

Arboconvenant Agrarische sectoren

Eindevaluatie eerste fase
Eindevaluatie tweede fase (ArboPlusconvenant)
“Op weg naar nieuw werk”

ARBO

CONVENANT

Miranda Grootscholte
Mirjam Engelen
Chris Hessels



Arboconvenant Agrarische sectoren

Eindevaluatie eerste fase

en

Eindevaluatie tweede fase (ArboPlusconvenant)
“Op weg naar nieuw werk”

Eindevaluatie eerste fase:
Miranda Grootscholte (Research voor Beleid)
Mirjam Engelen (Research voor Beleid)

Eindevaluatie tweede fase:
Chris Hessels

Onderzoeken uitgevoerd in opdracht van de
BBC van het Arboconvenant Agrarische sectoren

Uitgave in de arboconvenantenreeks
Den Haag, november 2007

Arboconvenant Agrarische sectoren

Eindevaluatie

Miranda Grootsholte
Mirjam Engelen

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van de
BBC van het Arboconvenant Agrarische sectoren
door Research voor Beleid te Leiden,
rapport uitgebracht 15 juni 2007

Voorwoord

Het Arboconvenant Agrarische sectoren is afgesloten op 2 juli 2002 en loopt tot 31 december 2006. Ondertekenaars van het convenant zijn de sociale partners in de agrarische sectoren en de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. In het convenant zijn afspraken gemaakt over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden op het gebied van fysieke en psychische belasting en het reduceren van de WAO-instroom en het ziekteverzuim.

Dit rapport doet verslag van de evaluevaluatie van het Arboconvenant Agrarische sectoren. Research voor Beleid voerde het evaluatieonderzoek –conform de richtlijnen van SZW- uit in opdracht van de BrancheBegeleidingsCommissie Arboconvenant Agrarische sectoren. Dit rapport verschaft inzicht in het verloop van de uitvoering en de effecten van het arboconvenant. Het onderzoek is uitgevoerd door Miranda Grootsholte en ondergetekende. Wij willen alle mensen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek, door bijvoorbeeld het geven van een interview of het invullen van enquête, hartelijk bedanken. Specifiek willen we de medewerkers van Stigas bedanken voor het beantwoorden van onze vele vragen.

Mirjam Engelen
Projectleider

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Samenvatting, conclusies en aanbevelingen | 7 |
| 1 Inleiding | 13 |
| 1.1 Het Arboconvenant Agrarische sectoren | 13 |
| 1.2 Eindevaluatie Arboconvenant Agrarische sectoren | 13 |
| 1.3 Opzet van het onderzoek | 15 |
| 1.4 Leeswijzer | 18 |
| 2 Input Arboconvenant Agrarische sectoren | 19 |
| 2.1 Uitgangspunten Arboconvenant Agrarische sectoren | 19 |
| 2.2 Doelstellingen van het Arboconvenant Agrarische sectoren | 20 |
| 2.3 Voorgenomen activiteiten | 21 |
| 2.4 Middelen | 22 |
| 2.5 Conclusies | 23 |
| 3 Uitvoering | 25 |
| 3.1 Uitvoeringsorganisatie | 25 |
| 3.2 Uitgevoerde activiteiten | 26 |
| 3.3 Verloop proces | 33 |
| 3.4 Conclusies | 35 |
| 4 Resultaten van het Arboconvenant | 37 |
| 4.1 Communicatie | 37 |
| 4.2 Versterking preventiezorgstructuur | 39 |
| 4.3 RI&E | 39 |
| 4.4 Begeleiding voor bedrijven | 40 |
| 4.5 Handboek en preventiemiddelen | 40 |
| 4.6 Trainingen en scholing | 41 |
| 4.7 Voorlichting | 42 |
| 4.8 Knelpunten en oplossingen | 42 |
| 4.9 Maatregelen via medezeggenschap | 42 |
| 4.10 Onderzoek naar nieuwe oplossingen en pilot-projecten | 42 |
| 4.11 Versnelde re-integratie | 43 |
| 4.12 Overigen | 43 |
| 4.13 Conclusies | 43 |
| 5 Effecten van het Arboconvenant | 45 |
| 5.1 Arbo-bewustzijn | 45 |
| 5.2 Verminderen arbeidsrisico's | 48 |
| 5.3 Ziekteverzuim en WAO-instroom | 52 |
| 5.4 Conclusies | 55 |

| | | |
|-----------|---|----|
| 6 | Toekomst | 57 |
| 6.1 | Borging op sectorniveau | 57 |
| 6.2 | Borging op organisatieniveau | 58 |
| 6.3 | Conclusies | 59 |
| 7 | Kosten en baten | 61 |
| 7.1 | Kosten en baten | 61 |
| 7.2 | Kosten arboconvenant | 63 |
| 7.3 | Conclusie | 63 |
| Bijlage 1 | Doelstellingen op sectorniveau | 65 |
| Bijlage 2 | Overzicht projecten Arboconvenant Agrarische sectoren | 71 |

Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

Inleiding

Op 2 juli 2002 is het Arboconvenant Agrarische sectoren in werking getreden. In het convenant zijn afspraken gemaakt over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden op het gebied van fysieke en psychische belasting en het reduceren van de WAO-instroom en ziekteverzuim. Om dit te bereiken zijn doelstellingen vastgesteld en maatregelen geformuleerd voor de branche als geheel en voor elf deelsectoren¹. In 2004 is een uitbreiding op het convenant vastgesteld (het zogenoemde Arboconvenant tweede fase) waarin aanvullende afspraken zijn gemaakt over het terugdringen van instroom in en het bevorderen van uitstroom uit de WAO en de WAZ.

De einddatum van het convenant was 31 december 2006. De betrokken Branche Begeleidingscommissie (BBC) heeft Research voor Beleid opdracht gegeven de eindevaluatie van het Arboconvenant Agrarische sectoren uit te voeren. Het tweedefaseconvenant loopt door tot maart 2007. De evaluatie van dit tweedefaseconvenant is in dit onderzoek niet meegenomen.

Het doel van het onderzoek is het bieden van inzicht in het procesverloop, de effecten en de toekomstmogelijkheden van het Arboconvenant Agrarische sectoren.

Het onderzoek bestond uit een bronnenstudie, gesprekken met stakeholders, groepsgesprekken met klankbordgroepen en enquêtes onder werknemers en ondernemers.

In deze slotbeschouwing staan vijf thema's centraal. Dit zijn:

- Convenantfilosofie: wat zijn de uitgangspunten van het convenant?
- Doelbereik: zijn de kwantitatieve doelstellingen van het convenant gerealiseerd?
- Doeltreffendheid: in welke mate hebben de maatregelen van het convenant bijgedragen aan het bereiken van de doelstelling van het convenant?
- Doelmatigheid: op welke wijze heeft het uitvoeringsproces plaats gevonden en is dit juist geweest?
- Duurzaamheid: in hoeverre zijn de convenantafspraken en activiteiten geborgd?

Daarnaast doen we aanbevelingen voor het verder vormgeven van de activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden in de sector.

Hierna is samengevat een antwoord op de vragen gegeven. De thema's worden één voor één behandeld.

Convenantfilosofie

De uitgangssituatie van het arboconvenant Agrarische sectoren verschilt sterk van de uitgangssituatie van andere arboconvenanten. In andere sectoren is meestal nog relatief weinig op het thema arbeidsomstandigheden ontwikkeld. In de agrarische sector is in de jaren 90 reeds een arboconvenant afgesloten. Daarnaast is Stigas², de projectorganisatie die het convenant uitvoert, reeds jaren actief

¹ Dit zijn: akkerbouw, vollegrondsgroenteteelt, mechanisch loonwerk, glastuinbouw, veehouderij, paddenstoelenteelt, bloembollenteelt, fruitteelt, boomkwekerij, hoveniers/groenvoorziening en bosbouw.

² De Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren

op dit thema in de sector. Een ander belangrijk kenmerk van de agrarische sector is de grote verscheidenheid aan deelsectoren met elk hun eigen problematiek en activiteiten.

De activiteiten die vanuit het convenant zijn uitgevoerd, konden dan ook aansluiten op ontwikkelingen en projecten die reeds liepen in de sector. Voor het convenant was maatwerk van belang. Immers de projecten moesten niet alleen aansluiten bij reeds lopende ontwikkelingen, maar ook voor elke sector moest de juiste toon worden gevonden.

Maatwerk is door de eigenschappen van de sector een van de belangrijkste kenmerken van het convenant. Hieronder volgt een overzicht van de uitgangspunten van het convenant.

Uitgangspunten convenant

- Focus op beperkt aantal onderwerpen. Het vorige convenant bevatte veel verschillende thema's. Het convenant dat onderwerp is van deze evaluatie beperkt zich daarom tot het verminderen van blootstelling aan de arbeidsrisico's fysieke en psychische belasting en het verbeteren van verzuimbegeleiding en vroegtijdige re-integratie. De bij het convenant betrokken partijen zijn op basis van informatie uit de nulmeting over oorzaken van ziekteverzuim en WAO-instroom gezamenlijk tot deze focus gekomen.
- Zorg dat de werkvloer wordt bereikt. Aangezien het vorige convenant in de sector vooral heeft gezorgd voor het versterken van de arbo-infrastructuur lag de nadruk in dit convenant meer op het bereiken van de werkvloer.
- Lever maatwerk. De agrarische sector bestaat uit uiteenlopende deelsectoren, die elk hun eigen knelpunten hebben op het gebied van gezond werken. Naast branchebrede acties is het van belang in te zoomen op de sectorspecifieke risico's.
- Werk met praktische doelen. Bij de uitvoering van het eerste convenant uit de jaren 90 is veel energie en tijd gaan zitten in het maken van plannen. Ook waren de plannen uiteindelijk te omvangrijk¹. Voor dit convenant is dan ook het uitgangspunt het werken met praktische doelen, gericht op het komen tot goede voorbeelden en het zorgen voor feitelijke verbeteringen op de werkvloer.

Naast de karakterisering van de sector en de uitgangspunten van het convenant is ook het feit dat een deel van het convenantsgeld vooraf is vastgelegd voor onderzoek kenmerkend.

Doelbereik

In het convenant zijn doelstellingen opgenomen voor de gehele branche en specifieke doelstellingen per deelsector. De doelstellingen zijn te clusteren op drie niveaus:

- Het vergroten van het arbobewustzijn
- Het verminderen van arbeidsrisico's
- Het verminderen van ziekteverzuim en WAO-instroom.

Het vergroten van het arbobewustzijn

Om de schadelast in de sector te kunnen beperken is het vergroten van het arbobewustzijn van belang. Het arbobewustzijn onder ondernemers en werknemers is naar eigen zeggen hoog en in de afgelopen vier jaren vergroot. Bijna de helft van de ondernemers schrijft dit in meer of mindere mate toe aan het convenant. De doelstellingen die rond dit thema zijn geformuleerd zijn echter slechts beperkt bereikt. Hieronder volgt een overzicht van de mate van doelbereik.

¹ Arboconvenant Agrarische sectoren Jaarverslag 2004, 2005.

- 50% van de ondernemers en werknemers kent de voorlichtingscampagne vanuit het convenant. De doelstelling is niet bereikt.
- Per sector is een doelstelling opgenomen over het percentage ondernemers en werknemers dat gedurende de looptijd van het convenant wordt bereikt door voorlichting. Deze doelstelling is voor ondernemers wel bereikt, voor werknemers gedeeltelijk bereikt (in sommige sectoren wel en in anderen niet).

Het verminderen van arbeidsrisico's

Een vergroot arbobewustzijn moet leiden tot het nemen van maatregelen door ondernemers om de blootstelling aan arbeidsrisico's te verminderen. Veel werkgevers hebben de afgelopen jaren een knelpunt op het gebied van arbeidsomstandigheden aangepakt. Echter uit de eindevaluatie blijkt dat slechts in beperkte mate het aantal werknemers dat bloot is gesteld aan arbeidsrisico's is afgenomen. In sommige gevallen geven procentueel gezien méér personen aan hinder te ondervinden van bepaalde werkzaamheden. Een verklaring hiervoor kan zijn dat als mensen zich meer bewust zijn van gezondheidsrisico's van bepaalde werkzaamheden ze ook eerder geneigd zijn een bepaalde klacht hieraan toe te schrijven.

In het arboconvenant zijn de volgende doelstellingen opgenomen:

- Per sector is een doelstelling opgenomen over het aantal personen dat hinder heeft van bepaalde activiteiten. Het doel was dit te verminderen met een bepaald vooraf vastgesteld percentage. Van de 22 subdoelstellingen zijn er 8 behaald. De doelstelling is daarmee gedeeltelijk bereikt.
- Per sector is een doelstelling opgenomen over het percentage RI&E plichtige bedrijven dat een RI&E heeft met daarin specifiek aandacht voor fysieke en psychische belasting. Deze doelstelling is niet bereikt.
- Verbreding van RI&E's en arbozorg naar gezinsbedrijven (zonder vast personeel) van 3,5% naar 20%. Deze doelstelling is gedeeltelijk bereikt. Er zijn geen activiteiten ondernomen om de arbozorg te verbreden, wel heeft 23% van de gezinsbedrijven een RI&E.
- Op eenderde van de bedrijven is een knelpunt uit de knelpuntenlijst aangepakt. Deze doelstelling is bereikt. Tweederde van de bedrijven heeft een knelpunt aangepakt.

Het verminderen van het ziekteverzuim en WAO-instroom

Een belangrijk doel van de sector is het beperken van de schadelast. Hiertoe zijn twee doelstellingen opgenomen. Deze zijn beide behaald. De sector is er dus in geslaagd de schadelast te beperken. Echter voor een deel is deze afname ook toe te schrijven aan ontwikkelingen in de sociale zekerheidswetgeving en conjuncturele ontwikkelingen

- Het handhaven of verminderen van het ziekteverzuim op het niveau van 4,2%. Deze doelstelling is ruimschoots bereikt. Het ziekteverzuim ligt op 2,2%. Ook voor de afzonderlijke sectoren zijn de doelstellingen behaald.
- Het reduceren van de WAO-instroom voor de gehele sector met 10%. Deze doelstelling is eveneens ruimschoots bereikt.

Ondanks het feit dat een deel van de doelstellingen niet zijn behaald, is de agrarische sector te kenschetsen als een sector waar arbeidsomstandigheden goed op de kaart staan. Het ziekteverzuim is relatief laag en de werkgevers en werknemers zijn zich bewust van de risico's van slechte arbeidsomstandigheden en pakken daardoor ook actief knelpunten op het bedrijf aan. De sector lijkt het dus goed te doen, de vraag is in hoeverre het arboconvenant hieraan actief heeft bijgedragen. Hoe doeltreffend is het convenant geweest?

Doeltreffendheid

De doeltreffendheid geeft inzicht in de mate waarin het proces heeft geleid tot de gewenste effecten. De vraag is nu of de producten en activiteiten die in het convenant zijn ontwikkeld ook het gewenste effect hebben gehad? Hebben de activiteiten bijgedragen aan het bereiken van de doelstelling?

Vanuit het convenant zijn veel verschillende activiteiten ontwikkeld. Op basis van de onderzoeksgegevens is niet vast te stellen of er een causale relatie is tussen de activiteiten en de effecten van deze activiteiten op de sector. Wel is duidelijk dat de bewustwording rondom arbeidsomstandigheden in de sector is toegenomen en dat veel ondernemers maatregelen hebben genomen om de arbeidsrisico's te verminderen. Ook het ziekteverzuim en de WAO-instroom zijn verminderd. Een deel van deze verbeteringen is zeker toe te schrijven aan activiteiten vanuit het convenant. Immers werknemers en ondernemers hebben cursussen gevolgd, werken met een verbeterde RI&E en zijn via vakbladen en folders geïnformeerd over de risico's van bepaalde werkzaamheden en over de mogelijke oplossingen.

Het convenant heeft kunnen inhaken op de structuur en vormen van dienstverlening die er op dit gebied in de sector reeds waren. Verder heeft het convenant mee kunnen liften op een aantal gunstige externe omstandigheden. Er is een aantal nieuwe wetten ingevoerd, die afzonderlijk, maar vooral ook gezamenlijk zorgen voor een daling van het ziekteverzuim. Ditzelfde geldt voor de gunstige conjunctuur. Deze wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte en de conjunctuur hebben ook een gunstige invloed gehad op de daling van de WAO-instroom.

Doelmatigheid

Onder doelmatigheid verstaan we de wijze waarop het proces heeft plaatsgevonden en of dit efficiënter had gekund.

Uit het voorgaande is gebleken dat ondanks dat een deel van de doelstellingen van het convenant niet zijn behaald, de arbeidsomstandigheden in de sector goed op de kaart staan en dat het ziekteverzuim en de WAO-instroom zijn gedaald. De aandacht voor dit thema is mede door het convenant de afgelopen jaren toegenomen. De vraag is in hoeverre door een andere vormgeving of invulling van het convenant het meer of betere resultaten had kunnen bereiken.

Belangrijk hierbij is de uitgangspunten en de kenmerken van de sector in ogenschouw te nemen. Op het eerste gezicht zijn er twee aandachtspunten te noemen bij de uitvoering van het convenant.

Ten eerste het feit dat er in de looptijd van het convenant heel veel verschillende projecten zijn uitgevoerd, waarbij een rode draad lijkt te ontbreken. Als we dit scala aan projecten bekijken in het licht van de aanvangssituatie van het convenant is dit grotendeels te verklaren. Ten eerste door het feit dat in de sector reeds veel werd gedaan, de projecten konden op verschillende punten ingrijpen op bestaande ontwikkelingen. Het aantal projecten is ook zeer verschillende omdat er verschillende behoeften bestonden per subsector. Aangezien het convenant maatwerk voor ogen had is dit een logisch gevolg van de opzet. Voor een deel is deze omvangrijke pool met veel verschillende projecten dus te verklaren. Het convenant had wellicht meer kunnen bereiken, als bij aanvang reeds concrete afspraken waren gemaakt over wat men met welke activiteiten per sector wilde realiseren.

Een ander kritiekpunt is het feit dat het convenant teveel een onderzoeksconvenant dreigde te worden. Dit is reeds door de betrokkenen zelf ook geconstateerd. Voor een groot deel is dit te verklaren doordat vooraf de afspraak is gemaakt dat een deel van het budget werd besteed aan onderzoek binnen de sector. Aangezien dit geld is gebruikt, bleek hier ook behoefte aan. Dit is dus een bewuste keuze geweest van de convenantpartijen, echter bij het uitzetten van de onderzoeken is aanvankelijk onvoldoende rekening gehouden met het feit dat de resultaten ook naar de werkvloer moesten worden vertaald. Als hiervan af het begin meer aandacht aan was besteed had het convenant een van haar belangrijkste doelstellingen, namelijk het bereiken van de werkvloer, beter kunnen behalen.

Duurzaamheid

Om te zorgen dat in de toekomst ook aandacht blijft bestaan voor goede arbeidsomstandigheden is het van belang dat resultaten van het convenant ook voor de toekomst bewaard blijven. Borging kan op drie niveaus plaatsvinden:

- Infrastructurele borging: de infrastructuur op het gebied van arbeidsomstandigheden was binnen de sector, door het bestaan van Stigas, reeds goed. Dit convenant heeft dit verder versterkt. Ook financiën voor dit thema zijn van oudsher binnen de sector goed geregeld.
- Instrumentele borging: tijdens de looptijd van het convenant zijn verschillende instrumenten ontwikkeld die, mede door het voort blijven bestaan van Stigas, ook na afloop van het convenant nog bruikbaar zijn voor de sector, bijvoorbeeld trainingen, de website, de digitale RIE en het handboek van de hoveniers.
- Normerende borging: het convenant heeft niet ingezet op normerende borging.

Ook ondernemers en werknemers vinden het belangrijk dat er in de toekomst aandacht blijft bestaan voor arbeidsomstandigheden. Zij willen graag meer informatie ontvangen over dit thema. Van belang is dat de sector hierop inspringt door via de juiste kanalen met de juiste informatie de doelgroepen weten te bereiken. Voor de toekomst is het dus belangrijk dat de focus ligt op communicatie met en naar de werkvloer.

Slotconclusie

De aandacht voor arbeidsomstandigheden in de agrarische sectoren is groot, het ziekteverzuim is een van de laagste van Nederland en ook de WAO-instroom is laag. Kortom de agrarische sector is goed bezig op het gebied van arbeidsomstandigheden, dit blijkt ook uit het feit dat de agrarische sector als voorbeeld is genomen in het rapport "Naar een sluitende keten van preventie, verzuim en re-integratie"¹. Waar veel arboconvenant-sectoren zich in eerste instantie focussen op het opzetten van basale zaken rondom arbeidsomstandigheden, kon de agrarische sector voortborduren op reeds bestaande zaken. Dit is dan ook gebeurd, hierbij gold echter de wet van de remmende voorsprong, immers doordat er al zoveel is gedaan in de sector is het moeilijk om nog in het oog springende resultaten neer te zetten. Vanuit het convenant is maatwerk geleverd, een negatief gevolg hiervan is geweest dat er veel verschillende dingen zijn gedaan, de rode draad en daarmee de mogelijkheid om te sturen ontbrak op sommige momenten. Daarbij geldt

¹ Naar een sluitende keten van preventie, verzuim en re-integratie, Policy Productions ism Langman Economen, november 2006.

dat als de focus in het convenant meer was komen en blijven te liggen op het bereiken van de werkvloer dat de effecten groter hadden kunnen zijn.

In ieder geval bestaat op alle niveaus in de sector behoefte aan nog meer aandacht voor arbeidsomstandigheden. Hierbij is een rol weggelegd voor Stigas. De volgende stap daarin is een sterkere focus op het bereiken van de werkvloer. Het arboconvenant heeft hier veel 'bagage' voor opgeleverd.

Aanbevelingen

De evaluatie van dit arboconvenant levert voldoende aanknopingspunten op voor de toekomst. Hieronder formuleren we enkele aandachtspunten:

- Het convenant had als belangrijke doelstelling het bereiken van de werkvloer. Een omvangrijk deel van de werkgevers en werknemers is echter nog niet bereikt. In de toekomst zou de sector hier meer op kunnen focussen. Een belangrijke schakel hierbij is het, nog meer dan op dit moment, gebruiken van de adviseurs. Zij kunnen immers nemen immers de situatie op de werkvloer waar. Dit kan waardevolle informatie opleveren voor het verder uitbouwen van de activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden.
- De handvatten die de verschillende onderzoeken, die in het kader van het convenant zijn uitgevoerd, hebben opgeleverd moeten praktisch toepasbaar worden gemaakt. Stigas heeft hierin een belangrijke rol.
- Het is van belang de informatie die vanuit het arboconvenant is gegenereerd via Stigas beschikbaar en up to date te houden.
- De kennis die er binnen de sector over arbeidsomstandigheden is kan naar de werkvloer worden gebracht via een arbo-oplossingenboek¹. Dit boek, dat de vorm krijgt van een digitale databank, kan de werkgever als naslagwerk gebruiken. Belangrijk hierbij is dat het boek op de juiste manier wordt gepresenteerd. Dit boek kan aanleiding zijn voor een publiciteitscampagne waarbij arbo als het ware naar de werkgevers toe wordt gebracht. Bijvoorbeeld bij werkgevers langs gaan met een "arbobus".
- Bij het brengen van kennis naar de werkvloer behoeven vooral de gezinsbedrijven aandacht. Voor deze groep is op dit moment door de afschaffing van de WAZ relatief weinig geregeld.
- In het convenant is gefocust op een beperkt aantal thema's. Ook voor andere thema's geldt dat ze een rol spelen in de sector. Een van de belangrijkste is veiligheid. Dit onderwerp is door de veiligheidskrant wel aangestipt, echter dit thema verdient meer aandacht in de sector.
- Een andere thema dat nauwelijks aandacht heeft gehad binnen het convenant is psychische belasting. Vanuit de sector moet worden vastgesteld in hoeverre dit thema een rol speelt en aandacht behoeft.
- Een kenniscentrum als Stigas is van belang om bovenstaande initiatieven in gang te zetten en in gang te houden. De website van Stigas is voor veel werkgevers en werknemers een bron van informatie. Het is dan ook van belang dat deze voort blijft bestaan.

¹ Het arbo-oplossingenboek kan worden gezien als een voorloper op de arbocatalogus zoals deze door het ministerie wordt gestimuleerd.

1 Inleiding

1.1 Het Arboconvenant Agrarische sectoren

Op 2 juli 2002 is het Arboconvenant Agrarische sectoren in werking getreden. In het convenant zijn afspraken gemaakt over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden op het gebied van fysieke en psychische belasting en het reduceren van de WAO-instroom en ziekteverzuim. Om dit te bereiken zijn doelstellingen vastgesteld en maatregelen geformuleerd voor de branche als geheel en voor elf deelsectoren¹. In 2004 is een uitbreiding op het convenant vastgesteld (het zogenoemde Arboconvenant tweede fase) waarin aanvullende afspraken zijn gemaakt over het terugdringen van instroom in en het bevorderen van uitstroom uit de WAO en de WAZ.

Voor de uitvoering van het convenant is een plan van aanpak opgesteld. Dit plan is onder andere gebaseerd op resultaten en aanbevelingen uit de nulmeting. Binnen het plan van aanpak neemt communicatie met ondernemers en werknemers een centrale positie in. Deze communicatie, via de bestaande structuren in de agrarische bedrijfstak, moet ertoe leiden dat het nut en de noodzaak van de convenantafspraken ook op de werkvloer doordringen.

De einddatum van het convenant is 31 december 2006. De betrokken Branche Begeleidingscommissie (BBC) heeft Research voor Beleid opdracht gegeven de eindevaluatie van het Arboconvenant Agrarische sectoren uit te voeren. Het tweede fase convenant loopt nog een aantal maanden door, tot februari 2007. De evaluatie van dit convenant is in dit onderzoek niet meegenomen.

