

ARBO

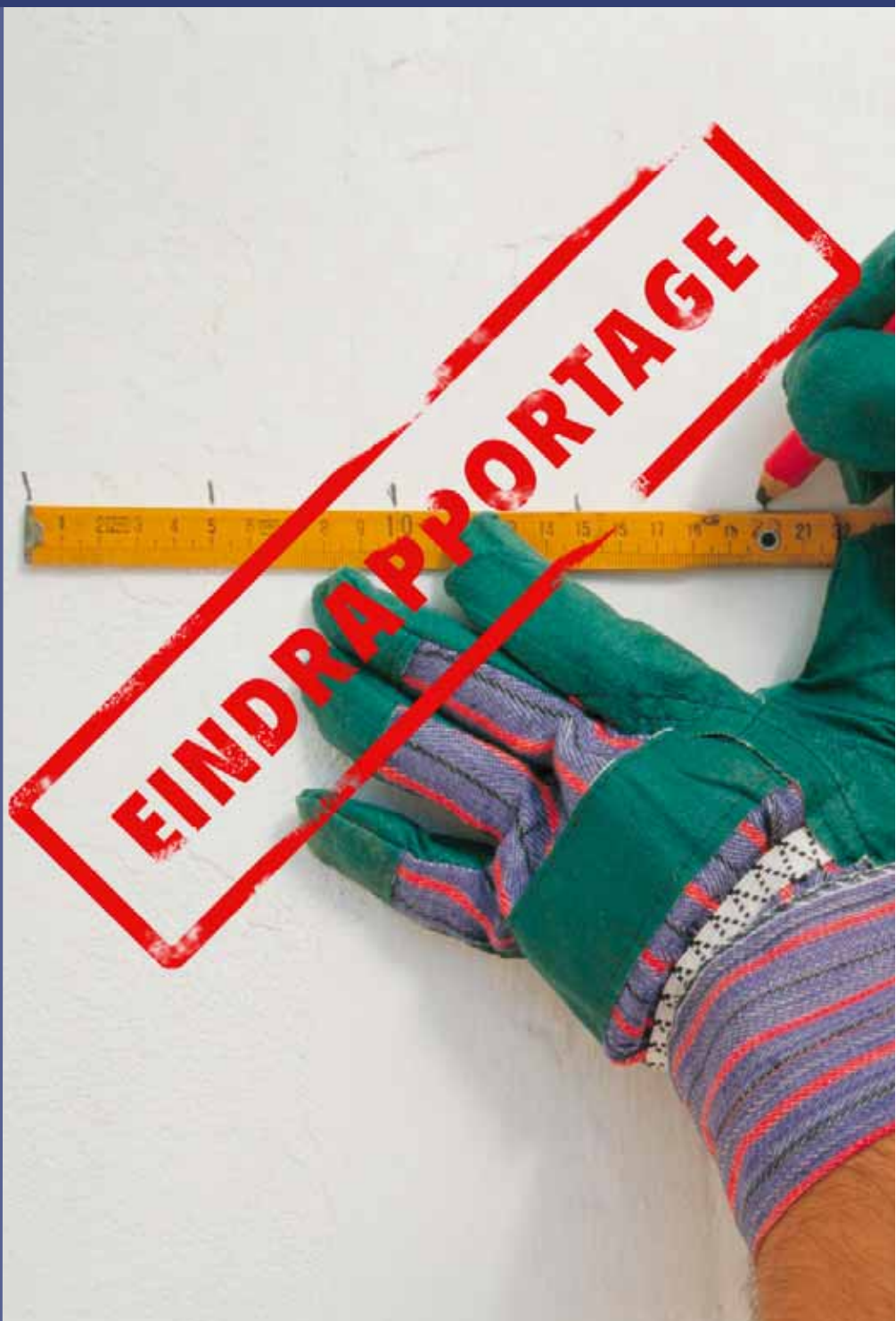
Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden

Evaluatie van het beleidsprogramma Arboconvenanten

Nieuwe Stijl 1999-2007

CONVENANT

Eindrapport van de Tripatiëke
Werkgroep Arboconvenanten



Convenanten: maatwerk in Arbeidsomstandigheden

Evaluatie van het beleidsprogramma
Arboconvenanten Nieuwe Stijl 1999-2007

Eindrapport van de Tripartiete Werkgroep
Arboconvenanten

Uitgave in de arboconvenantenreeks
Den Haag, oktober 2007

Voorwoord

Twee gebeurtenissen in 1998 brachten sociale partners ertoe om gezamenlijk met de overheid extra te investeren in arbeidsomstandigheden: de inwerkingtreding van de herziene Arbowet en publicatie van de resultaten van de eerste Arbobalans. Het toenmalige Kabinet en de Stichting van de Arbeid ondertekenden op 3 december 1998 een Gemeenschappelijke Verklaring 'Convenanten: maatwerk in arbeidsomstandigheden'. Kort daarna, begin 1999 startte het beleidsprogramma 'Arboconvenanten nieuwe stijl' met het doel sociale partners te stimuleren om in sectoren arbobeleid 'op maat' te ontwikkelen. Het programma beoogde daarbij de arbeidsomstandigheden, het arbobeleid, de arbo-infrastructuur en het draagvlak op bedrijfstakniveau op een hoger plan te brengen.

Bij het ontwikkelen en invoeren van de arboconvenanten was de basisveronderstelling dat een convenant, in aanvulling op wet- en regelgeving een effectief instrument zou zijn voor het bereiken van concrete doelen: verbetering van arbeidsomstandigheden en mede daardoor vermindering van het volume van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De implementatie van convenanten zou een keten van reacties bewerkstelligen, waardoor de afspraken op sectorniveau in de bedrijven "landen op de werkvloer" en daar hun effect zouden sorteren. Dit zou leiden tot een beter resultaat dan alleen reguliere, centrale wet- en regelgeving en handhaving.

Gebleken is dat in veel meer sectoren arboconvenanten zijn afgesloten dan vooraf verwacht. Dit wordt verklaard uit een combinatie van factoren: werkgevers en werknemers kregen als gevolg van nieuwe wet en regelgeving meer verantwoordelijkheid voor arbo- en verzuimbeleid, alle partijen konden prioritaire arbo-onderwerpen in het convenant brengen, de differentiatie in handhaving door de Arbeidsinspectie en de ruime subsidiemogelijkheden. Hoewel niet alle vooraf gestelde doelen zijn gerealiseerd, zijn als belangrijke opbrengsten te noemen de toegenomen bereidheid in sectoren om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de kennis over effectieve instrumenten, de versterking van de arbo-infrastructuur en de extra impuls voor vermindering van het ziekteverzuim. Convenanten hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van het zelfregulerend vermogen van de sectoren en daarmee aan de borging van het arbobeleid op de lange termijn op bedrijfstakniveau. Kortom, uit deze evaluatie komt naar voren dat in sectoren die een convenant hebben afgesloten een vruchtbare bodem is ontstaan voor het oppakken en invullen van de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers om door middel van maatwerk het arbobeleid binnen ondernemingen vorm te geven.

Het Arboconvenantenprogramma had een looptijd van acht jaar en is per 1 juli 2007 afgesloten. Vertegenwoordigers van overheid, werknemers en werkgevers, verenigd in de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten begeleidde op centraal niveau de uitvoering van het beleidsprogramma. De Werkgroep constateert dat met het maatwerk van de afgelopen acht jaar de arbeidsomstandigheden in veel convenantsectoren zijn verbeterd, waardoor werknemers gezonder en veiliger kunnen werken. Dit ondanks principiële verschillen van inzicht tussen sociale partners over de mogelijkheden van zelfregulering van arbeidsomstandigheden. Deze verschillen hebben intensieve samenwerking tussen sociale partners en overheid in convenantsectoren niet in de weg gestaan. Er is gezamenlijk

arbobeleid op maat ontwikkeld en geïmplementeerd, en nieuwe werkwijzen zijn succesvol vorm gegeven.

Het succes van het Arboconvenantenprogramma is te danken aan alle vertegenwoordigers van sociale partners, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, onderzoekers en uitvoerenden in de bedrijfstakken, die zich daar de afgelopen jaren intensief mee hebben beziggehouden.

Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten

Den Haag, september 2007

De Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten was samengesteld uit vertegenwoordigers van de volgende organisaties:

- VNO-NCW
- MKB-Nederland
- LTO-Nederland
- VNG
- FNV
- CNV Vakcentrale
- Vakcentrale MHP
- Ministerie van SZW

Inhoud

Voorwoord	3
1. Programma Arboconvenanten Nieuwe Stijl	7
2. Resultaten op sectorniveau	11
3. Ziekteverzuim: extra daling in convenantsectoren	13
4. Arbeidsrisico's: ontwikkeling in de gewenste richting	15
5. Doorwerking van afspraken naar de werkvloer	17
6. De opbrengsten veiliggesteld	21
7. De betekenis van een convenant voor een sector	23
8. Naar een verdere verbetering van arbo- en verzuimbeleid	25
Bijlage 1 Referenties	29
Bijlage 2 Overzicht evaluatieonderzoeken	31
Bijlage 3 Financiële verantwoording	33

1. Programma Arboconvenanten Nieuwe Stijl

In 2007 loopt het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl af. Sinds de start in 1999 hebben werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid op sectorniveau intensief samengewerkt om de belangrijkste arbeidsrisico's, het ziekteverzuim en de WAO-instroom te verminderen. In acht jaar zijn er 67 convenanten gesloten en uitgevoerd in 55 sectoren die gezamenlijk 52% van de werkzame beroepsbevolking vertegenwoordigen.

De convenanten markeerden een omslagpunt in het beleid rondom arbeidsomstandigheden. Want in plaats van gedetailleerde regelgeving boden de convenanten ruimte aan sociale partners om op sectorniveau arbobeleid 'op maat' te ontwikkelen. De convenantmethode vloeide voort uit de in 1998 vernieuwde Arbowet, waarin de nadruk ligt op meer eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbo- en verzuimbeleid.

