industriële reiniging vaker voorlichting over het gebruik van beschermingsmiddelen dan werknemers uit de scheepsonderhoud.

#### *Toolboxmeetings*

Tweederde van de werknemers (73%) zegt dat in toolboxmeetings altijd of meestal gesproken wordt over het werken met gevaarlijke stoffen. Eén op de tien (10%) zegt dat er in toolboxmeetings nooit over het werken met gevaarlijke stoffen wordt gesproken. Vooral in één groot bedrijf wordt in toolboxmeetings gesproken over het werken met gevaarlijke stoffen.

**Tabel 5.11 Toolboxmeetings over gevaarlijke stoffen in % (n=96)**

	altijd	meestal	soms	nooit
Grote bedrijven (industriële reiniging)	57	25	13	5
Scheepsonderhoudsbedrijven	25	25	0	50
Overige industriële reinigingsbedrijven	48	10	26	16
<b>Totaal</b>	<b>53</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>10</b>

### *Schriftelijke voorlichting*

Viervijfde van de werknemers (83%) heeft van de werkgever of klant wel eens schriftelijk materiaal gekregen over het werken met gevaarlijke stoffen. De meest genoemde schriftelijke informatie betreft productinformatiebladen en de nieuwsbrief van Orsima, respectievelijk 68% en 45% van degenen die zegt informatie te hebben ontvangen noemen deze producten. Van alle onderzochte werknemers noemt 34% de nieuwsbrief. Ander informatiemateriaal dat wordt genoemd staat in tabel 5.12.

**Tabel 5.12 Schriftelijke informatie over gevaarlijke stoffen (n=77)**

	n	% <sup>1</sup>
productinformatiebladen	52	68
nieuwsbrief Orsima	34	44
brochures	24	31
vakbladen	20	26
Handboek Vuil	18	23
nieuwsbrief Arbeidsinspectie	11	14
anders <sup>2</sup>	11	14

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van materiaal mogelijk is

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt genoemd: interne nieuwsbrieven en de gevarenkaart.

### *Cursussen*

Van de onderzochte werknemers heeft ruim driekwart (79%) in een cursus of opleiding geleerd hoe om te gaan met gevaarlijke stoffen. Hierbij zijn er verschillen op basis van bedrijf en functie:

- Werknemers die in de productie buiten werkzaam zijn en administratief medewerkers geven minder vaak aan dat zij deelgenomen hebben aan een cursus over omgaan met gevaarlijke stoffen dan werknemers met een andere functie.
- Werknemers in de sloop/het onderhoud het minst aan dat zij deelgenomen hebben aan een cursus.

De cursussen die werden bezocht betroffen in de helft van de gevallen ADR-cursussen<sup>14</sup> (54%) en in 15% van de gevallen VCA<sup>15</sup>-cursussen. Verder worden onder meer genoemd: cursus gevaarlijke stoffen (4%) en cursus hogedrukspuiten (3%).

<sup>14</sup> ADR staat voor "Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route". De ADR-cursus leidt op om te kunnen rijden met gevaarlijke stoffen.

<sup>15</sup> VCA staat voor Veiligheid Certificaat Aannemers.

#### *Acties werkgever*

Tabel 5.13 geeft een overzicht van de acties die werkgevers ondernemen om te zorgen dat werknemers beschermd worden tegen gevaarlijke stoffen. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PMB's) worden het meest aangeboden. Negen van de tien werknemers zeggen dat werkgevers persoonlijke beschermingsmiddelen aanbieden. Verder noemt de helft van de werknemers het ventileren van ruimten en het geven van voorlichting.

**Tabel 5.13 Ingezette acties werkgever om te beschermen tegen gevaarlijke stoffen (n=96)**

	% <sup>1</sup>
persoonlijke beschermingsmiddelen	93
werken met veilige reinigingsmiddelen of water	53
afspraken over veiligheid met klant	52
ventileren	51
voorlichting	49
anders	7

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van acties mogelijk is

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt onder meer genoemd: bloedcontrole, taakrisicoanalyse, werkvergunningen.

Slechts drie werknemers zeggen dat de werkgever geen acties onderneemt. De meerderheid (88%) vindt de door de werkgevers ingezette acties voldoende. Degenen die de acties onvoldoende vinden, noemen vooral dat de werkgever betere voorlichting zou kunnen geven. Verder wordt nog genoemd dat donkere ruimten verlicht zouden moeten worden.

#### *Acties werknemer*

Tabel 5.14 presenteert de acties die werknemers zelf inzetten om zich te beschermen tegen gevaarlijke stoffen. Dit betreft vooral het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en het melden van gevaarlijke situaties. Zes werknemers geven aan niets te doen om zich te beschermen.

**Tabel 5.14 Ingezette acties werknemer om zich te beschermen tegen gevaarlijke stoffen (n=93)**

	% <sup>1</sup>
gebruiken persoonlijke beschermingsmiddelen	85
melden van gevaarlijke situaties aan leidinggevende/KAM-coördinator	62
anders	15

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van acties mogelijk is

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt vooral genoemd: je aan regels houden en informatie inwinnen.

## 5.6 Werkgerelateerde klachten

Van de onderzochte respondenten geeft 13% aan het afgelopen jaar ziek te zijn geweest door hun werk. Hierbij zijn er geen verschillen op basis van de functie, het bedrijf waarvoor men werkt of de leeftijd van de respondent. Van de werkgerelateerde ziekten hield 92% verband met klachten aan het bewegingsapparaat. Dit betekent dat 12% van alle onderzochte werknemers wel eens ziek is ten gevolge van klachten aan het bewegingsapparaat.

**Tabel 5.15 Werkgerelateerde klachten (n=13)**

	n <sup>1</sup>	% <sup>2</sup>
Klachten aan het bewegingsapparaat	12	92
Klachten aan luchtwegen	2	15
Klachten aan oren of ogen	1	8
Psychische klachten, overspannenheid	1	8
Vermoeidheid of concentratieproblemen	2	15

<sup>1</sup> Telt op boven n=13 omdat een combinatie van klachten mogelijk is.

<sup>2</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van klachten mogelijk is.

## 5.7 Samenvatting

### *Arbeidsrisico's*

Het overgrote deel van de onderzochte werknemers heeft tijdens het werk te maken met gevaarlijke stoffen. Ook wordt het werk door ruim de helft van de respondenten (onder machinisten zelfs door driekwart) als lichamelijk zwaar ingeschat.

### *Voorlichting*

Bij indiensttreding wordt tweederde en bij een nieuwe klus ongeveer de helft van de werknemers voorgelicht over lichamelijke belasting en het werken met gevaarlijke stoffen. Interessant is dat het krijgen van voorlichting niet samenhangt met de functie die men uitoefent, maar met het bedrijf waarvoor men werkt. Zo geven ook administratieve medewerkers aan dat ze voorlichting hebben gekregen over gevaarlijke stoffen. Echter: geen van de onderzochte werknemers in de scheepsonderhoud zegt voorgelicht te zijn over het werken met gevaarlijke stoffen.

Intussen wordt in veel bedrijven in toolboxmeetings gesproken over lichamelijk zwaar werk of over gevaarlijke stoffen. Ook hier is er een samenhang met het bedrijf waarvoor men werkt. Werknemers in de scheepsonderhoud en werknemers van één groot bedrijf krijgen minder

vaak toolboxmeetings over lichamelijke belasting dan werknemers in de industriële reiniging.

Er wordt meer schriftelijk materiaal over gevaarlijke stoffen verstrekt dan over lichamelijke belasting. Toch zegt ook tweederde van de werknemers schriftelijk materiaal over lichamelijke belasting te ontvangen. Opvallend is dat relatief veel werknemers de nieuwsbrief van Orsima kennen, terwijl weinig werkgevers aangeven dat ze deze verstrekken aan werknemers. Bijna de helft van alle onderzochte werknemers geeft aan de nieuwsbrief te ontvangen.

#### *Cursussen*

Cursussen worden geregeld bezocht, de helft van de onderzochte werknemers heeft een cursus lichamelijke belasting gevolgd en tweederde heeft in een cursus geleerd hoe om te gaan met gevaarlijke stoffen. Het betreft vooral VCA<sup>16</sup>-cursussen. Hierin wordt veel aandacht besteed aan veilig werken.

#### *Bescherming*

De meest genoemde acties die werkgevers inzetten om werknemers te beschermen tegen lichamelijk zwaar werk of gevaarlijke stoffen zijn hulpmiddelen om het werk minder zwaar te maken en persoonlijke beschermingsmiddelen.

#### *Werkgerelateerde ziekte*

Van de onderzochte werknemers is 13% het afgelopen jaar ziek geweest door hun werk. Het betreft vrijwel altijd klachten aan het bewegingsapparaat en in mindere mate klachten aan de luchtwegen en vermoeidheid en concentratieproblemen.

---

<sup>16</sup> VCA staat voor Veiligheid Certificaat Aannemers.

## 6. OORDEEL WERKGEVERS

---

### 6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft de resultaten weer die zijn verkregen op basis van een telefonische enquête onder werkgevers uit de sector. De resultaten beantwoorden de onderzoeksvragen 2 t/m 8 vanuit werkgeversperspectief. De contactpersonen van de bedrijven waren veelal de werkgever zelf of leidinggevenden. Gemakshalve spreken we in dit hoofdstuk over de respondenten in termen van 'werkgevers'.

### 6.2 Methode

#### *Respons*

Door het Regiepunt is een lijst aangeleverd met alle 24 bij Sito aangesloten bedrijven. Er stonden een aantal bedrijven dubbel op de lijst (vanwege werkzaamheden vanuit meerdere locaties). Uiteindelijk bedraagt het totaal aantal bedrijven 19. Deze zijn allemaal benaderd. Hiervan hebben contactpersonen van 12 bedrijven de vragenlijst ingevuld. De netto respons bedraagt hiermee 63%. Het aantal weigeringen bedroeg 26%. Verder was 11% van de bedrijven ook na meerdere pogingen niet bereikbaar. Aan de weigering lag veelal tijdgebrek ten grondslag.

