



## **Veiligheid aan het werk**

Een onderzoek naar mogelijkheden voor VolkerRail SAFAC om haar dienstverlening in de toekomst te waarborgen

Bacheloropdracht Sander Scholten  
Studentnummer: 0065226  
Bedrijfskunde, Universiteit Twente  
Eerste begeleider: G.J. Bos, MSc  
Tweede begeleider: Dr. Ir. J. de Leede  
Begeleider VolkerRail SAFAC: W. Ringenier  
Deventer, april 2008

## Voorwoord

Ter afronding van mijn Bachelor Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente ben ik op zoek gegaan naar een praktische opdracht waarbij ik mijn eigen interesses alsmede de opgedane kennis tijdens de opleiding kon combineren. Bij VolkerRail SAFAC kreeg ik de keus uit vijf verschillende opdrachten waarvan ik de huidige heb gekozen. Motivatie hiervoor was het feit dat in deze opdracht veel kennis van verschillende gebieden (recht, economie, HRM, etc.) toegepast kan worden.

Nu een aantal maanden later is het onderzoek voltooid en kan ik zeggen dat ik tevreden ben met de keus die ik destijds heb gemaakt voor het uitvoeren van dit onderzoek. Ik ben meer te weten gekomen over het belang van veiligheid op de werkplek alsmede de juridische mogelijkheden wat betreft contractaanpassingen. Iets waar ik in mijn latere carrière gebruik van kan maken. Ook heb ik een stap weten te maken in het denkproces wat doorgemaakt wordt tijdens een onderzoek.

Een aantal mensen wil ik hierbij bedanken. Zonder hen was deze opdracht niet tot stand gekomen. Mijn dank gaat uit naar alle medewerkers van VolkerRail SAFAC waarmee ik de afgelopen maanden mee heb mogen werken. In het bijzonder wil ik Joyce Folbert en Carola den Hertog (secretarissen) bedanken die mij met elke vraag die ik had bijstonden.

Tevens wil ik Willem Ringenier bedanken voor de mogelijkheid die hij mij heeft geboden deze opdracht te doen. Tenslotte wil ik ook mijn begeleiders Ger Bos en Jan de Leede bedanken voor de begeleiding tijdens het onderzoeksproces.

Sander Scholten  
Deventer, april 2008

## **Samenvatting**

Dit onderzoek is gedaan in opdracht van VolkerRail SAFAC. Onderzocht is in hoeverre er mogelijkheden zijn voor VolkerRail SAFAC om haar personeel naar gelang hun contracturen ook in de toekomst in te kunnen blijven zetten.

## **Probleem**

De markt waarin VolkerRail SAFAC opereert, de spoorbouw, is de laatste jaren onderhevig aan veranderingen. Verschuivingen in werk vinden plaats van door de week overdag dag naar voornamelijk werk in het weekend 's nachts. Dit zorgt ervoor dat, mede door wet- en regelgeving, men voor maximaal 24u werk in kan plannen. Toekomstbeeld is dat er door de week te weinig werk beschikbaar is in de huidige markt waardoor men genoodzaakt is om te kijken naar oplossingen zowel binnen de huidige als andere markten; specifiek de bouwbranche.

## **Methode**

In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van desk research en het afnemen van interviews. Desk research is gebruikt om meer informatie te verkrijgen over de mogelijkheden binnen de huidige markt en de omvang van de bouwbranche. Het afnemen van interviews met diverse personeelsleden en leidinggevenden van VolkerRail SAFAC zorgt ervoor dat er een beter beeld gevormd kan worden hoe het probleem op dit moment in elkaar zit en hoe dit probleem in de toekomst eruit zal zien. Ook zorgt het ervoor dat er een helder beeld gevormd wordt van de processen binnen het bedrijf en de huidige situatie qua personeelsbezetting.

Ook zijn er in dit onderzoek diverse interviews afgenomen met leidinggevenden van diverse bouwbedrijven. Er zijn interviews afgenomen met de vijf grootste bouwbedrijven binnen Nederland alsmede vijf kleinere, regionale bouwbedrijven. Dit is gedaan om inzicht te krijgen in de bouwbranche op het gebied van veiligheid en veiligheidsprocessen.