Deze beleidslijn is in latere wijzigingen van de wetgeving rond arbo- en verzuimbeleid doorgezet. De nieuwe Arbowet, sinds januari 2007 van kracht, is hiervan onder andere het resultaat. De arboconvenanten bouwden ook voort op het Najaarsoverleg 1998. Hier bereikten overheid en sociale partners overeenstemming over een gezamenlijke aanbeveling ter ondersteuning van de arboconvenanten nieuwe stijl.

De convenanten zetten een beleidsintensivering in gang, gericht op sectoren waar grote aantallen werknemers worden blootgesteld aan arborisico's. Het belangrijkste uitgangspunt was de veronderstelling dat arbobeleid effectiever is als het dichter bij branches, bedrijven en werkvloer wordt gemaakt en uitgevoerd. Overigens was het beleidsprogramma Arboconvenanten niet bedoeld als een tijdelijke intensivering van het arbobeleid, maar beoogde het nadrukkelijk iets te bereiken op de langere termijn: het arbobeleid op bedrijfstakniveau op een hoger plan brengen.¹

Arboconvenanten als beleidsinstrument

Het beleidsprogramma Arboconvenanten was zowel inhoudelijk als bestuurskundig vernieuwend. Het programma vormde een nieuwe, grootschalige impuls voor het Nederlandse arbobeleid. In bestuurskundig opzicht is de convenantmethode een nieuw type beleidsinstrument, waarin niet de centrale wet- en regelgeving, maar juist decentrale ontwikkeling en uitvoering centraal staan. Ofwel, een vorm van overheidsbestuur die eerder bottom-up dan top-down is georiënteerd. Ook op andere beleidsterreinen kwam deze nieuwe stijl tot uiting. Zo sloot het ministerie van VROM eind jaren '90 milieuconvenanten met grote bedrijven uit de chemiesector.

Overheid, werkgevers en werknemers hadden al vóór 1999 in bepaalde bedrijfstakken convenanten over arbeidsomstandigheden gesloten, maar die hadden meer het karakter van een intentieverklaring. Kenmerkend voor de convenanten nieuwe stijl zijn de doelstellingen: die zijn concreet, kwantitatief en in tijd begrensd. Ook zijn er richtlijnen voor de inhoud van de convenanten opgesteld. Zo dienen ze betrekking te hebben op arbeidsrisico's waaraan een groot deel van de beroepsbevolking wordt blootgesteld en die veel impact hebben op de gezondheid (denk aan gezondheidsschade, gebruik van medische zorg, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid). Bovendien moeten deze risico's 'weerberstig' zijn, dat wil zeggen lastig te normeren of te handhaven. Bij aanvang

van het programma werden zeven van deze prioritaire risico's benoemd: tillen, RSI, werkdruk, schadelijk geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts.¹

Wegens succes verlengd

Het beleidsprogramma Arboconvenanten bestond uit twee fasen. De eerste liep van 1999 – 2002, de tweede van 2003 – 2007. Convenanten konden zowel met bedrijfstakken met een hoog risico worden gesloten (hiervoor selecteerde het Ministerie van SZW vooraf 29 bedrijfstakken), als met zogenoemde zelfmelders (bedrijfstakken die op eigen initiatief plannen met voldoende ambitie ontwikkelden op één van de prioritaire arbeidsrisico's). Het aantal potentiële convenanten werd bij de voorbereiding van het programma geschat op maximaal veertig. In sommige van de 29 hoogrisicobedrijfstakken worden namelijk meerdere cao's afgesloten en waren dus ook mogelijkheden voor meer dan één convenant. Het Ministerie van SZW streefde naar minimaal twintig convenanten in de periode 1999 – 2002, de helft van het maximale aantal. Uiteindelijk werden het er veel meer, namelijk vijftig.

Uit onderzoek blijkt dat verschillende factoren deze grote toeloop kunnen verklaren. Veel branches erkenden de urgentie van de geprioriteerde arborisico's. Ook de financiële bijdrage van de overheid en de voorkeur van sociale partners voor zelfregulering waren van belang. Doorslaggevend voor een aantal partijen was de ingrijpende wijziging van de sociale verzekeringswetgeving, die in dezelfde periode plaatsvond. Branches en bedrijven gingen zelf de verantwoordelijkheid voor en de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid dragen. Dat maakte veilig en gezond werken voor bedrijven én werknemers tot een belangrijk thema. Ook de verhoogde inspectiedruk van de Arbeidsinspectie was voor diverse sectoren een belangrijk motief voor het aangaan van een convenant.^{1,2}

Wegens het grote succes werd de convenantmethode verlengd tot medio 2007. In de eerste fase lag de nadruk op preventie, door verbetering van arbeidsomstandigheden. In de tweede fase kwam daar aandacht voor het verzuim- en re-integratiebeleid bij. In tweedefaseconvenanten moesten de onderwerpen 'verzuimbegeleiding' en/of 're-integratie' altijd voorkomen. Uiteraard was het daarnaast nog steeds mogelijk afspraken te maken over de reductie van arbeidsrisico's. Dat gebeurt in vrijwel alle tweedefaseconvenanten. De nadruk op verzuimbegeleiding en re-integratie heeft dus niet geleid tot minder aandacht voor arbeidsrisico's. Ook komen in deze fase enkele nieuwe convenantthema's naar voren, zoals pesten en arbeidsconflicten.

De tweede fase bood tevens de mogelijkheid om pilots te houden voor de ontwikkeling en toepassing van nieuwe werkwijzen voor re-integratie in het tweede spoor (bij een nieuwe werkgever) en voor re-integratie van arbeidsongeschikten met een WAO-uitkering.

Voor het afsluiten van een tweedefaseconvenant golden criteria als WAO-instroom en omvang van de sector. Uiteindelijk zijn negentien tweedefaseconvenanten gesloten, waarvan elf een vervolg waren op een eerstefaseconvenant (aangeduid met de naam 'arboplusconvenant').

Enkele feiten op een rij¹

Looptijd

In totaal zijn 69 convenanten afgesloten en uitgevoerd. Dertig convenanten zijn gestart in de jaren 2001 en 2002. De gemiddelde reële looptijd van een convenant (3,6 jaar) is langer dan de gemiddelde geplande looptijd (3,2 jaar). De kortste looptijd is 2,2 jaar; de langste 5,8 jaar. De gemiddelde looptijd van de convenanten in de tweede fase is korter (2,7 jaar) dan de gemiddelde looptijd in de eerste fase (3,9 jaar).

Onderwerpen

Het onderwerp 'vroegtijdige re-integratie/ziekteverzuim' komt het meest voor: in 53 convenanten is dit aan de orde. Andere onderwerpen die veel voorkomen zijn werkdruk/psychosociale belasting (41 convenanten), fysieke belasting/tillen (37), WAO-instroom/uitstroom (29), RSI (16), agressie en sociale veiligheid (14) en schadelijk geluid (11). Overige onderwerpen komen in minder dan tien convenanten voor.

Bereik

Het totaal aantal werknemers in branches met een arboconvenant is ongeveer 3,5 miljoen, ofwel 52% van de Nederlandse werknemers.

Kosten

De kosten van de uitvoering van convenanten zijn gedeeld tussen het Ministerie van SZW en de sociale partners. Het uitgangspunt was dat de bijdrage van het ministerie maximaal 50% bedroeg. In totaal is er circa € 251 miljoen mee gemoeid. Volgens de begrotingen van de afzonderlijke convenanten zouden de sociale partners/branches 70% financieren en het Ministerie van SZW 30%. Bij 41 convenanten is de begroting gebaseerd op een gelijke bijdrage van de branche en het Ministerie van SZW. Bij 26 convenanten is de begrote bijdrage van de sector hoger dan 50%.

Convenant in uitvoering: stappen in het proces

De totstandkoming van een arboconvenant verliep doorgaans in een aantal stappen:

- De verkennende fase
Verkenning van bedrijfstak en draagvlak, en opstellen van een intentieverklaring.
- De intentiefase
Opzet van de convenantorganisatie en instelling van een branche-begeleidingscommissie (BBC), doorgaans vanuit de ondertekenende partijen; ook een vertegenwoordiger van het Ministerie van SZW was lid van de commissie. Een fase van voorbereidend onderzoek, waaronder nulmetingen op de convenantonderwerpen, onderzoeken naar de stand der techniek voor de aanpak van arborisico's en van concretisering van het convenant in een Plan van Aanpak. De ondertekening van het convenant sloot de fase af.
- De implementatiefase
De projectorganisatie voerde onder aanvoering van de projectleider (ook wel procesondersteuner genoemd) het Plan van Aanpak uit. De BBC bestuurdde dit proces en was eindverantwoordelijk voor de uitvoering.
- De expiratiefase
Afwikkeling van de werkzaamheden en financiën, en waarborging van de convenantresultaten en de evalueatie (inclusief eindmetingen).

Streven naar een keten aan reacties

Doel van het beleidsprogramma arboconvenanten was het tot stand brengen van afspraken op sectorniveau over verbetering van het arbo- en verzuimbeleid in de bedrijven. Van begin af aan was het duidelijk dat deze afspraken niet 'als vanzelfsprekend' zouden doorwerken naar de afzonderlijke bedrijven en vandaar naar de werkvloer. Een convenant moest via een keten aan reacties de weg naar de werkvloer vinden en daar effect sorteren.

Het beleidsprogramma ging ervan uit dat een convenant op twee manieren invloed uitoefent op het bedrijfsbeleid: enerzijds verminderde blootstelling aan arbeidsrisico's op de werkvloer en daardoor een betere gezondheid, anderzijds een actiever verzuimbeleid, gericht op verzuimgedrag en vroegtijdige re-integratie. Beide processen dragen bij aan een lager verzuim en minder arbeidsongeschiktheid.