Vanwege het geringe aantal respondenten zullen de resultaten niet in percentages worden uitgedrukt maar in absolute aantallen.

### 6.3 Achtergrondkenmerken bedrijven

#### *Functie*

De vragen over de omgang met arbeidsrisico's en de bekendheid met de maatregelen van het convenant zijn vooral ingevuld door werkgevers, P&O-functionarissen of leidinggevenden (tabel 6.1).

**Tabel 6.1 Functie respondent (n=12)**

	n
P&O-functionaris	4
leidinggevende	4
directeur/eigenaar	3
KAM-coördinator	1

### *Bedrijfsomvang*

Tabel 6.2 rapporteert de bedrijfsomvang (aantal medewerkers in vaste en tijdelijke dienst) van de deelnemende bedrijven. Ongeveer de helft van de deelnemende bedrijven heeft tussen de 11 en 50 werknemers. Drie bedrijven hebben meer dan 100 (vaste en tijdelijke) werknemers in dienst (respectievelijk 115, 380 en 450 werknemers).

**Tabel 6.2 Bedrijfsomvang (aantal medewerkers in vaste en tijdelijke dienst) (n=12)**

	n
1- 10 werknemers	2
11- 50 werknemers	5
51- 100 werknemers	2
100 of meer werknemers	3

Met uitzondering van één bedrijf hebben alle bedrijven uitzendkrachten in dienst (variërend van 2 tot 50 uitzendkrachten).

## **6.4 Lichamelijke belasting**

### *Zwaarte van het werk*

Alle 12 werkgevers vinden de werkzaamheden die in het bedrijf worden verricht lichamelijk zwaar.

### *Voorlichting bij indiensttreding*

Met uitzondering van één werkgever (met meer dan 100 werknemers in dienst) geven alle werkgevers aan dat werknemers bij indiensttreding ingelicht worden over de risico's van lichamelijke belasting. Dit gebeurt in alle gevallen door iemand van het eigen bedrijf.

### *Voorlichting bij nieuwe klus*

Vijf van de onderzochte werkgevers geven aan dat werknemers bij aanvang van een nieuwe klus altijd verteld wordt hoe zij te zware lichamelijke belasting kunnen voorkomen. Vier werkgevers zeggen dat dit in de meeste gevallen gebeurt. De overige drie zeggen dat dit zelden of nooit gebeurt. Tabel 6.3 presenteert deze gegevens naar grootte van het bedrijf.

**Tabel 6.3 Voorlichting bij nieuwe klus naar grootte van bedrijf (n=12)**

	altijd	meestal	soms	nooit
1- 10 werknemers	1	1	0	0
11- 50 werknemers	3	0	1	1
51- 100 werknemers	1	1	0	0
100 of meer werknemers	0	2	0	1
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Voorlichting bij aanvang van een nieuwe klus gebeurt in alle gevallen door iemand van het eigen bedrijf. Één werkgever geeft aan dat dit zowel via het eigen bedrijf als via de opdrachtgever gebeurt.

#### *Toolboxmeetings*

Alle werkgevers geven aan dat er in toolboxmeetings gesproken wordt over lichamelijke belasting (bij 7 bedrijven altijd en bij 5 meestal).

#### *Schriftelijke voorlichting*

Acht van de twaalf werkgevers (ongeacht de bedrijfsgrootte) geven werknemers wel eens schriftelijk materiaal over lichamelijke belasting. Dit betreft in de meeste gevallen een brochure.

**Tabel 6.4 Schriftelijke informatie over lichamelijke belasting (n=8)**

	n <sup>1</sup>
productinformatiebladen	0
nieuwsbrief Orsima	0
brochures	5
vakbladen	0
Handboek Vuil	0
nieuwsbrief arbeidsinspectie	2
anders <sup>2</sup>	3

<sup>1</sup> Telt op boven 8 omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn.

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt genoemd: eigen boekje, werkplan, infobulletin.

#### *Cursussen*

De helft van de onderzochte werkgevers (n=6) geeft aan dat er werknemers zijn die cursussen gevolgd hebben waarin zij leren hoe zij moeten omgaan met lichamelijke belasting. Genoemd worden: VCA<sup>17</sup>-cursus (n=2), cursus fysieke belasting, cursus verantwoord tillen en een cursus werken met hijsapparatuur.

<sup>17</sup> VCA staat voor Veiligheid Certificaat Aannemers.

### *Acties werkgever*

Vrijwel alle onderzochte werkgevers (met uitzondering van één werkgever) geven aan dat zij diverse acties ondernemen om te voorkomen dat werknemers te zwaar lichamelijk belast worden. Veelal bestaat dit uit het aanbieden van hulpmiddelen die het werk minder zwaar maken en het afwisselen van werkzaamheden (tabel 6.5).

**Tabel 6.5 Ingezette acties werkgever om te beschermen tegen gevaarlijke stoffen (n=11)**

	n <sup>1</sup>
hulpmiddelen	9
werkzaamheden afwisselen	4
genoeg tijd geven om klus uit te voeren	2
voorlichting	1

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van acties mogelijk is.

Negen van de elf werkgevers zeggen dat de ondernomen acties in principe voldoende zijn voor het soort projecten die werknemers uitvoeren.

## **6.5 Gevaarlijke stoffen**

### *Contact met gevaarlijke stoffen*

Tien van de twaalf werkgevers geven aan dat werknemers in de betreffende bedrijven wel eens te maken hebben met gevaarlijke stoffen.

### *Voorlichting bij indiensttreding*

Volgens alle werkgevers worden werknemers bij indiensttreding voorgelicht over het werken met gevaarlijke stoffen. In alle gevallen gebeurt dit door iemand uit het eigen bedrijf. In twee bedrijven ook door de opdrachtgever/klant.

### *Voorlichting bij nieuwe klus*

Tien werkgevers geven aan dat werknemers altijd worden voorgelicht als zij met een nieuwe klus beginnen. Één van de werkgevers zegt dat dit in de meeste gevallen gebeurt. De voorlichting bij een nieuwe klus wordt in de meeste gevallen (bij 10 bedrijven) gegeven door iemand van het eigen bedrijf. In twee bedrijven ook door de opdrachtgever/klant. Één werkgever zegt dat de voorlichting alleen door de opdrachtgever wordt gegeven.

### *Inhoud voorlichting*

Met uitzondering van één werkgever (die deze vragen niet beantwoordde) geven alle werkgevers aan dat er aan werknemers verteld wordt met welke gevaarlijke stoffen zij in aanraking zullen komen en welke beschermingsmiddelen er gebruikt moeten worden.

### *Toolboxmeetings*

In negen bedrijven wordt altijd en in drie bedrijven wordt meestal tijdens toolboxmeetings gesproken over het werken met gevaarlijke stoffen.

### *Schriftelijke voorlichting*

Negen van de twaalf werkgevers geven aan dat zij werknemers in hun bedrijf wel eens voorzien van schriftelijk informatiemateriaal over het werken met gevaarlijke stoffen.

**Tabel 6.6 Schriftelijke informatie over gevaarlijke stoffen (n=12)**

	n
productinformatiebladen	3
nieuwsbrief Orsima	0
brochures	5
vakbladen	1
Handboek Vuil	1
nieuwsbrief arbeidsinspectie	0
anders <sup>1</sup>	2

<sup>1</sup> Onder 'anders' wordt genoemd: eigen boekje en stencils tijdens overleg.

### *Cursussen*

Alle werkgevers geven aan dat er werknemers zijn die cursussen hebben gevolgd waarin men leert om te gaan met gevaarlijke stoffen. Het betreft vooral ADR-cursussen<sup>18</sup> (n=3), VCA<sup>19</sup>-cursussen (n=3), cursussen omgang met asbest (n=3) en omgang met hoge drukspuiten (n=2).

### *Acties werkgever*

Alle onderzochte werkgevers geven aan dat zij diverse acties ondernemen om te voorkomen dat werknemers in contact komen met gevaarlijke stoffen. Veelal bestaat dit uit het aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen en het geven van voorlichting (tabel 6.7).

<sup>18</sup> ADR staat voor "Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route". De ADR-cursus leidt op om te kunnen rijden met gevaarlijke stoffen.

<sup>19</sup> VCA staat voor Veiligheid Certificaat Aannemers.

**Tabel 6.7 Ingezette acties werkgever om te beschermen tegen gevaarlijke stoffen (n=12)**

	n <sup>1</sup>
persoonlijke beschermingsmiddelen	9
werken met veilige reinigingsmiddelen of water	2
afspraken over veiligheid met klant	3
ventileren	2
voorlichting	7
anders	3

<sup>1</sup> Telt op boven 100% omdat een combinatie van acties mogelijk is.

<sup>2</sup> Onder 'anders' wordt genoemd: kiezen van minder schadelijke producten (n=2) en niet aannemen van klussen die onveilig zijn.

Volgens de werkgevers zijn de door hun ingezette acties om werknemers te beschermen bij het werken met gevaarlijke stoffen voldoende voor het soort opdrachten dat wordt aangenomen.

## **6.6 Werkgerelateerde klachten**

Vijf van de twaalf werkgevers geven aan dat er de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek werknemers ziek zijn geweest door hun werk. De klachten hielden in alle gevallen verband met klachten aan het bewegingsapparaat. Geen enkel bedrijf met een omvang van minder dan 10 werknemers geeft aan dat werknemers het afgelopen jaar ziek waren door hun werk.