1.2 Eindevaluatie Arboconvenant Agrarische sectoren

Doelstelling

De eindevaluatie van het Arboconvenant Agrarische sectoren heeft de volgende doelstelling:

Het bieden van inzicht in procesverloop, effecten en toekomstmogelijkheden van het Arboconvenant Agrarische sectoren.

Onderzoeksvragen

Volgend kader bevat de onderzoeksvragen, die in het vervolg van het rapport worden beantwoord.

¹ Dit zijn: akkerbouw, vollegrondsgroenteteelt, mechanisch loonwerk, glastuinbouw, dierenhouderij, paddenstoelenteelt, bloembollenteelt, fruitteelt, boomkwekerij, hoveniers/groenvoorziening en bosbouw.

Uitgangssituatie en input

1. Wat waren de uitgangspunten en doelstellingen bij de totstandkoming van het arboconvenant?
2. Welke middelen zijn ingezet voor de uitvoering van het convenant?

Uitvoering

3. Wat waren de taken van de BBC, de projectorganisatie, de klankbordgroepen en de uitvoerende organisaties? Hoe oordelen betrokkenen over het proces van uitvoering?
4. Welke uit te voeren maatregelen en activiteiten zijn geformuleerd en hoe zijn deze uitgewerkt?
5. Zijn de voorgenomen maatregelen en activiteiten uitgevoerd en op welke wijze is dit verlopen?
6. Zijn er succes- of faalfactoren te benoemen in de uitvoering van het convenant?

Resultaten

7. Hebben de communicatie- en voorlichtingsactiviteiten werkgevers en werknemers bereikt?
 - Zijn zij op de hoogte van de maatregelen uit het convenant?
 - Hoe oordelen zij over de duidelijkheid, frequentie, gebruikte kanalen en de inhoud van de informatie?
8. Zijn de maatregelen daadwerkelijk geïmplementeerd?
9. Hebben de activiteiten en producten de doelgroep bereikt?
10. Wat zijn de ervaringen van werkgevers en werknemers met de activiteiten en producten? Hoe oordelen zij over de bruikbaarheid en kwaliteit ervan?
11. Welke activiteiten en producten zijn te beschouwen als successen en in welke mate zijn deze overdraagbaar?

Effecten

12. Is er verschil opgetreden ten opzichte van de nulmeting:
 - in de mate waarin fysieke en psychische werkbelasting voorkomen?
 - in ziekteverzuim en instroom in de WAO?
13. Zijn de gekwantificeerde doelstellingen (op branche- en deelsectorniveau) van het convenant bereikt? Zo ja, wat was de meerwaarde van de convenantactiviteiten? Zo nee, wat zijn hiervoor verklaringen?
14. Heeft het convenant geleid tot bewustwording bij werkgevers en werknemers over de noodzaak van een goed arbobeleid en het voorkomen van knelpunten op het gebied van arbeidsrisico's/gezondheidsklachten?

Overkoepelende conclusies doeltreffendheid, doelmatigheid en kosteneffectiviteit

15. Welke conclusies zijn op basis van antwoorden op de voorgaande vragen te trekken over de doeltreffendheid van het convenant (hebben de maatregelen bijgedragen aan het bereiken van de effecten)?
16. Welke conclusies zijn te trekken over de doelmatigheid van de uitvoering (is er een balans tussen inzet van middelen en uitvoering)?
17. Wat is de kosteneffectiviteit van het convenant (wat is de omvang van de baten ten opzichte van de kosten)?

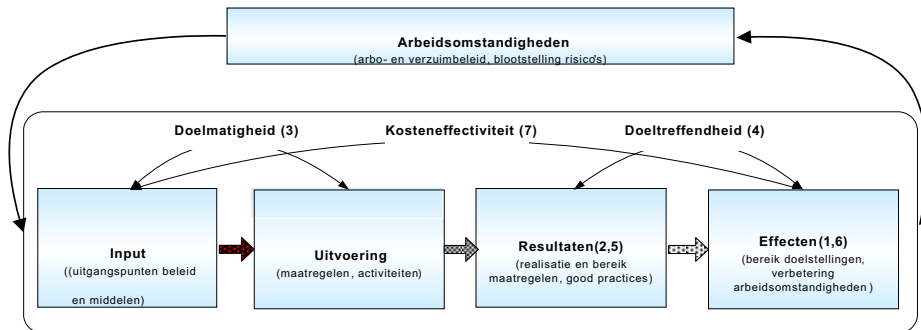
Toekomst

18. Zijn de resultaten en effecten van het convenant duurzaam?
 - Zijn er afspraken over voortzetting van het beleid op branche of sectoraal niveau?
 - Hebben bedrijven de convenantmaatregelen geïntegreerd in de bedrijfsvoering?
 - Is er commitment bij de convenantpartijen voor voortzetting van het beleid?
19. Wat is de behoefte van ondernemers en werknemers aan verdere ondersteuning op het gebied van arbeidsomstandigheden in de toekomst?

Evaluatiekader

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van onderstaand evaluatiemodel. Dit evaluatiemodel is door Research voor Beleid ontwikkeld en sluit aan op de Handreiking evaluatieonderzoek van het ministerie van SZW. De nummers in het model verwijzen naar de zeven bouwstenen uit deze handreiking¹.

Figuur 1.1 Evaluatiemodel



Model evaluatie arboconvenant Research voor Beleid

1.3 Opzet van het onderzoek

De informatie voor de eindevaluatie Arboconvenant Agrarische sectoren is verzameld via:

- bronnenstudie
- interviews met leden van de BBC
- groepsgesprekken met klankbordgroepen
- een enquête onder werknemers
- en een enquête onder ondernemers.

Hieronder volgt een korte omschrijving per onderzoeksactiviteit.

Bronnenstudie

De bronnenstudie bestaat uit twee onderdelen: het achterhalen van cijfermatige informatie en het uitvoeren van deskresearch.

Het achterhalen van cijfermatige informatie:

Bij de projectorganisatie is informatie opgevraagd over:

- het ziekteverzuim in de sector
- de aanwezigheid van fysieke klachten bij werknemers op basis van het PAGO
- het aantal gevoerde re-integratiegesprekken en geslaagde re-integratietrajecten
- het aantal uitgevoerde RI&E's bij bedrijven.

Daarnaast is via het UWV informatie verkregen over de WAO-instroom tot en met het laatste kwartaal van 2004. Over de periode daarna zijn, in verband met de invoering van de

¹ Doelbereik (1), realisatie en bereik van de maatregelen (2), doelmatigheid (3), doeltreffendheid (4), verspreiding van good practices (5), duurzaamheid van de resultaten (6), kosten en baten (7).

verlening van loondoorbetaling bij ziekte door werkgevers van één jaar naar twee jaar, geen cijfers beschikbaar.

Deskresearch

Tijdens de deskresearch is alle relevante informatie, die bij de projectorganisatie voorhanden was, bestudeerd. Deze documenten zijn gebruikt als input voor de interviews, groeps gesprekken en enquêtes en voor het opstellen van deze rapportage. Voorbeelden van bestudeerde documenten zijn: Arboconvenant, plan van aanpak, verslagen van BBC-bijeenkomsten, projectplannen, communicatiemateriaal en evaluaties van gegeven cursussen.

Interviews met leden van de BBC

De interviews met leden van de BBC (inclusief de vertegenwoordigers van de projectorganisatie) hebben als doel inzicht te verkrijgen in het procesverloop en de commitment voor voortzetting. Tevens is in de gesprekken aandacht besteed aan de volgens de geïnterviewden behaalde resultaten en effecten. In totaal hebben 10 interviews plaatsgevonden. De meeste gesprekken zijn door de onderzoeker persoonlijk gevoerd aan de hand van een checklist.

Groepsgesprekken klankbordgroepen

Bij de aanvang van het convenant zijn voor acht deelsectoren¹ klankbordgroepen opgezet. Zij hebben de BBC geadviseerd over de doelstellingen en wijze van aanpak per sector. In deze klankbordgroepen zijn zowel werkgevers en als werknemers vertegenwoordigd. Met elke van deze klankbordgroepen² is een groepsgesprek gehouden om hun visie op de opzet, uitvoering en resultaten van het convenant in kaart te brengen. Deze groepsgesprekken hebben plaatsgevonden tijdens een vergadering van de klankbordgroepen.

Enquête werknemers

Om in kaart te brengen of de activiteiten die vanuit het convenant zijn opgezet ook de werkvloer hebben bereikt is een enquête gehouden onder werknemers. In totaal hebben 3.200 werknemers een vragenlijst thuisgestuurd gekregen. Na twee weken heeft iedereen een reminder ontvangen. Voor het aanschrijven van deze groep is gebruik gemaakt van het adresbestand van SAZAS (Stichting Aanvullingsfonds bij Ziekte Agrarische en Aanverwante Sectoren)³. Ruim 90% van de agrarische bedrijven is aangesloten bij SAZAS. De steekproef is gestratificeerd naar sector.

Van de 3.200 werknemers heeft 23% de vragenlijst ingevuld teruggestuurd. In onderstaande tabel is de respons per sector weergegeven. De respons onder de werknemers is naar verwachting. In de sector werken veel lager opgeleiden, de respons onder deze groep is over het algemeen relatief laag. De respons is vergelijkbaar met de respons in de nulmeting (26,8%). In de sector akkerbouw en vollegrondsteelt is de respons laag. Voor de overige sectoren geldt dat de aantallen voldoende zijn om uitspraken per sector te kunnen doen.

¹ Dit zijn: akkerbouw/ vollegrondsteelt, mechanisch loonwerk, glastuinbouw, veehouderij, paddenstoelenteelt, bloembollenteelt, fruitteelt en boomkwekerij, hoveniers/groenvoorziening en bosbouw.

² Met uitzondering van de klankbordgroep Glastuinbouw, deze klankbordgroep was ten tijde van het onderzoek niet actief in verband met bezettingsproblemen.

³ Ruim 90% van de agrarische bedrijven is aangesloten bij SAZAS.

Tabel 1.1 Responsoverzicht werknemers

| | Omvang steekproef | Aantal ingevulde vragenlijsten | Respon- percentage |
|--|----------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| Akkerbouw/ vollegrondsteelt | 400 | 50 | 13% |
| Bloembollenteelt | 400 | 100 | 25% |
| Fruitteelt en boomkwekerij | 400 | 90 | 23% |
| Glastuinbouw | 500** | 147 | 29% |
| Hoveniers/ groenvoorziening en bosbouw | 400 | 117 | 29% |
| Mechanisch loonwerk | 400 | 83 | 21% |
| Paddenstoelenteelt | 300* | 74 | 25% |
| Veehouderij | 400 | 74 | 19% |
| Totaal | 3.200 | 735 | 23% |

* De steekproef is relatief klein, omdat in de paddenstoelensector weinig werknemers werkzaam zijn.

** De steekproef is relatief groot, omdat in de glastuinbouw relatief veel werknemers werkzaam zijn.

Enquête ondernemers

Om het bereik van de activiteiten van het convenant onder ondernemers vast te stellen is ook deze groep benaderd. In totaal zijn 2.500 werkgevers aangeschreven. De adresgegevens zijn aangekocht via Prosu Agrarische Adressen BV. De steekproef is naar sector gestratificeerd. In eerste instantie hebben alle werkgevers een brief thuis ontvangen met daarin de benodigde gegevens om de vragenlijst op internet in te kunnen vullen. De werkgevers die na twee weken de vragenlijst nog niet via internet hadden ingevuld zijn telefonisch benaderd.

In totaal heeft 34% van de werkgevers meegewerkt aan het onderzoek. Deze respons is gezien de doelgroep, relatief veel kleine bedrijven die over het algemeen slecht meewerken aan dit type onderzoek, goed te noemen. In de paddenstoelensector blijft de respons ver achter. Het is dan ook voor deze sector niet mogelijk om op sectorniveau uitspraken te doen. In onderstaande tabel is de respons per subsector weergegeven¹.

Tabel 1.2 Responsoverzicht werkgevers

| | Aantal in steekproef | Respon in aantallen | Respon- percentage |
|--|-------------------------|------------------------|-----------------------|
| Akkerbouw/ vollegrondsteelt | 400 | 231 | 58% |
| Glastuinbouw | 300 | 158 | 53% |
| Veehouderij | 300 | 137 | 46% |
| Paddenstoelenteelt | 300 | 33 | 11% |
| Bloembollenteelt | 300 | 95 | 32% |
| Fruitteelt en boomkwekerij | 500 | 137 | 27% |
| Hoveniers/ groenvoorziening en bosbouw | 400 | 172 | 43% |
| Totaal | 2.500 | 848 | 34% |

¹ De werkgevers in de sector Mechanisch Loonwerk zijn op verzoek van de betreffende werkgeversorganisatie niet benaderd.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de onderzoeksvragen beantwoord. Hoofdstuk twee beschrijft de uitgangspunten, de doelstellingen, de voorgenomen activiteiten en de middelen van het convenant. De uitvoering staat centraal in hoofdstuk 3. De resultaten die dit heeft opgeleverd komen aan de orde in hoofdstuk 4. De effecten van het Arboconvenant Agrarische sectoren zijn in hoofdstuk 5 weergegeven. Hoofdstuk 6 en 7 geven respectievelijk inzicht in de borging en de kosteneffectiviteit van het convenant. De slotconclusies, met daarin de thema's doelmatigheid en doeltreffendheid zijn in hoofdstuk 8 te vinden.

2 Input Arboconvenant Agrarische sectoren

In dit hoofdstuk gaan we kort in op de uitgangspunten van het Arboconvenant Agrarische sectoren (paragraaf 2.1), geven we de doelstellingen (paragraaf 2.2) weer en de daarbij behorende voorgenomen activiteiten (paragraaf 2.3). Paragraaf 2.4 geeft een overzicht van voor het convenant beschikbare middelen.

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Wat waren de uitgangspunten en doelstellingen van het Arboconvenant?
 - Welke middelen zijn ingezet voor de uitvoering van het convenant?
-

2.1 Uitgangspunten Arboconvenant Agrarische sectoren

Het Arboconvenant Agrarische sectoren bouwt voort op een eerder afgesloten convenant. Uit de evaluatie van het eerste convenant blijkt dat de ondernomen activiteiten hebben gezorgd voor meer aandacht voor arbeidsomstandigheden in de sector, maar dat er nog veel moet gebeuren¹. Deze evaluatie leverde ook belangrijke uitgangspunten voor het convenant dat van 2002 tot 2007 is uitgevoerd.

Focus op beperkt aantal onderwerpen

Een van de valkuilen van het Arboconvenant uit 1994 is de vele verschillende onderwerpen die het convenant bevatte. De volgende thema's waren opgenomen in het convenant: het versterken van de arbozorg op bedrijfsniveau, het versterken van arbo-infrastructuur en het wegnemen van specifieke knelpunten op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Het convenant dat onderwerp is van deze evaluatie beperkt zich daarom tot het verminderen van blootstelling aan de arbeidsrisico's fysieke en psychische belasting en het verbeteren van verzuimbegeleiding en vroegtijdige re-integratie. De bij het convenant betrokken partijen zijn op basis van informatie uit de nulmeting over oorzaken van ziekteverzuim en WAO-instroom gezamenlijk tot deze focus gekomen. Dat neemt niet weg dat volgens sommige betrokkenen ook andere items hoog op de agenda (zouden moeten) staan.

Zorg dat de werkvloer wordt bereikt

Het vorige convenant heeft vooral gezorgd voor het versterken van de arbo-infrastructuur in de sector. De volgende stap moest zijn het beter bereiken van de werkvloer. Het beeld dat betrokkenen bij aanvang van het convenant hadden, was dat van een communicatieconvenant. Onderstaand citaat uit het plan van aanpak ondersteunt dit beeld.

Citaat uit plan van aanpak:

"Uit het eerdere convenant is gebleken dat er meer aandacht nodig is voor het naar de werkvloer brengen van oplossingen. Daarom is het noodzakelijk de behoeften van de ondernemers en werknemers te onderkennen en daarop in te spelen. Voor ondernemers en werknemers moet de meerwaarde van het convenant duidelijk worden gemaakt (What's in it for me). Om deze reden wordt een belangrijk accent gelegd op communicatie."

¹ Evaluatie arboconvenant Agrarische sectoren 1994-1999, persbericht SZW, 21 juni 2000.

Lever maatwerk

De agrarische sector bestaat uit uiteenlopende deelsectoren, die elk hun eigen knelpunten hebben op het gebied van gezond werken. Naast branchebrede acties is het van belang in te zoomen op de sectorspecifieke risico's.

Werk met praktische doelen

Bij de uitvoering van het eerste convenant is veel energie en tijd gaan zitten in het maken van plannen. Ook waren de plannen uiteindelijk te omvangrijk¹. Voor dit convenant is dan ook het uitgangspunt het werken met praktische doelen, gericht op het komen tot goede voorbeelden en het zorgen voor feitelijke verbeteringen op de werkvloer.

Deze vier uitgangspunten vormden de basis voor het opstellen van de doelstellingen van het convenant. In het convenant is een aparte doelstelling opgenomen over het bereiken van de werkvloer en tot slot zijn naast doelstellingen op brancheniveau ook sectorspecifieke afspraken gemaakt.

2.2 Doelstellingen van het Arboconvenant Agrarische sectoren

Hoofddoelstelling

De hoofddoelstelling van het convenant is:

Het verbeteren van arbeidsomstandigheden en arbozorg in bedrijven, zodat de blootstelling aan de arbeidsrisico's fysieke en psychische belasting vermindert en daartoe de schadelast van verzuim en arbeidsongeschiktheid afneemt.

De doelstelling van het Arboconvenant tweede fase sluit hier naadloos op aan. Dit convenant heeft als doel de instroom in de WAO en WAZ terugdringen en uitstroom bevorderen.

Kwantitatieve doelstellingen

Om de resultaten van de inspanningen van het convenant te kunnen meten zijn de doelstellingen zoveel mogelijk gekwantificeerd, zowel op brancheniveau als voor de verschillende subsectoren.

Deze hoofddoelstellingen op brancheniveau zijn:

- A. het handhaven van het ziekteverzuim op het niveau van 4,2% (en bij voorkeur een verdere verlaging).
- B. het reduceren van de WAO-instroom voor de gehele sector met 10%.

Om de doelstellingen te kunnen behalen, zet het convenant in op het verminderen van de fysieke en psychische belasting in de sector. Dit is geconcretiseerd in de overige doelstellingen van het convenant:

- C. bekendheid met de uitgevoerde voorlichtingscampagne bij 50% van de ondernemers en werknemers.
- D. verbreding van risico-inventarisatie en arbozorg naar gezinsbedrijven (zonder vast personeel) van 3,5% naar 20%.
- E. realisatie van minimaal 1.000 bedrijven met een arbokeur voor fysieke en psychische belasting.

¹ Arboconvenant Agrarische sectoren Jaarverslag 2004, 2005.

Deze doelstellingen zijn in het convenant tweede fase aangevuld met:

- F. het gehele bestand van de WAO en de WAZ uitnodigen voor een gesprek om de re-integratiemogelijkheden te onderzoeken.
- G. het streven naar de inzet van minimaal 1.500 bemiddelingstrajecten voor ondernemers en werknemers, met als herplaatsingspercentages respectievelijk 35% en 45% (minimaal 500 herplaatsingen).

Doelstellingen subsectoren

Naast deze doelstellingen op brancheniveau zijn per sector afspraken gemaakt. Ook hier is de hoofddoelstelling het verminderen van verzuim. De andere afspraken zijn verdeeld over zes thema's:

1. risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E): een hoger percentage bedrijven heeft een RI&E.
2. voorlichting: persoonlijke voorlichting van ondernemers en werknemers over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.
3. zwaar lichamelijk werk: bedrijven pakken een van de knelpunten uit de top 5 aan.
4. re-integratie: verhogen aantal afgeronde re-integratie-interventies.
5. werkbeleving werknemers: verminderen van het aantal werknemers dat hinder ondervindt van belastende werkzaamheden.

De precieze doelstellingen per sector zijn in bijlage 1 weergegeven.

2.3 Voorgenomen activiteiten

Om de doelstellingen te bereiken is in het convenant reeds een opsomming gegeven van de activiteiten die in het plan van aanpak uitgewerkt dienen te worden om tot het gewenste resultaat te komen (zie kader).

De volgende in het convenant beschreven doelactiviteiten moeten in het plan van aanpak verder worden uitgewerkt.

- het ontwikkelen en aanbieden van een begeleidingstraject en een 'arboverklaring' voor bedrijven die bereid en in staat zijn een verbetertraject gericht op vermindering van (fysieke) klachten door fysieke en psychische belasting te doorlopen;
- het ontwikkelen en aanbieden van trainingen en voorlichting gericht op een betere balans tussen belasting en belastbaarheid van werkenden;
- mede in samenhang met het voorgaande het ontwikkelen van een handboek voor implementatie van verbeteringen op bedrijfsniveau;
- een verdieping van de branche- en sectorspecifieke risico- inventarisatie en evaluatie en het periodieke arbeidsgezondheidskundig onderzoek op het gebied van de fysieke en psychische belasting.
- Het campagne- en projectgewijs organiseren van voorlichting
- Het in samenspraak met de verschillende sectoren opstellen van een top 10 van belangrijkste knelpunten en oplossingen en het, daar waar nuttig, ontwikkelen van normen hieromtrent.
- Het verbeteren en verankeren van structurele arbovoorziening in de branche
- Het periodiek monitoren (tussen- en eindmeting) van de implementatie van het convenant
- De implementatie van maatregelen op ondernemingsniveau te waarborgen, door het versterken van de medezeggenschap en het opleiden van deskundige werknemers;
- Het uitzetten van pilot-projecten om nieuwe arbeidsmiddelen, -maatregelen en –methoden op ondernemingsniveau te ontwikkelen, te testen en te implementeren.

In het plan van aanpak is daarnaast aandacht besteed aan de verschillende aspecten van communicatie, waaronder procescommunicatie.

Als het goed is moeten deze doelactiviteiten leiden tot het behalen van de doelstellingen van het convenant. In tabel 2.1 zijn de activiteiten en doelstellingen tegen elkaar afgezet, op deze wijze krijgen we inzicht in of het met de gekozen activiteiten mogelijk is de doelstellingen te behalen. Per doelstelling (van boven naar beneden) is aangegeven welke van de voorgenomen activiteiten (van links naar rechts) bijdragen aan het behalen van deze doelstelling.

Tabel 2.1 Voorgenomen doelstellingen en activiteiten tegen elkaar afgezet

| | 1. Arboverklaring | 2. Trainingen en voorlichting | 3. Handboek | 4. RIE | 5. Campagnevoorlichting | 6. Top 10 knelpunten en oplossingen | 7. Structurele arbovoorzieningen | 8. Monitoren/ evalueren convenant | 9. Medezeggenschap bevorderen en opleiden werknemers | 10. Pilot-projecten nieuwe arbeidsmiddelen | 11. Processcommunicatie |
|----------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------|--------|-------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|--|-------------------------|
| Branche-niveau | | | | | | | | | | | |
| A. Bekendheid convenant | | | | | | | | | | | X |
| B. RI&E en arbo- zorg | | | | X | | | X | | | | |
| C. Arbo-keur | X | | | | | | | | | | |
| Sector-niveau | | | | | | | | | | | |
| 1. RI&E | | | | X | | | X | | | | |
| 2. Voorlichting | | X | | | X | | | | | | |
| 3. Zwaar lichamelijk werk | X | X | X | | | X | | | | X | |
| 4. Re-integratie | | | | | | | X | | | | |
| 5. Werkbeleving werknemers | X | X | X | | | X | | | | X | |

Het schema laat zien dat alle doelstellingen gedekt zijn door één of meerdere doelactiviteiten. Opvallend is dat met name veel activiteiten zijn gepland, gericht op de thema's zwaar lichamelijk werk en werkbeleving van werknemers. Dit houdt in dat vooral wordt gestimuleerd dat bedrijven een van de knelpunten uit de top 10 (kunnen) aanpakken (doelstelling zwaar lichamelijk werk), zodat de werknemers minder hinder ondervinden van bepaalde zware werkzaamheden (doelstelling werkbeleving werknemers).

De activiteit medezeggenschap bevorderen en opleiden werknemers (9) draagt niet direct bij aan de geformuleerde doelstellingen. Deze levert hoogstens een indirecte bijdrage. In het convenant is aangegeven dat het om de doelstellingen te bereiken belangrijk is werknemersvertegenwoordigingen actief te betrekken bij de implementatie van oplossingen op bedrijfsniveau.

De mate waarin de activiteiten zijn uitgevoerd zoals voorgenomen, is beschreven in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de resultaten van de activiteiten.

2.4 Middelen

Voor de uitvoering van het Arboconvenant Agrarische sectoren is bij aanvang 9 miljoen euro gereserveerd. Het convenant is door drie verschillende partijen gefinancierd:

- Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (€ 3 miljoen)
- Het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (€ 3 miljoen)
- De sociale partners in de sector (€ 3 miljoen).

Aan het bedrag dat is verstrekt door het ministerie van SZW is de voorwaarde verbonden dat dit maximaal 50% mag zijn van het totale budget dat wordt ingezet voor het realiseren van activiteiten die in het kader van het convenant worden uitgevoerd.

Het ministerie van LNV heeft de verstrekte subsidie geormerkt. Van het budget moet 50% worden besteed aan onderzoeksprojecten via de WUR. Ruim 7% is bestemd voor scholing en 11% voor voorlichtingsprojecten.

Voor de daadwerkelijke uitvoering van het convenant is € 8,5 miljoen beschikbaar, tijdens de voorbereidingsfase is reeds € 0,5 miljoen besteed.

Hoofdstuk 7 geeft inzicht in de kosteneffectiviteit van het convenant.