Hoe moesten de bruggen tussen sectorniveau en werkvloer geslagen worden en wie moest dat doen? Daarover bestonden verschillende ideeën. Er werd onder andere gedacht aan de Arbeidsinspectie, arbodiensten, OR/PVT'en en O&O-fondsen. Ook de werkgevers- en werknemersorganisaties waren een rol toebedeeld. Zij zouden via hun leden zorgen voor goede communicatie met de bedrijven, de werknemers en de werkvloer. Aansluiting van de convenantafspraken bij cao's en (vooral) voorlichting zou het bereik van de werkvloer bevorderen. Zowel communicatie van de sectoren naar de afzonderlijke bedrijven als andersom werd van belang geacht: ervaringen van de werkvloer en verspreiding van good practices kunnen immers een grote bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een effectief arbobeleid.¹

Over dit eindrapport

Dit eindrapport gaat in op de effecten en de (door)werking van de convenantmethode. Het rapport is gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek 'Convenanten in context'¹ en andere evaluatieonderzoeken, en het oordeel hierover van betrokken partijen. 'Convenanten in context' beschrijft en analyseert de opbrengsten en de werking van de afzonderlijke convenanten, en die van het programma als geheel. Het werd opgesteld door een combinatie van drie onafhankelijke onderzoeksinstellingen en is mede gebaseerd op de uitkomsten van de overige evaluatiestudies. Bijlage 2 geeft een overzicht van alle onderzoeken die in het kader van de evaluatie van het beleidsprogramma zijn uitgevoerd. De referenties in de tekst verwijzen met cijfers naar de diverse studies (zie bijlage 1).

Dit rapport is tot stand gekomen in overleg met centrale werkgevers- en werknemersorganisaties. Waar partijen op bepaalde aspecten tot verschillende conclusies zijn gekomen, belichten we deze in dit eindrapport. Bijlage 3 bevat financiële informatie over de (uitvoerings)kosten van de convenanten.

Paragraaf 2 geeft weer wat de resultaten van de convenanten zijn op sectorniveau. Paragraaf 3 en 4 beschrijven de effecten van de arboconvenanten in termen van ziekteverzuim en arbeidsrisico's. Paragraaf 5 handelt over de doorwerking, ofwel de doorvertaling van afspraken op sectorniveau naar de werkvloer. Paragraaf 6 geeft aan in welke mate de opbrengsten veiliggesteld zijn. Paragraaf 7 beschrijft de convenanten in hun context, met aandacht voor de wisselwerking tussen de convenanten en de sectoren waarin ze zijn uitgevoerd. Dit leidt tot lessons learned: inzichten over het tot stand brengen van samenwerking in sectoren op het terrein van arbeidsomstandigheden. Het rapport sluit af met een slotbeschouwing die ingaat op de waarde van de convenanten als beleidsinstrument en een blik op de toekomst werpt.

2. Resultaten op sectorniveau

Het evaluatieonderzoek laat zien dat de convenanten een sterke impuls hebben gegeven aan het arbo- en verzuimbeleid op sectorniveau. Het arbobeleid is op een hoger plan gebracht door verbetering van de arbo-infrastructuur en een grotere bereidheid om arbeidsomstandigheden te verbeteren. Bovendien is er meer kennis over effectieve instrumenten.

Ontwikkeling of versterking infrastructuur

In veel convenantsectoren is een nieuwe of vernieuwde infrastructuur voor arbobeleid ontstaan.¹ Dit betekent dat er een platform, uitvalsbasis, institutie of projectorganisatie is, van waaruit het arbobeleid kan worden ontwikkeld. De infrastructuur biedt sectoren bijvoorbeeld de mogelijkheid om na de convenantperiode de toegenomen verantwoordelijkheid uit de vernieuwde Arbowet waar te maken. Zo kunnen werkgevers en werknemers de infrastructuur gebruiken bij het ontwikkelen van een arbocatalogus. Een arbocatalogus beschrijft de verschillende methoden en oplossingen van werkgevers en werknemers om te voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt.

Meer bereidheid om arbeidsomstandigheden te verbeteren

Convenantpartijen ervaren dat het onderwerp arbeidsomstandigheden hoger op de agenda is komen te staan.² Ze zien het convenant als een stimulans om meer maatregelen te nemen in de branche.¹ En inderdaad, bedrijven in convenantsectoren hebben meer maatregelen genomen tegen de meeste arbeidsrisico's dan bedrijven in sectoren zonder convenant (zie paragraaf 5). Ook het ontstaan van een nieuwe of vernieuwde arbo-infrastructuur wijst op een grotere bereidheid om het arbo- en verzuimbeleid in sectoren (verder) te verbeteren.

Kennis over arbeidsrisico's en samenwerking

In convenantbranches is veel kennis opgebouwd over de aard en omvang van arbeidsrisico's, de mogelijke aanpak en effectieve manieren om maatregelen te implementeren.¹ Veel betrokkenen zien die leereffecten – zowel binnen als tussen sectoren – als waardevol, ook waar het soms negatieve ervaringen betroffen. De sociale partners hebben ervaren dat er mogelijkheden zijn voor onderlinge samenwerking op brancheniveau op het terrein van de arbeidsomstandigheden. In veel branches heerst nu een sfeer van samenwerking en vertrouwen tussen de sociale partners. Dit geldt ook voor de verhouding tussen sociale partners en het Ministerie van SZW: het inzicht in elkaars 'leefwereld' is gegroeid.²

Beschikbaarheid instrumenten

Er zijn instrumenten voor betere arbeidsomstandigheden ontwikkeld en werkprocessen zijn aangepast.² De instrumenten maken het mogelijk om in de toekomst te werken aan betere arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld via arbocatalogi). Ook zijn er tal van goede praktijken ontstaan: technische of organisatorische oplossingen die afzonderlijke bedrijven toepassen en die een aantoonbaar positief effect hebben.⁴ In het kader op de volgende pagina staan zes voorbeelden.

Imagoverbetering

De convenanten hebben sommige sectoren geholpen het imago van hun branche te verbeteren. Ook kregen enkele sectoren uitstel van aangescherpte regels of handhavingsactiviteiten.² Het imago van het ministerie bij sociale partners is verbeterd.²

Voorbeelden van goede praktijken

Stofvrij slijpen

Ruim 100.000 mensen die werken in de bouw worden dagelijks blootgesteld aan kankerverwekkende kwartsstof. Daarom ontwikkelde de bouwsector gezamenlijk een modificatie van de voegenslijper. Hierdoor kan er nu vrijwel stofvrij worden gewerkt. Een commercieel succes, dat in de eerste weken van introductie al zijn geplande jaarmzet bereikte.

Grafici weer aan het werk

In 2003 zat ongeveer 15% van alle medewerkers in de grafimediabranche in de WAO. De branche heeft een manier ontwikkeld om WAO'ers uit het 'zittende bestand' te re-integreren. Dertig procent van de grafici die een re-integratietraject volgden, vond werk, van wie een derde in de eigen branche.

Gezonde kappers

De kappers ontwikkelden een modieus succesrecept: Healthy Hairdresser. Een grootschalige communicatiecampagne combineerde voorlichting over gezond werken met de nieuwste knip- en verftechnieken. De campagne heeft 90% van alle kappers bereikt.

Minder ongevallen in de papier- en kartonsector

Drie branches uit de papier- en kartonindustrie voerden van 2001 tot 2007 met succes een programma uit, dat het aantal ongevallen met verzuim in de totale branche sterk deed dalen. Het project kenmerkte zich door een grote betrokkenheid van het topmanagement van de bedrijven en openheid over de verschillen in resultaten per bedrijf.

Aanpak psychisch verzuim in de schoonmaak- en glazenwassersbranche

De schoonmaak- en glazenwassersbranche ondersteunt leidinggevenden om verzuim door psychische klachten te voorkomen. De branche heeft hiervoor een mix van trainingen en communicatiemiddelen samengesteld. Zevenduizend leidinggevenden volgden een opleiding coachend leidinggeven. De opleiding is opgenomen in het reguliere opleidingspakket van de sector.

De ergocoach

Fysieke belasting in de zorgsector is een groot arbeidsrisico. Het bestaande netwerk van 1.000 ftspecialisten is uitgebreid tot ruim 5.500 ergocoaches. Ergocoaches zijn verpleegkundigen, verzorgenden of facilitair dienstverleners met fysieke belasting als speciaal aandachtsveld. Hun dagelijkse aandacht hiervoor en hun voortdurende, vaak kleinschalige en alledaagse, interventies op de werkvloer dragen bij aan een verhoogd bewustzijn.

De analyse van goede praktijken toont dat maatwerk per sector én per bedrijf noodzakelijk is om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Bedrijven moeten zelf knelpunten analyseren en hun eigen oplossingen bedenken.^{2,7}

Andere manier van werken

Het ministerie heeft ervaring opgedaan met de convenanten als beleidsinstrument. Door deelname in de uitvoering van de convenanten, met name in de branchebegeleidings-commissie, bouwde het ministerie veel kennis op over de ontwikkeling en invoering van arbobeleid binnen bedrijfstakken. Werkgevers en werknemers kregen de ruimte om op maat sectorale afspraken te maken over het arbo- en verzuimbeleid. De nieuwe Arbowet, die meer verantwoordelijkheden geeft aan werkgevers en werknemers ten aanzien van het arbo- en verzuimbeleid, bouwt hierop voort.

3. Ziekteverzuim: extra daling in convenantsectoren

Het ziekteverzuim in convenantsectoren is in de periode 1999 - 2005 met 28% gedaald. Deze daling is 2,5 keer zo groot als in sectoren die geen convenanten hebben afgesloten. De convenanten zijn uitgevoerd in een periode waarin door veranderingen in wet- en regelgeving de verantwoordelijkheid en financiële gevolgen van verzuim en arbeidsongeschiktheid werden verlegd naar werkgevers en werknemers. Dit leidde overal tot een substantiële daling van het verzuim. In convenantsectoren deed deze trend zich echter in sterkere mate voor.