## **6.7 Arboconvenant**

Met uitzondering van één werkgever (een middelgroot bedrijf met 50-100 werknemers) weten allen dat er in de sector een Arboconvenant is afgesloten. Aan werkgevers is een aantal stellingen voorgelegd. Men kon aangeven of men het hiermee eens of oneens is (tabel 6.8). Dat het Arboconvenant de arbeidsrisico's in kaart heeft gebracht onderschrijft het merendeel van de onderzochte werkgevers. Dat door het Arboconvenant binnen het bedrijf meer aandacht is voor arbozaken onderschrijft een minderheid van de onderzochte werkgevers. Er wordt aangegeven dat de aandacht voor arbo ook is toegenomen door de veranderende wetgeving en het toezicht van de Arbeidsinspectie. Dat relatief weinig werkgevers de stelling onderschrijven dat door het Arboconvenant meer aandacht is voor arbozaken heeft vermoedelijk te maken met de interpretatie van de stelling. Er zijn meer redenen denkbaar waarom er meer aandacht gekomen is voor arbo.

Verder zijn acht werkgevers op de hoogte van de producten die zijn ontwikkeld door het convenant en geven negen van de twaalf werkgevers de informatie die zij ontvangen van het Regiepunt door aan werknemers. Met uitzondering van één werkgever geven alle werkgevers aan dat er binnen het bedrijf de afgelopen jaren meer aandacht is gekomen voor arbeidsomstandigheden. Tien van de twaalf werkgevers denken dan ook dat de afgelopen jaren de arbeidsrisico's daadwerkelijk zijn verminderd.

**Tabel 6.8 Overzicht voorgelegde stellingen (n=12)**

	eens	oneens
Door het Arboconvenant hebben wij in het bedrijf meer aandacht voor arbozaken	4	7
Door het Arboconvenant zijn de arbeidsrisico's in de sector beter in kaart gebracht	8	3
Ik ben op de hoogte van instrumenten en cursussen die zijn ontwikkeld door het convenant	8	3
Ik geef informatie die ik krijg van het Regiepunt door aan mijn werknemers	9	1

## 6.8 Samenvatting

### *Arbeidsrisico's*

Alle werkgevers schatten de werkzaamheden die in hun bedrijf worden verricht in als lichamelijk zwaar. Acht van de tien zeggen dat werknemers in contact komen met gevaarlijke stoffen.

### *Voorlichting*

Met uitzondering van één werkgever zeggen allen bij indiensttreding voorlichting te geven over de risico's van lichamelijke belasting. Voorlichting over het werken met gevaarlijke stoffen geven alle werkgevers bij indiensttreding. Bij aanvang van een nieuwe klus wordt er vaker voorlichting gegeven over gevaarlijke stoffen dan over lichamelijke belasting. De helft van de werkgevers licht werknemers bij de aanvang van een nieuwe klus altijd voor over lichamelijk zwaar werk, terwijl voorlichting over gevaarlijke stoffen door 10 van de 12 werkgevers altijd wordt gegeven. Alle werkgevers zeggen altijd (of meestal) in toolboxmeetings te spreken over het werken met gevaarlijke stoffen en lichamelijke belasting. Het merendeel van de 12 bedrijven geeft schriftelijke voorlichting over lichamelijke belasting en gevaarlijke stoffen. Het betreft vooral brochures.

### *Cursussen*

Alle werkgevers geven aan dat er werknemers zijn die cursussen hebben gevolgd over lichamelijke belasting en de omgang met gevaarlijke stoffen.

### *Bescherming*

De meest genoemde acties die werkgevers inzetten om werknemers te beschermen tegen lichamelijk zwaar werk of gevaarlijke stoffen zijn hulpmiddelen om het werk minder zwaar te maken en persoonlijke beschermingsmiddelen.

### *Werkgerelateerde ziekte*

Vijf van de twaalf onderzochte werkgevers geven aan dat er werknemers het afgelopen jaar ziek zijn geweest door hun werk. Het betrof altijd klachten aan het bewegingsapparaat.

### *Arboconvenant*

Vrijwel alle werkgevers (met uitzondering van één) weten dat er een Arboconvenant in de sector is afgesloten. De meeste werkgevers zijn op de hoogte van de instrumenten en cursussen die in het kader van het Arboconvenant zijn ontwikkeld. De informatie die werkgevers krijgen van het Regiepunt wordt in de meeste gevallen doorgespeeld naar werknemers.

De meeste werkgevers onderschrijven de stelling dat door het convenant de arbeidsrisico's beter in kaart gebracht zijn. Bijna alle werkgevers geven aan dat er binnen het bedrijf de afgelopen jaren meer aandacht is gekomen voor arbeidsomstandigheden, een minderheid denkt echter dat dit door het convenant komt. Tien van de twaalf werkgevers denken wel dat de arbeidsrisico's de afgelopen jaren zijn verminderd.

## 7. OORDEEL BETROKKEN PARTIJEN

---

### 7.1 Inleiding

#### *Diepte-interviews*

Met een aantal belangrijke spelers in het veld zijn diepte-interviews gehouden. Het betreft interviews met:

- KAM-coördinatoren
- Regiepunt
- Kaderleden van de bonden<sup>20</sup>
- Één BBC-lid namens FNV Bondgenoten
- Één BBC-lid namens de CNV Bedrijvenbond
- Één BBC-lid namens werkgeversvereniging Sito
- Vertegenwoordigers van twee uitzendbureaus

#### *Gespreksonderwerpen*

De interviews met betrokkenen bij het Arboconvenant spitsten zich toe op de volgende onderwerpen:

1. Bekendheid en impact van maatregelen
2. Communicatie en bereik van communicatiemiddelen
3. Implementatieproces
4. Bewustwording
5. Rol van het Regiepunt
6. Borging en wensen voor de toekomst

Aan de hand van deze onderwerpen zullen de resultaten van de interviews worden besproken.

### 7.2 Bekendheid maatregelen

#### *Kennis*

Met werknemers is niet direct over het convenant gecommuniceerd. Hiervoor ontbrak het volgens het Regiepunt aan tijd en middelen (zie ook paragraaf 7.3, onder 'bereik'). De instrumenten en maatregelen waren in de eerste plaats gericht op leidinggevenden en KAM-coördinatoren. Deze groepen zijn dan ook het meest bekend met de convenantsmaatregelen. De kaderleden bevestigen dat werknemers niet op de hoogte zijn van het convenant en de maatregelen. Alleen de nieuwsbrief is bij werknemers bekend. Toch bestaat de indruk, met name bij de bonden, dat de sector wel steeds meer bekend raakt met de convenantsmaatregelen. Uiteindelijk zullen de instrumenten via de uitvoerders steeds meer bij de werknemers terecht komen.

---

<sup>20</sup> Vanwege de omvang van de groep kaderleden is in overleg met de bonden besloten om één gezamenlijke bijeenkomst te organiseren.

### *Succesvolle maatregelen*

Enkele maatregelen of instrumenten springen er volgens de meeste geïnterviewden in positieve zin uit:

- *Bedrijfsbezoeken;*

De bedrijfsbezoeken werden over het algemeen als zinvol ervaren. De KAM-coördinatoren noemen het als positief dat kennis uitgewisseld werd en er een beeld van de sector werd verkregen. Al geeft men wel aan “dat zij de consultant vooral moesten ‘voeden’ en dat deze hen weinig advies heeft gegeven”. Eén kaderlid geeft verder aan dat hij het jammer vond dat er in eerste instantie niet met OR-leden is gesproken. Pas nadat hij dit kenbaar maakte is dit wel gebeurd.

- *Train-de-trainer cursus fysieke belasting;*

Volgens het Regiepunt hebben op dit moment negen deelnemers het theorie-gedeelte van de cursus afgerond. Uit de tussenevaluatie<sup>21</sup> blijkt dat zij hier tevreden over waren. Het praktijkgedeelte, waarin de deelnemers een training op het werk verzorgen, zal pas na het convenant plaats vinden. Dan start er ook nog een tweede groep deelnemers aan de cursus. Er bestaat wel animo voor de cursus, maar het is voor de KAM'ers lastig om tijd vrij te maken.

De kaderleden geven aan dat zij niet op de hoogte zijn van het effect van de cursus, omdat deze aan KAM-coördinatoren is gegeven (“die zitten te veel op kantoor, waardoor ze veel dingen niet signaleren”). De KAM'ers zelf geven aan dat ze het een goed initiatief vinden, maar men is minder positief over de borging. Het vergt continue aandacht. Het beste is om het te borgen in het managementsysteem. Eén aanwezige vertelt dat het onderwerp deel uit maakt van de wekelijkse werkplekcontrole.

- *Cursus verzuimmanagement;*

Uit deskresearch<sup>22</sup> komt naar voren dat zo'n 70 leidinggevenden hebben deelgenomen aan de cursus. Uitgedrukt in een rapportcijfer evalueren de cursisten de cursus met een 7,4. Het Regiepunt noemt als pluspunten de hoge opkomst en de positieve evaluatie van de cursus. De werkgeversvertegenwoordiger denkt dat de cursus, samen met die voor fysieke belasting, heeft gezorgd voor meer bewustwording bij leidinggevenden en KAM'ers.

- *Overleg tussen KAM-coördinatoren;*

Dit overleg heeft drie keer plaats gevonden. In subgroepjes is men vaker bijeen geweest. Het KAM-coördinatoren overleg is tot stand gekomen naar aanleiding van de bedrijfsbezoeken door de arboadviseur. De KAM'ers vormen een verbindende schakel tussen het

---

<sup>21</sup> Tussenevaluatie training fysieke belasting, 12-05-05.

<sup>22</sup> Arbo Actueel mei 2005.

convenant en de bedrijven. Zij koppelen hetgeen er besproken is weer terug aan de werknemers in het werkoverleg. De deelnemende KAM'ers willen het overleg graag structureel continueren. De kaderleden geven aan dat zij graag zouden zien dat er ook een werknemersvertegenwoordiger of OR-lid wordt uitgenodigd hiervoor, zodat er meer contact en uitwisseling met de werkvloer ontstaat. Ook zou het management van de bedrijven incidenteel uitgenodigd kunnen worden om de kennisuitwisseling te verbeteren.