## **Resultaten**

Op basis van diverse interviews en desk research zijn er verschillende alternatieven gevonden. Deze alternatieven zijn getoetst aan opgestelde criteria om zodoende de verschillende alternatieven tegen elkaar af te zetten om zodoende een keuze te kunnen maken. In totaal zijn er tien verschillende alternatieven getoetst aan vier opgestelde criteria. Na toetsing bleek het alternatief van het uitvoeren van veiligheidstaken in de bouwbranche veruit het best te scoren op de opgestelde criteria. Een goede tweede was het houden van externe controles op bouwplaatsen in opdracht van de aannemer.

Hoewel alternatieven als cultuurverandering en contractaanpassingen niet zo goed scoren op de opgestelde criteria als bovengenoemde, zijn dit wel alternatieven waar aandacht aan besteedt dient te worden.

## **Aanbevelingen**

Aanbevelingen die in dit onderzoek gedaan worden liggen op het gebied van veiligheidstaken en externe controles in de bouwbranche alsmede het aanbieden van andere vormen van arbeidscontracten aan nieuwe personeelsleden en het voeren van een marketingcampagne.

Het blijkt dat uitvoerders op bouwlocaties, de verantwoordelijken voor de veiligheid op de bouwplaats, door werkdruk hun veiligheidstaken niet uit kunnen voeren zoals ze eigenlijk zouden willen. Door als bedrijf deze veiligheidstaken op zich te nemen krijgt de uitvoerder meer tijd voor de overige zaken als planning en budgettering. De veiligheid wordt gegarandeerd door een extern bedrijf zodat de uitvoerder zich daar geen zorgen over hoeft te

maken. Hier liggen mogelijkheden voor VolkerRail SAFAC. Aanbevolen wordt dan ook om deze mogelijkheid verder te onderzoeken.

Het grootste struikelblok wat in dit onderzoek naar voren is gekomen, is de bereidheid van bouwbedrijven om externe bedrijven in te huren die zorg dragen voor de veiligheid. Veelal wordt er uitgegaan van 'eigen verantwoordelijkheid' bij het personeel. De noodzaak tot inhuren van specialistische bedrijven/personen op het gebied van veiligheid is er op dit moment niet. Uit interviews blijkt echter wel dat, met name op grote projecten, men hier wel open voor staat.

Een andere aanbeveling welke gedaan kan worden is het aanbieden van externe controles op de bouwlocatie. Dit kan gedaan worden door een concurrent te worden van Aboma/Keboma, maar dit brengt flinke kosten met zich mee. Daarom wordt aanbevolen om eigen personeel door Aboma/Keboma in te laten huren om zodoende inspecties van dit bedrijf voor rekening te nemen. Dit scheelt aanzienlijk in de kosten terwijl het resultaat, werk overdag door de week, hetzelfde blijft.

Alternatieven welke hand in hand kunnen lopen met bovenstaande aanbevelingen zijn alternatieven als cultuurverandering en het aanbieden van een andere vorm van arbeidscontracten.

Bestaande arbeidscontracten kunnen, als dat al mogelijk is, erg moeilijk aangepast worden. Om deze problematiek voor te zijn kan men aan toekomstige werknemers een flexibel arbeidscontract aanbieden. Gedacht kan worden aan een contract waarbij een minimum aantal uren gegarandeerd worden met daarbij een maximale uitloop. De afdeling P&O binnen VolkerRail zou moeten kijken naar de mogelijkheden die op dit gebied te vinden zijn. Hierbij kan gedacht worden aan een urenbank systeem. Iedere medewerker heeft een contract dat op jaarbasis een aantal uren garandeert. Daarnaast geeft het contract een bandbreedte aan voor het minimaal en maximaal te werken aantal uren per week. In het hoogseizoen kunnen medewerkers het maximaal aantal uren per week ingezet worden en in het laag seizoen het minimum aantal uren per week (De Leede et al, 2002:21-22). Door gebruik te maken van deze bandbreedte kan men de pieken en dalen opvangen. Tevens garandeert men haar werknemers een minimum aantal uren op jaarbasis.