Verzuimdoelstellingen gerealiseerd

Het doelbereik van de convenanten ten aanzien van ziekteverzuim is op twee manieren in kaart gebracht: op mesoniveau (het niveau van de convenantdoelstellingen) en op macroniveau (waarbij de effecten voor alle convenantsectoren worden geaggregeerd en vergeleken met niet-convenantsectoren). In 53 arboconvenanten zijn doelstellingen opgenomen over verzuim en re-integratie. Van deze doelstellingen is 58% volledig gehaald en 29% gedeeltelijk. Dit betekent dat 87% van de doelstellingen op verzuim en re-integratie volledig of gedeeltelijk is gehaald.¹

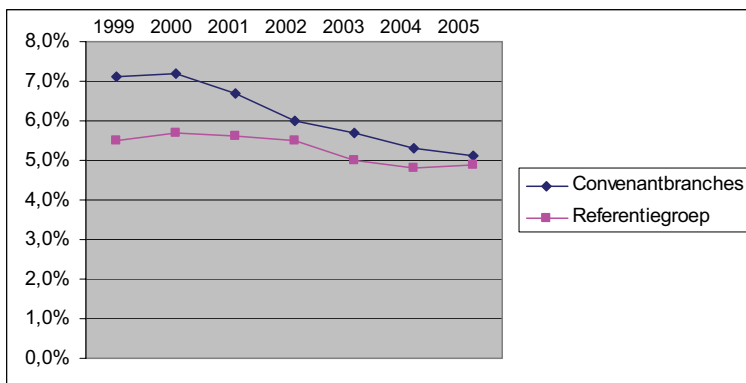
In diverse tweedefaseconvenanten zijn nieuwe methoden ontwikkeld voor de re-integratie van arbeidsongeschikten en de re-integratie bij een nieuwe werkgever (re-integratie tweede spoor). Deze pilots zijn net zo effectief als de convenanten. Daarnaast hebben enkele pilots geleid tot een structurele sectorale voorziening voor re-integratie van langdurig zieken en arbeidsongeschikten (bijvoorbeeld het servicepunt Grafimedia, sectorale verzuimsteunpunten).¹⁰

Belangrijk effect op macroniveau

Het ziekteverzuim in Nederland is in de periode van het beleidsprogramma Arboconvenanten over de hele linie flink gedaald. Maar tussen 2001 en 2005 is in convenantbranches het ziekteverzuim sterker gedaald dan in branches die geen convenant hebben afgesloten.³

Het grootste verschil is zichtbaar in 2002. Vanaf 2004 stijgt het ziekteverzuim licht in de branches die geen convenant hebben afgesloten, terwijl het verzuim in de convenantbranches nog daalt.

Ontwikkeling ziekteverzuim in 1999 – 2005



In 2005 is het verzuimpercentage in convenantsectoren 28% gedaald ten opzichte van het verzuimpercentage in 1999. In sectoren zonder convenant is de daling in dezelfde periode 11%. Cijfers over 2006 en 2007 zijn in deze analyse niet opgenomen, omdat de statistische gegevens over deze jaren nog niet bekend zijn. Een alternatieve analyse van de cijfers van 2006 bevestigt echter de dalende trend in convenantsectoren en de licht stijgende trend in niet-convenantsectoren.⁸

De extra daling van het verzuim in convenantsectoren vertegenwoordigt over de jaren 2000-2005 een besparing van 450 miljoen euro per jaar (dit is een conservatieve schatting, prijspeil 2000).¹

Door veranderingen in de wetgeving rond arbeidsongeschiktheid zijn uitspraken over de ontwikkeling van de WAO-instroom in convenantbranches ten opzichte van andere branches niet goed mogelijk. In 2005 was er geen WAO-instroom door de verlenging van de wachttijd naar twee jaar. En door de overgang van de WAO naar de WIA zijn de instroomcijfers vanaf 2006 (in de WIA) niet goed vergelijkbaar met de vroegere instroomcijfers (in de WAO).

Overige oorzaken van daling ziekteverzuim

De daling van het verzuim in de afgelopen jaren kan niet los worden gezien van ontwikkelingen die in dezelfde richting werkten. In de periode van het beleidsprogramma Arboconvenanten is de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden en sociale verzekeringen ingrijpend veranderd. De belangrijkste ontwikkeling in de sociale verzekeringen was het stapsgewijs verleggen van de verantwoordelijkheid en financiële gevolgen van verzuim en arbeidsongeschiktheid naar werkgevers en branches (via premie-differentiatie). De Wet verbetering poortwachter bracht een belangrijke attitudeverandering bij werkgevers en werknemers teweeg: begeleiding bij ziekteverzuim kreeg nu veel meer aandacht en partijen gingen meer van elkaar verwachten op het gebied van re-integratie. Daarnaast leverde deze en andere wetten, zoals Terugdringing ziekteverzuim/Wijziging Arbowet, Uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte, en Verlenging loondoorbetalingsplicht nieuwe financiële prikkels bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsregeling bracht een verschuiving van WAO-lasten naar bedrijven en branches met zich mee.¹

De daling van het ziekteverzuim hangt ook samen met ontwikkelingen in de conjunctuur. Bij een ongunstig economisch tijdstip melden minder werknemers zich ziek. Het ziekteverzuim is vooral sterk gedaald in de periode 2002 – 2003. In deze jaren had Nederland te maken met een laagconjunctuur. Het was dus een samenspel van factoren dat leidde tot een daling van het ziekteverzuim in de periode 2000 – 2005. Daarbovenop heeft de convenantmethode een extra impuls gegeven in convenantsectoren.

Conclusie

De convenanten zijn uitgevoerd in een periode waarin veranderingen in wet- en regelgeving tot belangrijke attitudewijziging leidden bij werkgevers en werknemers. Dit heeft met elkaar gezorgd voor een substantiële daling van het verzuim. Omdat deze trend zich in convenantsectoren in sterkere mate heeft voorgedaan, kan geconcludeerd worden dat de wet- en regelgeving ten aanzien van ziekteverzuim extra effectief is geweest in deze sectoren. Tegelijk gaven de veranderingen in wet- en regelgeving een extra impuls aan de toeloop naar het Arboconvenantenprogramma. Het bereik van het Arboconvenantenprogramma werd vergroot, omdat sectoren waren geprikkeld om het arbo- en verzuimbeleid te verbeteren.

4. Arbeidsrisico's: ontwikkeling in de gewenste richting

De aanpak van arbeidsrisico's via convenanten laat in 50% van de risicosituaties belangrijke verbeteringen van de arbeidsomstandigheden zien. Deze verbeteringen zijn doorgaans behaald in deelsectoren of bij specifieke doelgroepen.

Net als bij ziekteverzuim is het doelbereik op het gebied van preventie op twee manieren in kaart gebracht. In de sectoren is nagegaan wat er terecht is gekomen van de convenantafspraken over vermindering van arbeidsrisico's. Op macroniveau zijn de blootstelling aan arbeidsrisico's en de gezondheidsklachten in convenantsectoren vergeleken met die in niet-convenantsectoren.

Sectorniveau

In vrijwel alle convenanten zijn doelstellingen afgesproken over de vermindering van arbeidsrisico's. Van deze doelstellingen is 19% volledig gerealiseerd en 31% gedeeltelijk. Dit betekent dat voor de helft van de gekozen arbeidsrisico's een duidelijke verbetering tot stand is gebracht.¹ Deze verbeteringen zijn doorgaans behaald in deelsectoren en bij specifieke doelgroepen, maar er zijn ook voorbeelden van convenantafspraken die sectorbreed hebben geleid tot een betere bescherming tegen specifieke risico's (o.a. kappers, bakkers, zorgsectoren, podiumkunsten en defensiewerkplaatsen). In de helft van de risicosituaties is echter weinig tot geen resultaat geboekt.

Macroniveau

Op macroniveau zijn weinig effecten aantoonbaar. Uit onderzoek⁸ blijkt dat de blootstelling aan RSI, agressie en geweld en werkdruk sterker afneemt in convenantbranches dan in andere branches. Voor fysieke belasting en oplosmiddelen geldt dat de blootstelling juist toeneemt in convenantbranches. Bij al deze risico's zijn de effecten overigens zeer klein. Ook op het gebied van gezondheidsklachten zien we vrijwel geen effecten van de convenanten. Gezondheidsklachten van werknemers in de convenantbranches blijken niet méér af te nemen dan in andere branches, uitzonderingen daargelaten.

Verklaringen

Het streven van de overheid en sociale partners om arbeidsomstandigheden te verbeteren kent een lange geschiedenis, die teruggaat tot ver vóór de convenantenperiode. Het is dan ook niet reëel om te verwachten dat dit probleem met de convenanten geheel kan worden 'opgelost'. Er zijn diverse verklaringen waarom de resultaten op dit vlak vooralsnog achterblijven bij de doelstellingen.⁸

- Concrete instrumenten en maatregelen zijn vaak pas in de laatste jaren, of zelfs in het laatste jaar, van een arboconvenant ingevoerd. De ontwikkeling van instrumenten voor de aanpak van specifieke risico's duurde vaak langer dan verwacht. Bovendien kost het enige tijd voordat die instrumenten 'landen' op de werkvloer en een vermindering van blootstelling aan risicofactoren en klachten zichtbaar wordt.
- Tijdens de convenantperiode was nog maar weinig bekend over de effectiviteit van arbomaatregelen. Van de vaak nieuw ontworpen instrumenten was op voorhand niet bekend hoe groot hun bijdrage aan de oplossing van het arbeidsrisico zou zijn.

- Sommige sectoren maakten wél afspraken over het verminderen van arbeidsrisico's, maar hebben uiteindelijk geen maatregelen genomen.
- Voor de geringe effecten op macroniveau is een methodologische verklaring. Op macroniveau wordt de situatie van de totale werknemerspopulatie van branches in kaart gebracht. In praktijk richtten convenanten zich vaak op specifieke beroepen, functies en deelsectoren. Bij deze subpopulaties zijn dikwijls goede resultaten geboekt, die echter verdwijnen in de gemiddelde score van de hele werknemerspopulatie. Dit leidt tot een onderschatting van de werkelijk bereikte effecten van de arboconvenanten.⁸

Tot slot is ook een overweging over de oorspronkelijke doelstellingen op z'n plaats. In diverse evaluatiestudies komt naar voren dat convenantdoelstellingen een hoog ambitieniveau hebben. Achteraf is vast te stellen dat deze soms zeer lastig te realiseren zijn.¹ Van het afspreken van ambitieuze doelstellingen kan een stimulerende en motiverende werking uitgaan. Maar daar hoort bij dat de kans dat die doelstellingen ook volledig worden gehaald dan kleiner is, zeker als het weerbarstige risico's betreft.