#### *Kleine bedrijven*

Uit gesprekken met het Regiepunt, de vertegenwoordiger van Sito en uit de voortgangsrapportage van de arboadviseur<sup>23</sup> blijkt dat vooral kleine bedrijven het goed doen op het gebied van verzuim en arbo. De convenantsmaatregelen zijn volgens hen ook vooral van invloed geweest op de kleinere bedrijven. Als verklaring hiervoor geeft men aan dat er in kleine bedrijven nog het minste is ontwikkeld op arbogebied en dat de directie in kleine bedrijven vaak meer direct contact heeft met individuele werknemers. 'Arbo' is daar minder het domein van P&O of de KAM-functionaris, omdat deze functionarissen er vaak niet zijn. De directeur weet wat er speelt onder de medewerkers en deze kan sneller ingrijpen als dat nodig is.

#### *Uitzendbureaus*

De uitzendbureaus geven aan dat zij, behalve de nieuwsbrief, eigenlijk niets van het convenant gezien hebben. Het Handboek Vuil en het Oplossingenboek Fysieke Belasting zijn bijvoorbeeld niet bij hen aanwezig. Verder gaf één uitzendbureau aan dat ze te weinig exemplaren van de nieuwsbrief ontvangen, waardoor deze niet aan uitzendkrachten kunnen worden uitgedeeld. Uitzendkrachten zijn dan ook niet vanuit de uitzendbureaus geïnformeerd over het convenant. Dit was ook geen convenantsdoelstelling. Wel werd beoogd dat er specifieke afspraken met uitzendbureaus worden gemaakt over arbeidsomstandigheden en voorlichting van uitzendkrachten. Dit is niet gebeurd omdat, zo geven het Regiepunt en een uitzendbureau aan, er in de praktijk weinig verschil blijkt te bestaan tussen de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten en vaste werknemers. Wel is er een notitie over de verantwoordelijkheid van uitzendbureaus uitgebracht in de vorm van een nieuwsbrief.

### **7.3 Communicatie**

#### *Direct en persoonlijk*

Allen geven aan dat directe en persoonlijke communicatie het beste werkt. Als goede voorbeelden noemt men de toolboxmeetings, de bedrijfsbezoeken en de voorlichting van werknemers via de KAM-

---

<sup>23</sup> Voortgangsrapportage E. Bedrijfsbezoeken Arboconvenant Orsima, 04-11-05.

coördinatoren tijdens het werkoverleg. Ook het persoonlijke contact van de medewerkers van het Regiepunt wordt als waardevol ervaren. Eén kaderlid geeft echter aan dat toolboxmeetings in de praktijk niet altijd daadwerkelijk worden gehouden, alhoewel men werknemers wel voor hun aanwezigheid laat tekenen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat veel werknemers geen vaste werkplek hebben, waardoor het lastig is om bij elkaar te komen. Medewerkers op vaste locaties overleggen wel regelmatig volgens de kaderleden. De kaderleden onderschrijven wel dat persoonlijk contact het beste middel is om mensen meer bewust te maken, het liefst in de vorm van een cursus of opleiding.

#### *Top-down*

De meesten geven aan dat de communicatie tijdens de convenantsperiode vooral van boven naar beneden gericht of 'top-down' was. Er is voornamelijk met KAM-coördinatoren en leidinggevenden gecommuniceerd, die op hun beurt de informatie door moesten geven aan de werknemers. Niet in alle gevallen is bekend of dit ook daadwerkelijk is gebeurd. Volgens de KAM-coördinatoren is er maar weinig informatie bij werknemers terecht gekomen. De kaderleden onderschrijven en betreuren dit. Er is te weinig inbreng van onderop geweest.

#### *Bereik*

Het Regiepunt geeft aan dat het erg lastig is om werknemers en werkgevers in de sector te bereiken, mede vanwege het ad hoc karakter van het werk, taalproblemen en het lage opleidingsniveau van werknemers. Men heeft weinig zicht op de communicatie binnen de bedrijven. Zo weet men niet of de nieuwsbrief door de werkgever bij de loonstrookjes wordt gedaan. Enkele KAM-coördinatoren geven aan dat ze de flyers/brochures hebben gebruikt. De website, ten slotte, is maar bij weinigen bekend. Het aantal bezoekers is niet gemeten. De kaderleden geven aan dat de website niet relevant en ook niet geschikt is voor werknemers. Zij zitten niet te wachten op 'instrumenten op papier'.

#### *Weinig gestructureerd*

Er wordt aangegeven dat de communicatie weinig gestructureerd en op ad hoc basis heeft plaatsgevonden. Een up-to-date adressenbestand van alle KAM'ers ontbrak bijvoorbeeld en is tijdens het convenant beetje bij beetje opgebouwd. Ook wordt aangegeven dat er behoefte is aan overzichtelijke, toegankelijke en makkelijk leesbare informatie. Veel informatie is niet toegesneden op de werknemers in de sector.

#### *Voorlichting door uitzendbureaus*

De voorlichting over gevaarlijke stoffen en lichamelijke belasting van de door ons onderzochte uitzendbureaus verschilt. Eén van de uitzendbureaus geeft aan dat uitzendkrachten een voorlichtingsbrochure krijgen bij indiensttreding, er zijn risicoprofielen van de meest voorkomende functies, formulieren met informatie over de functie en de mogelijke risico's, er is een

'poortinstructie' en een inwerkprogramma waarbij stil wordt gestaan bij veiligheidsaspecten. Daarnaast krijgen deze uitzendkrachten een 'kick-off instructie' op de werkplek en zijn ze verplicht om deel te nemen aan toolboxmeetings. Het andere uitzendbureau laat de voorlichting vooral over aan de werkgever.

#### **7.4 Implementatieproces**

##### *Goede samenwerking*

Alle geïnterviewden, met uitzondering van de geïnterviewde uitzendbureaus en kaderleden, zijn tevreden over de onderlinge samenwerking tijdens het convenant. Opvallend is de overeenstemming tussen bonden en werkgevers te noemen. Bonden zijn tevreden dat werkgevers ruimte in de werkoverleggen maken voor terugkoppeling van het KAM-coördinatorenoverleg en dat er afspraken zijn gemaakt over ontslagbescherming van arbeidsongeschikte werknemers. Sito geeft aan dat de bonden goed hebben meegedacht met bedrijven. Ook over de samenwerking met SZW en de Arbeidsinspectie is men tevreden. Alleen met uitzendbureaus en opdrachtgevers is weinig contact geweest tijdens dit convenant. De kaderleden ten slotte geven ook aan dat ze eigenlijk weinig contact met betrokkenen bij het convenant hebben gehad. Zij menen dat de werkvloer meer bij het convenant betrokken had moeten worden.

#### **7.5 Bewustwording**

##### *Grotere bewustwording*

Het Regiepunt geeft aan dat het erg lastig is om werkgevers en werknemers meer bewust te maken, omdat zij vaak accepteren 'dat het nou eenmaal zwaar en vies werk is' en vanwege de 'machocultuur' waarin het niet stoer is om te klagen over arbeidsomstandigheden. De kaderleden onderschrijven dit. Alle partijen hebben desalniettemin wel het idee dat de sector zich steeds meer bewust wordt van de arbeidsrisico's rondom lichamelijke belasting en gevaarlijke stoffen. De bonden spreken zelfs van een 'cultuurverandering'. De grotere bewustwording komt volgens de geïnterviewden (met uitzondering van de kaderleden) deels door het Arboconvenant, maar deels ook door de strengere wetgeving rond verzuim en de inspecties van de Arbeidsinspectie. Het Regiepunt geeft aan 'dat er veel aandacht uitgaat naar veiligheid, maar dat arbeidsomstandigheden en de gezondheid van het individu hieraan ondergeschikt zijn'. Ook de arboadviseur onderkent dit: 'De nadruk ligt op veiligheid, gezondheid komt op de tweede plaats en welzijn is het minst belichte onderdeel'<sup>24</sup>. Het convenant heeft er volgens de KAM'ers wel voor gezorgd dat de aandacht meer gericht is op een paar speerpunten.

---

<sup>24</sup> Voortgangsrapportage E. Bedrijfsbezoeken Arboconvenant Orsima, 04-11-05.

De kaderleden staan kritischer ten opzichte van de invloed van het convenant. Zij denken weliswaar dat er in het algemeen iets meer bewustwording is ontstaan rondom de convenantsthema's, maar volgens hen komt dat niet door het convenant zelf. Opleiding en training van werknemers en werkgevers is volgens hen de beste manier om werknemers en werkgevers zich meer bewust van de risico's te laten worden. Door werknemers en werkgever meer te scholen op het gebied van arbo, wetgeving en de RI&E, zullen ze zaken eerder signaleren en verbeteren.

#### *Feitelijke afname risico's?*

Over de vraag of de arbeidsrisico's ook feitelijk zijn verminderd verschillen de meningen. Volgens de werkgeversvertegenwoordiger is dit wel het geval, ook doordat de materialen en technische hulpmiddelen steeds beter en veiliger worden. Maar de KAM-coördinatoren en de kaderleden geven aan dat het moeilijk is om hier een oordeel over te geven, omdat dit per werkplek erg verschilt.

## **7.6 Rol Regiepunt**

#### *Geen procesevaluatie*

In deze evaluatie wordt het functioneren van het Regiepunt en de andere betrokken partijen niet als zodanig onderzocht. Wel is gevraagd naar de indruk van betrokkenen: heeft het Regiepunt bijgedragen aan het bereiken van de resultaten en zouden de activiteiten van het Regiepunt in de toekomst gecontinueerd moeten worden.