Een laatste aanbeveling welke gedaan kan worden is het houden van een marketingcampagne om zodoende een cultuurverandering teweeg te brengen. Het blijkt namelijk dat men met 24uur werken in het weekend meer loon kan verdienen met hetzelfde werk dan met 40uur werken door de week (zie §6.3 voor een overzicht).

# Inhoudsopgave

H1	Introductie	7
§1.1	Inleiding	7
§1.2	Aanleiding en probleemstelling van het onderzoek	7
§1.3	Doelstelling	8
§1.4	Relevantie	8
§1.4.1	Maatschappelijke relevantie	8
§1.4.2	Wetenschappelijke relevantie	8
§1.5	Opzet en verslaglegging van het onderzoek	8
§1.6	Afbakening onderzoeksbegrippen	9
H2	Methodologie	10
§2.1	Type onderzoek: Kwalitatief	10
§2.2	Onderzoeksmethode: Desk research	10
§2.3	Onderzoeksmethode: Interviews	11
§2.4	Validiteit van de onderzoeksresultaten	12
§2.5	Gebruikte methode per onderzoeksvraag	12
H3	Leider werkplekbeveiliging	13
§3.1	Funcieomschrijving	13
§3.2	Kwalificaties	13
§3.3	Demografie	14
§3.4	Conclusie	15
H4	Inzetbaarheid huidige LWB'er	16
§4.1	Opleidingen huidige LWB'ers	16
§4.2	Mogelijkheden Spoorbouw	16
§4.2.1	Collegiale in- en uitleen	17
§4.3	Mogelijkheden andere markten	18
§4.4	Conclusie	18
H5	Functionele mogelijkheden (Bouwbranche)	19
§5.1	Markt cijfers	19
§5.2	Ongevalcijfers bouwbranche	19
§5.3	Veiligheid bij bouwbedrijven	20
§5.3.1	Veiligheid in het bouwproces	20
§5.3.2	Veiligheid en controle	20
§5.3.3	Toekomstperspectief	21
§5.4	Verschillen en overeenkomsten	21
§5.5	Mogelijkheden in de bouwbranche	22
§5.5.1	Veiligheidstaken verzorgen	22
§5.5.2	Uitvoeren van externe controles	22
§5.5.3	Struikelblokken	23
§5.6	Conclusie	24
H6	Arbeidscontracten	26
§6.1	Wetgeving	26
§6.2	Toepassing	27
§6.3	Cultuurverandering	27
H7	Analyse	29
§7.1	Criteria	29
§7.2	Analyse	29
H8	Conclusie	31
§8.1	Conclusies	31

§8.2 Aanbevelingen en kanttekeningen	31
Literatuurlijst	33
Bijlagen	
Bijlage A: Procesbeschrijving	35
Bijlage B: Schematisch overzicht	36
Bijlage C: Interviewprotocol	37
Bijlage D: Fictief CV	39
Bijlage E: Kerncijfers bouwnijverheid	40
Bijlage F: Vergelijking gevaar spoor t.o.v. gevaar bouw	41
Bijlage G: Jurisprudentie G4S	42
Bijlage H: Toelichting op analyse	53
Bijlage I: Lijst van afkortingen	54

# H1.Introductie

## §1.1 Inleiding

Veiligheid op de werkplek is een steeds belangrijker wordend issue. Bedrijven zien steeds vaker het nut van werkplekbeveiliging in. Het kan ongelukken voorkomen en op den duur veel geld besparen. Mede door de steeds strenger wordende regelgeving vanuit niet alleen de Nederlandse overheid maar ook de Europese Commissie wordt veiligheid steeds belangrijker. In dit onderzoek in opdracht van VolkerRail SAFAC wordt bekeken of er mogelijkheden zijn om haar leider werkplekbeveiliging in andere functies of markten in te zetten. Focus zal, op aangeven van de opdrachtgever, met name liggen op de bouwbranche.

Er zal eerst een aanleiding voor het probleem gegeven worden waarna het doel van het onderzoek alsmede de probleemstelling wordt besproken. De maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van het onderzoek zal uitgelegd worden waarna als laatste de opzet en verslaglegging uitgewerkt zal worden.