Conclusie

Terwijl convenantsectoren dus niet altijd effecten laten zien op arbeidsrisico's (op macroniveau), is het ziekteverzuim in deze sectoren wel sterk gedaald ten opzichte van overige sectoren. Vertegenwoordigers van werknemersorganisaties vinden dat met de arboconvenanten veel is bereikt, maar betreuren dat de resultaten op het gebied van een betere bescherming van werknemers achterblijven bij de verwachtingen.

De werknemersvertegenwoordigers menen niettemin dat sociale partners, in aanvulling op het belang dat zij toekennen aan het bindende karakter van wetgeving, ook zelf verantwoordelijkheid moeten (blijven) nemen. Wel realiseren zij zich dat bij de toepassing van instrumenten zoals convenanten, meer aandacht besteed moet worden aan een effectieve aanpak van arbeidsrisico's.

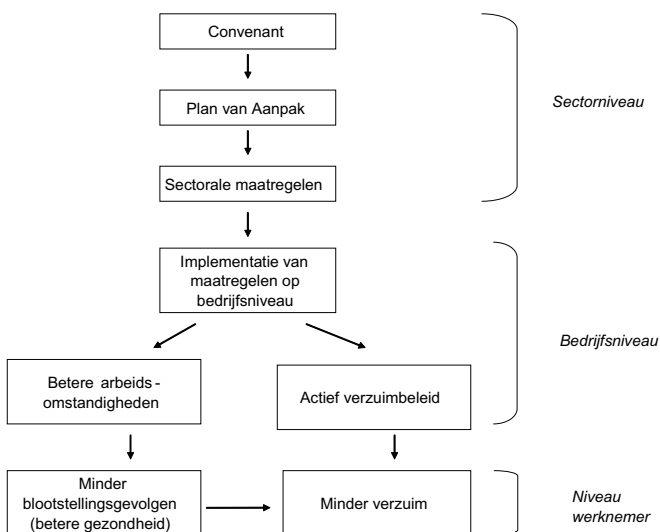
Vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en ook van het Ministerie van SZW vinden dat met de convenanten belangrijke vooruitgang is geboekt. Naast het behalen van belangrijke resultaten bij de aanpak van arbeidsrisico's zijn er andere waardevolle opbrengsten. Voorbeelden hiervan zijn de ontwikkeling van een arbo-infrastructuur, het vergroten van het risicobewustzijn, de ontwikkeling van nieuwe aanpakken.

5. Doorwerking van afspraken naar de werkvloer

Bedrijven in convenantsectoren hebben meer maatregelen genomen tegen de meeste arbeidsrisico's dan sectoren zonder convenant. Om deze maatregelen te laten 'landen' bij de individuele werknemer blijven wel extra inspanningen nodig. Het beleidsprogramma Arboconvenanten heeft veel inzichten opgeleverd voor een succesvolle doorwerking van de sectorale aanpak van arbeidsomstandigheden.

Keten aan reacties

De convenanten veronderstellen een keten aan reacties. Een sectoraal convenant wordt immers vertaald naar maatregelen, die uiteindelijk in afzonderlijke bedrijven hun effect moeten hebben op de gezondheid en het verzuim van werknemers.



De figuur laat zien dat er verschillende schakels bestaan tussen het convenant op sectorniveau en het effect dat het convenant zou moeten hebben op de individuele werknemer. Bij elke schakel worden er beslissingen genomen die het doelbereik van de convenanten kunnen beïnvloeden.

Van convenant naar plan van aanpak

Op sectorniveau zijn de afspraken in het arboconvenant uitgewerkt in een Plan van Aanpak. Dit bevat de maatregelen die de sector wil nemen om de doelstellingen te bereiken. In veel Plannen van Aanpak zijn sectorale maatregelen opgenomen die alleen voor specifieke beroepsgroepen waren bestemd. Ook hebben sectoren ervoor gekozen om instrumenten in pilotvorm in te zetten, bijvoorbeeld bij enkele bedrijven. Zo kon eerst ervaring worden opgedaan met de werking van het instrument.¹

Van Plan van Aanpak naar sectorale maatregelen

In sommige sectoren zijn sectorale maatregelen uiteindelijk niet ontwikkeld of ingevoerd. Voortschrijdend inzicht over de te verwachten effectiviteit leidde ertoe dat partijen besloten af te zien van een sectorale maatregel. In andere gevallen is tijdens de uitvoering van het plan van aanpak het aantal thema's verkleind, waardoor maatregelen zijn komen te vervallen.¹

Van sectorale maatregelen naar implementatie

Niet alle sectorale maatregelen hebben de bedrijven bereikt. De meeste convenanten hebben vanaf het begin zwaar ingezet op communicatie, maar dat leverde – zeker in de beginjaren – niet altijd het gewenste resultaat op. Massale top-down-communicatie en grootschalige campagnes hadden meestal maar een beperkt effect.^{1, 4} Verloop onder de vertegenwoordigers van de convenantpartijen of het personeel van de uitvoeringsorganisatie heeft in een aantal sectoren voor vertraging gezorgd. Zo bleef minder tijd over om sectorale maatregelen te implementeren. Bij het begin van het Arboconvenantenprogramma werd veel verwacht van arbodiensten als intermediair. In de praktijk hebben zij geen prominente rol gespeeld. De meeste arbodiensten zijn niet naar branche georganiseerd en bedrijfsartsen waren slecht geïnformeerd over de convenanten.^{1,11} Communicatie van werkgeversorganisaties bereikte lang niet alle bedrijven, bijvoorbeeld omdat in de meeste branches niet alle bedrijven zijn aangesloten bij een brancheorganisatie.¹

Achteraf gezien waren er veel ideeën over de wijze waarop sectorale maatregelen zouden moeten doorwerken naar de werkvloer en welke partijen daarbij een rol zouden hebben, maar een duidelijke strategie voor de implementatie ontbrak meestal. De evaluatieonderzoeken tonen aan dat het verbeteren van arbeidsomstandigheden vaak samengaat met een cultuurverandering bij werkgevers en werknemers. Voor het tot stand brengen van zo'n cultuurverandering is het ontwikkelen van een implementatiestrategie van groot belang.^{1, 4}

Toch hebben de convenantbranches meer maatregelen genomen tegen risicofactoren dan branches zonder convenant, met uitzondering van fysieke belasting en het werken met oplosmiddelen (zie het kader hieronder).⁸ Overigens betekent dit niet automatisch dat de convenantmaatregelen hun weg hebben gevonden naar bedrijven. Het is ook mogelijk dat bedrijven in convenantsectoren meer 'eigen' maatregelen hebben genomen, wellicht als gevolg van de toegenomen aandacht voor arbo- en verzuimbeleid in die sector.

Maatregelen binnen en buiten convenantsectoren

In het onderzoek zijn alleen bedrijven meegenomen waar volgens de RI&E arbeidsrisico's aanwezig waren. Dan blijkt dat 77% van de bedrijven in convenantsectoren maatregelen hebben genomen tegen RSI, tegenover 61% van de bedrijven in sectoren zonder convenant. Voor werkdruk zijn deze percentages 51% (sectoren met convenant) en 36% (sectoren zonder convenant) en voor agressie en geweld 52% en 47%. Convenantsectoren hebben minder maatregelen genomen tegen fysieke belasting en het werken met oplosmiddelen dan sectoren zonder een convenant. De maatregelen tegen geluid laten geen duidelijke verschillen zien.

Naast maatregelen in afzonderlijke sectoren hebben sociale partners ook sectoroverstijgende projecten uitgevoerd.⁷ Deze projecten hadden als doel om werknemers op de werkvloer te informeren over arbeidsrisico's en de kennis over arbomaatregelen te vergroten.

Van maatregelen naar betere arbeidsomstandigheden

Maatregelen tegen arbeidsrisico's leiden niet altijd tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden van alle werknemers in een bedrijf. Sommige maatregelen waren alleen bedoeld voor specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld beroepsgroepen. Het effect kon dan ook alleen optreden bij die specifieke doelgroep.¹ Maatregelen die wel voor de hele werknemerspopulatie waren bedoeld, bereikten niet altijd de individuele werknemer. Bij de opzet van het Arboconvenantenprogramma was een belangrijke stimulerende rol toebedeeld aan de personeelsvertegenwoordiging (PVT), de ondernemingsraad (OR) en de vakbond. Deze rol is echter niet goed van de grond gekomen. Ook de communicatie naar werknemers sorteerde soms weinig effect. Vooral omdat de communicatie te veel aanbodgericht was en te weinig aansloot op de belevingswereld van de werknemers.^{4,7} Tenslotte sloten ook de maatregelen zelf niet altijd aan op de behoeften van individuele werknemers.

Conclusie

De convenanten hebben geleid tot een beter beschermingsniveau ten aanzien van specifieke risico's. Het is echter niet in alle convenanten even goed gelukt.

Een belangrijk resultaat van het Arboconvenantenprogramma is daarom het inzicht dat maatregelen op sectorniveau niet vanzelf terechtkomen bij bedrijven en vervolgens bij werknemers. Extra inspanningen zijn nodig om de sectorale plannen in de volle breedte hun weg te kunnen laten vinden naar de individuele werkgever en werknemer. De arboconvenanten hebben veel kennis opgeleverd over de wijze waarop afspraken op sectorniveau succesvol kunnen doorwerken.

Het Arboconvenantenprogramma maakt duidelijk dat een goede aanpak van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim niet uitsluitend bestaat uit het ontwikkelen en uitvoeren van technische maatregelen. Van belang is vooral een cultuurverandering bij bedrijven en werknemers. Arbo- en verzuimbeleid beginnen bij bewustwording en risicobesef én de bereidheid van werkgevers en werknemers om er wat aan te doen. Het vergt een andere houding en gedrag van werkgevers en werknemers.