#### *Positieve rol*

Het Regiepunt had voornamelijk een ondersteunende rol, als secretariaat, aanjager van activiteiten en eerste aanspreekpunt voor de sector. De betrokkenen zijn positief over de getoonde inzet, de contacten met de sector en het vertalen van de informatie van experts naar de sector. De helpdeskfunctie is echter weinig gebruikt en sommigen geven aan dat er behoefte is aan meer gestructureerde communicatie met de sector vanuit het Regiepunt.

#### *Vervolg*

Er is besloten dat het Regiepunt blijft bestaan na het convenant. Alle geïnterviewden geven aan dat ze dat een goede zaak vinden, met name om kennis te verzamelen en te verspreiden in de sector.

## 7.7 Borging en toekomstwensen

Er zijn verschillende borgingsadviezen gegeven door de geïnterviewden. Twee worden het vaakst genoemd:

### 1. Arbo-CAO

Allen zijn van mening dat het voor de borging van de convenantsuitkomsten belangrijk is dat er een zogenaamde 'arbo-CAO' wordt afgesloten, waarin afspraken over arbeidsomstandigheden worden vastgelegd. De kaderleden zijn hierover wat sceptisch. Het is volgens hen wel goed als er afspraken worden vastgelegd, maar uiteindelijk gaat het om de uitvoering ervan in de praktijk.

### 2. Technologische verbeteringen

Alle geïnterviewden geven aan dat het verbeteren van arbeidsomstandigheden voor een belangrijk deel samenhangt met technologische verbeteringen. Het is voor de sector daarom van groot belang om innovaties te stimuleren en hier meer in te investeren. Gedeeltelijk bestaan er al goede oplossingen, maar deze worden vanuit kostenoverwegingen niet altijd gebruikt.

### *Overige borgingsmaatregelen*

Andere manieren die genoemd worden om de resultaten te borgen (achtereenvolgens gepresenteerd van meest naar minst genoemd):

### 3. *Doorgaan met het KAM-coördinatoren overleg*

### 4. *Continueren van het Regiepunt*

Men ziet met name een rol weggelegd voor het Regiepunt om kennis te verzamelen en te verspreiden in de sector.

### 5. *Controle door de Arbeidsinspectie*

Er zijn afspraken met de Arbeidsinspectie gemaakt over controle van de convenantsafspraken, bijvoorbeeld rondom fysieke belasting.

### 6. *Presentatie van nieuwe technieken*

Het zou goed zijn als er regelmatig bijeenkomsten in de sector georganiseerd worden rondom nieuwe technologische ontwikkelingen. Besloten is om het convenant feestelijk af te sluiten met een presentatie van nieuwe technieken.

### 7. *Toepasbaar maken Handboek Vuil*

Om te zorgen dat het Handboek Vuil daadwerkelijk op de werkvloer terecht komt, moet het verder worden uitgewerkt en toepasbaar gemaakt worden. Hier wordt momenteel aan gewerkt.

### 8. *Overkoepelend platform*

Er zou een overkoepelend platform van sociale partners en het ministerie van SZW moeten blijven bestaan. Ook de Arbeidsinspectie zou hierbij een proactieve rol kunnen spelen.

### 9. *Voorlichting via de toolboxmeetings continueren*

### 10. *Omzetten van kennis in kwaliteitssystemen en praktische checklists*

KAM-coördinatoren geven aan dat ze behoefte hebben aan inpassing van de instrumenten en maatregelen in de kwaliteitssystemen die in de bedrijven worden gebruikt en aan praktisch bruikbare checklists.

#### *Toekomstwensen*

De geïnterviewden hebben de volgende wensen of adviezen voor de toekomst (achtereenvolgens gepresenteerd van meest naar minst genoemd):

1. Meer contact met werknemers en de OR, bijvoorbeeld in de vorm van extra bedrijfsbezoeken;
2. Meer eigen inbreng (zoals 'goed practices') vanuit de bedrijven en de werkvloer stimuleren en verspreiden;
3. Meer bewustwording bij opdrachtgevers, bijvoorbeeld door het organiseren van een congres voor opdrachtgevers. Meer samenwerking is wenselijk;
4. Een informatiemap met alle instrumenten en maatregelen van het convenant overzichtelijk en goed leesbaar bij elkaar;
5. Nieuwsbrief meer in de 'taal van de werkvloer' schrijven, met meer beeldmateriaal en ook onder alle uitzendkrachten verspreiden;
6. Ruimte op de Orsima-website voor kennisuitwisseling, bijvoorbeeld door KAM-coördinatoren (als een soort platform);
7. Toolboxmeetings meer gebruiken voor arbovoorlichting;
8. Scholing van werknemers op het gebied van arbo, wetgeving en RI&E, zodat werknemers zelf zaken kunnen signaleren en verbeteren;
9. Standaardiseren van gezondheidkundige onderzoeken op basis van de ontwikkelde risicoprofielen;
10. Onderzoek naar beroepsziekten in de sector.

### **7.8 Samenvatting**

De instrumenten en maatregelen richtten zich in de eerste plaats op KAM-coördinatoren en leidinggevenden in de sector. Zij zijn dus vooral bekend met de convenantsmaatregelen. Men heeft echter de indruk dat het langzaam ook bij de werknemers terecht komt. Als succesvolle maatregelen of instrumenten noemen de meeste geïnterviewden de bedrijfsbezoeken door de arboadviseur, de train-de-trainer cursus fysieke belasting, de cursus verzuimmanagement en het overleg tussen KAM-coördinatoren van verschillende Sito-bedrijven. De arboadviseur en de werkgeversvertegenwoordiger geven verder aan dat de maatregelen vooral van invloed zijn geweest op de kleine bedrijven in de sector.

De geïnterviewden geven aan dat directe en persoonlijke communicatie het beste werkt. Als goede voorbeelden noemt men de toolboxmeetings, de bedrijfsbezoeken en de voorlichting van werknemers via de KAM-coördinatoren. Ook het persoonlijke contact van de medewerkers van het

Regiepunt wordt als waardevol ervaren. De meesten geven aan dat de communicatie tijdens de convenantsperiode vooral 'top-down' was. Hierdoor is weinig informatie bij werknemers terecht gekomen en er is te weinig inbreng van onderop geweest. Er is behoefte aan overzichtelijke, toegankelijke en makkelijk leesbare informatie.

De meeste partijen zijn tevreden over de onderlinge samenwerking tijdens het convenant. Alleen met uitzendbureaus en opdrachtgevers is weinig contact geweest. De kaderleden menen dat de werkvloer meer bij het convenant betrokken had moeten worden. Men geeft aan dat het erg lastig is om werkgevers en werknemers meer bewust te maken, omdat zij vaak accepteren 'dat het nou eenmaal zwaar en vies werk is' en vanwege de 'machocultuur' waarin het niet stoer is om te klagen over arbeidsomstandigheden. Alle partijen hebben desalniettemin wel het idee dat de sector zich steeds meer bewust wordt van de arbeidsrisico's rondom lichamelijke belasting en gevaarlijke stoffen. Dit komt deels door het Arboconvenant, maar deels ook door de strengere wetgeving rond verzuim en de controles van de Arbeidsinspectie. Over de vraag of de arbeidsrisico's ook feitelijk zijn verminderd verschillen de meningen.

De betrokkenen zijn positief over de inzet van het Regiepunt. De helpdeskfunctie is echter weinig gebruikt. Het merendeel van de geïnterviewden vindt het een goede zaak dat het Regiepunt blijft bestaan na het convenant, met name om kennis te verzamelen en te verspreiden in de sector. Wat betreft borging en wensen voor de toekomst heeft men de meeste verwachtingen van een eventuele 'arbo-CAO' en nieuwe technologische ontwikkelingen. Daarnaast wil men onder andere het KAM-coördinatoren overleg vervolgen, meer inbreng van 'onderop' stimuleren en het Handboek Vuil toepasbaar maken voor de werkvloer.



## 8. KOSTEN-BATEN

---

### 8.1 Inleiding

Vanwege budgettaire beperkingen is er geen branchespecifieke kostenbaten analyse uitgevoerd. Het is daarom niet mogelijk om op basis van dit onderzoek uitspraken te doen over de effecten van de maatregelen in financiële zin. Wel kunnen we de impact van de convenantsmaatregelen afzetten tegen de gemaakte kosten. Daarnaast geven we op basis van het KPMG BEA rekenmodel<sup>25</sup> een voorzichtige indicatie van de opbrengsten van het convenant, uitgedrukt in de reductie van het ziekteverzuim in geld.

### 8.2 Kosten

Op basis van de subsidieplanning van het Arboconvenant worden in tabel 8.1 de gemaakte kosten per activiteit of maatregel weergegeven. Het totale budget bedraagt 1 miljoen euro, waarvan de sector €550.000 en het Ministerie van SZW €450.000 heeft bijgedragen. Daarnaast heeft SZW een extra bedrag van €25.000 voor de uitvoering van de eindevaluatie beschikbaar gesteld. Van het totale budget van 1 miljoen is zo'n 16% besteed aan algemene maatregelen (voornamelijk de bedrijfsbezoeken), 14% aan fysieke belasting, 7% aan vroegtijdige reïntegratie, 10% aan communicatie, 3% aan de eindevaluatie en 42% aan het Regiepunt en projectleiding. Er is nog 9% van het budget beschikbaar op dit moment.