## §1.2 Aanleiding en probleemstelling van het onderzoek

VolkerRail SAFAC heeft te maken met problemen die ontstaan door de verschuivingen van werkzaamheden van door de week naar het weekend. Zij kan tijdens deze werkzaamheden voor maximaal 24 uur werk per werknemer inplannen. Aangezien de meeste werknemers contracten hebben van 40 uur per week is er dus een “gat” op te vullen van minimaal 16 uur. Het toekomstbeeld is dat een deel van dit gat van 16 uur niet opgevuld zal kunnen worden. Stel dat gemiddeld genomen elke week 8 uur per werknemer niet ingepland kan worden, dan zal dit een verlies opleveren van  $(8\text{uur} * 34\text{personen} * 52\text{weken})$  14144 manuren, ofwel bijna €200.000,- per jaar aan loonkosten.

VolkerRail SAFAC opereert op dit moment in een markt welke onderhevig is aan veel concurrentie. Het is dus lastig om op deze markt mogelijkheden te vinden om haar werkzaamheden uit te breiden. Daarom is het bedrijf gaan kijken naar aanpalende markten; o.a. de wegenbouw, bouwbranche, etc. Aangezien zij inziet dat veel van deze aanpalende markten ook te maken hebben met een overvloed aan concurrerende bedrijven, is men uitgekomen bij de bouwbranche.

Binnen Volker Wessels is er een aparte bouwdivisie en uit interne communicatie blijkt er vanuit deze bouwdivisie interesse te zijn in de plannen van VolkerRail SAFAC om werkplekbeveiligers ook in de bouwbranche in te zetten.

Er zal niet alleen gekeken worden naar andere markten zoals het bedrijf dit graag wil, er zal ook gekeken worden naar een andere mogelijke oorzaak van dit probleem, namelijk de vaste contracten van de medewerkers. Ook zal er onderzocht worden of medewerkers ingezet kunnen worden in andere sectoren binnen de huidige markt. Misschien kan een medewerker ander werk doen dan veiligheidswerk binnen de huidige markt. Daarom zal de onderzoeksvraag ook luiden:

*Wat zijn de mogelijkheden voor VolkerRail SAFAC om te zorgen dat zij haar medewerkers naar gelang hun contracturen aan het werk kan zetten?*

Door het beantwoorden van deze vraag zal er voor VolkerRail SAFAC duidelijkheid komen welke mogelijkheden er zijn om met dit probleem om te kunnen gaan. Door verschillende invalshoeken te gebruiken - waarbij er niet alleen naar de huidige markt gekeken wordt maar ook naar andere factoren als contracten, andere markten en dergelijke – zal er een breder beeld gevormd kunnen worden van het probleem.

### **§1.3 Doelstelling**

Doelstelling van dit onderzoek is om in kaart te brengen wat de mogelijkheden voor VolkerRail SAFAC zijn om haar medewerkers volledig in te kunnen blijven zetten naar gelang hun contracturen. Er zal niet beschreven worden hoe VolkerRail SAFAC de contracten moet veranderen of hoe zij de nieuwe markt zal moeten betreden. Er wordt alleen gekeken wat de mogelijkheden zijn en of bedrijven in de nieuwe markt openstaan voor het inhuren van een leider werkplekbeveiliging.

### **§1.4 Relevantie**

#### ***§1.4.1 Maatschappelijke relevante***

Zoals eerder al is aangegeven is veiligheid van de werkplek een steeds vaker en belangrijk wordend issue voor bedrijven. Hierbij is het niet alleen de keuze van het management dat er waarde gehecht moet worden aan het veilig inrichten van de werkplek; de gehele organisatie moet het belang van veiligheid inzien en de te nemen maatregelen moeten adequaat zijn (Clarke, 1999).

In dit onderzoek zal de noodzaak van veiligheid in de bouwbranche in kaart worden gebracht zodat bouwbedrijven inzien waarom deze noodzaak er is. Het belangrijkste is dat onderzocht wordt of VolkerRail SAFAC door middel van dit onderzoek een onderbouwing kan krijgen zodat zij de veiligheid in de bouwbranche kan structureren en haar activiteiten in een nieuwe markt kan uitbreiden.