2.5 Conclusies

Het Arboconvenant Agrarische sectoren kent vier uitgangspunten; het focussen op een beperkt aantal onderwerpen, het bereiken van de werkvloer, het leveren van maatwerk en het werken met praktische doelen. Vanuit deze uitgangspunten zijn doelstellingen opgesteld, hieraan zijn doelactiviteiten gekoppeld. Alle doelstellingen worden gedekt door één of meer activiteiten. De uitwerking van het convenant, in termen van doelactiviteiten, biedt dus voldoende handvatten om de doelstellingen ook daadwerkelijk te bereiken.

3 Uitvoering

In dit hoofdstuk staat de uitvoering van het Arboconvenant Agrarische sectoren centraal. De uitvoeringsorganisatie is beschreven in paragraaf 3.1. Paragraaf 3.2 geeft een overzicht van de activiteiten die in het kader van het convenant zijn uitgevoerd. Tot slot komt in paragraaf 3.3 het verloop van het proces aan de orde.

De volgende onderzoeksvragen staan in dit hoofdstuk centraal:

- Wat waren de taken van de BBC, de projectorganisatie, de klankbordgroepen, de uitvoerende organisaties, etc.?
 - Hoe oordelen betrokkenen over het proces van uitvoering?
 - Welke uit te voeren maatregelen en activiteiten zijn geformuleerd en hoe zijn deze uitgewerkt?
 - Zijn de voorgenomen maatregelen en activiteiten uitgevoerd en op welke wijze is dit verlopen?
 - Zijn er succes- of faalfactoren te benoemen in de uitvoering van het convenant?
-

3.1 Uitvoeringsorganisatie

Het Arboconvenant is uitgevoerd onder verantwoording van de BrancheBegeleidingsCommissie (BBC). De daadwerkelijke uitvoering lag bij de projectorganisatie, deze was in handen van Stigas en Actor. Om te waarborgen dat de activiteiten zijn afgestemd op de praktijk, is gewerkt met sectorale klankbordgroepen.

BBC

De BBC met daarin de leden van verschillende werkgevers- en werknemersorganisaties is verantwoordelijk voor de totstandkoming, aansturing en begeleiding van het Arboconvenant Agrarische sectoren. Ondanks dat er veel verschillende partijen aan tafel zaten die verschillende sectoren vertegenwoordigden heeft de BBC haar taken volgens betrokkenen goed kunnen vervullen. Volgens sommige respondenten werd het functioneren van de BBC soms bemoeilijkt doordat ook andere zaken aan tafel een rol speelden, bijvoorbeeld CAO onderhandelingen.

Projectorganisatie

De uitvoering van het convenant wordt gecoördineerd door een projectorganisatie. Deze projectorganisatie bestaat uit vier medewerkers van Stigas en een vertegenwoordiger van Actor Sector Advies Bureau.

De projectorganisatie is geplaatst bij Stigas, dit heeft positief bijgedragen aan de uitvoering van het convenant. Ten eerste is, doordat de projectorganisatie in handen is van een reeds bestaande organisatie, weinig tijd verloren gegaan aan het opzetten van de infrastructuur. Daarnaast had de projectorganisatie, doordat zij sinds de jaren 80 reeds actief bezig is met preventie in de sector, reeds veel kennis over arbeidsomstandigheden en een goed netwerk in de sector. Alle betrokkenen oordelen positief over de rol van Stigas, een organisatie met inhoud aldus een respondent. Een ander positief punt is dat Stigas adviseurs in dienst heeft, die op de werkvloer komen. Zij kunnen inzichten vanuit onderzoek naar de werkvloer brengen en knelpunten uit de praktijk aan de projectorganisatie doorgeven.

Stigas had echter veel verschillende petten op; die van projectorganisatie, cq. projectleider en die van uitvoerder van verschillende activiteiten. Om te voorkomen dat Stigas een eigen projectaanvraag moest beoordelen, is vanuit de BBC gevraagd om een onafhankelijke organisatie die de ingediende projectvoorstellen kan toetsen. Actor is vervolgens aan de projectorganisatie toegevoegd. Actor beoordeelde de projectaanvragen, stelde op basis van de voortgangsrapportages een knelpuntennotitie op en rondde het project af met een eindrapportage. Deze documenten diende als input voor de BBC. Alle geïnterviewden oordelen positief over de rol van Actor.

Klankbordgroepen

Om de activiteiten van het convenant zo goed mogelijk bij de praktijk te laten aansluiten zijn sectorale klankbordgroepen opgezet¹. Deze groepen zijn samengesteld uit praktiserende ondernemers en werknemers, aangevuld met één of meerdere Stigas-adviseurs. Een vertegenwoordiger van Stigas is voorzitter van de klankbordgroep. De klankbordgroepen komen gemiddeld twee of drie keer per jaar bijeen.

De klankbordgroepen hebben bijgedragen aan verschillende thema's, bijvoorbeeld de invulling van onderzoeken, de communicatie binnen de betreffende sector en de ontwikkeling van branche-RI&E's.

Ondanks de bijdrage aan deze thema's leverden de klankbordgroepen in de praktijk minder op dan van tevoren was verwacht. Ten eerste was het moeilijk voldoende leden te werven. Vooral het vinden van werknemers was een probleem. De werknemers die deelnemen, zijn of bedrijfsverzorgers of kaderleden. Volgens sommige respondenten hadden de klankbordgroepen, door het gebrek aan werknemersleden, dan ook teveel een "werkgeversbril" op. Een ander probleem was dat de leden zich veelal reactief opstelden, initiatieven voor onderzoeksvoorstellen of projecten kwamen volgens geïnterviewden onvoldoende vanuit de leden zelf.

3.2 Uitgevoerde activiteiten

3.2.1 Uitwerking plan van aanpak

Om uitspraken te kunnen doen over de resultaten en effecten van het convenant is het van belang inzicht te krijgen in de mate waarin de geplande activiteiten, zoals uitgewerkt in het plan van aanpak, aansluiten bij de doelstellingen en doelactiviteiten zoals weergegeven in het convenant (zie paragraaf 2.3).

Brancheniveau

De activiteiten in het plan van aanpak, opgesteld door de projectorganisatie in samenwerking met de BBC, zijn opgedeeld in elf thema's (zie kader). Deze thema's zijn één op één terug te herleiden tot de doelactiviteiten in het convenant. Toegevoegd is het onderwerp versnelde re-integratie. De activiteiten in het plan van aanpak zijn niet direct gekoppeld aan de doelstellingen uit het convenant.

¹ De klankbordgroepen: akkerbouw en volleggrondsteelt, hoveniers, groenvoorziening en bosbouw, glastuinbouw, mechanisch loonwerk, paddenstoelenteelt, fruitteelt en boomteelt, veehouderij en bloembollenteelt.

De elf thema's op brancheniveau zijn globaal uitgewerkt, over het algemeen is ingegaan op het waarom van het item. Verder zijn een paar suggesties gedaan de wijze waarop de activiteiten in de praktijk vorm te geven zijn en is verwezen naar een werkgroep voor verdere uitwerking. Het plan van aanpak laat vrij veel ruimte voor invulling van de activiteiten in de loop van het convenant.

In het plan van aanpak zijn op de volgende thema's activiteiten uitgewerkt:

1. Communicatie
2. Versterking preventiezorgstructuur
3. RI&E en PAGO
4. Begeleiding voor bedrijven (arbokeur)
5. Handboek en preventiemiddelen
6. Trainingen en scholing
7. Campagne-gewijze voorlichting
8. Knelpunten en oplossingen
9. Maatregelen via medezeggenschap
10. Onderzoek naar nieuwe oplossingen en pilotprojecten
11. Versnelde re-integratie

Sectorniveau

In het plan van aanpak zijn de voorgenomen activiteiten per sector kort weergegeven.

Opvallend is dat hier wederom een indeling op branche- en sectorniveau is gemaakt.

Een deel van de activiteiten is uitgewerkt op brancheniveau, bijvoorbeeld het opnemen van instrumenten in de Farbo-regeling (knelpunten en oplossingsrichtingen), het opzetten van algemene preventiecurssussen en -trajecten en het ontwikkelen van voorlichtingsmateriaal. Op sectorniveau gaat het veelal om concrete onderzoeksvoorstellen, het geven van trainingen en het houden van voorlichting via brancheorganisaties. De meeste onderwerpen zijn erg specifiek. Ze zijn afgeleid van het, uit de nulmeting afkomstige, overzicht met knelpunten en oplossingen per sector. Er is bij de uitwerking geen direct verband gelegd tussen de doelstellingen uit het convenant en de activiteiten.

3.2.2 Activiteiten op brancheniveau per thema

Deze paragraaf geeft per thema inzicht in de voorgenomen en de daadwerkelijk uitgevoerde activiteiten. De toedeling van de projecten naar thema is deels gebaseerd op de jaarverslagen en deels naar inzicht van de onderzoekers¹.

1. Communicatie

In het plan van aanpak is het doel van de communicatie-uitingen nog niet eenduidig geformuleerd. De nadruk ligt in ieder geval op algemene promotie van het Arboconvenant. De bekendheid van het convenant is immers ook één van de kwantitatieve doelstellingen van het convenant. In het daaropvolgend projectvoorstel² is het doel meer verschoven richting

¹ Het was niet mogelijk de indeling van de jaarverslagen één op één over te nemen, aangezien de thema's RI&E, campagne-gewijze voorlichting, handboek en preventiemiddelen en medezeggenschap niet apart zijn opgenomen in het verslag.

² Projectvoorstel arboconvenant: bereik van werkgevers en werknemers via diverse communicatiemiddelen, Stigas, 2003.

het informeren van de doelgroep over knelpunten en oplossingen en ze te stimuleren tot actie over te gaan. Het arboconvenant promoten is een subdoelstelling geworden.

Vanuit het convenant zijn verschillende communicatiemiddelen ingezet om de doelstelling van het projectplan te behalen. Om al deze middelen herkenbaar te maken voor de doelgroep is een eigen huisstijl met bijbehorend logo en slogan ontwikkeld. De nadruk in de communicatie-uitingen heeft gelegen op het ontwikkelen en onderhouden van de website www.agroarbo.nl/ www.stigas.nl. Andere voorbeelden van communicatie met doelgroep zijn:

- brochurereeks over lichamelijke belasting in de verschillende sectoren
- agroarbo-kalender
- artikelen in vakbladen
- digitale nieuwsbrief
- leaflets over diensten vanuit het convenant.

Ook de arbo-innovatieprijs is een belangrijk communicatiemiddel gebleken.

Het in het plan van aanpak geformuleerde uitgangspunt dat de communicatie zoveel mogelijk langs bestaande structuren moet lopen is hierbij gevolgd. De communicatie-uitingen waren vooral gericht op het verspreiden van inhoudelijke informatie, de bekendheid van het convenant is veelal geen doel geweest.

2. Versterking preventiezorgstructuur

De versterking van de preventiezorgstructuur kent twee doelen. Enerzijds het gebruik van de RI&E te vergroten en anderzijds de arbozorg voor gezinsbedrijven te verbeteren. In het plan van aanpak is bij dit thema aan het eerste onderwerp nauwelijks aandacht besteed. De initiatieven die op dit gebied zijn ondernomen, zijn hierna onder het kopje RI&E en PA-GO weergegeven.

Voor het versterken van de arbozorg voor gezinsbedrijven is een aantal suggesties gedaan. De nadruk ligt hierbij op raamovereenkomsten met brancheorganisaties waarvan gezinsbedrijven gebruik kunnen maken. Aangegeven is dat de plannen in een werkgroep verder worden uitgewerkt. Deze werkgroep is echter nooit opgezet en de plannen rondom de raamovereenkomsten hebben ook geen vervolg gekregen. Wel is op andere manieren aandacht besteed aan het versterken van de preventiezorg voor gezinsbedrijven.

- Ten eerste door het project "arbocuratieve samenwerking bedrijfsarts en huisarts op het platteland". Dit project is moeizaam van de grond gekomen. Het was moeilijk om medewerking van huisartsen te krijgen.
- Daarnaast is aan gezinsbedrijven een veiligheidschecklist toegestuurd¹, deze is vergelijkbaar met een RI&E.
- Een ander project dat bijdraagt aan het versterken van de arbozorgstructuur is een cursus voor preventiemedewerkers, overigens is deze niet specifiek gericht op gezinsbedrijven. Vanaf 1 juli 2005 moeten alle bedrijven de beschikking hebben over één of meerdere preventiewerkers, vanuit het arboconvenant is een training ontwikkeld en gegeven om medewerkers hiervoor op te leiden. Overigens is bij dit project de vraag in hoeverre dit een taak vanuit het arboconvenant is, het in dienst hebben van een preventiemedewerker is immers om een wettelijke verplichting. Het opleiden van dergelijke medewerkers is dus een verantwoordelijkheid voor de sector.

¹ Deze checklist is meegestuurd met een veiligheidskrant, deze krant is niet vanuit het convenant gefinancierd.

3. RI &E en PAGO

Een van de doelstellingen van het convenant is het gebruik van RI&E's bevorderen. In het plan van aanpak is dit aangevuld met het gebruik van PAGO's te vergroten. Tijdens de uitvoering van het convenant is alleen aandacht besteed aan de RI&E, in samenspraak met de BBC is besloten nog geen aandacht te besteden aan de PAGO.

Binnen het convenant zijn twee projecten uitgevoerd die hier bij aansluiten: "Kwaliteitsverbetering RI&E" en "Digitalisering RI&E"¹. Het doel van beide projecten was de gebruiksvriendelijkheid en de efficiënte uitvoering te verhogen. Eerst is voor elke sector een nieuwe RI&E-methode ontwikkeld, vervolgens is deze gedigitaliseerd². Het bevorderen van het gebruik van de RI&E door bijvoorbeeld financiële prikkels is niet van de grond gekomen.

4. Begeleiding voor bedrijven (arbokeur)

Om te zorgen dat bedrijven ook opvolging geven aan de in de RI&E geconstateerde knelpunten op het terrein van fysieke belasting is in het plan van aanpak een begeleidingstraject gecombineerd met een arboverklaring voorgesteld. De BBC heeft echter besloten hier geen gevolg aan te willen geven aangezien in de sector reeds verschillende keurmerken bestaan.

5. Handboek en preventiemiddelen

Vooraf had de sector zich ten doel gesteld een handboek te ontwikkelen dat als naslagwerk diende voor bedrijven die met preventiezorg aan de slag wilden gaan. In de praktijk is alleen voor de groensector een handboek ontwikkeld. Wel is men op dit moment bezig met het opstellen van het arbo-oplossingenboek, dit als voorloper op de arbo-catalogus zoals het ministerie van SZW deze heeft geïntroduceerd. Doel van het arbo-oplossingenboek is vooral ook het vertalen van de kennis, die in het kader van het arboconvenant is opgedaan, naar de werkvloer.

Daarnaast heeft de sector, overeenkomstig het plan van aanpak, een preventiepakket samengesteld waarin producten zijn opgenomen die met korting bij leveranciers verkrijgbaar zijn. Dit is gebeurd in de vorm van een kortingsboekje met daarin preventiemiddelen en hulpmiddelen die bij het voorkomen van lichamelijk overbelasting kunnen worden ingezet.

6. Trainingen en scholing

Eén van de onderdelen van het plan van aanpak is het geven van trainingen en scholingen om de belastbaarheid van werknemers en werkgevers te verhogen. In de looptijd van het convenant is een aantal verschillende trainingen gegeven op de thema's fysieke belasting en effectief verzuimbeleid:

- Fysieke belasting:
 - Actieve voorlichting aan jonge agrariërs.
 - Train de trainer voor het gebruik van het handboek groensector.
 - Training "Goed zitten doe je zo".
 - Project veilig werken in de bosbouw (video).

¹ Hierbij geldt dat de digitalisering RIE weliswaar vanuit het convenant is geïnitieerd, maar is gefinancierd vanuit een aparte geldstroom via ArboPlatform Nederland.

² In de sectoren mechanisch loonwerk, hoveniers, groenvoorzieners en glastuinbouw is de RI&E door de branche erkend. Dit houdt in dat bedrijven in deze sectoren in aanmerking komen voor een verlichting van de RI&E.

- Effectief verzuimbeleid
 - Cursus “Arbo en verzuimbeleid”.
 - Project werknemersvoorlichting “Ziekteverzuim ook jou een zorg”.

In het plan van aanpak werd aangegeven dat ook op het thema psychische belasting trainingen zouden worden ontwikkeld. Dit is niet gebeurd. De mate waarin bovenstaande trainingen succesvol zijn geweest komt aan de orde in hoofdstuk 4.

7. Campagne-gewijze voorlichting

Het thema campagne-gewijze voorlichting is in het plan van aanpak minimaal uitgewerkt. Aangegeven is dat voorlichting belangrijk is en dat daarvoor verschillende kanalen bestaan. De kanalen die daar zijn genoemd (publicaties, via bijeenkomsten, via de vakbladen), zijn dezelfde die zijn gebruikt onder het kopje communicatie. Het enige project dat als voorlichtingsproject is aan te wijzen is “Voorlichting aan Jonge agrariërs”. Jongeren die een agrarische opleiding volgen krijgen voorlichting over fysieke belasting en hoe hiermee om te gaan. Hier aan verbonden is een scholenwedstrijd verbonden, scholen worden gevraagd innovatieve ideeën in te dienen om het werk lichter te maken. Voor de overige voorlichtingsactiviteiten geldt dat ze zijn opgenomen bij het thema communicatie of direct gekoppeld zijn aan een (onderzoeks)project.

8. Knelpunten en oplossingen

Uit de nulmeting is per sector een lijst met belangrijkste knelpunten en oplossingen voortgekomen. In het plan van aanpak zijn mogelijkheden voor het implementeren van de oplossingen weergegeven. Verschillende van deze suggesties zijn in de looptijd van het convenant ingezet. De projectorganisatie is actief bezig geweest om bepaalde arbeidsmiddelen op de FARBO lijst te plaatsen/ behouden. Ook is er op de website van het arboconvenant een overzicht opgenomen van arbeidsvriendelijke hulpmiddelen met als doel het gebruik van deze hulpmiddelen te stimuleren. Het vergroten van het aantal arbeidsvriendelijke hulpmiddelen geschiedt onder andere via de Arbo-innovatieprijs. Dit systeem sluit weer aan op het arbo-oplossingenboek en biedt concrete oplossingen aan. Met deze prijs worden ondernemers en werknemers gestimuleerd met goede ideeën uit de praktijk te komen, die het werk veiliger en gezonder maken, waarbij de nadruk ligt op de vermindering van fysieke of psychische belasting. Tot slot is voor elke sector een folder ontwikkeld met daarin aandacht voor knelpunten en oplossingen op het gebied van fysieke belasting. Een folderreeks over psychische belasting is niet van de grond gekomen. Ook het werken met voorbeeldbedrijven heeft niet plaatsgevonden.

9. Maatregelen via medezeggenschap

Het doel was medezeggenschap stimuleren, zodat het op elk bedrijf mogelijk is het plan van aanpak van de RI&E jaarlijks met een personeelsvertegenwoordiging te bespreken. In het plan van aanpak zijn verschillende mogelijkheden weergegeven. In de praktijk is op dit gebied alleen het project “Medezeggenschap en Personeelsbeleid” uitgevoerd. Dit project behelst een behoeftepeiling bij bedrijven op het gebied van personeelsbeleid, flexibiliteit, medezeggenschap en arbeidsomstandigheden. De onderzoeksresultaten zijn vastgelegd in een rapport, zodat werkgevers- en werknemersorganisaties hiermee aan de slag konden.

10. Onderzoek naar nieuwe oplossingen en pilot-projecten

Uit de nulmeting blijkt dat effectieve oplossingen voor bepaalde knelpunten ontbreken of dat deze nog onvoldoende zijn uitgetest. In het plan van aanpak is dan ook opgenomen dat nader onderzoek nodig is naar goede oplossingen. Opvallend is dat de doelstelling zoals

opgenomen in het arboconvenant niet zozeer ligt op het vinden van goede oplossingen, maar focust op het aantal werkgevers dat een probleem uit de top tien heeft aangepakt.

Tijdens de uitvoering van het convenant zijn 25 onderzoeksprojecten opgestart met als doel oplossingen vinden voor knelpunten die zich voordoen in de sector. De onderzoeken zijn veelal uitgevoerd door de WUR en gefinancierd vanuit het geormerkte geld van LNV. De inhoud van de onderzoeken loopt sterk uiteen.

11. Versnelde re-integratie

In het Arboconvenant is afgesproken om extra inspanningen te doen om tot een versnelling van re-integratie van zieke werknemers en werkgevers te komen. Het plan van aanpak geeft verschillende suggesties. In de uitvoering van het convenant is alleen aandacht besteed aan werknemers¹. Twee projecten zijn uitgevoerd. Ten eerste het project "eerder re-integreren", bij twijfel over terugkeer naar de eigen werkplek zet de Arbodienst zo snel mogelijk een arbeidsdeskundig onderzoek in. Het tweede project is "arbeidsdeskundige screening". Door Sazas² zijn afspraken gemaakt met de Arbodienst Commit over het werken met arbeidsdeskundige screenings. Het project binnen het arboconvenant heeft zich erop gericht om te onderzoeken of door de inzet van arbeidsdeskundige screenings in het primaire proces van de verzuimbegeleiding het aantal en de tijdigheid van de interventies en daarmee het aantal werkhervattingen kan worden verhoogd en de verzuimduur kan worden verkort.

Overigen

Naast de eerder genoemde projecten zijn er nog twee projecten in het kader van het Arboconvenant Agrarische sectoren uitgevoerd die ons inziens niet direct zijn onder te brengen in een van de eerder genoemde thema's. Het gaat hierbij om de projecten: "Veiligheids-campagne gezinsbedrijven" en "Arbeid en Jeugdigen". Het eerste project behoort niet tot een van de thema's van het arboconvenant en is derhalve via andere middelen gefinancierd. Het project Arbeid en Jeugdigen past eigenlijk niet direct onder een van de doelstellingen en thema's uit het plan van aanpak. Actor heeft negatief geadviseerd over dit project. De BBC vond het project echter van groot belang, waardoor het toch is uitgevoerd.

3.2.3 Activiteiten op sectorniveau

Binnen de activiteiten die op sectorniveau zijn uitgevoerd is een onderscheid te maken tussen sectorspecifieke activiteiten en activiteiten die in elke sector hun invloed hebben gehad. Bij deze laatste activiteiten gaat het om algemene cursussen en folders. Voor de afzonderlijke sectoren is gewerkt aan het verbeteren en digitaliseren van de RI&E. Daarnaast is men actief bezig geweest met het plaatsen van sectorspecifieke instrumenten op de FARBO-lijst. Onderstaand kader geeft een overzicht van de overige activiteiten per sector. Opvallend is dat het met name om onderzoeksactiviteiten gaat. In de sectoren waar weinig onderzoek is uitgevoerd is veelal vanuit de klankbordgroep aangegeven dat er reeds voldoende oplossingen voorhanden waren. Ook is opvallend dat relatief weinig sectorspecifieke voorlichting is georganiseerd vanuit het convenant.

¹ In het Arboconvenant Tweede fase komen zowel de werkgevers als de werknemers aan de orde.

² Stichting Aanvullingsfonds ZW- en WAO-uitkeringen Agrarische Sectoren (verzuimverzekeraar).

Bloembollensector

- Onderzoek naar het verminderen van de tilbelasting in de bloembollensector.
- Tilhulpmiddelen in de sector, overzicht van hulpmiddelen om tilsituaties te verlichten.
- Onderzoek naar ergonomische aspecten van nieuw te ontwerpen bloembollenfust.

Fruit/ boom en vaste plantenteelt

- Het nagaan van de mogelijkheid tot het verlagen van de arbeidsbelasting in de vruchtboomkwekerij door het handmatig sorteren van vruchtbomen te vervangen door gemechaniseerde sortering.
- Onderzoek naar de fysieke belasting van verschillende typen snoeischaren
- Het vergelijken van de snarenband oogststelsel met de drie meest gangbare oogstsystemen op de arbeidsomstandigheden.
- Onderzoek naar verbeteringen in de arbeidsomstandigheden tijdens het aanbrengen en verwijderen van overkappingen en hagelnetten in de fruitteelt.

Hoveniers

- Het ontwikkelen van een voorlichtingsvideo ter bevordering van een goede werkhouding en veiligheid tijdens het werk in de deelsector bosbouw
- Ontwikkelen van een handboek dat gebruikt kan worden als voorlichtingsmateriaal door direct leidinggeven om hun medewerkers te instrueren over de vermindering van lichamelijke belasting.
- Toolboxmeeting train de trainer, het aanbieden trainingen aan werkgevers/ werknemers over fysieke belasting (rondom het handboek) zodat zij hun kennis kunnen overdragen tijdens het werkoverleg.

Paddenstoelenteelt

- Onderzoek naar nieuwe oogstmethodes in de champignonenteelt. Het doel van het onderzoek is een bijdrage te leveren aan het terugdringen van het ziekteverzuim in de sector door verbeteringsvoorstellen te formuleren voor de arbeidsomstandigheden bij de oogst van champignons.
- Verbetering arbo in de champignonenteelt, het formuleren en evalueren van verbeteringen van het bestaande stellingensysteem op het terrein van de arbeidsomstandigheden en economische haalbaarheid.

Akkerbouw en vollegrondsteelt

- Onderzoek naar arbeidsomstandigheden in de vollegronds-groententeelt. Doel is oplossingen te genereren voor de problematiek rond piekarbeit.
- Onderzoek naar trillingen, met als doel het verschaffen van inzicht in trillingsblootstelling tijdens werkzaamheden in diverse deelsectoren.
- Onderzoek ligbedden; doel is het verbeteren van ligbedden, zodat het liggend uitvoeren van bewerkingen dicht bij de grond met minder fysieke belasting en ongemakken kan worden uitgevoerd.
- Knelpunteninventarisatie arbeidsomstandigheden in de vollegrondsgroententeelt.