#### *Kosten versus impact maatregelen*

Als we de gemaakte kosten afzetten tegen de impact van de maatregelen volgens de geïnterviewde betrokken partijen ontstaat het volgende beeld: de maatregelen die door hen als succesvol worden gezien hebben ongeveer de helft van het totale budget gekost. De genoemde maatregelen zijn:

- consulenten (bedrijfsbezoeken) (16%)
- ontwikkelen en geven cursus houding / train-de-trainer cursus fysieke belasting (6%)
- ontwikkelen en geven cursus verzuim (5%)
- Regiepunt (27%)

De overige maatregelen of instrumenten werden niet of nauwelijks als succesvol genoemd door de geïnterviewde partijen, hetgeen niet wil zeggen dat deze geen bijdrage hebben geleverd aan de bereikte resultaten. Niet alle maatregelen of instrumenten zijn zichtbaar voor de geïnterviewden, zoals onderzoeken, instrumentontwikkeling en projectleiding.

---

<sup>25</sup> Bron: [www.arboconvenanten.szw.nl](http://www.arboconvenanten.szw.nl).

**Tabel 8.1 Subsidieplanning Arboconvenant Orsima**

<b>Subsidieplanning Orsima</b>	<b>Totaal (in €)</b>	<b>% van totale budget</b>
<b>Algemene maatregelen</b>		
Inrichting regiepunt	0	0
Uitzendbureaus	0	0
Consulenten	153.917	15
Accountantsverklaringen	1.350	0,10
<b>subtotaal</b>	<b>155.267</b>	<b>15,5</b>
<b>Fysieke belasting</b>		
Ontwikkeling meetinstrument	37.166	3,7
Ontwikkelen en geven cursus houding/ train-de-trainer cursus fysieke belasting	60.966	6,1
Ontwikkelen oplossingenboek	32.088	3,2
Overige maatregelen	10.684	1,1
<b>subtotaal</b>	<b>140.904</b>	<b>14,1</b>
<b>Vroegtijdige reïntegratie</b>		
Criteria verzuimbegeleiding	1.778	0,2
Onderzoek WAO	6.944	0,7
Ontwikkelen en geven cursus verzuim	49.057	4,9
Reserve geven cursus verzuim	0	0
Model arbodienstverlening	8.284	0,8
Registratiesysteem	0	0
<b>subtotaal</b>	<b>66.063</b>	<b>6,6</b>
<b>Oplosmiddelen/allergenen</b>		
Ontwikkelen database	0	0
Internettoepassing	0	0
<b>subtotaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Communicatie en voorlichting</b>		
Ontwikkelen/onderhoud website	10.674	1,1
Periodieke nieuwsbrief	46.567	4,7
Ontwikkelen huisstijl	4.105	0,4
Ontwikkelen presentatie	3.272	0,3
Themabrochures	9.371	0,9
Voorlichtingsbijeenkomsten	0	0
Voorlichtingsmateriaal	12.909	1,3
Communicatieplan	5.628	0,6
<b>subtotaal</b>	<b>92.527</b>	<b>9,3</b>
<b>Monitoring en evaluatie</b>		
Monitoring en (eind)evaluatie	33.147	3,3
<b>subtotaal</b>	<b>33.147</b>	<b>3,3</b>
<b>Regiepunt en projectleiding</b>		
Regiepunt	270.766	27,1
Projectleider	137.281	13,7
Kosten BBC	12.641	1,3
<b>subtotaal</b>	<b>420.688</b>	<b>42,1</b>
<b>Nog te besteden</b>		
Nog te besteden	43.904	4,4

Vervallen subsidiegelden	0	
In te zetten in VASSt traject	47.500	4,7
<b>subtotaal</b>	<b>91.404</b>	<b>9,1</b>
<b>Totale begroting plan van aanpak</b>		
<i>Totaal</i>	<i>1.000.000</i>	
<i>Totale bijdrage SZW</i>	<i>450.000</i>	
<i>Bonus SZW</i>	<i>25.000</i>	
<i>Totale bijdrage sociale partners</i>	<i>550.000</i>	

Bron: Regiepunt

### 8.3 Baten

Met behulp van de rekenmethode van KPMG BEA<sup>26</sup> kan een voorzichtige schatting worden gegeven van de opbrengsten van het convenant, uitgedrukt in de daling van het aantal zieken in geld. Over de daling van het aantal WAO'ers kunnen we op dit moment nog geen uitspraken doen, zoals aangegeven in hoofdstuk 4. De cijfers die hieronder worden gepresenteerd hebben alleen betrekking op werknemers die werken bij Sito georganiseerde werkgevers.

*Basisgegevens van de sector (per september 2002):*

Aantal werknemers<sup>27</sup>: 1500 fte's

Ziekteverzuimpercentage (ex. zwangerschaps- en bevallingsverlof): 6,9%

Gemiddeld bruto jaarloon per werknemer: Euro 30.000,-

*Kwantitatieve convenantsdoelstelling:*

1% punt reductie ziekteverzuim

*Besparingen op ziekteverzuim*

6,9% van 1500 fte's = 103,5 zieken per jaar

*Aannames*

Totale directe loonkosten per werknemer: 120% van het bruto jaarloon = 36.000

Indirecte loonkosten per werknemer: 30% van het bruto jaarloon = 9.000

Productiviteitsverlies per werknemer door ziekteverzuim:

50% van totale loonkosten + 80% van indirecte loonkosten = 18.000 + 7.200 = 25.200

Reductie ziekteverzuim: 0,8% punt = 12 minder zieken

Besparing door daling van het ziekteverzuim: 12 \* 25.200 = Euro 302.400

<sup>26</sup> Bron: [www.arboconvenanten.szw.nl](http://www.arboconvenanten.szw.nl).

<sup>27</sup> Er zijn 1613 personen werkzaam in de sector volgens opgave van de bedrijven zelf. Het aantal fte's is niet bekend, maar in dit rekenmodel gaan we uit van 1500 fte's omdat er naar verwachting weinig parttime wordt gewerkt in de sector.

We willen hierbij opmerken dat de besparing door de daling van het ziekteverzuim niet alleen samenhangt met de reductie van het verzuim, maar ook de omvang van de sector. Een sterke daling in verzuim leidt in dit rekenmodel tot een hogere besparing. Maar: een reductie van 0,8% punt bij een omvang van 1500 werknemers betekent 12 zieke werknemers minder, terwijl in sectoren met 150.000 werknemers dit 1200 minder zieke werknemers zullen zijn. Dientengevolge zijn de besparingen in kleinere sectoren bij een vergelijkbare daling minder hoog.

#### **8.4 Samenvatting**

Van het totale budget van 1 miljoen euro is zo'n 16% besteed aan algemene maatregelen (voornamelijk de bedrijfsbezoeken), 14% aan fysieke belasting, 7% aan vroegtijdige reïntegratie, 10% aan communicatie, 3% aan de eindevaluatie en 42% aan het Regiepunt en projectleiding. Er is nog 9% van het budget beschikbaar op dit moment. De maatregelen die door de betrokken partijen en de geïnterviewde werknemers en werkgevers als succesvol worden gezien hebben ongeveer de helft van het totale budget gekost.

Uitgaande van 1500 werkzame fulltimers<sup>28</sup> in de sector bedraagt de besparing door daling van het ziekteverzuim volgens de rekenmethode van KPMG BEA €302.400,-.

---

<sup>28</sup> Dit aantal heeft alleen betrekking op werknemers die werken bij Sito georganiseerde werkgevers.

## 9. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

---

In dit hoofdstuk vatten we de resultaten van het evaluatieonderzoek aan de hand van de antwoorden op de onderzoeksvragen kort samen. Afsluitend volgen enkele aanbevelingen.

### 9.1 Conclusies

De eerste onderzoeksvraag luidt:

1. *Zijn de kwantitatieve doelstellingen ten aanzien van verzuim en WAO-instroom gehaald?*

Het ziekteverzuim is met 11% gedaald van 6,9% in 2002 naar 6,1% in 2005. De in het convenant afgesproken doelstelling dat de daling per september 2005<sup>29</sup> 1% punt dient te bedragen ten opzichte van september 2002, is hiermee net niet gehaald. De daling tot en met december 2005 bedraagt 0,8% punt.

De beoogde vermindering van de WAO-instroom met 15% in september 2005 (van 2,6% naar 2,21%) ten opzichte van de eerste helft van 2001<sup>30</sup> lijkt volgens eigen opgave van de bedrijven ruimschoots gehaald te zijn. Zij geven aan dat er in 2005 niemand in de WAO terecht is gekomen. Dit komt doordat de ziekwet in 2004 is veranderd: de loondoorbetalingsverplichting is verlengd met 52 weken. Pas na 2 jaar komt men in de WAO terecht. Hierdoor is er één jaar lang geen WAO-instroom. Of de doelstelling op WAO-instroom is gehaald zoals deze in het plan van aanpak is geformuleerd, kan derhalve pas in 2006 worden vastgesteld.

Ten aanzien van de cijfers gelden enkele kanttekeningen. Allereerst betreft het alleen de cijfers van de bij Sito georganiseerde werkgevers. Weliswaar is hier ruim tweederde van alle werknemers werkzaam, maar het dekt niet de gehele sector. Ten tweede zijn de cijfers aangeleverd door de werkgevers zelf -volgens de registratiesystematiek die door het convenant is ontwikkeld- terwijl de cijfers over de eerste helft van 2001 door het toenmalige LISV (nu UWV) zijn berekend.

---

<sup>29</sup> Het convenant is verlengd tot 11 september 2006. In de BBC is niet afgesproken dat de doelstellingen en/of de peildatum hierdoor bijgesteld worden. We gaan daarom uit van september 2005 als peildatum.

<sup>30</sup> De cijfers zijn mogelijk vertekend, omdat werkgevers de cijfers over 2004 en 2005 zelf aangeleverd hebben. Hierdoor zijn deze cijfers niet één op één vergelijkbaar met het cijfer uit 2001, dat door het toenmalige LISV (nu UWV) is berekend.