#### ***§1.4.2 Wetenschappelijke relevantie***

Ook wetenschappelijk gezien draagt dit onderzoek bij. Het geeft een beeld van hoe in de huidige situatie veiligheidsvoorzieningen getroffen zijn op de werkplekken in de bouwbranche. Het is een gegeven dat er wet- en regelgeving betreffende veilig werken bestaat waaraan de bedrijven zich moeten houden. Er is echter niet onderzocht in welke mate dit ook het geval is. Dit onderzoek kan daarvoor een start zijn.

### **§1.5 Opzet en verslaglegging van het onderzoek**

De onderzoeksvragen zijn opgedeeld in drie secties, namelijk inzetbaarheid huidige LWB'ers, functionele mogelijkheden en juridische mogelijkheden. Elke sectie omhelst een hoofdvraag met daarbij eventueel diverse subvragen om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden. Het onderzoek wordt afgesloten met een conclusie. (N.B. Om het totaal proces binnen VolkerRail SAFAC te begrijpen wordt verwezen naar bijlage A).

De onderzoeksvragen zijn als volgt:

- 1. Wat is de profielschets van een Leider werkplekbeveiliging? (Hoofdstuk 3)*
- 2. Welke mogelijkheden zijn er voor VolkerRail SAFAC om medewerkers op andere functies in te zetten binnen de huidige markt? (Hoofdstuk 4)*
- 3. Welke markten kunnen betreden worden? (Hoofdstuk 5)*
- 4. Waarom veiligheidsfunctionarissen in de bouwbranche? (Hoofdstuk 5)*
- 5. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen kwalificaties voor veiligheid op het spoor en in de bouwbranche? (Hoofdstuk 5)*
- 6. Welke kwalificaties moeten worden aangeboden om verschillen te overbruggen? (Hoofdstuk 5)*
- 7. Is er behoefte aan veiligheidsfunctionarissen in de bouwbranche? (Hoofdstuk 5)*
- 8. Welke juridische mogelijkheden zijn er om bestaande contracten te veranderen? (Hoofdstuk 6)*



In hoofdstuk 1 zijn aanleiding van het probleem, de probleemstelling, de doelstelling en de maatschappelijke en wetenschappelijke relevanties besproken. In hoofdstuk 2 wordt de gebruikte methodiek besproken. In hoofdstuk 3 wordt bekeken wat de leider werkplekbeveiliging precies is. In §3.1 wordt de functie van leider werkplekbeveiliging beschreven en in §3.2 welke kwalificaties vereist zijn. In §3.3 zal bekeken worden wat de demografie van de LWB'ers van VolkerRail SAFAC zijn.

In hoofdstuk 4 wordt, aan de hand van de personele achtergronden (§4.1) die voortkomen uit hoofdstuk 3, bekeken welke mogelijkheden er zijn om personeel in zowel de huidige markt (§4.2) als andere markten (§4.3) in te zetten.

In hoofdstuk 5 wordt, aan de hand van de functionele achtergronden, bekeken in hoeverre de LWB'er als functie ingezet kan worden in de bouwbranche. Dit wordt gedaan aan de hand van vijf deelvragen, namelijk §5.1 markt cijfers, §5.2 ongevalcijfers, §5.3 veiligheid bij bouwbedrijven, §5.4 verschillen en overeenkomsten en §5.5 mogelijkheden in de bouwbranche. In hoofdstuk 6 wordt middels één hoofdvraag gekeken naar de mogelijkheden met betrekking tot contractsvormen en aanpassingen.

Hierna zal er in hoofdstuk 7 criteria opgesteld worden en aan de hand daarvan een analyse gemaakt worden wat het beslissingsproces kan vergemakkelijken. Er zal afgesloten worden met conclusies in hoofdstuk 8.

### **§1.6 Afbakening onderzoeksbegrippen**

In het onderzoek komen een aantal begrippen naar voren. Deze begrippen kunnen voor enige onduidelijkheid zorgen. Hierbij zullen de gebruikte begrippen afgebakend worden.

#### *Functieomschrijving*

Een omschrijving over de taken die een leider werkplekbeveiliging uit voert.