Mechanisch loonwerk

- Training "Goed zitten doe je zo"
- Onderzoek naar trillingen, met als doel het verschaffen van inzicht in trillingsblootstelling tijdens werkzaamheden in diverse deelsectoren.

Veehouderij

- Onderzoek om na te gaan hoe de fysieke belasting tijdens reinigen met hogedrukspuit kan worden verminderd.
- Onderzoek naar effecten van automatisch melken op de gezondheid
- Onderzoek naar de effecten van maatregelen in het kader van dierlijk welzijn op de fysieke belasting van de werkenden.
- Onderzoek naar het bloten en afdekken van voerkuilen. Een ergonomische vergelijking van methoden voor het afdekken en bloten van voerkuilen.
- Onderzoek naar beweegbare vloer in melkputten.

Glastuinbouw

- Onderzoek naar het laten zakken van tomaten met de tomahoak, met als doel de fysieke inspanning tijdens het gebruik van deze haak te vergelijken met de standaard haak.
- Onderzoek om zicht te verkrijgen in de effectiviteiten van taakrotatie op de fysieke belasting van diverse werkzaamheden.
- Innovaties in de glasgroenteteelt leidend tot arbeidsverlichting. Onderzoek naar vernieuwende systemen voor het laten zakken van tomaten- en komkommerplanten.
- Onderzoek naar het verbeteren van buisrailkarsystemen voor het oogsten

3.3 Verloop proces

In deze paragraaf komen de opvallendste elementen uit het uitvoeringsproces van het convenant aan de orde.

De begeleiding van de projecten

De structuur die moet zorgen dat de uit te voeren projecten binnen de doelstellingen van het convenant passen en dat ze op de juiste wijze worden uitgevoerd is goed uitgewerkt. Elk project startte met een projectaanvraag bij de BBC. Zoals eerder aangegeven toetste Actor deze aanvraag op basis van een speciaal voor dit convenant ontwikkeld toetsingskader en adviseerde.

Kader: toetsingskader

Naast de doelactiviteiten uit het convenant behoren ook onderstaande punten tot het toetsingskader van Actor:

- Activiteiten dienen een bovenwettelijk karakter te hebben.
- Het zwaartepunt in de activiteiten dient te liggen op het naar de werkvloer vertalen, brengen en doen bekijken van oplossingen, communicatie speelt een cruciale rol.
- De projecten dienen zoveel als mogelijk kwantitatief en kwalitatief meetbare doelstellingen te bevatten.
- Activiteiten dienen zodanig op elkaar afgestemd te worden dat ze daarmee gericht zijn op het in samenhang oplossen van problemen
- De kosten van de activiteiten staan in en juiste verhouding tot de te verwachten resultaten.

In de meeste gevallen is het projectadvies van Actor door de BBC overgenomen. Echter wanneer Actor negatief adviseerde, maar de BBC (gesteund door uitspraken van de klankbordgroep) voldoende belang hechtte aan het project werd het toch uitgevoerd. Actor had ook een rol in het monitoren van de projecten. De uitvoerders van het project dienden tussentijds een voortgangsverslag in te leveren. Op basis hiervan formuleerde Actor een knelpuntenanalyse. Dit document gaf de BBC handvatten om het project bij te sturen.

Tot slot stelde Actor bij afronding van het project een eindrapportage op. Op basis hiervan werden eventuele vervolgacties geformuleerd en werd bekeken of alle afspraken waren nagekomen. Deze wijze van werken leverde de BBC op projectniveau voldoende informatie om bij te sturen.

De uitvoerders van de projecten

Alle projecten op een rij laten zien dat er twee uitvoerders een grote rol binnen dit arboconvenant hebben gespeeld. Dit zijn Stigas en de WUR geweest.

- Stigas heeft als projectorganisatie een belangrijke rol vervuld. Daarnaast waren zij ook uitvoerder van veel verschillende projecten. Voor veel van deze projecten geldt dat Stigas ook de meest logische keuze was. Ten eerste omdat de uitvoering van veel activiteiten nu eenmaal bij de projectorganisatie ligt. Ten tweede omdat Stigas veel kennis in huis heeft over arbeidsomstandigheden en de sector. Het nadeel van de prominente rol van Stigas is dat relatief weinig offertes extern zijn aangevraagd. Binnen het convenant is daardoor weinig gebruik gemaakt van externe expertise. Volgens een aantal geïnterviewden had meer externe input het convenant ten goede kunnen komen. Men had op deze wijze immers kunnen leren van andere sectoren. Anderzijds heeft de agrarische sector in vergelijking met andere sectoren een relatief goede arboinfrastructuur.
- Dat de WUR een belangrijke rol heeft gespeeld komt doordat het ministerie van LNV bij toezegging van budget de voorwaarde heeft gesteld dat het voor onderzoek moest worden ingezet bij de WUR. Daarnaast bestond er ook daadwerkelijk behoefte aan onderzoek naar de bruikbaarheid van bepaalde ideeën in de praktijk. Uit de evaluatie die door de projectorganisatie zelf is uitgevoerd (Tussenevaluatie Arboconvenant Agrarische sectoren 2002-2006, april 2005) blijkt dat het convenant toch teveel een onderzoeksconvenant dreigde te worden.

Het bereiken van de werkvloer

Een van de uitgangspunten van het convenant was dat het bereiken van de werkvloer centraal moest staan. Zoals net beschreven is in de tussenevaluatie geconcludeerd dat het arboconvenant te veel een "onderzoeksconvenant" dreigde te worden, uiteraard mede veroorzaakt door de geormerkte bijdrage van LNV. Bijna de helft van de projecten is gericht op onderzoek. Hieraan is ruim een kwart van het budget besteed¹. Om te zorgen dat het bereik van de werkvloer meer centraal kwam te staan, is naar aanleiding van de tussenevaluatie een aantal afspraken gemaakt. Ten eerste is met de uitvoerders van de onderzoeken afgesproken dat resultaten niet alleen in een artikel in een vakblad verschijnen, maar dat ook er ook een leaflet verschijnt dat gebruikt kan worden in bijeenkomsten, voorlichtingen en bedrijfsbezoeken. Daarnaast is de afspraak dat zij een presentatie aan de arboadviseurs van Stigas verzorgen en worden de uitkomsten vertaald naar het arbooplossingenboek.

De samenhang van de projecten

Vanuit het convenant zijn veel projecten opgezet, in totaal is voor 59 projecten financiering verkregen. Ondanks dat het convenant dus relatief weinig thema's bevatte zijn er heel veel verschillende projecten uitgevoerd. Grotendeels is dit veroorzaakt doordat de sector bestaat uit veel verschillende subsectoren met elk hun eigen problematiek. Ook het werken met knelpuntenlijsten per sector heeft hier aan bijgedragen. Deze hoeveelheid aan projecten geeft het gevoel dat zaken versnipperd zijn aangepakt. Ook een aantal respondenten

¹ Exclusief de kosten voor de projectorganisatie.

bevestigt dit beeld. De suggestie is gedaan dat het beter was geweest als men zich regelmatig de vragen had gesteld: Wat willen we bereiken? En wat is er reeds bereikt? Wat moet er dus nog gebeuren? Het lijkt nu zo te zijn dat in plaats van de doelstellingen van het convenant de projectaanvragen vanuit de projectorganisatie, BBC, WUR en de klankbordgroepen leidend zijn geweest. Zoals een van de respondenten het verwoordde: "niet de doelstellingen van het convenant waren leidend maar de pot met geld". Er lag geen volledig uitgewerkt draaiboek ten grondslag aan de uitgevoerde activiteiten. Natuurlijk is een deel afkomstig uit het plan van aanpak, maar veel activiteiten zijn daarin ook niet terug te vinden.

Het plan van aanpak is dus niet altijd leidend geweest voor de uitvoering. Tijdens de looptijd van het convenant is geprobeerd dit tegen te gaan. Ten eerste is men in 2005 gaan werken met een onderzoeksprogramma. Op deze wijze dwong de organisatie zichzelf vooruit te denken en had ze meer de mogelijkheid de onderzoeksorganisatie aan te sturen. Ook de tussenevaluatie heeft handvatten gegeven om de activiteiten meer te stroomlijnen en af te stemmen met de doelstellingen. Voor zover te beoordelen heeft de bijsturing vooral plaatsgevonden gericht op het beter bereiken van de werkvloer, maar is niet meer gefocust op de doelstellingen dan daarvoor.

3.4 Conclusies

De uitvoering van het convenant lag bij Stigas. Dit is een goede en ook voor de handliggende, keuze geweest. Stigas heeft inhoudelijke kennis over arbeidsomstandigheden en kent de sector. Doordat Stigas een reeds gevestigde organisatie is, was het ook goed mogelijk snel van start te gaan. Het feit dat Stigas meerdere petten op had, projectorganisatie, projectbeoordelaar en projectuitvoerder, is ondervangen door Actor toe te voegen aan de projectorganisatie. Actor heeft een toegevoegde waarde gehad. Het werken met klankbordgroepen zorgde ervoor dat ook het contact met de praktijk gewaarborgd was. Dit leverde echter minder input op dan was verwacht.

De activiteiten in het plan van aanpak zijn niet direct gekoppeld aan de doelstellingen in het convenant. Sommige activiteiten zijn summier uitgewerkt, voor andere zijn verschillende suggesties gedaan en voor verdere uitwerking wordt verwezen naar werkgroepen. In de praktijk zijn veel verschillende activiteiten uitgevoerd. Niet alle in het plan van aanpak opgenomen activiteiten zijn uitgevoerd en niet alle uitgevoerde activiteiten zijn terug te vinden in het plan van aanpak.

Het convenant bestaat ondanks de focus op een beperkt aantal thema's uit veel verschillende activiteiten wat een beeld geeft van een versnipperde aanpak. Gezien de samenstelling van de sector, veel verschillende subsectoren met elk een eigen problematiek, was dit ook niet te voorkomen geweest. Anderzijds wanneer niet de ideeën uit het veld (BBC, klankbordgroep, projectorganisatie) leidend waren geweest in de uitvoering van het convenant maar een vooraf opgesteld plan had een en ander meer doelgericht uitgevoerd kunnen worden. De enorme verscheidenheid aan activiteiten en het versnipperde beeld dat daardoor ontstaat, wordt versterkt door de vele verschillende onderzoeksactiviteiten. Een tweede knelpunt is dat de focus gedurende de looptijd van het convenant is komen te liggen op het zoeken naar oplossingen voor knelpunten in plaats van het bereiken van de werkvloer. Echter in de tussenevaluatie is dit reeds door de betrokkenen zelf geconstateerd en is reeds ingezet op het beter bereiken van de werkvloer. Hierover zijn afspraken gemaakt met de uitvoerders van de onderzoeken. Dit heeft echter nog niet tot concrete resultaten geleid.

4 Resultaten van het Arboconvenant

In dit hoofdstuk komen de resultaten van het Arboconvenant Agrarische sectoren aan de orde. De informatie is verkregen via een onderzoek onder werknemers en ondernemers. Daarnaast zijn rapportages van de projectorganisatie gebruikt. De resultaten zijn gerangschikt naar de thema's zoals weergegeven in het plan van aanpak (en hoofdstuk 3).

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Hebben de (communicatie- en voorlichtings)activiteiten de ondernemers en werknemers bereikt?
 - Hoe beoordelen zij over duidelijkheid, frequentie, gebruikte kanalen en de inhoud van de informatie?
 - Zijn de maatregelen daadwerkelijk geïmplementeerd?
 - Wat zijn de ervaringen van ondernemers en werknemers met de activiteiten en producten en hoe oordelen zij over de bruikbaarheid en kwaliteit ervan?
 - Welke activiteiten en producten zijn te beschouwen als successen en in welke mate zijn deze overdraagbaar?
-

4.1 Communicatie

Vanuit het Arboconvenant zijn verschillende communicatiekanalen ingezet om ondernemers en werknemers te informeren over het bestaan van het convenant en belangrijker nog over arbeidsomstandigheden. Deze paragraaf geeft inzicht in het bereik en de informatiewaarde van de volgende activiteiten:

- Website
- Folders
- Arbo-kalender
- Digitale nieuwsbrief.

Website

De website van het Arboconvenant (te vinden via www.arboagro.nl of www.stigas.nl) is niet heel bekend in het veld. Van de ondernemers kent 42% de website, bij de werknemers is dit slechts 12%. Overigens geeft een deel van deze personen¹ aan de website de afgelopen twee jaar niet bezocht te hebben. Ondernemers en werknemers bezoeken om dezelfde redenen de website, namelijk: informatie over wetgeving/ voorschriften, praktische tips over veilig en gezond werken en voor diensten en producten (bijvoorbeeld cursussen). De personen die een oordeel hebben gegeven over de website² vinden deze zeer informatief tot een beetje informatief.

¹ 50% van de ondernemers en 36% van de werknemers.

² 95% van de werknemers en 76% van de ondernemers, 21% van de ondernemers heeft geantwoord met "weet niet".

Overigens is de website in juli 2006 vernieuwd. In eerste instantie was men gestart met veel informatie over het convenant op de website te plaatsen. Hierdoor kreeg deze een "beleidsmatig" karakter. Vanuit de klankbordgroepen is toen de vraag gekomen of de website niet meer praktijkgericht kon worden met praktische tips en voorbeelden uit de praktijk. De website is daarop vernieuwd. Doordat relatief weinig personen in ons onderzoek de website kennen is het niet mogelijk uitspraken te doen over of de website is verbeterd. Echter de projectorganisatie zegt positieve reacties op de vernieuwde website te ontvangen, bovendien is het aantal bezoekers toegenomen.

Folders

Voor elke sector is in de loop van het convenant een folder ontwikkeld met daarin informatie over gezond bewegen op het werk en tips om het werk lichter te maken. De folder is slechts bij weinig werknemers bekend (11%). Ondernemers zijn vaker bekend met de folder (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Bekendheid folder bij werknemers en ondernemers

| | Ondernemers | Werknemers |
|------------------------|-------------|------------|
| Glastuinbouw | 29% (43) | 9% (13) |
| Fruittel/ boomkwekerij | 14% (19) | 13% (12) |
| Hoveniers | 26% (44) | 9% (11) |
| Akkerbouw | 24% (51) | 20% (10) |
| Veehouderij | 10% (14) | 9% (7) |
| Paddenstoelenteelt | 45% (15) | 4% (3) |
| Bloembollensector | 37% (30) | 9% (9) |
| Mechanisch loonwerk | - | 17% (12) |

De informatie uit de betreffende folder kenden veel werknemers en ondernemers al. Werknemers geven ook relatief vaak aan dat de informatie niet op hen van toepassing is (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 Mate waarin ideeën uit de folder zijn gebruikt

| | Werknemers (n=67) | Ondernemers (n= 201) |
|---|-------------------|----------------------|
| Ja, maar nog niet uitgevoerd | 15% | 10% |
| Ja en reeds uitgevoerd | 19% | 10% |
| Ja, aangekaart bij werkgever | 7% | - |
| Nee, geen nieuwe informatie | 31% | 61% |
| Nee, informatie was niet van toepassing | 27% | 18% |
| Totaal | 100% | 100% |

Kalender

Om het Arboconvenant te promoten en om informatie over arbeidsomstandigheden onder de aandacht van ondernemers te krijgen is een arbokalender ontwikkeld. Deze is in 2004 aan 34.000 ondernemers verstuurd, in 2005 aan 1.000 en in 2006 aan 3.000 ondernemers¹. De bekendheid van de kalender is gering, slechts 9% van de respondenten kent de kalender. Gezien het geringe aantal ondernemers dat de kalender de afgelopen twee jaar

¹ In 2004 is de arbokalender meegestuurd met de Stigas nieuwsbrief. In de jaren daarna is de kalender gerichter verspreid adviseurs, trainingen en voorlichtingen.

heeft ontvangen, was dit lage percentage te verwachten. Overigens is deze groep wel overwegend positief over de inhoud van de kalender, 71% vindt de informatie op de kalender interessant.

Digitale nieuwsbrief

Sinds juli 2006 verstuurt Stigas een digitale nieuwsbrief. De nieuwsbrief informeert over gezond en veilig werken in de sector. Op dit moment ontvangen 1.700 personen deze emailbrief. Weinig ondervraagden kennen de nieuwsbrief, slechts 8% kent de nieuwsbrief. Ruim de helft van de lezers vindt de nieuwsbrief informatief, voor 16% heeft de inhoud geen nieuwsaarde¹.

4.2 Versterking preventiezorgstructuur

In het kader van de versterking van de preventiezorgstructuur zijn drie concrete projecten uitgevoerd. Ten eerste de cursus preventiemedewerker, de resultaten hiervan zijn weergegeven in paragraaf 4.6 bij alle andere cursussen. De resultaten van de veiligheidschecklist zijn niet gemeten. Tot slot het project arbocuratieve samenwerking, in deze paragraaf gaan we kort in op de resultaten van dit project².

In 2003 is het project gestart. De looptijd zou twee jaar zijn waarbij maximaal 250 agrariërs een werkplekonderzoek kregen aangeboden. Het doel van het project was zorgen dat zelfstandige ondernemer met klachten hun werk op het eigen bedrijf kunnen voortzetten. De huisarts was een belangrijke schakel, deze moest de ondernemers doorverwijzen naar Stigas voor een advisering over de werkplek. De samenwerking met huisartsen kwam echter moeizamer opgang dan verwacht. In de looptijd van het project zijn 154 werkplekonderzoeken uitgevoerd. De doelstelling is niet behaald, wel is gewerkt aan de benodigde infrastructuur. Arbocuratieve samenwerking wordt landelijk steeds meer erkend als een belangrijk item. Binnen artsorganisaties is de aandacht voor de factor arbeid toegenomen en daarmee voor ketensamenwerking in projecten vergelijkbaar met deze. Vooral de vanuit Colland voorgenomen versterking van de relatie met zorgverzekeraars kan hier een stimulans betekenen.

4.3 RI&E

Om het gebruik van de RI&E te stimuleren is vanuit het convenant ingezet op het beter laten aansluiten van dit instrument bij de dagelijkse praktijk en het digitaliseren van de RI&E.

Gebruik RI&E

Bijna de helft van de ondernemers heeft de afgelopen vier jaar een RI&E uitgevoerd, 7% van deze groep heeft hiervoor de digitale uitvoering van de RI&E gebruikt. Overigens vindt ruim de helft van alle ondernemers, dus ook diegenen die geen RI&E hebben ingevuld, digi-

¹ 22% heeft geen mening.

² Aangezien het hierbij om kleine aantallen gaat is het project niet meegenomen in de enquête.

talisering van het instrument een verbetering. Slechts 10% geeft aan dit géén verbetering te vinden, de rest geeft aan het niet te weten.

Tabel 4.3 geeft een overzicht per sector. Vooral in de sectoren fruitteelt en boomkwekerij, de akkerbouw en vollegrondsteelt en de veehouderij maakt men relatief weinig gebruik van de RI&E. Dit is te verklaren doordat in deze sectoren relatief veel ondernemers zonder personeel actief zijn, deze ondernemers zijn niet RI&E plichtig.

Tabel 4.3 Gebruik RI&E

| | Papieren RI&E | Digitale RI&E | Geen RI&E |
|--|---------------|---------------|-----------|
| Glastuinbouw (n=156) | 62% | 6% | 32% |
| Fruitteelt/ boomkwekerij (n=133) | 37% | 2% | 62% |
| Hoveniers en bosbouw (n= 172) | 62% | 10% | 27% |
| Akkerbouw en vollegrondsteelt (n= 134) | 39% | 1% | 59% |
| Veehouderij (n=134) | 15% | 0% | 85% |
| Paddenstoelenteelt (n= 32) | 63% | 3% | 34% |
| Bloembollensector (n=95) | 55% | 0% | 45% |
| Totaal (n=835) | 45% | 4% | 51% |

Ruim de helft van de bedrijven (59%) is bij de uitvoering van hun inventarisatie ondersteund door een adviseur.

Inhoud RI & E

De meeste bedrijven (92%) besteden in hun RI&E aandacht aan lichamelijke belasting. Psychische belasting is door een kleiner deel van de ondernemers expliciet als risicofactor benoemd (39%). Vooral in de volgende sectoren speelt psychische belasting een rol: bloembollensector (46%, n=52), paddenstoelenteelt (52%, n= 21) en de hoveniers en bosbouw (53%, n= 125).

4.4 Begeleiding voor bedrijven

Een begeleidingstraject voor bedrijven gecombineerd met een keurmerk is niet van de grond gekomen. Natuurlijk heeft de begeleiding van bedrijven wel op andere wijze vorm gekregen, bijvoorbeeld door cursussen, folders en de reguliere dienstverlening van Stigas. Echter de activiteiten zoals in het plan van aanpak beschreven zijn niet uitgevoerd, daarom zijn er geen resultaten te beschrijven.

4.5 Handboek en preventiemiddelen

Het handboek zoals omschreven in het plan van aanpak is niet van de grond gekomen. Wel is in de laatste fase van het convenant gewerkt aan het arbo-oplossingen boek, vergelijkbaar met de arbo-catalogi zoals geïntroduceerd door de sociale partners. De verwachting is dat dit resulteert in een concreet naslagwerk voor ondernemers en werknemers. Voor de groensector is reeds een handboek beschikbaar. Vanuit de klankbordgroep is aangegeven dat dit boek als bruikbaar is ervaren door de sector.

Het preventiepakket in de vorm van een kortingsbonnenboekje is door 4.500 ondernemers opgevraagd. Of dit boekje ook geleid heeft tot het aanschaffen van zaken die anders niet gedaan zouden zijn is niet bekend.

4.6 Trainingen en scholing

Vanuit het convenant zijn verschillende cursussen gestart om de belastbaarheid van werknemers en ondernemers te verhogen. Uit de enquête blijkt dat van de werknemers 14% een cursus gericht op gezond en veilig werken heeft gevolgd en van de ondernemers¹ is dat 32%. Overigens zijn dit niet altijd cursussen geweest die door het convenant zijn geïnitieerd. Voor werknemers zijn de cursussen het meest zinvol geweest, 89% geeft aan dat ze na de cursus bewuster bezig zijn met werk en gezondheid. De ondernemers zien iets minder vaak direct resultaat, 76% geeft aan dat de cursus heeft bijgedragen aan bewuster werken. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de gevolgde cursussen.

Tabel 4.4 Overzicht cursussen

| | Ondernemers (914) | Werknemers (731) |
|---|-------------------|------------------|
| Geen enkele cursus gevolgd | 68% | 86% |
| Preventiemedewerker | 16% | 2% |
| Arbo- en verzuimbeleid | 4% | 2% |
| Ziekteverzuim en arbo, ook jou een zorg | 1% | 1% |
| Goed zitten doe je zo | 1% | 2% |
| Een andere cursus, namelijk: | 16% ² | 9% ³ |
| Totaal | 100% | 100% |

Tabel 4.5 geeft informatie over de doelstellingen van de cursussen in aantallen cursisten, het daadwerkelijk aantal deelnemers en geeft de mening van de cursisten. Het schema is gebaseerd op informatie van Stigas.

Tabel 4.5 Overzicht bereik van en oordeel over cursussen

| | Doelstelling vooraf | Aantal gerealiseerd | Gemiddelde oordeel cursisten |
|---|------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Preventiemedewerker | 130 groepen, met 1950 deelnemers | 96 groepen, met 1517 deelnemers ⁴ | Niet berekend |
| Arbo- en verzuimbeleid | 15 groepen, met 150-180 deelnemers | 11 groepen, met 115 deelnemers | 7,2 cursisten |
| Ziekteverzuim en arbo, ook jou een zorg | 200 voorlichtingen | 63 voorlichtingen | 7,9 ondernemers 7,4 werknemers |
| Goed zitten doe je zo | 500 werknemers | 577 werknemers | Niet gevraagd |

¹ Dit hoeft niet de ondernemer zelf te zijn, maar het kan ook een van zijn werknemers zijn.

² Vooral BHV-cursussen.

³ Vooral VCA-cursussen.

⁴ In eerste instantie waren 80 trainingen voor 1200 werknemers begroot, nadat deze doelstelling was behaald is uitbreiding aangevraagd naar 130 trainingen voor 1950. Deze uitbreiding was dus te omvangrijk.

4.7 Voorlichting

De doelstelling van het convenant is de bewustwording van ondernemers en werknemers over arbeidsrisico's vergroten. Een manier om dit te bereiken is voorlichting. In paragraaf 4.1 is reeds ingegaan op communicatie-uitingen van het convenant, zoals de website en folders. De meeste overige communicatie-uitingen zijn direct verbonden aan andere projecten, bijvoorbeeld publiciteit rondom een bepaald onderzoek.

Het enige daadwerkelijk uitgevoerde voorlichtingsproject is dat voor jonge agrariërs. Er zijn bij 22 agrarische onderwijsinstellingen, 346 leerling-werknemers getraind. De bijbehorende prijsvraag was een groot succes, 42 inzendingen zijn binnengekomen. De deelnemers en de docenten hebben het project positief geëvalueerd. Overigens waren niet alleen deze groepen positief. Het project heeft namelijk de hoofdprijs gewonnen in de Goede Praktijken Competitie in de Europese Week 2006 Veilig en Gezond werken. Het project heeft laten zien dat er een grote behoefte op agrarische scholen is aan informatie over arbeidsomstandigheden. Er is een voorstel voor een vervolproject geformuleerd, waarbij de docenten getraind worden zodat zij zelf de cursus kunnen uitvoeren. Als dit project daadwerkelijk wordt geïmplementeerd dan heeft het gezorgd voor structurele aandacht voor arbeidsomstandigheden op een aantal agrarische scholen.