*2. Welke convenantsmaatregelen en instrumenten zijn geïmplementeerd en ontwikkeld?*

Vrijwel alle in het plan van aanpak voorgenomen maatregelen zijn ontwikkeld en uitgevoerd. De enige maatregel die niet werd ontwikkeld betreft de tussentijdse monitoring en evaluatie. Deze is uit budgettaire overwegingen niet uitgevoerd. Niet alle maatregelen zijn echter in de voorgestelde vorm uitgevoerd. Bijvoorbeeld: het model arbodienstverlening is vervangen door een checklist en het digitale registratiesysteem is vervangen door een format voor het berekenen van verzuimcijfers. Er zijn twee extra maatregelen uitgevoerd, die niet in het plan van aanpak waren opgenomen. Het betreft het besteden van aandacht aan de convenantsthema's in toolboxmeetings en de overlegstructuur van KAM-coördinatoren. Inmiddels heeft drie maal zo'n overleg plaatsgevonden en de bedoeling is om dit na het convenant te vervolgen.

*3. Zijn werknemers en werkgevers bekend met deze maatregelen en instrumenten?*

Werkgevers zijn grotendeels (acht van de twaalf) bekend met de door het convenant ontwikkelde maatregelen en instrumenten. De bekendheid onder werknemers is lager. Volgens kaderleden is die zelfs nagenoeg helemaal niet aanwezig. Toch geeft bijna de helft van de onderzochte werknemers aan de nieuwsbrief van Orsima te ontvangen en een kwart van de werknemers kent het Handboek Vuil. Het Oplossingenboek Fysieke Belasting van Vhp wordt minder genoemd.

De door het convenant ontwikkelde cursussen train-de-trainer fysieke belasting en verzuimmanagement waren gericht op KAM-coördinatoren of leidinggevenden. De cursus verzuimmanagement werd goed bezocht (70 deelnemers). Van de cursus train-de-trainer is slechts het theoriegedeelte gegeven (aan 9 KAM-coördinatoren), het praktijkdeel vindt na het convenant plaats. Er start dan ook nog een tweede groep.

*4. Zijn geïmplementeerde maatregelen en ontwikkelde instrumenten vanuit werknemers- en werkgeversperspectief succesvol?*

Vooral de bedrijfsbezoeken en cursussen worden door de geïnterviewden als succesvol gezien. Het accent van de bedrijfsbezoeken lag echter vooral op het verkrijgen van informatie om de sector in beeld te brengen. In de toekomst zouden zulke bezoeken volgens de KAM-coördinatoren nog meer op de (advies en informatie) behoefte van de bedrijven kunnen inspelen. Ook de extra maatregel die is ontwikkeld, het overleg van KAM-coördinatoren, geldt als succesvol. KAM-coördinatoren vormen een verbindende schakel tussen het convenant en de bedrijven in de sector. De informatie-uitwisseling vanuit het convenant naar bedrijven en andersom

wordt hierdoor bevorderd. De twee handboeken (Handboek Vuil en het Oplossingenboek Fysieke Belasting) en de nieuwsbrieven zijn niet op hun kwaliteit beoordeeld. Dit wil overigens niet zeggen dat zij als minder succesvol gelden. Er werd wel door enkelen opgemerkt dat zij nog te weinig geschikt zijn voor de werkvloer. Hier wordt nu aan gewerkt. De gebruiksvriendelijke versie van het Handboek Vuil wordt in september 2006 opgeleverd.

*5. Hoe is het implementatieproces (waaronder communicatie met de doelgroepen) van de convenantsmaatregelen en instrumenten verlopen en wat zijn succes- en faalfactoren daarbij?*

De onderlinge samenwerking tussen de convenantpartijen wordt door alle betrokken partijen zeer positief beoordeeld. Bijzonder is de overeenstemming tussen bonden en werkgevers over de gehele aanpak. Ook de samenwerking met SZW en de Arbeidsinspectie verliep goed, hetzelfde geldt voor de samenwerking met het Regiepunt. Het convenant is voornamelijk top-down ingestoken. Men gaf aan dat het bereik van werkgevers en werknemers in de sector erg lastig is. Kaderleden geven aan dat de werkvloer meer bij het convenant betrokken had moeten worden.

*6. Zijn de arbeidsrisico's verminderd en zo ja, is dit in de perceptie van werknemers en werkgevers het gevolg van maatregelen/instrumenten?*

Alle geïnterviewden hebben de indruk dat de laatste jaren meer aandacht is voor de twee onderzochte arbeidsrisico's. Dus de bewustwording in de sector is vergoot. Het is echter de vraag of dit het gevolg is van het convenant. Ook wetgeving, de inspecties van de Arbeidsinspectie en de media dragen hiertoe bij. Wel zijn door het convenant de arbeidsrisico's beter in kaart gebracht. Over de vraag of de arbeidsrisico's ook daadwerkelijk verminderd zijn, zijn de meningen verdeeld. De werkgevers denken grotendeels van wel, terwijl de werknemers, de vakbondsbestuurders en de KAM-coördinatoren deze mening niet zijn toegedaan of hier geen inschatting over kunnen geven.

*7. Welke maatregelen en instrumenten binnen het Arboconvenant zijn te beschouwen als succesvol, zijn deze overdraagbaar en zo ja, hoe? (good practices)*

De succesvolle maatregelen zoals die staan beschreven bij de beantwoording van onderzoeksvraag 4, zijn ons inziens goed overdraagbaar naar andere sectoren.

Dit geldt bijvoorbeeld voor de cursus train-de-trainer fysieke belasting en de bedrijfsbezoeken. Een andere succesvolle maatregel die zeer goed overdraagbaar is naar andere sectoren is het KAM-coördinatoren overleg. Door een paar maal per jaar bijeenkomsten te organiseren met KAM-coördinatoren van verschillende bedrijven in een sector kan waardevolle informatie uitgewisseld worden. Niet alleen vanuit de sector naar de bedrijven, maar vooral ook tussen bedrijven: uitwisselen van 'good practices'. Daarnaast vormen KAM-coördinatoren een belangrijke schakel naar werknemers op de werkvloer.

8. *Welke borgingsadviezen voor de toekomst kunnen voor de sector worden geformuleerd en welke rol kan de sector hierbij spelen?*

De respondenten noemen de volgende borgings-adviezen (achtereenvolgens gepresenteerd van meest naar minst genoemd):

1. Het afsluiten van een arbo-CAO;
2. Investeren in technologische verbeteringen;
3. Het continueren van het KAM-coördinatoren overleg, liefst met incidentele deelname van OR-PVT-leden;
4. Continueren van het Regiepunt;
5. Controle door de Arbeidsinspectie;
6. Regelmatig bijeenkomsten organiseren waarin de stand der techniek wordt gepresenteerd. Ook opdrachtgevers zouden uitgenodigd moeten worden. Juist op het gebied van fysieke belasting is hier winst te halen. Er bestaan al tal van ontwikkelingen die het werk verlichten. De werkgever moet niet alleen geattendeerd worden op het bestaan van deze ontwikkelingen, maar ook gewezen worden op het feit dat investeren in nieuwe ontwikkelingen op de lange termijn kostenbesparend zijn;
7. Het Handboek Vuil in verkorte en goed leesbare vorm met beeldmateriaal verspreiden;
8. Er zou een overkoepelend platform van sociale partners en het ministerie van SZW moeten blijven bestaan. Ook de arbeidsinspectie zou hierbij een proactieve rol kunnen innemen.
9. Voorlichting via de toolboxmeetings continueren;
10. Ontwikkelingen van kwaliteitssystemen en checklists.

Aanvullend hierop werden de volgende toekomstwensen genoemd (achtereenvolgens gepresenteerd van meest naar minst genoemd):

1. Meer contact met werknemers en de OR, bijvoorbeeld in de vorm van extra bedrijfsbezoeken;
2. Meer eigen inbreng (zoals 'good practices') vanuit de bedrijven en de werkvloer stimuleren en verspreiden;

3. Meer bewustwording bij opdrachtgevers, bijvoorbeeld door het organiseren van een congres voor opdrachtgevers. Meer samenwerking is wenselijk;
4. Een informatiemap met alle instrumenten en maatregelen van het convenant overzichtelijk en goed leesbaar bij elkaar;
5. Nieuwsbrief meer in de 'taal van de werkvloer' schrijven, met meer beeldmateriaal en ook onder alle uitzendkrachten verspreiden;
6. Ruimte op de Orsima-website voor kennisuitwisseling, bijvoorbeeld door KAM-coördinatoren (als een soort platform);
7. Toolboxmeetings meer gebruiken voor arbovoorlichting;
8. Scholing van werknemers op het gebied van arbo, wetgeving en RI&E, zodat werknemers zelf zaken kunnen signaleren en verbeteren;
9. Standaardiseren van gezondheidskundige onderzoeken op basis van de ontwikkelde risicoprofielen;
10. Onderzoek naar beroepsziekten in de sector.

De rol die de sector (het Regiepunt) bij de borging zou kunnen spelen is het verzamelen en verspreiden van kennis op het gebied van arbo en verzuim. Deze rol is vooral stimulerend, faciliterend en coördinerend.

#### *Kosten-baten*

Van het totale budget van 1 miljoen euro is zo'n 16% besteed aan algemene maatregelen (voornamelijk de bedrijfsbezoeken), 14% aan fysieke belasting, 7% aan vroegtijdige reïntegratie, 10% aan communicatie, 3% aan de eindevaluatie en 42% aan het Regiepunt en projectleiding. Er is nog 9% van het budget beschikbaar op dit moment. De maatregelen die door de betrokken partijen en de geïnterviewde werknemers en werkgevers als succesvol worden gezien hebben ongeveer de helft van het totale budget gekost.

Uitgaande van 1500 werkzame fulltimers in de sector bedraagt de besparing door daling van het ziekteverzuim volgens de rekenmethode van KPMG BEA<sup>31</sup> €302.400,-. Deze besparing is gebaseerd op gegevens van werknemers die werken bij Sito georganiseerde werkgevers.