Verschillende sectoren hebben ondervonden dat communicatie niet te grootschalig en aanbodgericht moet zijn, maar juist kleinschalig en eventueel face-to-face.⁴ Het belang hiervan blijkt ook uit de evaluatie van enkele sectoroverstijgende projecten die met financiële steun van het ministerie werden uitgevoerd door onder andere sociale partners.⁷ Kleinschalige en face-to-face communicatie is echter wel tijdsintensief en duur. Communicatie die gebruik maakt van de ervaringen van werknemers blijkt effectiever te zijn dan communicatie via massamedia. Door ervaringsdeskundigheid te gebruiken bij de ontwikkeling van maatregelen verbetert ook de aansluiting op werknemers. Ten slotte is het van belang om doelgroepen verschillend te benaderen. Het bereiken van werkgevers en werknemers in het midden- en kleinbedrijf vergt bijvoorbeeld een andere aanpak dan in grote bedrijven.

Sommige branches hebben een eigen manier gevonden om de afstand tussen sector en bedrijf te overbruggen.¹ Bij de sector Defensie werd het sectorale convenant uitgewerkt in specifieke convenanten per legeronderdeel. Dit vergrootte de betrokkenheid van de legeronderdelen bij het convenant. In de sector Papier en Karton is aan de directies van alle bedrijven gevraagd om de convenantafspraken mede te ondertekenen. Op deze manier werden zij direct betrokken bij het convenant. De sector Peuterspeelzalen maakte gebruik van regionale organisaties

als tussenstation. De sector Kinderopvang liet een aantal kleinere bedrijven door grotere coachen.

Ook pilotprojecten kunnen bijdragen aan een beter bereik van de werkvloer. Als goede praktijk kunnen zij andere bedrijven interesseren voor effectieve arbo- of verzuimmaatregelen.

Werkgevers- en werknemersorganisaties onderkennen dat zij niet in alle sectoren een sterke schakel konden zijn in de vertaling van sectorale afspraken naar de werkvloer.

6. De opbrengsten veiliggesteld

Onderzoek laat zien dat er veel maatregelen zijn genomen om de opbrengsten van de arboconvenanten zeker te stellen voor de toekomst.

Verreweg de meeste convenanten hebben geleid tot afspraken en activiteiten die continuering van de opbrengsten na afloop van het convenant zeker stellen. Deze borgingsafspraken worden door betrokkenen vaak als een van de meeste waardevolle resultaten beschouwd.¹ Verschillende vormen van borging komen voor: normerende borging (convenantmaatregelen worden bindend opgeschaald naar de hele sector), infrastructurele borging en instrumentele borging (het blijven aanbieden van ontwikkelde instrumenten en producten). Instrumentele en infrastructurele borging komen bij bijna alle onderzochte convenanten voor; normerende borging is het moeilijkst te regelen (omdat convenantmaatregelen moeten worden 'opgeschaald' naar de hele sector) en komt naar verhouding het minst voor bij convenanten, maar toch nog altijd in ruim de helft van de onderzochte convenanten.

Begin 2006 is een eerste onderzoek gedaan naar de borging van de achttien arboconvenanten die op dat moment al waren afgerond.⁵ Het onderzoek laat zien dat borging van de opbrengsten aanvankelijk geen cruciaal en vanzelfsprekend onderdeel was van deze convenanten. Besluiten over de borging zijn doorgaans genomen in de eindfase of zelfs na afloop van de convenantperiode.

Bij de convenanten die later – in de tweede fase van het beleidsprogramma – zijn afgesloten, is dit proces eerder op gang gekomen. Uit een analyse van elf arboconvenanten die zijn afgesloten aan het einde van het Arboconvenantenprogramma blijkt, dat bij tien convenanten afspraken zijn gemaakt over infrastructurele en instrumentele borging. Deze elf convenanten hadden alle een (flink) kortere looptijd dan de eerste achttien convenanten.⁹ Kennelijk is dat geen belemmering geweest om de resultaten te verankeren. De tweedefaseconvenanten hebben op dit punt wellicht kunnen profiteren van de ervaringen uit de voorafgaande periode.

Afspraken over convenantonderwerpen komen terug in cao's

Het ministerie van SZW heeft onderzoek gedaan naar de borging van convenantafspraken in cao's.⁶ Convenantbranches hebben in meer dan de helft van de gevallen afspraken over een convenantonderwerp vastgelegd in de cao (peildatum: januari 2007). Het percentage cao's met afspraken over arbeidsrisico's is begin 2007 groter in convenantbranches dan in branches zonder convenant.

Conclusie

Het beleidsprogramma arboconvenanten beoogde dat de opbrengsten van convenanten na afloop geborgd zouden worden in het arbeidsomstandighedenbeleid van sectoren. Dit resultaat is gehaald: vrijwel alle convenanten zijn afgesloten met een mix van afspraken en maatregelen om dit mogelijk te maken.

Voor vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties zijn daarbij met name de resultaten bij infrastructurele en instrumentele borging van belang, omdat dit een goede basis legt voor het toekomstige arbo- en verzuimbeleid in sectoren. Ook vertegenwoordigers van werknemersorganisaties vinden dat er ten aanzien van de borging goede resultaten zijn geboekt. Wel zouden zij graag hebben gezien dat er meer convenantafspraken waren vastgelegd in cao's of in andere niet vrijblijvende

vormen van borging. Normerende afspraken zijn in hun visie noodzakelijk om alle bedrijven te binden aan arbo- en verzuimmaatregelen. Met het uitbrengen van een handreiking voor convenantpartijen ondersteunde de overheid het streven om in cao's aandacht te besteden aan convenantafspraken.¹²

De werkgeversorganisaties hadden geen bezwaar tegen bindende afspraken over convenantonderwerpen, maar het vormde hen voor geen vanzelfsprekendheid; daarvoor is de situatie per sector te divers.

Al met al vinden vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en het ministerie dat de borgingsresultaten een stevige basis leggen voor toekomstige arbo- en verzuimbeleid in sectoren.

7. De betekenis van een convenant voor een sector

Evaluatie van de arboconvenanten heeft duidelijk gemaakt dat de sectorale context van invloed is op de werking van dit beleidsinstrument. Sectorkenmerken bepalen voor een belangrijk deel of trajecten tot stand komen en hoe ze verlopen. Omgekeerd kan de sector zelf ook veranderen als gevolg van een convenant.

Sector bepaalt convenant

De belangstelling voor de convenanten is gestimuleerd door veranderingen in wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden en verzuim. Daarnaast bleken ook sectorkenmerken belangrijke randvoorwaarden te zijn voor de totstandkoming en het verloop van de arboconvenanten.¹ De convenanten hadden meer kans van slagen in homogene sectoren met zelfregulerend vermogen, waarin het arbo-probleem goed hanteerbaar is.

Convenant bepaalt sector

Andersom blijkt uit de evaluatie dat ook de sector zelf kan veranderen door uitvoering van convenanten.¹ In diverse branches is dankzij de convenanten het vertrouwen tussen sociale partners toegenomen. Hiermee is een basis gelegd voor een betere samenwerking in de toekomst. Verder is er in sommige sectoren meer bestuurlijke eenheid ontstaan: verschillende cao's die in een sector van kracht waren zijn (mede) onder invloed van een convenant 'in elkaar geschoven'. Als het vertrouwen tussen sociale partners groeit en de bestuurlijke eenheid toeneemt, krijgt de sector vanzelf een meer homogeen karakter.

Een toenemend vertrouwen tussen sociale partners in een sector maakt het bovendien mogelijk om een moeilijk hanteerbaar arboprobleem aan te pakken. In een vertrouwelijke sfeer zijn sociale partners eerder geneigd om informatie uit te wisselen, waardoor het arboprobleem beter hanteerbaar wordt.

Verder hebben de arboconvenanten in vrijwel alle sectoren bijgedragen aan het ontstaan of versterken van een arbo-infrastructuur. Dit vergroot het zelfregulerende vermogen van de sector structureel. Veel betrokkenen zien dit als de grootste opbrengst. Wel is een minimale infrastructuur nodig om een convenant tot stand te brengen. Sectoren waar nog geen infrastructuur was, zijn dan ook niet in de gelegenheid geweest om deze via een convenant op te bouwen.

Lessons learned

Het Arboconvenantenprogramma heeft inzicht gegeven in de voorwaarden om in bedrijfstakken samenwerkingsafspraken over arbeidsomstandigheden te maken.

Sectoren kunnen gebruikmaken van deze lessen bij de ontwikkeling van een arbocatalogus.

1. Gerichtte selectie van onderwerpen

Bij de start van een samenwerkingstraject is het van belang om het aantal onderwerpen en de complexiteit daarvan goed te kiezen. De selectie van een beperkt aantal arbothema's die in de hele branche als urgent worden gevoeld, maakt de aanloop naar het traject korter en de kans op succes groter. Wanneer uiteenlopende partijen worden samengebracht, is de beperking tot een - enkel - gezamenlijk probleem extra belangrijk.

2. Onderwerp past bij bestuurlijk draagvlak

Bij de ontwikkeling van samenwerkingsafspraken over arbeidsomstandigheden is het van belang om goed na te denken over de reikwijdte van de onderwerpkeuze en de bestuurlijke mogelijkheden en bevoegdheden van de samenwerkingspartners. Er dient congruentie te zijn tussen de arbo-onderwerpen waarop de samenwerking zich richt en de gezamenlijke bestuurlijke kracht van de partners.

3. Het belang van (voldoende) gelijke belangen

Te veel (belangen)verschillen in een sector kunnen in de weg staan van de totstandkoming en uitvoering van samenwerkingsafspraken over arbeidsomstandighedenbeleid. Struikelblokken kunnen bijvoorbeeld voortkomen uit grote verschillen in producten en productieprocessen in een sector. Waar heterogeniteit gepaard gaat met complexe arboproblematiek is het extra lastig een gezamenlijk beleid van de grond te krijgen.

Dit probleem is te ondervangen door samenwerking tot stand te brengen in deelsectoren waarin de onderlinge verschillen kleiner zijn (met bijvoorbeeld meer gelijke productieprocessen).