4.8 Knelpunten en oplossingen

De activiteiten die zijn ondernomen om oplossingen voor de belangrijkste knelpunten in de sectoren te implementeren zijn: arbeidsmiddelen op de Farbo-lijst plaatsen, een lijst met arbeidsvriendelijke middelen op de website plaatsen, het uitgeven van een folder en de uitreiking van de arbo-innovatieprijs. Voor de eerste twee activiteiten geldt dat niet is vastgesteld of ondernemers ook daadwerkelijk arbeidsvriendelijke middelen zijn gaan kopen omdat deze op de farbolijst of op de lijst met arbeidsvriendelijke middelen zijn opgenomen. De resultaten van de folder zijn al behandeld in paragraaf 4.1 (communicatie). Tot slot de arbo-innovatieprijs. Deze prijs is zeer succesvol gebleken. Niet alleen zorgt de jaarlijkse uitreiking voor veel publiciteit rondom het thema arbeidsomstandigheden ook heeft de prijs al diverse uitvindingen opgeleverd die in de sector in gebruik zijn genomen, bijvoorbeeld de Agritron ('Een groene magnetron' om de grond in de kassen te stomen).

4.9 Maatregelen via medezeggenschap

Binnen het arboconvenant is om de medezeggenschap te stimuleren één project uitgevoerd. Dit project heeft geleid tot een rapport, de betrokken partijen zijn (nog) niet met de uitkomsten van dit onderzoek aan de slag gegaan.

4.10 Onderzoek naar nieuwe oplossingen en pilot-projecten

In de looptijd van het convenant zijn veel onderzoeken uitgevoerd. De onderzoeken hadden een uiteenlopend karakter, aangezien zij deelaspecten van een subsector behandelden. De resultaten zijn ook zeer uiteenlopend. Sommige projecten hebben geleid tot concrete producten (bijvoorbeeld de beweegbare vloer in de melkput en de elektrische snoeischaar), andere onderzoeken leverden geen concrete resultaten op, bijvoorbeeld het onderzoek naar

fruit plukken met een snarenband en het onderzoek "de verbeteringen in de champignon-teelt". In de meeste gevallen werd er aan de onderzoeksresultaten weinig gevolg gegeven omdat de oplossingen economisch niet realiseerbaar bleken of omdat in de opzet van het onderzoek onvoldoende aandacht was besteed aan het vertalen/ communiceren hiervan naar de werkvloer. De concrete resultaten van de verschillende onderzoeken op de werkvloer zijn dan ook niet vast te stellen.

4.11 Versnelde re-integratie

Onder het thema versnelde re-integratie vallen twee projecten. Ten eerste het project "arbeidsdeskundige screening". Dit project heeft ervoor gezorgd dat de screenings zijn opgenomen in het primaire proces van verzuimpreventie. Uit het evaluatieonderzoek van dat project bleek dat deze screenings een positief effect hadden op de werkhervattingen en de verkorting van de verzuimduur. Het tweede project is het project "eerder re-integreren", vanuit dit project hebben 62 werknemers een begeleidingstraject richting een andere werkgever gevolgd. Uit onderzoek blijkt dat 42% van hen is geplaatst bij een andere werkgever. Dit is een relatief hoog plaatsingspercentage. In de evaluatie van dit project wordt de conclusie getrokken dat de inzet van re-integratie-advies en daaruit voortvloeiend 2^e spoortrajecten effectief zijn. Het re-integratie-advies is ook structureel opgenomen in het verzuimbegeleidingsproces voor de bij SAZAS, de verzuimverzekeraar van Colland, aangesloten bedrijven.

4.12 Overigen

In de categorie overig is slechts een project vanuit het arboconvenant uitgevoerd. Binnen dit project "Arbeid en Jeugdigen" hebben betrokkenen geen overeenstemming kunnen bereiken over de uitkomst van het onderzoek, dit onderzoek heeft dan ook niet tot concrete resultaten geleid.

4.13 Conclusies

In de loop van het convenant zijn veel verschillende activiteiten uitgevoerd. De communicatieactiviteiten hebben slechts een beperkte groep bereikt. Echter deze zijn over het algemeen wel tevreden over de wijze waarop ze zijn geïnformeerd en over de inhoud. Vooral het bereik onder werknemers is relatief klein. Voor de opgezette trainingen geldt hetzelfde. Het was lastig om deelnemers te werven, maar de diegene die hebben deelgenomen zijn over het algemeen tevreden over de inhoud van de cursus.

De activiteiten die zijn ingezet vanuit het convenant zijn op zich goed opgezet en uitgevoerd, echter de nadruk lag te weinig op het bereiken van de werkvloer. Dit is grotendeels veroorzaakt door de hoeveelheid onderzoeksprojecten die zijn uitgevoerd. Overigens is het laatste jaar getracht de resultaten hiervan meer naar de werkvloer te communiceren. Onduidelijk is op dit moment of dit de werkvloer ook daadwerkelijk heeft bereikt.

5 Effecten van het Arboconvenant

Het Arboconvenant Agrarische sectoren wil door het vergroten van de bewustwording bij ondernemers en werknemers over het belang van goede arbeidsomstandigheden het aantal personen dat veilig en gezond werkt vergroten. Het uiteindelijke doel is het verminderen van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en daarmee de schadelast voor de sector. In dit hoofdstuk gaan we in op de mate waarin dit gewenste doel door het convenant is bereikt. Kortom we stellen de effecten van het convenant vast. Paragraaf 5.1 geeft inzicht in het arbo-bewustzijn van de doelgroep. Als het goed is leidt een groot arbo-bewustzijn tot activiteiten vanuit de ondernemers en de werknemers tot het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De mate waarin dat in de convenantperiode is gebeurd staat centraal in paragraaf 5.3. Tot slot toont paragraaf 5.4 de mate waarin de doelstellingen op het gebied van ziekteverzuim en WAO-instroom zijn bereikt en wat het convenant hieraan heeft bijgedragen.

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Zijn de gekwantificeerde doelstellingen (op branche- en deelsectorniveau) van het convenant bereikt? Zo, ja wat was de meerwaarde van de convantsactiviteiten? Zo, nee waarom niet?
- Is er verschil opgetreden ten opzichte van de nulmeting in het ziekteverzuim en de instroom in de WAO?
- Is er verschil opgetreden ten opzichte van de nulmeting in de mate waarin fysieke en psychische werkbelasting voorkomen?
- Heeft het convenant geleid tot bewustwording bij werkgevers en werknemers over de noodzaak van een goed arbobeleid en het voorkomen van knelpunten op het gebied van arbeidsrisico's/ gezondheidsklachten?

5.1 Arbo-bewustzijn

In het convenant zijn twee doelstellingen opgenomen die gericht zijn op het vergroten van het arbo-bewustzijn van de doelgroep. In paragraaf 5.1.1 staat de doelstelling gericht op het vergroten van de bekendheid met de voorlichtingscampagne vanuit het convenant centraal. Paragraaf 5.1.2 gaat in op de mate waarin ondernemers en werknemers voorlichting hebben gehad tijdens de looptijd van het convenant. De mate waarin deze activiteiten ook het gewenste effect hebben gehad staat centraal in paragraaf 5.1.3.

5.1.1 Bekendheid voorlichtingscampagne

| |
|---|
| Bekendheid met de uitgevoerde voorlichtingscampagne bij 50% van de ondernemers en werknemers. |
|---|

Tijdens de looptijd van het convenant is deze doelstelling verschoven van bekendheid met het convenant naar een meer inhoudelijke doelstelling. De communicatie-uitingen zijn zich steeds meer gaan richten op het informeren van de doelgroep over knelpunten en oplossingen en ze te stimuleren om tot actie over te gaan.

Het convenant is bij 44% van de ondernemers en bij 27% van de werknemers bekend. Van de ondernemers die het arboconvenant kennen heeft 85% dit (onder andere) via de vakbladen vernomen, 27% via Colland, 21% via voorlichtingsbrochures en 20% via de werkgeversorganisatie. Voor werknemers is VanColland de belangrijkste informatiebron (60%), ook vakbladen (45%) en voorlichtingsbrochures (23%) zijn veel genoemd. De vakbonden was voor 16% van de werknemers het communicatiekanaal.

Dat deze doelstelling niet is behaald, is gezien de verschuiving van de inhoud van de doelstelling geen probleem, het is belangrijker dat ondernemers en werknemers inhoudelijke voorlichting hebben gehad. In hoofdstuk 4 bleek reeds dat de verschillende communicatieuitingen, met inhoudelijke informatie, een deel van de werknemers en ondernemers heeft bereikt. Ook de volgende paragraaf geeft hier inzicht in.

5.1.2 Voorlichting

Tijdens de looptijd van het convenant krijgt X procent van de ondernemers en werknemers persoonlijke voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.

De doelstelling op het gebied van voorlichting is niet op brancheniveau maar op sectorniveau geformuleerd.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de doelstelling per sector en het doelbereik. In de meeste gevallen is de doelstelling behaald, dit zijn de gearceerde cellen. In de sectoren glastuinbouw, paddenstoelenteelt, bloembollenteelt en in de fruitteelt en boomkwekerij is de doelstelling voor de werknemers niet behaald.

Tabel 5.1 Percentage van de doelgroep dat voorlichting heeft gekregen

| | Doelstelling | Ondernemers | Werknemers |
|---|--------------|-------------|------------|
| Akkerbouw/ volleggrondsteelt | 20% | 41% | 38% |
| Mechanisch loonwerk | 25% | -* | 57% |
| Glastuinbouw | 25% | 62% | 17% |
| Veehouderij | 25% | 31% | 41% |
| Paddenstoelenteelt | 50% | 69% | 20% |
| Bloembollenteelt | 25% | 67% | 22% |
| Fruitteelt/ Boomkwekerij | 25% | 53% | 22% |
| Hoveniers/ groenvoorziening/ Bosbouw | 25% | 75% | 65% |
| Totaal | -** | 45% | 34% |

* De ondernemers in de sector mechanisch loonwerk zijn in dit onderzoek niet bevroegd.

** Branchebreed is geen doelstelling afgesproken.

Voor de werknemers geldt dat de meeste voorlichting hebben gehad van hun werkgever (68%). Ook preventiediensten zoals Stigas zijn een belangrijke bron (17%). Tot slot halen ook veel werknemers hun informatie uit een cursus of van school (12%).

Ondernemers hebben relatief vaker voorlichting gekregen dan de werknemers. Echter ondernemers geven relatief vaak aan dat ze via schriftelijk materiaal voorlichting (19%) hebben ontvangen. Bij de werknemers is deze wijze van voorlichting niet bevraagd. Overigens hebben werkgevers ook vaak persoonlijke voorlichting van een adviseur gekregen (19%) of zijn ze via een groepsbijeenkomst (13%) voorgelicht.

5.1.3 Bijdrage arboconvenant

Uit het voorgaande blijkt dat een groot deel van de ondernemers en werknemers informatie heeft ontvangen over de risico's van fysieke belasting. De vraag is nu in hoeverre deze informatie heeft geleid tot bewustwording.

De doelgroep vindt van zichzelf dat hij zich goed bewust is van de invloed van werk op de gezondheid. Werkgevers lijken goede arbeidsomstandigheden belangrijker te vinden dan werknemers. Werknemers geven zich zelf als rapportcijfer een 6,7 op de vraag hoe bewust zij omgaan met hun werkzaamheden en de gevolgen daarvan op hun gezondheid. Werkgevers scoren een 8 op de vraag hoe belangrijk ze het vinden dat de lichamelijke belasting van hun werknemers beperkt blijft. Daarnaast is 84% het eens met de stelling dat ze in de afgelopen vier jaar bewuster zijn gaan nadenken over de gevolgen van werkzaamheden op hun gezondheid.

Het feit dat ondernemers en werknemers bewust bezig met de effecten van bepaalde werkzaamheden op hun welzijn geeft nog geen informatie over de mate waarin het arboconvenant hieraan heeft bijgedragen. Gezien het feit dat de communicatie- en voorlichtingsuitingen van het convenant een deel van de groep succesvol heeft bereikt is de conclusie te trekken dat een deel van de (toegenomen) bewustwording is toe te schrijven aan het convenant. Dit beeld wordt versterkt doordat ruim een kwart (27%) van de werknemers de afgelopen vier jaar door een adviseur van Stigas is bezocht. Door de voorlichting die door deze adviseur is gegeven is 75% van deze ondernemers bewuster aan de slag gegaan met de arbeidsomstandigheden op het bedrijf. Het bezoek van de Stigas adviseur is niet direct toe te schrijven aan het convenant, een deel van de informatie die hij heeft gegeven echter wel. Ook de ondernemers zelf denken dat het convenant in meer of mindere mate heeft bijgedragen aan hun bewustwording. Tabel 5.2 laat zien dat 45% van de ondernemers denkt dat het arboconvenant (veel of een beetje) heeft bijgedragen aan hun bewustwording.

Tabel 5.2 Mate waarin convenant heeft bijgedragen aan bewustwording ondernemers

| | Aantal | % |
|------------------------|------------|-------------|
| Heel veel bijgedragen | 11 | 1% |
| Veel bijgedragen | 112 | 13% |
| Een beetje bijgedragen | 255 | 30% |
| Nauwelijks bijgedragen | 178 | 21% |
| Niet bijdragen | 198 | 23% |
| Weet niet/geen mening | 94 | 11% |
| Totaal | 848 | 100% |

5.2 Verminderen arbeidsrisico's

De voorlichting heeft pas het gewenste effect als de ondernemers en werknemers er ook daadwerkelijk mee aan de slag gaan. In het convenant zijn verschillende doelstellingen op dit gebied opgenomen. Ten eerste heeft het convenant zich als doel gesteld dat meer organisaties een RI&E hebben (paragraaf 5.2.1) en dat ondernemers actief aan de slag gaan met een van de knelpunten uit de top-5/top-10 (paragraaf 5.2.2). Ook was het de bedoeling te gaan werken met een bepaald keurmerk voor bedrijven die veel aandacht besteden aan arbeidsomstandigheden. Dit is echter niet van de grond gekomen, op die hieraan gekoppelde doelstelling gaan we verder niet in. Het is de bedoeling dat door deze maatregelen steeds minder werknemers worden blootgesteld aan arbeidsrisico's, de mate waarin dit het geval is komt aan de orde in paragraaf 5.2.3. De bijdrage van het convenant is weer gegeven in paragraaf 5.2.4.

5.2.1 Verbreding RI & E

Doel is dat na afloop van het convenant x procent van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifiek aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.

Uit onderstaande tabel blijkt dat in geen van de sectoren de doelstelling is bereikt. Immers het percentage RI&E plichtige bedrijven¹ dat een RI&E heeft met aandacht voor zowel psychische als fysieke belasting is laag. Ook als de doelstellingen af worden gezet tegen het percentage RI&E's per sector (dus ongeacht waaraan aandacht is besteed) is alleen in de sector Akkerbouw/ vollegrondsteelt de doelstelling behaald. Hierbij moet opgemerkt dat ten opzichte van de andere sectoren de doelstelling in deze sector relatief laag is.

Tabel 5.3 Percentage bedrijven met RI&E naar sector

| | Doelstelling | % RI&E's | % RI&E's met aandacht voor psychische en fysieke belasting |
|--------------------------------------|--------------|----------|--|
| Akkerbouw/ vollegrondsteelt | 50% | 67% | 21% |
| Glastuinbouw | 95% | 79% | 29% |
| Veehouderij | 95% | 42% | 12% |
| Paddenstoelenteelt | 95% | 78% | 39% |
| Bloembollenteelt | 95% | 71% | 32% |
| Fruitteelt/ Boomkwekerij | 70% | 58% | 14% |
| Hoveniers/ groenvoorziening/ Bosbouw | 90% | 84% | 45% |

Naast deze doelstelling op sectorniveau is ook een specifieke doelstelling gericht op gezinsbedrijven opgesteld. Deze had niet alleen betrekking op het verbreden van de RI&E maar ook op arbozorg voor gezinsbedrijven in brede zin.

Verbreding van risico-inventarisatie en arbozorg naar gezinsbedrijven (zonder vast personeel) van 3,5% naar 20%.

Deze doelstelling is gedeeltelijk behaald. Uit de enquête blijkt dat 23% van de ondervraagde ondernemers zonder personeel een RI&E heeft uitgevoerd. Of gezinsbedrijven ook gebruik maken van arbozorg is niet bevraagd aangezien vanuit het convenant geen activiteiten zijn ondernomen om deze doelstelling te behalen.

5.2.2 Zwaar lichamelijk werk

Tijdens de looptijd van het convenant is op eenderde van de bedrijven een van de knelpunten uit de top-5/ top-10 aangepakt.

De doelstelling is in ruime mate bereikt, 74% van alle bedrijven geeft aan in de afgelopen vier jaar maatregelen te hebben genomen om de lichamelijke belasting en/ of de werkdruk te verminderen. Ook binnen de afzonderlijke sectoren is de doelstelling behaald.

Aan de werkgevers is gevraagd op welke werkzaamheden de verbeteringen betrekking hadden. In de meeste gevallen ging het om maatregelen om een van de werkzaamheden in de knelpunten top 5 of top 10 te verlichten.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de manier waarop werkgevers hebben geprobeerd de knelpunten binnen hun bedrijf aan te pakken. Ze hebben vooral nieuwe machines en (til)hulpmiddelen aangeschaft om de lichamelijke belasting te verminderen. Ook is het werkproces verbeterd en is taakrotatie ingezet.

Tabel 5.4 Genomen maatregelen gericht op verminderen lichamelijke belasting

| | Aantal | % |
|---|------------|-------------|
| Het aanschaffen van nieuwe machines | 462 | 73% |
| Het aanschaffen van tilhulpmiddelen of andere hulpmiddelen | 369 | 59% |
| Verbeteren (logistieke) werkproces | 334 | 53% |
| Afwisseling van de werkzaamheden/ taken | 306 | 49% |
| Aanpassingen aan bestaande machines | 300 | 48% |
| Uitbreiding gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen | 262 | 42% |
| Voorlichting/ training | 228 | 36% |
| Aanpassing van de werkplek | 186 | 30% |
| Deskundigheidsbevordering / scholing | 148 | 23% |
| Aanpassing van de werktijden | 146 | 23% |
| Invoeren/ verbeteren van overlegstructuren/ medezeggenschap | 100 | 16% |
| Invoeren/ verbeteren van personeelsbeleid | 80 | 13% |
| Invoeren/ verbeteren van verzuimbeleid | 58 | 9% |
| Preventieve maatregelen (zoals fitness aanbieden,) | 51 | 8% |
| Het uitbesteden van werkzaamheden | 16 | 3% |
| Anders, namelijk: | 23 | 4% |
| Weet niet/geen mening | 4 | 1% |
| Totaal | 630 | 100% |

Meerdere antwoorden mogelijk

¹ Op dit moment is elke werkgever die een werknemer in dienst heeft verplicht een RI&E uit te laten voeren. Echter pas als er meer dan 40 uur per week arbeid wordt verricht moet de RI&E ook getoetst door een arbo-dienst.

De middelen uit bovenstaande tabel zijn vooral ingezet om het zwaar tillen (90%), het werken in de verkeerde houding (77%), het zwaar duwen en trekken (58%) en herhaalde bewegingen (58%) te verminderen.

Ondernemers blijken voor het aanschaffen van nieuwe middelen ook wel een forse investering te willen doen in een arbovriendelijk middel, 40% geeft aan dit te willen doen (zie tabel 5.5).

Tabel 5.5 Mate waarin ondernemers willen investeren in arbeidsvriendelijke middelen

| | Aantal | % |
|--|------------|-------------|
| Ja, maar alleen als het instrument niet veel duurder is dan een vergelijkbaar instrument | 366 | 43% |
| Ja, ook als dit een behoorlijke investering is | 337 | 40% |
| Ja, als het even duur is als een vergelijkbaar instrument | 59 | 7% |
| Nee, ik ga voor de beste prijs/ kwaliteit verhouding en let daarbij niet op of een instrument arbovriendelijk is | 37 | 4% |
| Weet niet/geen mening | 49 | 6% |
| Totaal | 848 | 100% |

Ook voor de meeste werknemers (75%) is het zichtbaar dat hun werkgever maatregelen neemt om op het bedrijf veilig en gezond werken mogelijk te maken. Uit tabel 5.6 blijkt dat volgens ruim de helft van deze groep de aandacht in de afgelopen vier jaar ook is toegenomen. Zij merken dit vooral doordat de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen heeft aangeschaft (52%) of apparaten die het werk verlichten (51%), ook is dit onderwerp regelmatig aan de orde in werkoverleg (38%) of krijgt men voorlichting (23%).

Tabel 5.6 Mate waarin aandacht voor veilig en gezond werken is veranderd

| | Aantal | % |
|---|------------|-------------|
| Ja, er is veel meer aandacht voor veilig en gezond werken | 101 | 19% |
| Ja, er is iets meer aandacht voor veilig en gezond werken | 188 | 36% |
| Ja, er is iets minder aandacht voor veilig en gezond werken | 8 | 2% |
| Ja, er is veel minder aandacht voor veilig en gezond werken | 2 | 0% |
| Nee er is geen verschil | 66 | 13% |
| Weet niet/geen mening | 159 | 30% |
| Totaal | 524 | 100% |

5.2.3 Werkbeleving werknemers

De bedoeling van het nemen van de bovengenoemde maatregelen is dat steeds minder werknemers worden blootgesteld aan arbeidsrisico's. In het convenant is dan ook een doelstelling op dit niveau opgenomen.

Het aantal personen dat hinder heeft van bepaalde activiteiten zal met een x percentage verminderen.

De uitgangssituatie is tijdens de nulmeting vastgesteld door analyses op cijfermateriaal vanuit PAGO's. Op dit moment is slechts voor een beperkt aantal sectoren vergelijkbaar cijfermateriaal beschikbaar. Via de enquête die in het kader van de eidevaluatie is afgenomen is vergelijkbare informatie per sector verzameld. Deze informatie gebruiken we om te vergelijken met de uitgangssituatie.

Tabel 5.7 geeft de uitgangssituatie, het te behalen doel en de huidige situatie weer. Voor de meeste sectoren geldt dat ze de uitgangssituatie, dus het percentage werknemers dat hinder ondervindt van bepaalde werkzaamheden, met 20% willen terugbrengen. Alleen in de paddenstoelensector en fruitteelt en boomteelt is de doelstelling anders geformuleerd. De doelstelling is slechts in een beperkt aantal gevallen behaald (de gearceerde cellen). In sommige gevallen lijken de klachten zelfs toegenomen. Dit kan een aantal oorzaken hebben. Enerzijds kan dit zijn veroorzaakt door het verschil in meetmethode. Anderzijds kan het veroorzaakt zijn het toegenomen arbobewustzijn. Immers werknemers zijn hierdoor geneigd eerder klachten toe te schrijven aan werkzaamheden. Ook is het natuurlijk mogelijk dat de klachten daadwerkelijk zijn toegenomen.

Tabel 5.7 Percentage werknemers met hinder van bepaalde werkzaamheden

| Sector | Uitgangs-situatie | Doel | Huidige situatie |
|--|-------------------|------|------------------|
| Akkerbouw/ volleggrondsteelt (n=47) | | | |
| ▪ zwaar tilwerk | 26% | 21% | 25% |
| ▪ gebukt werken | 32% | 26% | 34% |
| ▪ herhaalde bewegingen | 34% | 27% | 24% |
| Mechanische loonwerk (n=65) | | | |
| ▪ langdurig zitten | 43% | 34% | 27% |
| ▪ trillingen en schokken | 29% | 23% | 37% |
| Glastuinbouw (n=136) | | | |
| ▪ vaak bukken | 29% | 23% | 37% |
| ▪ langdurig staan | 25% | 20% | 36% |
| ▪ herhaalde bewegingen | 35% | 28% | 32% |
| Veehouderij (n=74) | | | |
| ▪ herhaalde bewegingen | 37% | 30% | 24% |
| ▪ langdurig staan | 34% | 27% | 18% |
| ▪ zwaar duwen en trekken | 31% | 25% | 31% |
| ▪ zwaar tilwerk | 28% | 22% | 46% |
| Bloembollenteelt (n=94) | | | |
| ▪ herhaalde bewegingen | 29% | 23% | 31% |
| ▪ gebukt werken | 21% | 17% | 51% |
| ▪ zwaar tilwerk | 20% | 16% | 37% |
| Hoveniers/ Bosbouw (114) | | | |
| ▪ gebukt werken | 41% | 33% | 57% |
| ▪ herhaalde bewegingen | 40% | 32% | 43% |
| ▪ zwaar tilwerk | 35% | 28% | 62% |
| Paddenstoelenteelt (n=73) | | | |
| ▪ herhaalde bewegingen* | 62% | 56% | 43% |
| ▪ langdurig staan** | 59% | 53% | 46% |
| ▪ zwaar duwen en trekken*** | 56% | 39% | 14% |
| Fruitteelt/ Boomteelt | | | |
| ▪ last rug en ledematen**** | 50% | 45% | 38% |

* Uitgangssituatie verminderen met 10%.

** Uitgangssituatie verminderen met 10%.

*** Uitgangssituatie verminderen met 30%.

**** Doelstelling is 45% of minder werknemers hebben last van rug en ledematen.

5.2.4 Bijdrage convenant

De vraag is ook in hoeverre de activiteiten vanuit het convenant hadden kunnen bijdragen aan het verminderen van de belasting van werknemers. In ieder geval zijn de werkgevers positief over de mate waarin de door hen genomen maatregelen effect hebben op het welzijn van de werknemers. Volgens 90% van de werkgevers hebben de doorgevoerde veranderingen ervoor gezorgd dat de lichamelijke belasting en/ of de werkdruk in de organisatie is verminderd. Over de invloed op het ziekteverzuim zijn de werkgevers minder enthousiast, 26% denkt dat door de genoemde veranderingen het ziekteverzuim is afgenomen.