#### *Kwalificaties*

De opleidingen en cursussen die nodig zijn om de functie van leider werkplekbeveiliging uit te kunnen voeren.

#### *Bouwbranche (B&U sector)*

Hiermee wordt de woning- en utiliteitsbouw bedoeld.

#### *Andere functies*

Werk dat door leider werkplekbeveiliging gedaan kan worden met toepassing van de huidige kwalificaties en opleidingen.

#### *Huidige markt*

De markt waarin VolkerRail SAFAC zich bevindt; Spoorbouw.

#### *Juridische mogelijkheden*

Mogelijkheden in de wetgeving met betrekking tot arbeidscontracten.

## **H2. Methodologie**

Er zal toegelicht worden op welke grond dit onderzoek gedaan wordt; de onderzoeksmethode zal besproken worden. Tevens zal er toegelicht worden welke redenering achter deze keuze ligt en welke bedreigingen dit heeft voor de validiteit van de onderzoeksresultaten.

### **§2.1 Type onderzoek: Kwalitatief**

Dit onderzoek is exploratief van aard. Een kwalitatief onderzoek zal hierbij het best toegepast kunnen worden. Door onderzoek te doen naar de werkwijzen binnen het bedrijf alsmede in andere bedrijven/markten op basis van interviews en desk research wordt getracht een beeld te krijgen van het probleem en mogelijke oplossingsrichtingen.

De techniek waarmee data verzameld wordt, wordt de onderzoeksmethode genoemd. Deze onderzoeksmethode kan gekarakteriseerd worden als kwantitatief of kwalitatief van aard (Harding, 1986 in: Westmarland, 2001).

Kwalitatief en kwantitatief onderzoek onderscheiden zich van elkaar door het verschil in gebruik van numerieke metingen. Kwantitatief onderzoek maakt gebruik van cijfers en statistische gegevens, bevindingen zijn gebaseerd op numerieke gronden. Kwalitatief onderzoek daarentegen maakt gebruik van verschillende methoden, maar geen van deze methoden heeft een numeriek ondergrond (King, Keohane & Verba, 1994). Een voorbeeld wordt gegeven door Flick (1998): De onderzoeker die wat wil weten over de subjectieve beleving van een chronisch zieke, zal biografische interviews met patiënten moeten houden en deze analyseren. De onderzoeker die iets te weten wil komen over de frequentie van zulke ziektes in een populatie zal een epidemiologische studie moeten doen. Bij het eerste onderzoek zijn kwalitatieve methoden van toepassing, bij het tweede onderzoek kwantitatieve methoden (Flick, 1998).

Het doel van kwalitatief onderzoek is om toegang tot informatie te krijgen van de respondent op basis van zijn eigen kennis zonder van te voren antwoordcategorieën aan te reiken. Hierdoor is kwalitatief onderzoek inductief van aard (Manning, 1997 in: Wiesenfeld 2000)

De relatie tussen de onderzoeker en respondent is bij kwalitatief onderzoek van groot belang. De respondent moet zijn ervaringen, definities en interpretaties kunnen vertellen en in klimaat van gelijkwaardigheid tussen de respondent en de onderzoeker. Het doel is hierbij niet om eigen kennis op te leggen of kennis van de ander te onderschatten, maar juist deze kennis met elkaar te delen, reflecteren en ervan te leren om dit om te zetten in bruikbare kennis (Tolman & Brydon, 1995 in: Wiesenfeld, 2000).

### **§2.2 Onderzoeksmethode: Desk research**

Desk research wordt ook wel secundair onderzoek genoemd. Secundair onderzoek bestaat uit data en andere informatie bronnen verzameld door anderen. Deze bronnen bestaan onder andere uit overheidsstukken, industriële studies, data sets en samengevoegde informatie services alsmede traditionele boeken en journaals uit bibliotheken. Secundaire informatie levert relatief snel en goedkoop antwoorden op vele vragen en is bijna altijd het startpunt van primair onderzoek (Steward & Kamins, 1993)

Secundair onderzoek zal vooral gebruikt worden om literatuur te vinden ter onderbouwing van het onderzoek evenals informatie over markten en concurrenten te krijgen. Onder andere marktcijfers voor hoofdstuk 5 en jurisprudentie van hoofdstuk 6 zijn met hulp van desk research gevonden.