4. Aansluiten op motieven van partijen

Naast het voldoen aan wet- en regelgeving kunnen andere motieven om samen te werken een belangrijke rol spelen. Deze motieven kunnen bijvoorbeeld financieel zijn (zoals de kosten van verzuim), of voortkomen uit zorgen over arbeidsrisico's. Ook andere factoren kunnen een rol spelen, zoals de ambitie om het arbeidsmarktimage van een branche te verbeteren. Van belang is dat de samenwerkingsafspraken goed aansluiten op de motieven van de betrokkenen.

5. Ambitieniveau past bij het zelfregulerend vermogen

De kracht van de samenwerking hangt direct samen met het zelfregulerend vermogen van partijen. Naarmate de invloed van de partners op de eigen achterban groter is zal de implementatie van de afspraken op de werkvloer beter verlopen. Wanneer de branche zich kenmerkt door een hoog zelfregulerend vermogen en een sterke infrastructuur zal de sector complexe arboproblemen met succes kunnen aanpakken. Indien het zelfregulerende vermogen van partijen niet al te groot is kan bij aanvang beter voor een relatief eenvoudig arboprobleem gekozen worden. Dit maakt de kans op slagen groter: succes zal de samenwerking versterken.

6. Samenwerking behoeft ondersteuning

De beschikbaarheid van een platform, uitvalsbasis of institutie voor de ondersteuning van de totstandkoming van de samenwerking en de implementatie van de afspraken is een belangrijke succesfactor. In sectoren waar een dergelijk platform ontbreekt, bieden tijdelijke projectorganisaties een oplossing voor de korte termijn.

7. Bezin en begin

Het starten en uitbouwen van samenwerking kan in zichzelf een positief effect hebben op de verhoudingen en het zelfregulerend vermogen van sectoren en daarmee de mogelijkheden vergroten om arboproblematiek aan te pakken. Het gezamenlijk bereiken van successen (ook als die in aanvang bescheiden zijn) geeft een positieve impuls geven aan dit proces. Bovenstaande inzichten kunnen helpen bij het creëren van voorwaarden om succesvol te zijn. Bezinning over die voorwaarden en welke keuzes daarin zijn te maken is goed, beginnen is beter.

8. Naar een verdere verbetering van arbo- en verzuimbeleid

Het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl is overwegend succesvol geweest.

Het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl heeft in de helft van de aangepakte risicosituaties belangrijke verbeteringen tot stand gebracht. Daarnaast betekende het programma een extra impuls voor het verminderen van het ziekteverzuim. Voorts leidden de convenanten tot versterking van de arbo-infrastructuur, vergroting van de bereidheid om arbeidsomstandigheden te verbeteren, en tot meer kennis over effectieve instrumenten en de beschikbaarheid daarvan. Ook de sectorale context kon veranderen als gevolg van de convenantmethode. Sectoren zijn homogener geworden en hebben hun zelfreguleringscapaciteit vergroot.

Waar beoogde effecten (nog) niet, of slechts gedeeltelijk zijn opgetreden, zijn de voorwaarden om tot resultaat te komen sterk verbeterd en is inzicht ontstaan in de wijze waarop die effecten in de toekomst kunnen worden bereikt. Ook maakt het Arboconvenantenprogramma duidelijk dat wanneer aan bepaalde minimale voorwaarden is voldaan, sociale partners en bedrijven goed zelf invulling kunnen geven aan verbetering van het arbo- en verzuimbeleid.

Convenanten als beleidsinstrument

De positieve conclusie over de opbrengst van het beleidsprogramma valt niet één op één door te trekken naar de geschiktheid van het instrument convenanten voor de regulering van arbeidsomstandigheden, en ook niet over de vraag of convenanten hier effectiever zijn dan generiek beleid. Immers, de condities waaronder het beleidsprogramma is uitgevoerd, zijn in hoge mate medebepalend geweest voor het slagen van het programma. Introductie en werking van de convenanten vonden plaats in een context waarin nieuwe wet- en regelgeving, economische ontwikkelingen, handhaving en de initiële bereidheid tot samenwerking bij sociale partners belangrijke succesfactoren zijn geweest. Op grond van deze evaluatie is het niet mogelijk om generaliserende uitspraken te doen over de effectiviteit van het instrument convenanten (al dan niet in vergelijking met generiek beleid).

Wel kan gesteld worden dat convenanten ook op het terrein van de arbeidsomstandigheden een zinvol beleidsinstrument kunnen zijn.¹

Zelfregulering van arbeidsomstandigheden

Deze visie leeft bij vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties. Met convenanten kunnen sectoren arbeidsomstandigheden verbeteren en overheidsinterventies voorkomen. Een sterk bindend karakter van convenanten is in deze visie niet wenselijk. Dit beperkt immers de mogelijkheden van bedrijven om beleid 'op maat' te voeren. Bovendien kan stringente binding de bereidheid van sectorleden om afspraken na te leven in de weg staan. Verspreiding van goede voorbeelden en oplossingen leidt tot verbetering van het arbo- en verzuimbeleid in afzonderlijke bedrijven. Draagvlak voor afspraken over arbeidsomstandigheden is bepalend voor de effectiviteit. Bedrijven gaan pas investeren in afspraken over arbeidsomstandigheden, wanneer zij daarin voordeel zien.

Belangrijke voorwaarde voor succes is dat het gedrag van werkgevers en werknemers verandert. Om dat te bereiken én in stand te houden is permanente aandacht nodig.

Naast zelfregulering blijven bindende afspraken nodig

Deze visie wordt vooral door de vertegenwoordigers van werknemersorganisaties uitgedragen. Convenanten zijn een nuttig instrument om bedrijven die bereid zijn tot het realiseren van goede arbeidsomstandigheden te stimuleren tot een beter beleid. Bedrijven zonder arbobesef en bedrijven die arbeidsomstandigheden verwaarlozen, zouden echter met juridische middelen gesanctioneerd moeten worden. Het gaat naar het oordeel van de werknemersorganisaties bij de aanpak van arbeidsomstandigheden dan ook om een samenspel tussen enerzijds wetgeving en anderzijds zelfregulering. Echter ook zelfregulering zou zo veel mogelijk verankerd moeten worden in concrete afspraken, waarvan naleving door partijen kan worden afgedwongen.

Meer verantwoordelijkheid naar sectoren

De visie van de overheid is dat sectoren in staat zijn om zelf invulling te geven aan hun verantwoordelijkheid op het gebied van arbo- en verzuimbeleid. De herziene Arboret geeft dan ook meer verantwoordelijkheid aan werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid. Dit betekent niet dat alle verantwoordelijkheden bij sociale partners worden gelegd. De overheid stelt de doelen vast, werkgevers en werknemers beslissen hoe ze die doelen op de werkvloer bereiken. Dit maakt maatwerk mogelijk: afspraken over het arbo- en verzuimbeleid die goed aansluiten bij de specifieke kenmerken van een sector. Werkgevers en werknemers die bewijzen dat ze hun verantwoordelijkheid serieus nemen, krijgen het vertrouwen dat ze gesignaleerde onregelmatigheden zelf zullen wegwerken. Bedrijven met hoge risico's en weinig naleving kunnen daarentegen rekenen op intensieve handhaving door de Arbeidsinspectie.

Slotbeschouwing

In sectoren die een convenant hebben afgesloten, is een vruchtbare bodem ontstaan voor de ontwikkeling van een arbocatalogus. Door de sterkere arbo-infrastructuur, de toegenomen homogeniteit en de toegenomen zelfstuuringscapaciteit zijn sociale partners goed uitgerust om het arbo- en verzuimbeleid verder te verbeteren. Zij kunnen daarbij gebruik maken van de kennis over (de aanpak van) arbeidsrisico's die in de convenantperiode is opgedaan, en van de ontwikkelde maatregelen die hun effect hebben bewezen. Verder weten zij hoe individuele werkgevers en werknemers beter kunnen worden bereikt.

Op sectorniveau is het bereik van het beleidsprogramma Arboconvenanten Nieuwe Stijl groot geweest: 52% van de werkzame beroepsbevolking viel onder de werking van een convenant. Een groot deel daarvan is werkzaam in sectoren met een hoog arbeidsrisico. Sectoren die geen convenant hebben afgesloten, verdienen in de toekomst extra aandacht. Zeker wanneer een sectorale arbo-infrastructuur niet of nauwelijks aanwezig is. Ook deze sectoren kunnen hun voordeel doen met de inzichten en instrumenten die de arboconvenanten hebben opgeleverd. De overheid zal alle relevante informatie opnemen in het Arboportaal, zodat toegankelijkheid gewaarborgd is.

De vermindering van arbeidsrisico's en de bevordering van gezond en veilig werken verdienen voortdurend aandacht. Met arbocatalogi kunnen sectoren de resultaten van het Arboconvenantenprogramma uitbouwen. Tegelijkertijd geven de

catalogi een nieuwe stimulans aan een verdere verbetering van het arbo- en verzuimbeleid. Daarom bekostigt het Ministerie van SZW in de periode 2007 tot en met 2009 het project 'Tijdelijk ondersteuning van de totstandkoming van arbocatalogi' van de Stichting van de Arbeid. Het project wordt bovendien ondersteund met de subsidieregeling 'Stimulering Totstandkoming Arbocatalogi' (STA). Deze regeling is 3 september 2007 ingegaan.