De vraag is nu in hoeverre de door de werkgever ingezette activiteiten zijn te danken aan de inspanningen van het convenant. Werkgevers geven zelf aan dat de verbeteringen met name uit de dagelijkse praktijk zijn voortgekomen (33%) en/ of door reeds ontstane klachten (17%). In sommige gevallen geven werkgevers als aanleiding voor de genomen verandering een aan het convenant gelieerde activiteit, zoals een advies van een adviseur (9%) of een voorlichtingsbijeenkomst (7%), het volgen van een cursus (2%) of de Farbo-lijst (1%). Het is dus waarschijnlijk dat het convenant in ieder geval deels heeft bijgedragen aan het behalen van deze doelstelling. Ook is te verwachten dat een deel van de maatregelen zijn voortgekomen uit een groter bewustzijn van de effecten van zwaar werk op de gezondheid. Ook hiervan is een deel waarschijnlijk aan het arboconvenant toe te schrijven.

5.3 Ziekteverzuim en WAO-instroom

Het vergroten van het arbobewustzijn leidt tot het verminderen van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan arbeidsrisico's. Idealiter leidt dit alles tot een minder ziekteverzuim (paragraaf 5.3.1) en WAO-instroom (paragraaf 5.3.2).

5.3.1 Ziekteverzuim

| |
|--|
| Het handhaven van het ziekteverzuim op het niveau van 4,2% (en bij voorkeur een verdere verlaging) |
|--|

Deze doelstelling is behaald, het ziekteverzuim ligt in 2006 in de agrarische sector op 2,2%. Vanaf het jaar 2000 is het ziekteverzuim in de sector elk jaar gedaald.

Overigens is het ziekteverzuim in de agrarische sector van oudsher reeds laag. In 2000 bij de afsluiting van het convenant was het ziekteverzuim 4,2%. Voor heel Nederland lag het verzuimpercentage toen op 5,5%. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling in het ziekteverzuim in Nederland en de agrarische sectoren in de afgelopen jaren. Het ziekteverzuim is in de agrarische sectoren sterker gedaald dan in de rest van Nederland.

Tabel 5.8 Ziekteverzuim in de regionale sectoren Nederland

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 ¹ |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|-------------------|
| Agrarische sector | 4,2% | 4,5% | 4,0% | 2,9% | 2,7% | 2,5% |
| Verzuim Nederland ² | - | - | 5,3% | 4,7% | 4,6% | 4,0% |

Bron: Stigas: Ziekteverzuim in agrarische- en groene sectoren, jaarcijfers 2006.

Op sectorniveau zijn ook afspraken gemaakt over het te behalen verzuimpercentage bij afronding van het convenant. Onderstaande tabel zet de doelstellingen per sector of tegen het verzuimpercentage in 2006. De doelstellingen op subsector-niveau zijn over het algemeen behaald. In de sector bosbouw is het verzuim 0,1% punt hoger dan de afgesproken doelstelling.

Tabel 5.9 Doelstelling en realisatie ziekteverzuim

| | Doelstelling | Realisatie 2006 |
|-----------------------------|--------------|-----------------|
| Mechanisch Loonwerk | 4,0% | 2,0% |
| Glastuinbouw | 3,9% | 1,9% |
| Fruitteelt | 1,9% | 1,0% |
| Boomkwekerij | 1,9% | 1,8% |
| Bloembollensector | 2,0% | 1,7% |
| Akkerbouw | 3,8% | 1,5% |
| Vollegrondsteelt | 3,8% | 1,4% |
| Veehouderij | 3,2% | 2,0% |
| Hoveniers/ groenvoorziening | 4,2% | 3,4% |
| Bosbouw | 4,2% | 4,3% |
| Paddenstoelenteelt | 5,0% | 3,4% |
| Totaal | 4,2% | 2,2% |

Bron: Nulmeting arboconvenant Agrarische sectoren en Jaarcijfers 2006 Stigas.

Bijdrage convenant

De mate waarin de daling van het ziekteverzuim aan het convenant is toe te schrijven is moeilijk vast te stellen. Er is een landelijk dalende trend zichtbaar. Dit is met name veroorzaakt door veranderingen in wetgeving. Sinds 1992 is in wetgeving rond ziekteverzuim (en WAO) een groot aantal wijzingen ingevoerd, met als doel door middel van financiële prikkels werkgevers er toe te bewegen het ziekteverzuim en de WAO-instroom binnen het eigen bedrijf aan te pakken. Veel van deze maatregelen zijn reeds ruim voor de periode van de arboconvenanten ingevoerd. Een aantal wetten zijn (nader) in werking getreden tijdens de looptijd van het Arboconvenant Agrarische sectoren, namelijk de Wet Pemba, de Wet verbetering poortwachter en de wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte. Uit onderzoek³ is gebleken dat met name deze laatste wet heeft bijgedragen aan daling van het ziekteverzuim. Daarnaast speelt ook de conjunctuur een belangrijke rol. Uit onderzoek blijkt dat bij laagconjunctuur het ziekteverzuim daalt⁴. Opvallend is wel dat ondanks dat het verzuim in

¹ Exclusief het ziekteverzuim in het tweede jaar.

² Bron: CBS Nationale Verzuimstatistiek begint bij 2002.

³ Veerman, T.J & P.G.M. Molenaar-Cox, effecten van de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte op private verzuimverzekeringen, Den Haag, 2006.

⁴ Lindner H., T.J. Veerman. Nederland wordt beter. De effecten van beleid en conjunctuur op het ziekteverzuim. Den Haag/ Leiden 2003.

de sector reeds relatief laag was deze toch harder is gedaald dan het verzuim voor heel Nederland. Echter gezien het geringe bereik van de andere doelstellingen is het de vraag of het dalende verzuim is toe te schrijven aan het convenant.

5.3.2 WAO-instroom

Het reduceren van de WAO-instroom voor de gehele sector met 10%.

De doelstelling was reeds in 2003 behaald, zie tabel 5.10. De cijfers over 2005 zijn niet voorhanden. Met ingang van 1 januari 2004 is namelijk de wet verlenging van loondoorbetaling bij ziekte door werkgevers van één naar twee jaar verlengd. De WAO-instroom is daardoor in 2005 veel lager dan in de voorgaande jaren en daarmee niet vergelijkbaar met onderstaande gegevens.

Tabel 5.10 WAO-instroom

| | 2002 | 2003 | 2004 |
|--------------|------|------|------|
| WAO-instroom | 1953 | 1323 | 678 |

Bron: UWV

Naast bovenstaande doelstelling zijn er op subsectorniveau afspraken gemaakt over de toename van het aantal geslaagde re-integratietrajecten gedurende de looptijd van het convenant. De afspraak is gemaakt dat per sector het aantal met 20% zou toenemen. Echter bij nadere beschouwing blijkt dat het in sommige sectoren gaat om één of twee trajecten extra, aangezien bij aanvang nog maar mondjesmaat sprake was van geslaagde re-integratietrajecten. Deze doelstelling is hier daarom verder niet uitgewerkt. Wel blijkt dat het aantal geslaagde interventies ten opzichte van het begin van het convenant is verdubbeld, namelijk van 1,5% van het aantal ziekmeldingen naar ongeveer 4% van het aantal ziekmeldingen. Overigens wil een geslaagde interventie nog niet zeggen dat iemand ook daadwerkelijk is geplaatst.

Bijdrage convenant

Voor de bijdrage van het convenant aan de afname van de WAO-instroom geldt hetzelfde als voor de daling van het ziekteverzuim. Waarschijnlijk is een deel van de daling toe te schrijven aan conjunctuurveranderingen en wetgeving. Ook vanuit het convenant is ingezet op het versnellen/verbeteren van de re-integratie, bijvoorbeeld via de projecten "arbeidsdeskundige screening" en "eerder re-integreren". Het project "arbeidsdeskundige screening" heeft ervoor gezorgd dat de gebruikte re-integratiemethodiek is aangepast. In welke mate dit ook heeft geleid tot verminderde WAO-instroom is niet vast te stellen. Natuurlijk wordt ook via het tweede fase convenant ingezet op het verminderen van de WAO-instroom. Uit de evaluatie van dat convenant moet verder blijken in hoeverre de verminderde WAO-instroom is toe te schrijven aan het arboconvenant.

5.4 Conclusies

Om de schadelast in de sector te kunnen beperken is het vergroten van het arbobewustzijn van belang. Ondanks dat de doelstellingen op dit gebied slechts beperkt zijn bereikt, is het arbo-bewustzijn onder ondernemers en werknemers naar eigen zeggen hoog en in de afgelopen vier jaren vergroot. Bijna de helft van de ondernemers schrijft dit in meer of mindere mate toe aan het convenant.

Een vergroot arbobewustzijn moet leiden tot het nemen van maatregelen door ondernemers om de blootstelling aan arbeidsrisico's te verminderen. Veel ondernemers hebben maatregelen genomen om de blootstelling aan arbeidsrisico's te verminderen. Het is echter op dit moment moeilijk vast te stellen of het aantal personen dat hieraan is blootgesteld ook is afgenomen. Wel geven ondernemers zelf aan dat ze het idee hebben dat de genomen maatregelen effecten hebben op het welzijn van hun werknemers. De ingezette maatregelen lijken slechts voor een klein deel genomen op basis van initiatieven uit het arboconvenant.

In ieder geval is de schadelast in de sector afgenomen; het ziekteverzuim en de WAO-instroom zijn verminderd. De ervaring leert dat dit waarschijnlijk slechts in beperkte mate is toe te schrijven aan het convenant, veelal is dit het gevolg van externe ontwikkelingen zoals wetgeving en conjunctuur.

6 Toekomst

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal in hoeverre de convenantafspraken en activiteiten die uit het Arboconvenant Agrarische sectoren zijn voortgekomen zijn geborgd. Een activiteit is geborgd als deze is verankerd in beleid. De mate van borging zegt iets over het structurele of incidentele karakter van het convenant. Er is onderscheid gemaakt in borging op sectorniveau (paragraaf 6.1) en op organisatieniveau (paragraaf 6.2). De conclusies staan weergegeven in de laatste paragraaf.

De volgende onderzoeksvragen staan in dit hoofdstuk centraal:

- Zijn de resultaten en effecten van het convenant duurzaam?
- Zijn er afspraken over voortzetting van het beleid op branche of sectoraal niveau?
- Hebben bedrijven de convenantmaatregelen geïntegreerd in de bedrijfsvoering?
- Is er commitment bij de convenantpartijen voor voortzetting van het beleid?
- Wat is de behoefte bij ondernemers en werknemers aan verdere ondersteuning op het gebied van arbeidsomstandigheden in de toekomst?

6.1 Borging op sectorniveau

Te onderscheiden zijn drie niveaus van borging, te weten:

- infrastructurale borging, waarbij het scheppen van voorwaarden centraal staan bijvoorbeeld door het oprichten van netwerken en platforms en het zoeken naar financiële middelen voor een vervolg van een project of pilot.
- instrumentele borging, dat wil zeggen borging in instrumenten binnen een organisatie, zoals (risico)inventarisaties, handboeken, methodieken voor de aanpak, cursussen en trainingen.
- normerende borging, dat wil zeggen het vastleggen van afspraken in bindende regels, zoals in een CAO, beleidsregel, kwaliteitshandboek en –cyclus.

Infrastructurale borging

Voor aanvang van het Arboconvenant Agrarische sectoren was er binnen de sector reeds een infrastructuur waar het arboconvenant gebruik van kon maken. Stigas was al langer actief om in de sector arbeidsomstandigheden op de kaart te zetten. Een unieke situatie in vergelijking met andere sectoren. Het convenant heeft Stigas en dus de sector de mogelijkheid geboden de kennis, instrumenten en contacten rondom arbeidsomstandigheden verder uit te bouwen en te optimaliseren. Ook na het arboconvenant blijft deze infrastructuur behouden. Vanuit de sector wordt jaarlijks een vaststaand bedrag vrijgemaakt voor zaken rondom verzuim en verzuimpreventie, het voortbestaan van de infrastructuur blijft op deze wijze gewaarborgd. Wel zal de sector opnieuw naar financieringsmogelijkheden moeten zoeken op het moment dat men extra activiteiten wil ontplooiën, bijvoorbeeld als het gaat om de verdere ontwikkeling van het arbo-oplossingenboek, c.q. de arbocatalogus.

Instrumentele borging

Door de infrastructurele borging is ook instrumentele borging een feit. Immers succesvolle producten van het arboconvenant vinden hun weg in de dienstverlening van Stigas. Instrumenten die in ieder geval na afronding van het convenant vragen om voortzetting zijn:

- de website
- het voorlichtingsmateriaal
- de (digitale) verbeterde RIE
- de (nog in ontwikkeling zijnde) arbocatalogus
- de arbo-innovatieprijs
- het handboek in de hovenierssector
- ontwikkelde cursussen.

Normerende borging

Vanuit het Arboconvenant Agrarische sectoren is niet ingezet op normerende borging. De verschillende activiteiten die zijn ondernomen zijn niet verankerd in beleidsregels, CAO's of in andere normerende vormen. Wel bestaat er discussie over in hoeverre de arbocatalogus in de toekomst als normerend instrument moet worden ingezet.

6.2 Borging op organisatieniveau

De vorige hoofdstukken hebben duidelijk gemaakt dat de bewustwording over het belang van goede arbeidsomstandigheden van ondernemers en werknemers in de agrarische sectoren de afgelopen jaren is vergroot. Vanuit het arboconvenant zijn verschillende instrumenten ingezet om dit te bewerkstelligen. Sommigen hebben daadwerkelijk hun doel bereikt en de ondernemer en/ of werknemer handvatten geboden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, bijvoorbeeld de RI&E en de in de cursussen verstrekte informatie. Andere instrumenten hebben hier (nog) niet aan bijgedragen. Voor veel van de onderzoeken geldt dat ze onvoldoende concreet waren of nog moeten worden vertaald en daarna gecommuniceerd naar de werkvloer.

Ondernemers vinden het belangrijk (91%) dat er in de toekomst vanuit de branche aandacht voor dit thema blijft bestaan. Uit de enquête blijkt ook dat veel ondernemers nog bezig zijn met het verder ontwikkelen van hun arbobeleid (36%), ze willen daarbij graag meer informatie ontvangen over hoe ze de arbeidsomstandigheden verder kunnen verbeteren. Ook werknemers (49%) willen hierover graag meer informatie ontvangen. Voor Stigas is hier dus ook in de toekomst een belangrijke rol weggelegd. Door de komende jaren te focussen op het bereiken van de werkvloer kunnen ze ondernemers en werknemers een stap verder helpen. Tabel 6.1 laat zien dat ondernemers graag informatie ontvangen via een digitale nieuwsbrief en werknemers via een papieren nieuwsbrief. Betrokkenen bij het arboconvenant verwachten echter dat met name "de boer op gaan" effectief is. Hierbij wordt geopperd met een "arbobus" langs de bedrijven te gaan of de adviseurs nog meer te benutten om de beschikbare kennis op bedrijven te promoten. Belangrijk hierbij is gebruik te maken van de expertise van een communicatiebureau in combinatie met kennis van werkgevers- en werknemersorganisaties.

Tabel 6.1 Wijze waarop respondenten in de toekomst informatie willen ontvangen

| | Ondernemers (n=336) | Werknemers (n=354) |
|---|---------------------|--------------------|
| Via een digitale nieuwsbrief | 54% | 21% |
| Via artikelen in vakbladen | 53% | 29% |
| Via een papieren nieuwsbrief | 43% | 53% |
| Via een website | 42% | 15% |
| Via een bedrijfsbezoek van een adviseur | 21% | 20% |
| Via de Vakbond | - | 11% |
| Via mijn werkgever | - | 3% |
| Totaal | 100% | 100% |

Meerdere antwoorden mogelijk.

De verwachting is dat de aandacht voor het thema arbeidsomstandigheden behouden blijft. Vooral de grotere verantwoordelijkheid van werkgevers bij bijvoorbeeld de loondoorbetaling bij ziekte (wet VLZ) maakt dat de financiële gevolgen van ziekte voor werkgevers een stuk groter zijn dan een aantal jaar geleden. Ook de groep werkgevers die vanuit economisch oogpunt redeneert, zal daarom vroeg of laat het thema arbeidsomstandigheden op de agenda zetten. De groep ondernemers zonder personeel blijft een moeilijke groep, maar ook deze is met de juiste communicatiemiddelen te bereiken.

6.3 Conclusies

In de agrarische sector is borging op het niveau van infrastructuur niet meer nodig. De sector kent reeds jaren een goede infrastructuur op dit gebied. Ook in de toekomst, na afronding van het convenant, blijft deze bestaan. Vanuit het convenant heeft vooral borging op instrumenteel niveau plaatsgevonden. Verschillende instrumenten zijn ontwikkeld of verbeterd die in de toekomst door Stigas kunnen worden ingezet. Ook kan gesteld worden dat het arboconvenant heeft bijgedragen aan de versterking van de ketenaanpak rond preventie, verzuim en re-integratie.

Naast de borging op het sectorale niveau, heeft ook borging op het niveau van individuele organisaties plaatsgevonden. De bewustwording bij ondernemers en werknemers is vergroot. Wel is er behoefte aan nog meer informatie over arbeidsomstandigheden. Van belang is dat de sector hierop inspringt door via de juiste kanalen met de juiste informatie de doelgroepen weten te bereiken. Voor de toekomst is het belangrijk dat de focus ligt op communicatie naar de werkvloer.

7 Kosten en baten

Dit laatste hoofdstuk gaat in op de kosten en baten van het Arboconvenant Agrarische sectoren. Een gedegen kosten-baten analyse is zeer kostbaar. In dit onderzoek is er daarom voor gekozen een globale raming te maken van de kosten en opbrengsten. In paragraaf 7.1 geven we een overzicht van de baten die de afname van het ziekteverzuim in de afgelopen jaren heeft opgeleverd. In paragraaf 7.2 zetten we hier de kosten van het arboconvenant tegenover. Deze gegevens dienen echter met enig voorbehoud tegen elkaar afgezet te worden. Immers uit ons onderzoek blijkt geen directe causale relatie tussen de activiteiten van het convenant en de afname van het ziekteverzuim in de sector.

De volgende onderzoeksvraag staat centraal in dit hoofdstuk:

- Wat is de kosteneffectiviteit van het convenant (wat is de omvang van de baten ten opzichte van de kosten)?
-

7.1 Kosten en baten

De kosten-baten analyse van het Arboconvenant Agrarische sectoren bestaat uit een analyse van de gemaakte kosten versus de opbrengsten; met andere woorden hoeveel geld is bespaard met de daling van het ziekteverzuim? Om de kosten van ziekteverzuim en de besparingen van verminderd ziekteverzuim te berekenen, is een berekeningsmethode ontwikkeld. Met dit rekeninstrument kan een ruwe schatting worden gemaakt van de opbrengsten van het arboconvenant.

Aannames berekening kosten ziekteverzuim per jaar

De kosten van het ziekteverzuim worden berekend met het frictiekostenmodel. In dit model zijn een paar aannames gedaan:

- De frictiekostenmethode gaat ervan uit dat het werk van de zieke vaak wordt gedaan door hem/haarzelf of door collega's wordt ingehaald. De werkgever ontvangt zo toch nog een deel van de productie waarvoor hij heeft betaald.
- De indirecte kosten van ziekteverzuim zijn 30 procent van het gemiddelde bruto jaarloon.
- Het productiviteitsverlies per werknemer is 50 procent van de totale loonkosten en 80 procent van de indirecte loonkosten.
- De kosten van ziekteverzuim zijn uitgedrukt in betaalde maar gemiste productiviteit.

Voor de berekening van de kosten van het ziekteverzuim en de opbrengsten van het terugbrengen van het ziekteverzuimpercentage, zijn de volgende gegevens gebruikt:

- Het aantal werknemers in de agrarische sectoren is 121.500 (peildatum 31 december 2005). In juli 2005 lag het aantal dienstverbanden op 254.000, dit grote verschil is te verklaren door de seizoensarbeid. Bij de berekening zijn we uitgegaan van het aantal per 31 december: 121.500.
- Het ziekteverzuimpercentage van in de agrarische sectoren (4,2 procent in 2000, in 2006 was het ziekteverzuimpercentage 2,2 procent).

- De totale loonkosten per fte (totale loonkosten gedeeld door het aantal werknemers) zijn niet bekend. We schatten deze op basis van informatie uit andere sectoren op € 37.275,-
- Het gemiddelde bruto maandloon is € 1895,-. Het gemiddelde bruto jaarloon is € 24.560,- (inclusief 8% vakantiegeld).

Kosten ziekteverzuim

Zoals hierboven is aangegeven, worden de kosten van het ziekteverzuim berekend als de betaalde, maar gemiste productiviteit. In tabel 7.1 staat de berekening van de kosten per werknemer wanneer deze een jaar verzuimt.

Tabel 7.1 Meerkosten ziekteverzuim per werknemer per jaar

| | | Meerkosten zieke werknemer |
|------------------------|--|-------------------------------|
| Totale loonkosten | | € 37.275,- |
| Indirecte kosten | 30% van € 24.560 | € 7.368,- |
| Productiviteitsverlies | 50% van € 37.250,- + 80% van € 7.368,- | € 24.519,40 |

De kosten van het ziekteverzuim per werknemer zijn gelijk aan de betaalde maar gemiste productiviteit. De kosten per zieke werknemer zijn op jaarbasis € 24.519,40.

Meerkosten ziekteverzuim Agrarische sector

De meerkosten voor Agrarische sector voor het eerste ziektejaar van langdurig zieke werknemers, worden berekend met behulp van het ziekteverzuimpercentage. Deze berekening is gemaakt met het ziekteverzuimpercentage van 2000 en het ziekteverzuimpercentage van 2006. Het verschil tussen beide zijn de financiële opbrengsten van een daling van het ziekteverzuim. Tabel 7.2 laat een overzicht zien.

Tabel 7.2 Meerkosten ziekteverzuim 2000 en 2006

| | Meerkosten ziekteverzuim 2000 | Meerkosten ziekteverzuim 2006 |
|---|----------------------------------|----------------------------------|
| Kosten per werknemer op jaarbasis | € 24.519,40 | € 24.519,40 |
| Ziekteverzuim | 5.103 | 2.673 |
| (ziekteverzuimpercentage * aantal werknemers) | (4,2% van 121.500) | (2,2% van 121.500) |
| Totale meerkosten ziekteverzuim | €125.122.490,- | € 65.540.356,- |
| (ziekteverzuim * kosten per werknemer op jaarbasis) | (5.103 * € 24.519,40) | (2.673 * € 24.519,40) |

In 2000 waren gemiddeld 5.103 werknemers ziek per jaar. Dit aantal vermenigvuldigt met de gemiddelde kosten per werknemer maakte in dat jaar de totaal meerkosten van ziekteverzuim in de agrarische sector bijna 125 miljoen euro, uitgaande van de gestelde aannames over de loonkosten. In 2006 waren gemiddeld 2.673 werknemers ziek per jaar. De totale meerkosten van ziekteverzuim in de agrarische sector in 2006 was 65,5 miljoen euro, uitgaande van de gestelde aannames over de loonkosten.

Baten terugbrengen ziekteverzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage binnen de agrarische sector is tijdens de convenantsperiode gedaald van 4,2% naar 2,2%. De opbrengsten van de vermindering van het ziekteverzuimpercentage zijn:

- Er zijn gemiddeld 2.430 minder mensen ziek per jaar in 2006 dan in 2000 (5.103 – 2.673)
- $2.430 * € 24.519,40 = € 59.582.142,-$.

De vermindering van het ziekteverzuim tijdens de convenantsperiode (48%) levert een voor deze totale periode een besparing op van 59,6 miljoen euro, uitgaande van de gestelde aannames.

7.2 Kosten arboconvenant

Voor de uitvoering van het Arboconvenant Agrarische sectoren is bij aanvang 9 miljoen euro gereserveerd. Het convenant is door drie verschillende partijen gefinancierd:

- Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (€ 3 miljoen)
- Het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (€ 3 miljoen)
- De sociale partners in de sector (€ 3 miljoen).

In totaal is ruim 6,3 miljoen uitgegeven aan de projectorganisatie en uitgevoerde activiteiten. Daarnaast is 0,5 miljoen besteed aan de voorbereiding van het convenant. In totaal is 6,8 van de 9 miljoen uitgegeven. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verdeling van de uitgaven.

Tabel 7.3 Overzicht uitgaven

| | |
|----------------|-------------|
| Ministerie SZW | 1,8 miljoen |
| Ministerie LNV | 2,3 miljoen |
| Sector | 2,2 miljoen |
| Totaal | 6,3 miljoen |

7.3 Conclusie

De in dit hoofdstuk versterkte informatie geeft inzicht in de besparing die de daling van het ziekteverzuim de afgelopen jaren heeft opgeleverd. Als de kosten en de baten in termen van besparing op het ziekteverzuim tegenover elkaar worden afgezet geeft dit een besparing van 52,8 miljoen. Wellicht ten overvloede, maar we willen hier nog een keer aangeven dat de afname van het ziekteverzuim niet direct is toe te schrijven aan de invloed van het convenant.