## **9.2 Aanbevelingen**

Op basis van het onderzoek komen we tot de volgende aanbevelingen:

- Meer aandacht voor fysieke belasting, zoals meer specifieke voorlichting, een vervolg van de train-de-trainer cursus (staat momenteel ook al in de planning) en het continu blijven updaten van het Oplossingenboek fysieke belasting.

---

<sup>31</sup> Bron: [www.arboconvenanten.szw.nl](http://www.arboconvenanten.szw.nl).

- Meer contact met de werkvloer, meer naar bedrijven toe gaan en meer informatie en ervaringen (zoals 'good practices') ophalen uit de bedrijven en beschikbaar maken voor de sector.
- Instrumenten praktisch toepasbaar maken voor werkvloer, zoals het Handboek Vuil. Ook het maken van praktische checklists kan hierbij helpen. Belangrijk hierbij is het om te letten op taalgebruik en om gebruik te maken van beeldmateriaal. 'Instrumenten op papier' en een website zijn minder relevant en geschikt voor werknemers. Zij hebben meer behoefte aan praktische instrumenten en face-to-face communicatie.
- Actiever contact zoeken met opdrachtgevers en uitzendbureaus om gezamenlijk problemen aan te pakken en meer onderlinge kennis uit te wisselen.
- Stimuleren van technologische verbeteringen en reeds bestaande innovatieve oplossingen breed toegankelijk maken voor de sector.
- Continueren van het Regiepunt als aanjager en coördinator van activiteiten op het gebied van arbo. Ook het verzamelen en verspreiden van informatie is een belangrijke functie die vervuld zou moeten worden.
- Er waren geen uitspraken mogelijk over het doelbereik omdat er geen nulmeting is gehouden. Deze evalueatie zou in de toekomst wel gebruikt kunnen worden als nulmeting.



## NABESCHOUWING

### *Zwaar werk*

Uit het onderzoek onder werknemers blijkt dat op de werkvloer meer voorlichting wordt gegeven over het werken met gevaarlijke stoffen dan over lichamelijke belasting. Ook volgen werknemers vaker cursussen over de omgang met gevaarlijke stoffen dan over de omgang met lichamelijke belasting. De risico's van het werken met gevaarlijke stoffen *lijken* ook groter. Wanneer echter gekeken wordt naar werkgerelateerd verzuim, blijkt het overgrote deel hiervan samen te hangen met fysieke belasting.

Eén op de tien werknemers verzuimt wel eens als gevolg van het werk, het merendeel hiervan vanwege klachten aan het bewegingsapparaat. Vooral machinisten geven aan het werk lichamelijk zwaar te vinden. Het is dan ook belangrijk in de toekomst nog meer aandacht te besteden aan het verminderen van de blootstelling aan lichamelijke belasting, en dan specifiek voor machinisten. Het geven van til-cursussen lijkt niet voldoende. De stand der techniek is inmiddels zover dat veel werk onder minder zware omstandigheden verricht zou kunnen worden. Werkgevers en opdrachtgevers zouden meer in deze richting gestimuleerd kunnen worden.

### *Bereik is lastig*

De sector Industriële reiniging en Scheepsonderhoud onderscheidt zich in een aantal opzichten van andere sectoren. De werkgever is weliswaar verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden, de werknemers werken echter grotendeels op andere locaties en zijn sterk afhankelijk van de voorzieningen van de opdrachtgever. Verder zijn de werknemers laag geschoold. Zij accepteren dat het werk nou eenmaal 'zwaar en vies' is. Het wordt niet stoer gevonden om te klagen. Dit tezamen maakt dat voorlichting over arbeidsrisico's lastig is.

### *Bewustwording*

Toch blijkt dat werknemers zich wel meer bewust worden van de risico's waaraan zij blootgesteld zijn. Vanuit bedrijven wordt in toolboxmeetings of via schriftelijk voorlichtingsmateriaal ingegaan op de arbeidsrisico's. Opvallend is echter dat het krijgen van voorlichting niet afhankelijk is van de functie die men heeft, maar van het type bedrijf waar men werkt. In de onderzochte scheepsonderhoudsbedrijven bijvoorbeeld, wordt minder voorgelicht dan in de industriële reiniging. Binnen de industriële reiniging is er één groot bedrijf dat positief opvalt. In het overleg van KAM-coördinatoren zouden de KAM-coördinatoren uit de scheepsonderhoud daarom gestimuleerd moeten worden om voorlichting over arbeidsrisico's in hun bedrijf op de agenda te zetten. Zij zijn een verbindende factor naar de werkvloer.



## **BIJLAGE I PLAN VAN AANPAK**

---

Om de doelen van het Arboconvenant te bereiken zijn in het Plan van Aanpak maatregelen op de volgende onderwerpen afgesproken:

### *Algemene maatregelen*

- Bevorderen goede arbeidsomstandigheden;
- Instellen Regiepunt;
- Bezoeken van bij Sito aangesloten bedrijven;
- Afspraken met uitzendbureaus maken over het Arboconvenant, voorlichting, verzuimbeperving en vroege reïntegratie.

### *Maatregelen vroege reïntegratie*

- Informeren en adviseren van bedrijven over reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers door Regiepunt;
- Criteria verzuimbegeleiding en output-eisen verzuimregistratie voor branche; binnen 6 maanden moeten bedrijven hieraan voldoen;
- Cursus verzuimpreventie en reïntegratie leidinggevenden. Binnen 1 jaar moeten 100 leidinggevenden (minimaal één uit elk bedrijf) en alle kaderleden, OR-, PVT- en VGW-leden deze cursus gevolgd hebben;
- Programma van eisen en voorbeeldcontract arbodienstverlening, binnen 6 maanden;
- Onderzoek naar achtergronden WAO-instroom, binnen 1 jaar;
- Beleid bedrijven t.a.v. uitzendkrachten, conform afspraken convenant, verplicht voor een aantal bedrijven aangewezen door de BBC.

### *Maatregelen fysieke belasting*

- Inventarisatiemethodiek voor risico's van projecten, binnen 1 jaar;
- Beleidsregel voor tillen van lasten, in overleg met sociale partners;
- Aanvullende beleidsregels formuleren;
- Training houding en beweging voor operationele medewerkers. Binnen 3 jaar heeft tenminste 80% van de medewerkers uit de doelgroep deze gevolgd;
- Promoten van specifieke oplossingen door Regiepunt, binnen 6 maanden uitgewerkt en met een folder en bedrijfsbezoeken kenbaar gemaakt aan de branche;
- Maatregelen ter vermindering van fysieke belasting bespreken met selectie van opdrachtgevers, binnen 1 jaar.
- Overleg met leveranciers over mogelijkheden van maatregelen ter vermindering van fysieke belasting.

### *Maatregelen oplosmiddelen/allergenen*

#### *Algemeen:*

- Database met werkzaamheden waarbij schadelijke producten worden gebruikt of kunnen vrijkomen, de gezondheid-, veiligheid- en milieurisico's van producten en te nemen maatregelen;

- Zoeken naar vervanging voor bepaalde producten of methoden;
- Voorlichting direct leidinggevenden en werknemers over risico's Organisch Psycho Syndroom (OPS) en allergie.

*Specifieke maatregelen:*

- T.a.v. reinigen van machine-/pompkamer incl. motoronderdelen;
- T.a.v. reinigen tanks aan boord van schepen;
- T.a.v. reinigen van eigen materiaal en apparatuur.

*Maatregelen legionella besmetting*

- Beleidsregels m.b.t. beheersing legionella in proceswater.

*VASSt-programma*

De maatregelen gericht op oplosmiddelen/allergenen en legionella besmetting maken onderdeel uit van het door het ministerie van SZW ontwikkelde VASSt-programma (Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen). De BBC treedt echter wel op als opdrachtgever. Deze activiteiten maken daarom wel deel uit van deze evaluatie.

Het actieplan bestaat uit de volgende onderdelen:

- Ontsluiten van informatie over de risico's van vuil; IVAM heeft het Handboek Vuil ontwikkeld. Daarin staat hoe blootstelling aan schadelijke stoffen zoveel mogelijk kan worden beperkt. Het Handboek Vuil is bedoeld voor KAM-coördinatoren en medewerkers van reinigingsbedrijven. In de industriële reinigingsbranche komen werknemers in aanraking met potentieel gevaarlijke stoffen vanwege de vuile objecten die ze schoonmaken. Dit vuil is zo verschillend van samenstelling dat de risico's ervan niet vastgesteld, maar geschat moeten worden. De branche gaat met haar opdrachtgevers afspraken maken voor het ontsluiten van informatie over het vuil. Hiervoor wordt een overlegplatform opgericht.
- Informatie over de risico's van stoffen omzetten in een overzicht van maatregelen die gebruikt kunnen worden in de werkvoorbereiding. Het te reinigen vuil wordt gecategoriseerd en op basis hiervan wordt een beschrijving van de risico's gemaakt. Op basis van bestaande praktijken worden per categorie de benodigde blootstellingsbeperkende maatregelen beschreven.
- Ontwikkelen van een certificeerbare brancherichtlijn: hoe om te gaan met te verwijderen vuil.
- Ontwikkelen en uitvoeren van een cursus; Deze cursus is erop gericht arbo- en milieucoördinatoren te leren omgaan met de informatie over het vuil en de te nemen maatregelen.
- Opstellen en operationaliseren van een certificeringsschema.

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

De arboconvenanten zijn van toepassing op iets meer dan de helft van onze beroepsbevolking.



**Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid**

Directie Arbeidsomstandigheden  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Vormgeving: FZ/Grafimedia-75J283  
Verkoopinformatie  
We Print Together (WPT)  
Diepenhorstlaan 24  
2288 EW Rijswijk  
Telefoon 070 - 319 69 80  
Telefax 070 - 319 69 84

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

ISBN-nummer: 978-90-77894-55-2