Bijlage 1 Referenties

1. *Convenanten in context – Aggregatie en analyse van werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten*, Ministerie van SZW (2007)
2. *Van Den Haag naar de werkvloer – Analyse van drie beleidsprogramma's van de Directie Arbeidsomstandigheden*, Ministerie van SZW (2006)
3. *De meerwaarde van de arboconvenanten – Ontwikkeling van het verzuimvolume 2000 – 2005 in branches met en zonder arboconvenant*, AStri (2007)
4. *Niet kopiëren s.v.p.! – Goede praktijken: geen standaardrecept maar maatwerk*, Ministerie van SZW (2007)
5. *Borging van arboconvenanten*, Ministerie van SZW (2007)
6. *Arboconvenanten 2007 – Een onderzoek naar borging en ontwikkeling van onderwerpen uit de arboconvenanten in cao's*, Ministerie van SZW (2007)
7. *Deelrapport 'flankerende projecten'*, Ministerie van SZW (2007)
8. *Wat is de meerwaarde van de arboconvenanten? – Een vergelijkende kwantitatieve analyse op basis van bestaand cijfermateriaal*, TNO Kwaliteit van Leven (2007)
9. *Quick scan op de resultaten van de laatste 21 convenanten - Hand out bij presentatie op werkconferentie 'Alles op een rij' op 5 juli 2007 van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten*, Ministerie van SZW (2007)
10. *Resultaten pilots re-integratie 2^o spoor en arbeidsongeschikten*, Ministerie van SZW (2007)
11. *Bedrijfsarts in de branche – Evaluatierapport 'Bedrijfsarts en arboconvenanten'*, Ministerie van SZW (2006)
12. *Arboconvenanten, cao's en algemeen verbindend verklaren (avv). Handreiking voor convenantpartijen en/of cao-partijen*, Ministerie van SZW (2004)

Bijlage 2 Overzicht evaluatieonderzoeken

Voor de eindevaluatie van het beleidsprogramma Arboconvenanten zijn in opdracht van het ministerie van SZW verschillende onderzoeken uitgevoerd.

Arboconvenanten 2007 – Een onderzoek naar borging en ontwikkeling van onderwerpen uit de arboconvenanten in cao's, Ministerie van SZW (2007)

Het Ministerie van SZW heeft een analyse uitgevoerd van de doorwerking van convenantafspraken in cao's. Hiervoor zijn 143 cao's onderzocht. Daarnaast is voor vijf convenantonderwerpen de ontwikkeling tussen 1998 en 2007 in beeld gebracht.

Borging van arboconvenanten, Ministerie van SZW (2007)

Dit onderzoek geeft inzicht in de aandacht voor borging tijdens en na de convenantperiode, bepalende factoren en partijen voor sectorale borging, en leerervaringen voor de toekomst. Het onderzoek heeft betrekking op achttien arboconvenanten die tijdens de uitvoering van het onderzoek waren afgerond. In aansluiting op het onderzoek heeft het Ministerie van SZW in 2007 een quick scan uitgevoerd onder elf af te ronden arboconvenanten met een looptijd korter dan drie jaar. Het onderzoek is uitgevoerd door Bureau Bartels

Convenanten in context – Aggregatie en analyse van werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten, Ministerie van SZW (2007)

Dit is het hoofdrapport. Het is gemaakt door een combinatie van drie onderzoeksinstellingen: bureau AStri, bureau APE en Universiteit Twente (2007). In dit rapport zijn de opbrengsten en werking van de afzonderlijke convenanttrajecten beschreven en geanalyseerd. Daarnaast zijn de opbrengsten en werking van het programma als geheel beschreven en geanalyseerd. Ook de belangrijkste resultaten van de overige onderzoeken zijn hierin opgenomen. De onderzoekers hanteren onder andere een bestuurskundige invalshoek, die duidelijk maakt onder welke omstandigheden arboconvenanten effectieve instrumenten zijn.

Deelrapport 'flankerende projecten', Ministerie van SZW (2007)

Dit rapport is opgesteld door het ministerie van SZW en beschrijft de doelstelling en aanpak, de activiteiten en de resultaten van zes zogenoemde flankerende projecten. Een deel van deze projecten is uitgevoerd door sociale partners. Het doel van de projecten is het versterken van de uitvoering en de effecten van de arboconvenanten.

De meerwaarde van de arboconvenanten – Ontwikkeling van het verzuimvolume 2000 – 2005 in branches met en zonder arboconvenant, AStri (2007)

Dit onderzoek van bureau AStri geeft inzicht in de ontwikkeling van het ziekteverzuim in de periode 2000 – 2005, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen branches met een arboconvenant en branches zonder arboconvenant.

Niet kopiëren s.v.p.! – Goede praktijken: geen standaardrecept maar maatwerk, Ministerie van SZW (2007)

Dit onderzoeksrapport, opgesteld door Spinner Inspiratie en Advies en Dexis Arbeid, beschrijft twaalf goede praktijken. De praktijken zijn afkomstig uit de programma's Arboconvenanten, Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen

en Versterking Arbeidsveiligheid. Het onderzoek geeft inzicht in de factoren die doorslaggevend zijn voor het succes.

Van Den Haag naar de werkvloer – Analyse van drie beleidsprogramma's van de Directie Arbeidsomstandigheden, Ministerie van SZW(2006)

Het onderzoek heeft betrekking op het programma Arboconvenanten, het programma Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen en het programma Versterking Arbeidsveiligheid. Bureau Ecorys onderzocht wat deze drie programma's in het veld teweeg hebben gebracht. Het onderzoek geeft inzicht in de opbrengsten van het programma in de ogen van de betrokken partijen, de succes- en faalfactoren binnen de programma's en de leerpunten voor de toekomst.

Wat is de meerwaarde van de arboconvenanten? – Een vergelijkende kwantitatieve analyse op basis van bestaand cijfermateriaal, TNO Kwaliteit van Leven (2007)

TNO Kwaliteit van Leven voerde analyses uit op basis van bestaand cijfermateriaal om de meerwaarde van de arboconvenanten vast te stellen. Het onderzoek gaat in op drie onderwerpen: de dynamiek van het arbobeleid, de mate waarin werknemers zijn blootgesteld aan arbeidsrisico's en de mate waarin werknemers klachten en gezondheidsproblemen hebben. Voor elk onderwerp wordt een vergelijking gemaakt tussen branches met en branches zonder arboconvenant.

Quick scan op de resultaten van de laatste 21 convenanten - Hand out bij presentatie op werkconferentie 'Alles op een rij' op 5 juli 2007 van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten, Ministerie van SZW (2007)

Bij de start van de analyses voor het hoofdonderzoek 'Convenanten in context', waren van 46 van de 67 convenanten evaluatieonderzoeken beschikbaar. In deze notitie staan de resultaten van de quick scan van de overige 21 evaluatieonderzoeken. Doel van de quick scan die is uitgevoerd door het Ministerie van SZW, was na te gaan of deze bevindingen wezenlijk afwijken van de resultaten van het hoofdonderzoek.

Resultaten pilots re-integratie 2^e spoor en arbeidsongeschikten, Ministerie van SZW (2007)

In de tweede fase van het beleidsprogramma Arboconvenanten zijn pilots uitgevoerd ter bevordering van re-integratie bij een andere werkgever en gericht op mensen die (langdurig) een WAO-uitkering ontvangen. De evaluatierapporten van alle negentien tweedefaseconvenanten zijn door het Ministerie van SZW gescreend op informatie over de afspraken en de resultaten.

Naast bovenstaande onderzoeken is elk arboconvenant afzonderlijk geëvalueerd. De onderzoeksverslagen, de afzonderlijke evalueerders en andere publicaties rondom arboconvenanten kunnen worden opgevraagd bij het Ministerie van SZW.

Bijlage 3 Financiële verantwoording

Bijgaand overzicht geeft de situatie weer per eind september 2007 en betreft een 99%-verantwoording.

De totale uitgaven in de uitvoeringsfase van de convenanten komen op circa € 251 miljoen. In de convenantfase heeft het ministerie € 84 miljoen besteed, de sectoren samen €166 miljoen. De verdeling van kosten tussen het Ministerie van SZW, en sectoren en sociale partners is 33%: 67%. Onderstaand overzicht maakt onderscheid tussen uitgaven voor eerstefase- en tweedefaseconvenanten. Ook geeft het overzicht een indicatie van de kosten per activiteit.

In de intentiefase (vóór het afsluiten van een convenant) was de bijdrage van het Ministerie van SZW 100%. Daarnaast zijn Kaderwetssubsidies verstrekt voor brancheoverstijgende projecten. Samen met de subsidie-uitgaven voor de uitvoering van de convenanten komen de totale uitgaven voor het Ministerie van SZW in het kader van het programma Arboconvenanten uit op € 110 miljoen.

x mln euro's			
Uitvoering arboconvenanten		€ 251	
SZW-deel		€ 83	33%
sector-deel		€ 168	67%
eerste fase		€ 211	
tweede fase		€ 40	
Doelactiviteiten		55%	
Communicatieactiviteiten		15%	
Onderzoek		12%	
Procesondersteuning		18%	
Intentiefase		€ 16	
afgesloten convenanten		€ 14	
niet-afgesloten convenanten		€ 2	
Kaderwetssubsidies		€ 15	
SZW-deel		€ 11	
sector-deel		€ 4	
Personeelskosten Ministerie van SZW¹		€ 17	
Beleidsondersteunende uitgaven		€ 4	
convenantoverstijgend onderzoek		€ 2	
Communicatie		€ 2	

Op 3 december 1998 ondertekenden het toenmalige Kabinet en de Stichting van de Arbeid een Gemeenschappelijke Verklaring 'Convenanten: maatwerk in arbeidsomstandigheden'. Kort daarna, begin 1999 startte het beleidsprogramma "Arboconvenanten nieuwe stijl" met het doel sociale partners te stimuleren om in sectoren arbobeleid 'op maat' te ontwikkelen. Het programma beoogde daarbij de arbeidsomstandigheden, het arbobeleid, de arbo-infrastructuur en het draagvlak op bedrijfstakniveau op een hoger plan te brengen.

Het Arboconvenantenprogramma is per 1 juli 2007 afgesloten. Vertegenwoordigers van overheid, werknemers en werkgevers, verenigd in de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten begeleiden op centraal niveau de uitvoering van het beleidsprogramma. De Werkgroep constateert dat met het maatwerk van de afgelopen acht jaar de arbeidsomstandigheden in veel convenantsectoren zijn verbeterd, waardoor werknemers gezonder en veiliger kunnen werken. De Werkgroep komt tot deze conclusie op grond van de resultaten van een achttal evaluatiestudies. In dit rapport zijn de belangrijkste resultaten van de onderzoeken bijeengebracht en voorzien van een bestuurlijk oordeel van de Tripartiete Werkgroep.

De onderliggende onderzoeksrapporten zijn opvraagbaar bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Directie Arbeidsomstandigheden
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Vormgeving: FZ/Grafimedia-75L663

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: 978-90-77894-83-5