Bijlage 1 Doelstellingen op sectorniveau

Doelstellingen op sectorniveau

| | |
|---------------------------|---|
| Akkerbouw | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 50% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 20% van de ondernemers en werknemers persoonlijk (dat wil zeggen individueel, dan wel via groepsbijeenkomsten) voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, één van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal afgeronde reïntegratie-interventies, over het afgelopen jaar 3, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 26% van de medewerkers ondervindt hinder van zwaar tilwerk, 32% van gebukt werken en 34% van herhaalde bewegingen. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt ernaar gestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,8% in 2000 te handhaven.</p> |
| Vollegronds-groententeelt | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 50% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 20% van de ondernemers en werknemers persoonlijk (dat wil zeggen individueel, dan wel via groepsbijeenkomsten) voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegratie-interventies, over het afgelopen jaar 7, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 26% van de medewerkers ondervindt hinder van zwaar tilwerk, 32% van gebukt werken en 34% van herhaalde bewegingen. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt ernaar gestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,8% in 2000 te handhaven.</p> |

| | |
|----------------------------|---|
| <p>Mechanisch loonwerk</p> | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant een verdieping heeft plaatsgevonden van (het instrument) risico-inventarisatie, in die zin dat deze meer werkplek- en functiegericht wordt.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de loonbedrijven, een van de knelpunten uit de top-6 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 26, zal met minimaal 20% toenemen</p> <p>Werkbeleving werknemers: 43% van de medewerkers heeft hinder van langdurig zitten, 29% van trillingen en schokken. Beide percentages zullen met 20% worden teruggebracht.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 4,0% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant.</p> |
| <p>Glastuinbouw</p> | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 39, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 29% van de medewerkers heeft hinder van vaak bukken, 25% van langdurig staan en 35% van kortcyclisch werk. Doel is deze percentages met 20% te verlagen.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,9% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant.</p> |

| | |
|----------------|--|
| Dierenhouderij | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-10 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 19, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 37% heeft hinder van herhaalde bewegingen, 34% van langdurig staan, 31% van zwaar duwen en trekken en 28% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 3,2% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant, dan wel nog te verlagen.</p> |
|----------------|--|

| | |
|---------------------|---|
| Paddenstoelen-teelt | <p>Risico-inventarisatie en –evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 50% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 22, zal met 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 62% van de medewerkers ondervindt hinder van herhaalde bewegingen, van langdurig staan 59% en van zwaar duwen en trekken 56%. Doelstelling voor de looptijd van het convenant is het percentage voor herhaalde bewegingen en langdurig staan met 10% te verminderen en voor zwaar duwen en trekken met 30%.</p> <p>Ziekteverzuim: Afgesproken is dat de helft van de bedrijven aan het eind van het convenant een concreet verzuimbeleid heeft geformuleerd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het ziekteverzuimpercentage van 7,0% in 2000 te verlagen naar 5,0% aan het eind van het convenant.</p> |
|---------------------|---|

| | |
|-----------------------|--|
| Bloembollen- teelt | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 95% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 7, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 29% van de medewerkers heeft hinder van herhaalde bewegingen, 21% van gebukt werken en 20% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 2,0% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant of zo mogelijk nog te verlagen.</p> |
|-----------------------|--|

| | |
|------------|---|
| Fruitteelt | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 70% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 1, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 50% van de medewerkers heeft last van rug en ledematen. Dit percentage zal worden verlaagd naar 45% of lager.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 1,9% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant of zo mogelijk nog te verlagen.</p> |
|------------|---|

| | |
|--------------|--|
| Boomkwekerij | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 70% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, over het afgelopen jaar 11, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 50% van de medewerkers heeft last van rug en ledematen. Dit percentage zal worden verlaagd naar 45% of lager.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het gunstige ziekteverzuimpercentage van 1,9% in 2000 te handhaven aan het eind van het convenant of zo mogelijk nog te verlagen.</p> |
|--------------|--|

| | |
|----------------------------|---|
| Hoveniers/groenvoorziening | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 90% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-5 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, het afgelopen jaar 36, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 41% van de medewerkers ondervindt hinder van gebukt werken, 40% van steeds herhaalde bewegingen en 35% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het ziekteverzuimpercentage van 4,8% in de hoveniers- en groenvoorzieningsbranche in 2000 te verlagen naar het percentage van 4,2% aan het eind van het convenant.</p> |
|----------------------------|---|

| | |
|---------|---|
| Bosbouw | <p>Risico-inventarisatie en -evaluatie: Doel is dat na afloop van het convenant 90% van de RI&E-plichtige bedrijven voorzien is van een risico-inventarisatie, waarin specifieke aandacht is besteed aan fysieke en psychische belasting.</p> <p>Voorlichting: Tijdens de looptijd van het convenant krijgt 25% van de ondernemers en werknemers persoonlijk voorlichting over knelpunten en oplossingen op het terrein van fysieke en psychische belasting.</p> <p>Zwaar lichamelijk werk: Afgesproken is dat tijdens de looptijd van het convenant op eenderde van de bedrijven, een van de knelpunten uit de top-2 is aangepakt.</p> <p>Reintegratie: Het aantal geslaagde reïntegraties, het afgelopen jaar 6, zal met minimaal 20% toenemen.</p> <p>Werkbeleving werknemers: 41% van de medewerkers ondervindt hinder van gebukt werken, 40% van steeds herhaalde bewegingen en 35% van zwaar tilwerk. Deze percentages zullen met 20% worden verlaagd.</p> <p>Met deze doelstellingen wordt nagestreefd het ziekteverzuimpercentage van 6,7% in de bosbouw in 2000 te verlagen naar het percentage van 4,2% aan het eind van het convenant.</p> |
|---------|---|

Bijlage 2 Overzicht projecten Arboconvenant Agrarische sectoren

Onderstaande lijst geeft een overzicht van de verschillende onderdelen van het Arboconvenant Agrarische sectoren waaraan geld is besteed:

| Projecten | Totale kosten incl. BTW |
|--|-------------------------|
| Projectorganisatie 1) | € 1.303.381,- |
| Arbocuratieve samenwerking | € 179.690,- |
| Kwaliteitsverbetering RIE | € 113.050,- |
| Themaonderzoek buisrail | € 21.420,- |
| Communicatieplan website 2) | € 438.632,- |
| Aanvullende communicatie 2003 | € 70.236,- |
| Aanvullende communicatie 2004 | € 71.913,- |
| Aanvullende communicatie 2005 | € 60.993,- |
| Aanvullende communicatie 2006 | € 65.272,- |
| Cursus arbo- en verzuimbeleid | € 142.797,- |
| Eerder re-integreren | € 209.028,- |
| Medezeggenschap/Pers beleid | € 130.176,- |
| Bosbouw-voorlichting video | € 24.541,- |
| Bedrijfstraining loonwerk | € 126.549,- |
| Arbeidsdeskundige screening 3) | € 154.920,- |
| Werknemersvoorlichting | € 202.590,- |
| Handboek VHG fysiek en psychisch 7) | € 313.185,- |
| Preventiemedewerker, incl. uitbreiding | € 342.434,- |
| Voorlichting Jonge Agrariërs | € 89.305,- |
| Arbeid Jeugdigen (1) | € 66.373,- |
| Arbeid Jeugdigen: aanvulling (2+3) | € 14.223,- |
| Hulpmiddelen handling fust bloembollen | € 14.399,- |
| Brede benadering gezinsbedrijven | € 21.718,- |
| Arbo-expertise in 'Focus op bl bollenfust' | € 5.712,- |
| Cursusprogramma LNV/AOC's 6) | € 30.000,- |
| Innovatieve Beweegbare Vloer Melkput | € 7.714,- |
| Voortzetting cursus arbo- en verzuimbeleid | € 154.961,- |
| Stimulering arbovriendelijke hulpmiddelen | € 86.626,- |
| Wissel ervaring uit me andere collega's | € 87.727,- |
| Digitalisering rest branche-RIE's 5) | € 9.520,- |
| Arbo-oplossingenboek 6) | € 243.874,- |
| Evaluatie project Eerder re-integreren | € 50.420,- |
| Communicatie verzuimbeleid | € 35.129,- |
| Workshop taakrotatie glastuinbouw 8) | € 49.754,- |
| Eindevaluatie 9) | € 93.291,- |

| Onderzoeksprojecten WUR | | |
|---|---|-------------|
| Sorteren vruchtbomen | € | 35.100,- |
| Ergonomische snoeischaar | € | 40.003,- |
| Ergonomisch reinigen stallen | € | 30.300,- |
| Verbetering liggend werk | € | 45.100,- |
| Arbo in champignonteelt | € | 59.828,- |
| Fysieke belasting laten zakken tomatenplanten | € | 22.037,- |
| Automatisch melken | € | 80.000,- |
| Aanvulling automatisch melken | € | 35.400,- |
| Arbo in vollegrondsteelt | € | 45.000,- |
| Taakrotatie glastuinbouw | € | 80.000,- |
| Ideaal fust bloembollen 4) | € | 38.360,- |
| Vermindering blootstelling trillingen | € | 48.200,- |
| Diervriendelijke bedrijfssystemen | € | 86.400,- |
| Arbeid jeugdigen (2) | € | 62.500,- |
| Arbeid jeugdigen: aanvul juni 05/mrt06 | € | 29.020,- |
| Hulpmiddelen handling fust bloembollen (2) | € | 38.300,- |
| Vermindering blootstelling trillingen II | € | 111.800,- |
| Arbo bij fruitplukken met snarenband | € | 78.400,- |
| Nieuwe bedrijfssystemen oogst champignons | € | 80.000,- |
| Arbo-expertise in 'Focus op bl bollenfust' | € | 20.440,- |
| Vergelijking bloten voerkuilen | € | 60.100,- |
| Innovaties glasgroententeelt | € | 34.400,- |
| Roosorteeremachine fruitbomen | € | 45.276,- |
| Aanbrengen/verwijderen overkappingen, hagelnetten | € | 75.836,- |
| Blauwdruk biologische varkensbedrijven | € | 20.000,- |
| Totaal | € | 1.301.800,- |
| | € | 6.333.352,- |

ArboPlusconvenant Agrarische sectoren

“Op weg naar nieuw werk”

Eindevaluatie

Chris Hessels, projectleider

rapport uitgebracht 25 april 2007

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| 1. Vooraf | 5 |
| 2. De projectorganisatie | 7 |
| 3. De werkwijze | 9 |
| 4. De re-integratie van de doelgroep WAO | 11 |
| 5. De re-integratie van de doelgroep WAZ | 13 |
| 6. Plaatsingen en de re-integratiebedrijven | 15 |
| 7. De werkplekonderzoeken | 17 |
| 8. Re-integratie zelfstandigen ten behoeve van AVAZ | 19 |
| 9. Conclusies en aanbevelingen | 21 |
| Bijlagen | 23 |

1. Vooraf

Op 22 januari 2004 is tijdens het congres "Arboconvenanten – het betere werk" het 2^e fase arboconvenant voor de agrarische sector "Op weg naar nieuw werk" getekend.

Deze evaluatie is een terugblik op de gehele looptijd van het 2^e fase arboconvenant in de agrarische sector.

Het bestrijkt de periode van 1 april 2004 tot 1 maart 2007 en is een samenvatting van de eerdere tussenevaluaties van 2004 en 2005 met een aanvullende evaluatie van het laatste jaar.

In deze evaluatie is het deelproject "re-integratie van zelfstandigen ten behoeve van AVAZ verzekerden" als afzonderlijk onderwerp meegenomen.

Het plan van aanpak voor dit convenant opgesteld in december 2003 spreekt van een uitgelezen kans voor de agrarische sector om in de vorm van een pilot langdurige WAO-ers en WAZ-ers te re-integreren. Het bevorderen van re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten uit deze doelgroepen is dan ook de belangrijkste doelstelling van een 2^e fase convenant. Daarnaast is het inzetten van het instrument werkplekonderzoek ter bevordering van re-integratie en voorkomen van dreigende blijvende arbeidsongeschiktheid een vernieuwend element in deze pilot geweest.

Vanzelfsprekend heeft communicatie over het convenant een sleutelrol gespeeld in het leggen van contacten met bedrijven en arbeidsongeschikten.

Achtereenvolgens komen aan de orde de resultaten binnen de doelgroep WAO, de doelgroep WAZ, re-integratie van zelfstandigen (AVAZ), de inzet van het werkplekonderzoek en de communicatie.

De evaluatie eindigt met een aantal conclusies en aanbevelingen.

Voordat de beschrijving van de resultaten volgt, lijkt een nadere toelichting op de organisatie van en oorspronkelijke werkwijze binnen het convenant gewenst. Ook de noodzakelijke aanpassingen in de werkwijze tijdens de looptijd van het convenant passeren de revue.

2. De projectorganisatie

Voor de uitvoering van het convenant is een projectteam samengesteld uit vijf vanuit re-integratiebedrijf Salto gedetacheerde re-integratieconsulenten, die verantwoordelijk zijn voor de benadering van de doelgroepen. Eén van deze consulenten vervult de rol van projectcoördinator.

Naast deze groep zijn een vijftal arbo-adviseurs benaderd die vanuit Stigas werkzaam zijn voor de agrarische sector. Deze vijf adviseurs zijn voornamelijk actief op het gebied van werkplekonderzoeken. Zowel de re-integratieconsulent als de adviseur werken nauw samen met aangezochte bedrijfsartsen, brancheartsen van de arbodienst Commit werkzaam voor de agrarische sector. De artsen worden ingeschakeld bij het vaststellen van de belastbaarheid van werknemer en ondernemer d.m.v. het opstellen van een functiemogelijkheden-lijst (FML). Daarnaast hebben de communicatieadviseur en de statistisch analist van Stigas hun diensten verleend.

De projectcoördinator voert regelmatig met de groep consulenten en de groep adviseurs overleg over de afstemming en de resultaten van het project.

Daarnaast neemt de projectcoördinator deel aan het afstemmingsoverleg tussen UWV en SZW onder voorzitterschap van algemeen projectmanager Stigas. Deze is op zijn beurt spreekbuis in de BrancheBegeleidingsCommissie (BBC) waarvoor bij elke bijeenkomst een afzonderlijk overzicht van de stand van zaken is aangeleverd.

Tot slot heeft het UWV samen met projectcoördinator en –manager jaarlijks een aantal bijeenkomsten voorgezeten met de drie gecontracteerde re-integratiebedrijven (FourstaR, Alexander Calder en Salto Re-integratie) over de voortgang van de verstrekte re-integratieopdrachten.

3. De werkwijze

Bij het benaderen van de doelgroep WAO heeft het UWV oorspronkelijk het door het BedrijfsPensioenfonds voor de Landbouw (BPL) aangeleverde WAO-bestand op wenselijkheid van benaderen gescreend (uitsluiten van WAO-ers die opgenomen of terminaal of ouder dan 60 jaar zijn of een lopend re-integratietraject hebben). Na aanlevering van de WAO-bestanden informeert de re-integratieconsulent de WAO-er per brief over het project en nodigt de re-integratieconsulent de betrokkene uit om het aanmeldingsformulier in te zenden. Reageert de betrokkene met interesse dan volgt een afspraak met de re-integratieconsulent om een oriënterend gesprek aan te gaan waarin het nut en de interesse van een re-integratietraject worden verkend. Via een rapportage aan het UWV wordt een dergelijk traject voorgesteld en het UWV bepaalt uiteindelijk of een traject bij een van de drie re-integratiebedrijven (Calder, FourstaR of Salto) wordt ingekocht. De rapportages worden al dan niet met de informatie uit een tijdige re-integratievisie van het UWV opgesteld.

Reageert de betrokkene niet op de uitnodigingsbrief dan onderneemt de re-integratieconsulent een poging de WAO-er telefonisch te bereiken (indien de WAO-er niet ouder is dan 58 jaar) en probeert deze alsnog te enthousiasmeren voor een oriënterend gesprek over een mogelijk re-integratietraject.

In het 2^e jaar van het convenant zijn in bovenstaande procedure wijzigingen aangebracht in het benaderen van de doelgroep:

- het BPL-bestand is rechtstreeks benaderd door de projectgroep zonder een screening bij het UWV,
- in de uitnodigingsbrief is elke verwijzing naar UWV of SZW weggelaten
- de noodzaak van het opstellen van een re-integratievisie is losgelaten,
- het arbeidsintensieve nabellen bij geen schriftelijke respons is minder frequent ingezet
- de verzoeken om een re-integratietraject zijn vanuit de projectgroep rechtstreeks naar de re-integratiebedrijven gegaan waarna het UWV de trajecten goedkeurde.

Bij het benaderen van de doelgroep WAZ is het het UWV uit privacyoverwegingen niet toegestaan op voorhand de namen van ondernemers met een WAZ-uitkering prijs te geven. De voorkeur ging uit om rechtstreeks door de projectgroep de WAZ-ers uit te nodigen, maar gekozen is voor het aanschrijven door het UWV van deze groep met een brief van "Agro & Arbo". Pas als de aangeschreven WAZ-ers niet reageren, is het gelegitimeerd dat hun gegevens worden doorgespeeld aan de projectgroep. De re-integratieconsulenten gaan vervolgens aan de slag met nabellen en eenzelfde werkwijze wordt vervolgens gevolgd als bij de groep WAO-ers.

4. De re-integratie van de doelgroep WAO

In de eerste 2 jaren van het convenant zijn ruim 6000 WAO-ers benaderd. Door het rechtstreeks door de projectgroep aanschrijven van de WAO-ers en door de re-integratievisie te laten vervallen is in het 2^e jaar een versnelling in het benaderen van de doelgroep verkregen waardoor uiteindelijk in maart 2006 de volledige (BPL) doelgroep is bereikt. Voor de duidelijkheid: in het eerste jaar zijn ca 1600 mensen aangeschreven tegenover een kleine 4400 in het tweede jaar.

In beide jaren is de respons door het nabellen na het aanschrijven redelijk (33%), maar is de interesse voor een verdere verkenning van de re-integratiemogelijkheden relatief gering. In nog geen 5% van de gevallen is nabellen effectief gebleken en heeft deze arbeidsintensieve handeling een oriënterend gesprek opgeleverd. Voor het 2^e jaar van het convenant is het besluit genomen het nabellen niet de hoogste prioriteit te geven.

Met 200 werknemers is uiteindelijk een oriënterend gesprek gevoerd en heeft dit geleid tot 108 trajectvoorstellen aan het UWV. In totaal zijn 66 opdrachten voor een re-integratietraject aan de verschillende re-integratiebedrijven verstrekt.

Het niet doorgaan van een re-integratieopdracht heeft in de meeste gevallen te maken met een in die tijd op handen zijnde herbeoordeling, andere mening van de UWV-arbeidsdeskundige of toch te geringe motivatie van de werknemer. Het komt ook voor dat toegekende trajecten onder een ander gunningnummer zijn verstrekt of via een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) doorgang hebben gevonden.

Uit eerdere evaluaties is gebleken dat van het benaderde WAO- bestand meer dan 55% ouder is dan 50 jaar en 20% ouder is dan 60 jaar. Rond de 85% heeft een WAO-duur van langer dan 5 jaar en 60% is voor meer dan 80% valt in de WAO-klasse 80-100. Of in andere woorden: de WAO-doelgroep in de agrarische sector heeft een hoge leeftijd, zit al lang in de WAO en is voor een groot gedeelte volledig afgekeurd. Deze gegevens zijn vanzelfsprekend bepalend voor de geringe 're-integreerbaarheidsfactor' en verklaren het geringe animo en daardoor lage respons op onze uitnodigingen.

5. De re-integratie van de doelgroep WAZ

Bij deze doelgroep kon vanuit privacy-overwegingen de projectgroep niet zelf beschikken over een WAZ-bestand. Het UWV heeft in totaal 7250 WAZ-ers aangeschreven die pas konden worden gebeld door de projectgroep als zij niet reageerden. Dit heeft een respons opgeleverd van 15% van de benaderde zelfstandigen en geleid tot het voeren van 240 oriënterende gesprekken. Na deze gesprekken is door de consultants 100 keer een re-integratietraject voorgesteld aan het UWV. Het UWV heeft deze verzoeken in 61 keer gehonoreerd. Voor het niet-honoreren van de re-integratieverzoeken gelden dezelfde redenen als bij de WAO-ers.

Bij de WAZ-ers is wel sprake van een geringere respons op onze benadering, maar eenmaal aangegeven geïnteresseerd te zijn volgt vaker een gesprek.

Ondanks het ontbreken van gedetailleerde persoonsinformatie over deze groep bij de projectgroep gaat het ook hier om een redelijk 'vergijsde' groep. Volgens opgave van het UWV is 70% van deze doelgroep ouder dan 55 jaar.

Het blijkt dat binnen deze groep los van hun beperkingen de zelfstandige vaak gebruik blijft maken van zijn resterende mogelijkheden om zijn bedrijf zo veel mogelijk draaiende te houden en uiteindelijk afziet van de geboden kans op een re-integratietraject.

Aan de andere kant is met de beëindiging van het convenant (1^e en 2^e fase) elke mogelijkheid van ondersteuning bij arbeidsongeschiktheid komen te vervallen en blijft alleen de kostbare weg van de verzekeraar openstaan. Hierover meer bij de re-integratie van de zelfstandigen AVAZ. Zie ook de bijlage met een concrete hulpvraag van een zelfstandige

Voor beide doelgroepen is het aantal uitgevoerde re-integratietrajecten ver achtergebleven bij het oorspronkelijke ingeschatte aantal. Wordt in het plan van aanpak gesproken over 1500 trajecten, na de eerste tussenevaluatie is dit aantal teruggebracht naar 350. Met in totaal van 127 voor WAO en WAZ over beide jaren is het bijgestelde aantal trajecten duidelijk niet behaald. Ondanks de grote inspanningen is het animo voor deelname aan een reïntegratietraject gering gebleven.

Samenvattend zijn hiervoor in volgorde van belangrijkheid de volgende verklaringen te geven:

- De sterk afgenomen instroom en sterk toegenomen uitstroom door o.a. de herbeoordelingen tijdens de afgelopen jaren, heeft de volumes van de WAO en WAZ aanzienlijk doen afnemen en de gemiddelde leeftijd in de bestanden aanzienlijk verhoogd; in het plan van aanpak is nog uitgegaan van ca. 12.000 WAO-ers en ca. 16.000 WAZ-ers. In het convenant zijn 6.000 WAO-ers en 7.250 WAZ-ers benaderd.
- Het gevonden hebben van een andere invulling van het bestaan zonder werk;
- Het jarenlang thuiszitten, dus lang in een uitkeringssituatie zitten, en de vaak hoge leeftijd;
- Het nog steeds bestaan van serieuze, ernstige klachten en angst om nieuw werk aan te gaan;
- Het afwachten van de herbeoordelingen;
- Het ontbreken van vertrouwen in dergelijke trajecten bij de huidige arbeidsmarkt of op grond van eerdere ervaringen met een reïntegratietraject;
- Voor de WAZ-er geldt dat hij regelmatig in zijn situatie aanpassingen heeft gevonden door het inschakelen van burens en familieleden.
- Het al hebben van ander werk;

6. Plaatsingen en de re-integratiebedrijven

In totaal zijn dus 127 trajecten gestart, 66 voor WAO-ers en 61 voor WAZ-ers. Deze trajecten zijn door het UWV gegund aan de 3 geprefereerde re-integratiebedrijven: FourstaR, Alexander Calder en Salto re-integratie.

| | 2004 | 2005 | 2006 | Totaal | |
|-----|------|------|------|--------|-------------|
| | | | | | 19 Calder |
| WAO | 20 | 36 | 10 | 66 | 21 FourstaR |
| | | | | | 26 Salto |
| | | | | | 20 Calder |
| WAZ | 13 | 40 | 8 | 61 | 16 FourstaR |
| | | | | | 25 Salto |
| | 33 | 76 | 18 | 127 | |

Bij de oorspronkelijk opzet is uitgegaan van een opdrachtverdeling van 4:2:4 voor resp. Calder, FourstaR en Salto. Deze verhouding is nagestreefd maar niet gerealiseerd. De reden is gelegen in eigen voorkeuren van de re-integratiekandidaten en de uiteindelijke toewijzing door het UWV.

Op dit moment lopen nog 25 trajecten van de 127, waarvan spoedig afronding is te verwachten. Een traject kan langer dan één jaar gaan lopen als een plaatsing wordt verwacht. De resultaten zien er voorlopig als volgt uit.

| | Niet in traject | Lopend traject | Afgerond traject:geen plaatsing | Afgerond traject met plaatsing | Totaal | Plaatsingspercentage *) |
|----------|-----------------|----------------|---------------------------------|--------------------------------|--------|-------------------------|
| Calder | 10 | 12 | 12 | 5 | 39 | 17% |
| FourstaR | 16 | 9 | 9 | 3 | 37 | 14% |
| Salto | 11 | 4 | 20 | 16 | 51 | 40% |
| Totaal | 37 | 25 | 41 | 24 | 127 | 27% |

*) Plaatsingspercentage is gedefinieerd als aantal geslaagde plaatsingen afgezet tegen aantal in traject genomen kandidaten.

De 24 plaatsingen zijn onder te verdelen in 13 geplaatste WAO-ers en 14 WAZ-ers. Alle geplaatste WAZ-ers zijn voornamelijk werknemer geworden. Bij de geplaatste werknemers is 1 werknemer ondernemer geworden.

Om een idee te krijgen in welke beroep men na een re-integratietraject terecht kan uitkomen, is de volgende opsomming van de geplaatste kandidaten gemaakt:

Receptionist, verkoper, medewerker catering, postbezorger, medewerker kinderdagverblijf, productiemedewerker WSW, hovenier (werknemer en ondernemer), medewerker tuinbouw, voetreflexoloog (de ondernemer).

De dienstverbanden zijn van bepaalde of onbepaalde tijd, rechtstreeks bij de werkgever in dienst getreden of via een uitzendconstructie.

Tussen de verschillende re-integratiebedrijven bestaan aanmerkelijke verschillen in de plaatsingsresultaten. Hier kan nog verandering in komen. De veronderstelling leeft dat de nog lopende trajecten die veelal langer dan een jaar duren nog voortgezet worden omdat binnenkort een plaatsing te verwachten valt. Daardoor kan het plaatsingspercentage van Calder en FourstaR nog enigszins stijgen. De vraag is echter of het hoge plaatsingscijfer van Salto nog geëvenaard wordt. Een verklaring voor het goede resultaat bij Salto is de jarenlange ervaring met de agrarische sector en de daardoor opgebouwde branchespecifieke kennis.

Met 24 plaatsingen is de bijgestelde doelstelling van het convenant over het aantal plaatsingen verreweg niet gehaald. Oorspronkelijk in het plan van aanpak is uitgegaan van 500 plaatsingen bij 1500 trajecten. Dit komt met een aangepast aantal van 350 trajecten neer op een bijgesteld aantal van 116 plaatsingen.

Met de beoogde 500 plaatsingen is in hetzelfde plan een besparing voor onder andere SAZAS en BPL van 8 miljoen en voor het UWV 5 miljoen euro geschat. De tot nu toe gerealiseerde 24 plaatsingen betekenen verhoudingsgewijs 385.000 resp. 240.000 euro.

Opvallend is het hoge aantal kandidaten dat niet in traject wordt genomen door de re-integratiebedrijven. De redenen hiervoor zijn:

- de kandidaat bij de start van het traject/intake schrikt van het niet vrijblijvend een traject in te kunnen stappen,
- verkeerd beeld te hebben gekregen bij het oriënterend gesprek met de Stigas consulent
- de verplichtingen die het meebrengt (solliciteren)
- het uiteindelijk ontbreken van motivatie om ander werk te zoeken,
- te weinig vertrouwen hebben in zichzelf om nieuw en ander werk te vinden
- toegenomen arbeidsongeschiktheid

De tegenvallende plaatsingsresultaten zijn in eerdere evaluaties al aangegeven. Verklaringen zijn het toenemen van de arbeidsongeschiktheid, slechte arbeidsmarkt, ontevredenheid over de begeleiding, wegvloeiën van motivatie, overschrijden van de trajectduur,

Maandelijks heeft door de re-integratiebedrijven via het UWV naar de projectgroep een cijfermatige informatieoverdracht plaatsgevonden over de fase waarin een traject zich bevindt. Het ontbreekt echter aan kwalitatieve informatie rechtstreeks van de cliënt. Vragen zijn: hoe is de begeleiding in het traject, individueel of groepsgewijs, welke vorderingen worden gemaakt, wat is de inschatting van de kans op werk etc. Hoe groot zijn de inspanningen van de re-integratiebedrijven? Gesteld kan worden dat vooralsnog door de re-integratiebedrijven weinig inzichtelijk is gemaakt waarom het aantal plaatsingen achterblijft.

De overeengekomen plaatsingspercentages met de re-integratiebedrijven zijn voor de doelgroep WAO 45% en voor de WAZ 35%.

7. De werkplekonderzoeken en -adviezen

Met de werkplekonderzoeken wordt beoogd in geval van arbeidsongeschiktheid te onderzoeken of door middel van aanpassingen op de werkplek dan wel het gebruik van hulpmiddelen werkhervatting weer mogelijk gemaakt kan worden.

De arbo-adviseur is bij uitstek de deskundige als het om werkplekaanpassingen gaat, vaak door de jarenlange ervaring en gedegen kennis van de agrarische sector opgebouwd binnen Stigas. Bovendien hebben de adviseurs zichzelf dankzij de contact-arbeidsdeskundigen in dit project de routing van het verkrijgen van REA-subsidies bij het UWV eigen gemaakt om zo min mogelijk overdracht te krijgen.

Uitgangspunt bij het convenant is geweest om aan de kleine agrarische bedrijven en zelfstandigen kosteloos een werkplekonderzoek aan te bieden om de drempel zo laag mogelijk te houden. Hoe eerder een onderzoek, des te eerder een aanpassing om uitval te beperken. Dit aanbod is bekend gemaakt door een ontwikkelde brochure op grote schaal te verspreiden, informatie via de website te verspreiden en via voorlichtingsbijeenkomsten.

In de eerste 2 jaren van het convenant is gebleken dat het aantal begrote onderzoeken niet toereikend was. Voor het 3^e jaar is gekozen om dit aantal aanmerkelijk uit te breiden naar 350. Het aantal verrichte onderzoeken voor de gehele looptijd van het convenant ziet er als volgt uit.

| | | 2004 | 2005 | 2006 | Totaal |
|-------------------|----------------|------|------|------|--------|
| Werkplekonderzoek | WAO/werknemer | 40 | 73 | 163 | 276 |
| | WAZ/ondernemer | 37 | 55 | 35 | 127 |
| | | 77 | 128 | 198 | 403 |

Voor het 3^e jaar van het convenant is de doelgroepdefiniëring voor de werkplekonderzoeken aangepast. In het 1^e en 2^e jaar is de oorspronkelijke groep van WAO-ers en WAZ-ers benaderd. Voor het 3^e jaar zijn naast de nog resterende WAO-ers uitgevallen werknemers aangedragen vanuit de reguliere verzuimbegeleiding. Kwamen in het verleden naast de arbeidsgehandicapten ook dreigende arbeidsongeschikte werknemers in aanmerking voor een onderzoek, in het laatste jaar is bewust gekozen voor de reeds uitgevallen werknemers. Voorkomen van dreigende uitval valt namelijk onder de reguliere taken van de arbodienstverlening.

Hetzelfde geldt voor de groep ondernemers. Buiten een enkele resterende WAZ-er zijn nog werkende ondernemers met fysieke klachten in beeld gekomen voor een onderzoek.

Opvallend bij de resultaten is het lage aantal onderzoeken bij de ondernemers. Het blijkt dat deze doelgroep moeilijk bereikbaar is. Insteek voor het 3^e jaar was met name naar de doelgroep van ondernemers te kijken, maar het is een probleem gebleven om de uitvallende ondernemers in beeld te krijgen. In dit kader is ook de brochure over werkplekonderzoeken aangepast en herdrukt, echter niet met het gewenste resultaat. Ook de begeleiding van de AVAZ verzekerden heeft een aantal werkplekonderzoeken opgeleverd.

Een gedeeltelijke verklaring voor het geringe aantal werkplekonderzoeken bij ondernemers is het project "arbocuratieve samenwerking" die ook werkplekonderzoeken heeft gefaciliteerd.

Na het uitbrengen van het werkplekadvisie belt de arbo-adviseur na verloop van tijd de betrokken werknemer of ondernemer op over de opvolging van het advies. Dit levert het beeld op dat het voor de werknemers bijna onmogelijk wordt om nog subsidies voor werkplekaanpassingen te verkrijgen. Voor ondernemers (niet WAZ-er) is het helemaal niet meer mogelijk om voor welke subsidie dan ook in aanmerking te komen. Deze laatste groep dreigt hierdoor tussen wal en schip te geraken.

Een voorbeeld van een succesvolle werkplekaanpassing is als bijlage toegevoegd.

Een greep uit de succesvolle resultaten van werkplekonderzoeken en -adviezen:

- de ontwikkeling van een beweegbare vloer in een melkput (inmiddels een voorziening, die ook via de FARBO-regeling gesubsidieerd wordt);

- het realiseren van aanpassingen, zoals stuurbevestiging en hydraulische koppeling op een trekker voor een boomteler met nek- en beenklachten en het verkrijgen van de REA-subsidies;
- het verkrijgen van een wheelmate voor een akkerbouwer met verminderd energieniveau met behulp van een REA-subsidie;
- aanpassingen voor een agrarisch medewerker met hand- en vingerklachten door een spuitlans en een buikriem voor het trekken van de slang te regelen;
- het laten werken met een sta/zitsteun voor een medewerker in de trostomaten met arm/schouderklachten;
- het via REA gesubsidieerd krijgen van een mestschuif voor een melkveehouder;
- het arrangeren van fitnessstrainingen voor medewerkers die veelvuldig zittend werk verrichten en weinig fysieke conditie hebben, waardoor uitval wordt voorkomen;
- vele voorstellen over de werkplekinrichtingen, werktijden en taakrotatie.

Door middel van dit project ligt er inmiddels een aanzienlijk aantal dossiers met veel informatie over de inzet en het resultaat van het werkplekonderzoek. Het voornemen bestaat om alle beschikbare gegevens te laten inventariseren door bijv. een stagiaire. Zo moeten alle uitgebrachte adviezen over werkplekaanpassingen gecategoriseerd worden, waardoor de adviezen toegankelijker worden en meer toepasbaar bij vergelijkbare klachten. Een plan hiervoor wordt verder uitgewerkt. Hiermee wordt een kennisbank opgebouwd voor alle professionals in het arboproces, dat de effectiviteit ten goede zal komen.

De effectiviteit van het werkplekonderzoek waardoor mensen aan de slag blijven is ruimschoots aangetoond. Het werkplekonderzoek is inmiddels structureel opgenomen in de verzuimbegeleiding en er volgt een voorstel voor alle professionals volgens welke criteria een werkplekonderzoek ingezet kan worden. Het inzetten van een werkplekonderzoek zal ondergebracht worden bij de verzuimdesk, die het eerste contact met de werkgever/werknemer bij een ziekmelding leggen.

8. Re-integratie zelfstandigen ten behoeve van AVAZ

De AVAZ-regeling (Arbeidsongeschiktheidsverzekering agrarische zelfstandigen) heeft het karakter van een overbruggingsregeling: een tijdelijke inkomensvoorziening gecombineerd met preventie en re-integratie. AVAZ heeft geen winsttoegmerk en is ontstaan na het vervallen van de WAZ op 1 juli 2004.

In het kader van de preventieve aanpak zijn in mei 2005 alle verzekerden aangeschreven en is hen het aanbod gedaan van (voor zover nog noodzakelijk) een risico-inventarisatie. Een risico-inventarisatie is de eerste stap naar veiliger en gezonder werken. Het helpt een beeld te krijgen van de gezondheids- en veiligheidsrisico's op het bedrijf van de zelfstandige. Ook is als preventieve interventie het werkplekonderzoek regelmatig ingezet. De risico-inventarisatie en het werkplekonderzoek voorkomen echter niet dat toch zelfstandigen door arbeidsongeschiktheid uitvallen.

In de looptijd van de AVAZ verzekering hebben zich in totaal 14 zelfstandigen ziek gemeld. Vanuit de kleine groep van circa 300 verzekerden zijn in het begin weinig ziekmeldingen voortgekomen. Opvallend is het hoge aantal ziekmeldingen van 7 in het laatste halfjaar. Vanaf het moment van ziekmelding start de begeleiding. Voor een uitvoerige beschrijving van het werkproces wordt verwezen naar de bijlage. In de intake wordt bepaald welke vorm van begeleiding gewenst is. In 6 gevallen is een werkplekonderzoek uitgevoerd. In één geval heeft een herstelmelding plaatsgevonden en in alle lopende gevallen is door de arts het arbeidsgeschiktheidpercentage bepaald en zijn voor verdere re-integratie de resterende functiemogelijkheden vastgelegd.

In één geval heeft de arbeidsongeschiktheid geleid tot bedrijfsbeëindiging en is een re-integratietraject gestart dat nu nog loopt. In dit geval is ook counseling ingezet voor het verwerken van de bedrijfsbeëindiging. Het hulpaanbod vanuit het project Kans was hiervoor niet toereikend.

Vanaf 1 maart 2007, bij de beëindiging van het convenant, is de verdere begeleiding en coördinatie ondergebracht bij de arbeidsdeskundig adviseur van de Verzuimdesk totdat definitieve besluitvorming rond de toekomstige invulling van AVAZ is afgerond.

9. Conclusies en aanbevelingen

- A. De doelstelling om de doelgroepen van WAO-ers en WAZ-ers volledig te benaderen is in het begin van het 3^e jaar van convenant bereikt. Het 3^e jaar heeft in het teken gestaan van het afronden van re-integratietrajecten. De nadruk in het laatste jaar heeft gelegen op het initiëren van werkplekonderzoeken.
- B. De oorspronkelijke doelstelling van het aantal plaatsingen van 500, later aangepast naar 116 is met 24 plaatsingen in het geheel niet bereikt. De conclusie uit het vorige jaar dat de re-integratiedoelstellingen en de daarmee beoogde plaatsingen niet zijn behaald blijft overeind. Het aantal plaatsingen blijft aan de te lage kant. Zoals eerder vermeld: "Afgezet tegen de kosten zijn de materiele resultaten te laag. Echter er zijn ook niet direct meetbare resultaten geboekt. Hierbij valt te denken aan de imagoverbetering van de sector door alle getoonde inspanningen, de uitnodigende handreiking naar alle arbeidsongeschikten uit de sector, de vele gevoerde gesprekken met een begeleidend karakter en de nog volgende beleidsvoorstellen van de komende analyses van de werkplekonderzoeken."

Het animo onder de WAZ-ers en WAO-ers voor een re-integratietraject is te gering gebleken. Ondanks de grote inspanningen vanuit de projectgroep om de doelgroepen voor nieuw werk enthousiast te krijgen is erg terughoudend gereageerd.

Het was wenselijker geweest om de meeste aandacht te besteden aan de meest kansrijke groep onder de WAO-ers en WAZ-ers: de jongere leeftijdscategorieën met de kortste uitkeringsduur. In deze pilot had vooraf een differentiatie binnen de doelgroepen moeten plaatsvinden.

- C. De resultaten van alle werkplekonderzoeken leveren een grote hoeveelheid informatie op die nog verwerkt moet worden. Het doel is een kennisbank te maken waar adviseurs op een snelle wijze de geschikte adviezen voor bepaalde klachten kunnen weghalen. Bovendien kan deze informatie ook gebruikt worden voor de arbocatalogus.
- D. De werkplekonderzoeken hebben een groot aantal praktische adviezen naar werknemers en ondernemers opgeleverd om de belastbaarheid in het werk te verminderen. Ook hebben de onderzoeken voorstellen opgeleverd om via subsidies van het UWV ingrijpende veranderingen in de werksituatie aan te brengen. Het is spijtig te moeten constateren dat het steeds moeizamer en willekeuriger bij het UWV verloopt om dergelijke subsidieverzoeken gehonoreerd te zien.
- E. Het bereiken van de doelgroep ondernemers is slechts ten dele geslaagd. Nadat de doelgroep WAZ volledig benaderd was, zijn ondernemers nog maar moeizaam in beeld gebleven. Aansluiting bij het project "Arbocuratieve samenwerking" heeft geen andere resultaten opgeleverd omdat men in dit project met hetzelfde probleem kampt. Een eerste verkenning binnen het project Kans laat hetzelfde zien. Slechts op een minimale wijze bestaan via de AVAZ verzekering rechtstreekse contacten met ondernemers.

Bijlagen

Evaluatie “Op weg naar nieuw werk” 2^o fase arboconvenant agrarisch

1 April 2004 tot 1 Maart 2007

Hulpvraag zelfstandige:

Geachte heer,

Graag wil ik u een volgende vraag voorleggen.

Sinds enige tijd is het landelijke project Kans van start gegaan. Het is een project vanuit het ministerie van LNV om boeren en tuinders een kans te geven om over de toekomst na te denken en daarbij hulp in te kunnen schakelen. Zie ook: www.kansvoorboertuinder.nl. Ook Stigas/Colland is hierbij betrokken. In de lijst op de website waar mensen en instanties genoemd staan waar mensen contact mee op kunnen nemen voor een gratis gesprek, staat echter niemand van Stigas genoemd.

Nu heb ik in mijn werk op dit moment o.a. te maken met een agrariër in Brabant die overspannen is geraakt, maar weer redelijk aan het opknappen is. Daarnaast heeft hij ook al lange tijd last van een versleten heup. Hij is er echter nog niet aan toe om zich te laten opereren. Man is begin vijftig, gehuwd en heeft twee kinderen die studeren. Kinderen willen het melkveebedrijf later niet overnemen.

In het laatste gesprek kwam de vraag aan de orde of er in het bedrijf aanpassingen te realiseren zijn om zijn heup bij de werkzaamheden zoveel mogelijk te ontlasten?

Zijn er voor dergelijke aanpassingen ook subsidiemogelijkheden? Kan deze man contact met u opnemen voor een gratis gesprek vanuit het project Kans?

In afwachting van uw reactie,

Met vriendelijke groet,

Naam XC

Functie Sociaal Pastoraal Werk



Rapportage advies werkplekonderzoek

Datum rapportage 4 juli 2005

Adviesorganisatie Stigas
Adres Helftheuvelpassage 12 5224 AP Den Bosch
Adviseur arbeidsomstandigh
Telefoonnummer
Faxnummer
e – mailadres

Naam cliënt
Geboortedatum
Adres
Telefoonnummer
Sofi-nummer
Functie zelfstandig ondernemer, boomkweker
Opdrachtgever Stigas

Vraagstelling

Werkplekonderzoek en advies gericht op:

- Vermijden van te hoge energetische belasting; vanwege de hartklachten.

Heeft in 2000 een grote hartoperatie gehad en vanaf eind 2000 een WAO uitkering van 15-25%.

Er zijn op eigen gelegenheid aanpassingen gedaan in het bedrijf. Er zijn mogelijk zaken die niet zijn herkend of opgevallen en betrokkene staat open voor advies.

Activiteiten

Op 7 juni 2005 bedrijfsbezoek

Gegevens

Bedrijfsgegevens en functiebelasting

Het bedrijf heeft een oppervlak van 1,5 ha met de teelt van vooral Buxus. Een 0,5 ha ligt circa een halve kilometer verderop.

De meest voorkomende werkzaamheden zijn schoffelen, snoeien, rooien en transport. Andere minder voorkomend werkzaamheden zijn: planten, oppotten, beregenen, gewasbescherming
De teelt van de buxus gebeurt in de volle grond. Er zijn nog enkele andere (kleine aantallen) teelten van grassen en bamboe in potten.

De levering gaat het hele jaar door aan de veilig in Aalsmeer. Hij rijdt 2-3 keer per week met de eigen vrachtauto naar Aalsmeer.

Er zijn een aantal werkzaamheden, die extra energie vergen en voor betrokkene problemen opleveren. Dat zijn het schoffelen, snoeien en rooien.

Voor de grondbewerking is er een tractor met spitmachine. Aan de tractor kan ook een hefmast worden geplaatst voor het transport van 'n pallet. Voor spuiten van de gewasbeschermingsmiddelen is er een motorspuit.

Het schoffelen wordt het gehele jaar door uitgevoerd en sterk beïnvloed door droge en natte periodes. Als de grond nat is, moet er vaker worden geschoffeld.

Het snoeien gebeurt in de periodes januari - februari en juni - juli. Rooiwerk wordt wekelijks het gehele jaar door gedaan. Op een dag kan hij ongeveer 150 buxus boompjes rooien.

Cliëntgegevens:

Was 10 jaar werkzaam in het hovenierswerk en 10 jaar in het gevangeniswezen. De laatste 10 jaar in de boomteelt, waarvan sinds drie jaar een eigen bedrijf.

Visie ondernemer

Is bang dat hij moet stoppen als het werk te zwaar wordt. Dat zou ook betekenen dat zijn bedrijf moet worden verkocht. Heeft weer een slechte periode achter de rug. Na hartonderzoeken en nieuwe medicijnen gaat het nu weer.

Verwacht weer een medisch onderzoek voor de WAO, waarbij hij de indruk heeft dat hij meer arbeidsongeschikt is dan 2 jaar geleden.

Is graag innovatief bezig en zoekt naar oplossingen om het werk lichter te maken. Investeren in machines kan hij op dit moment niet doen.

Het bedrijf is een drietal jaren geleden begonnen en het duurt in de boomteelt enige jaren om opbrengst te hebben van het bedrijf vanwege de lange groeitijd van het gewas.

Beschouwing

Het werk bestaat voor een gedeelte uit werk met een hogere energetische belasting. Gezien zijn beperkingen geeft dat problemen. Zeker als zijn conditie af en toe wat minder is. Voor de continuïteit van zijn bedrijf zou hij een schoffelmachientje, snoeimachine en accukruiwagen moeten hebben om het werk te kunnen blijven verrichten.

Een investering die gezien de kleine schaal van zijn bedrijf niet snel is terug verdiend.

Bovendien is hij nog maar pas gestart waardoor het rendement nog moet beginnen.

Een lichamelijke gezonde ondernemer zou het schoffel-, snoei-, en rooiwerk goed kunnen uitvoeren. Voor de heer de Wildt dreigt, als zijn conditie af en toe wat minder is, er een stagnatie in uitvoering van de teelt en de verkoop van de buxusboompjes.

Conclusie en advies

Het werk is in kaart gebracht en er zijn mogelijkheden om aanpassingen te doen en om zo te bereiken dat hij zijn bedrijf kan blijven continueren.

Het werk bestaat voornamelijk (50%) uit wat energetisch zwaarder dat gezien zijn beperking problemen oplevert. Daarom ik de volgende aanpassingen aan te schaffen:

- Een schoffelmachientje ter vervanging van het handmatig schoffelen.
- Een snoeimachine voor de buxus in plaats van handmatig snoeien
- Een accukruiwagen om het transport van de buxusboompjes van en naar het land lichter te maken.

Opgebeld 14-08-2006

Heeft van Het UWV een vergoeding van 4000 euro (30%) gekregen voor de snoeimachine. De schoffelmachine werd niet vergoed en heeft hij zelf aangeschaft.

Het werk gaat nu goed. Hij hoeft niet meer de bukken.

Proces AVAZ begeleiding

Fase 1. Ziekmelding bij SAZAS uiterlijk in de 7^{de} week.

De ziekmelding komt bij SAZAS binnen en het formulier wordt gescand gemaild naar Stigas centraal naar Marc Nelissen. Hier vindt invoer van de ziekmelding plaats in het registratiesysteem. Als eerste arbeidsongeschiktheidsdag geldt de dag waarop de verzekerde zich onder behandeling van een bevoegd arts heeft gesteld.

Het bewuste ziekmeldingsformulier gaat door naar de STIGAS-reïntegratieconsulent. Bij toedeling van de ziekmeldingen wordt de bestaande postcode-indeling bij het 2^e fase arboconvenant gehanteerd.

Voor de herstelmelding geldt mutatis mutandis dezelfde procesgang, zodat de reïntegratieconsulent permanent op de hoogte is van de actuele stand van zaken.

Fase 2. Eerste gesprek met reïntegratieconsulent binnen 4 weken na ziekmelding.

Binnen een termijn van maximaal 4 weken na de ziekmeldingdag (en niet de 1e ziektedag, dus in maximaal de 11^e week na de 1^e ziektedag) vindt een gesprek met de reïntegratieconsulent plaats op een Commit of Saltokantoor. Bewaking van termijnen en verzorgen van uitnodigingen regelt de reïntegratieconsulent zelf i.v.m. eigen planning. Deze mogelijkheid doet zich voor zolang nog geen sprake is van grote aantallen. Controle op termijnen via bewakingsstelsel centraal.

Reïntegratieconsulent bepaalt de noodzaak van inschakeling van bedrijfsarts (gebruikmakend van beslisschema van de consulent WHP) en/of arbeidsdeskundige. Reïntegratieconsulent stelt een plan van aanpak op en verzendt dit plan naar de klant. Daarnaast vindt terugkoppeling naar AVAZ plaats via een standaardrapportage. Alle rapportages, meldingen en plannen van aanpak gaan in afschrift naar De Meern voor de centrale dossiervorming.

Inzet van noodzakelijke providers door reïntegratieconsulent als casemanager gaat via bestaand regulier proces via het interventiecentrum naar Stigas. Facturering van providers verloopt ook via het Interventiecentrum naar Stigas.

Afzonderlijk zullen de interventies geregistreerd worden (oormerken) om begroting te kunnen volgen.

Fase 3. 6- wekelijkse evaluatie

Aan de hand van eigen bewakingsstelsel weet de reïntegratieconsulent wie nog ziek is en bij wie 6 weken na laatste contact geïnformeerd moet worden over de actuele situatie. Bij voorkeur door de arbeidsongeschikte verzekerde uit te nodigen voor een gesprek. Persoonlijk of telefonisch contact is afhankelijk van aard en ontwikkeling van de arbeidsongeschiktheid of de inzet van een interventie.

Reïntegratieconsulent onderhoudt om de 6 weken contact met betrokkene en maakt iedere keer kort verslag van de bevindingen in de voortgangsrapportage en stuurt afschrift naar Stigas centraal, die vervolgens afschrift stuurt naar AVAZ.

Fase 4. Inschakeling van arbeidsdeskundige na week 29

Na de derde 6-wekelijkse evaluatie stemt de reïntegratieconsulent af met de arbeidsdeskundige. Doel is na te gaan of er mogelijkheden onbenut zijn gebleven voor reïntegratie.

Fase 5. Beoordeling AO-percentages bij 40e week

De reïntegratieconsulent regelt in de 35^e (of bij 2 jaar de 85^e week) week na de eerste ziekmeldingdag uiterlijk voor de 40^e (of 90^e) week een afspraak met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid in termen van de verzekering en rapporteert (niet-medisch) aan de reïntegratieconsulent over de verwachtingen over de arbeidsongeschiktheid en de mate van arbeidsongeschiktheid in een percentage uitgedrukt. De uitspraken van de arts worden door de reïntegratieconsulent verwerkt in de voortgangsrapportage, doorgestuurd naar Stigas centraal en vervolgens door naar AVAZ.

Bij tussentijdse wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid dient ook de bedrijfsarts ingeschakeld te worden voor de aanpassing van het arbeidsongeschiktheidpercentage. Ook deze inschakeling van de bedrijfsarts verloopt via de reïntegratieconsulent als casemanager.

Fase 6. Evaluaties 2^e, 3^e en 4^e ziektejaar (afhankelijk van de eigen risico periode)

Bewaking van de afgesproken termijnen en doorzenden van de voortschrijdende rapportages door de reïntegratieconsulenten via Stigas centraal naar AVAZ.

Bewaken en verzenden door de reïntegratieconsulenten van de Eigen Verklaringen twee maal per jaar in de periode van de overbruggingsuitkeringen. Verzending van de Eigen Verklaring vindt voor de eerste maal plaats na 6 maanden uitkering.

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-75M199
Verkoopinformatie
We Print Together (WPT)
Diepenhorstlaan 24
2288 EW Rijswijk
Telefoon 070 - 319 69 80
Telefax 070 - 319 69 84

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

ISBN-nummer: 978-90-77894-93-4