### §2.3 Onderzoeksmethode: Interviews

Door het houden van interviews kan informatie vergaard worden over het probleem, de achtergrond ervan en mogelijke oplossingsrichtingen. Door ook interviews af te nemen bij bedrijfsleiders van andere bedrijven kan de huidige situatie in kaart worden gebracht als het gaat om veiligheid op de werkvloer bij deze bedrijven om zodoende te zien of er mogelijkheden liggen.

Er is een onderscheid van interview situaties welke gebaseerd is op de mate van controle die de onderzoeker heeft over de antwoorden van de respondenten (Dohrenwend and Richardson 1965; Gorden 1975; Spradley 1979 in: Bernard 2000). Er zijn volgens Bernard (2000) vier verschillende typen van interviews. Deze verschillende typen van interviews zijn gerelateerd aan verschillende typen van onderzoek.

Ongestructureerde interviews zijn gebaseerd op een duidelijk plan wat de onderzoeker constant voor ogen heeft, maar heeft een minimum van controle over de antwoorden van respondent. Semi-gestructureerde interviews zijn gebaseerd op het gebruik van een interview gids. Dit is een geschreven lijst met vragen en onderwerpen waarop de onderzoeker antwoord wil hebben in een bepaalde volgorde. Dit soort interviews werkt goed in onderzoeken waarbij de onderzoeker te maken krijgt met managers en bureaucraten – mensen gewend zijn om efficiënt met tijd om te gaan (Bernhard, 2000).

Het gebruiken van ongestructureerde en semi-gestructureerde interviews in dit onderzoek lijkt het meest geschikt. Door gebruik te maken van deze typen onderzoek kan op een ‘losse’ manier informatie vergaard worden bij de respondenten. Er zal een verschil zijn tussen de gebruikte interviews en de respondenten. De één vind ongestructureerde interviews fijner, terwijl de ander graag meer een leidraad heeft.

Respondenten binnen het bedrijf zullen middels ongestructureerde interviews ondervraagd worden. Hierdoor wordt niet alleen informatie vergaard over de werkwijze en het probleem, maar ook over de functie en persoon achter de respondent wat van pas kan komen in het persoonlijke contact tussen de onderzoeker en de medewerkers binnen het bedrijf. Er is een duidelijk plan voor ogen over welke informatie verkregen moet worden, maar het gesprek hoeft niet binnen een bepaald kader of tijdsduur te vallen. Binnen het bedrijf zullen er interviews gehouden worden met medewerkers in verschillende functies van zowel de uitvoerder tot en met de bedrijfsleider.

Respondenten buiten het bedrijf, veelal bedrijfsleiders en managers, zullen middels semi-gestructureerde interviews ondervraagd worden. Door op papier te zetten waarover informatie verkregen moet worden, wordt ervoor gezorgd dat het interview in een bepaald kader blijft. Zodoende wordt voorkomen dat er van het onderwerp afgedwaald wordt en dat het interview buiten het gestelde tijdsduur valt. Interviews op deze grond zullen gehouden worden met bedrijfsleiders of managers van bouwbedrijven. Er zullen een tiental interviews afgenomen worden, dit in verband met de korte tijdsspan van dit onderzoek. *Zie bijlage B voor een schematisch overzicht.*

Het interview zal bestaan uit vier onderdelen. Allereerst zullen er enkele vragen gesteld worden over de respondent zelf. Daarna een aantal vragen over het bedrijf van de respondent. Het derde onderdeel zal gaan over de huidige maatregelen die getroffen worden voor het veilig werken door werknemers van het desbetreffende bedrijf. Als laatst zullen er nog vragen gesteld worden over het toekomstperspectief wat betreft veiligheid. Het volledige interview protocol is te vinden in bijlage C.

## **§2.4 Validiteit van de onderzoeksresultaten**

Het op een bepaalde manier verrichten van onderzoek kan gevolgen hebben voor de geldigheid van de onderzoeksresultaten. Door gebruik te maken van interviews komen de externe validiteit en de construct validiteit in gedrang. Externe validiteit heeft te maken met de generaliseerbaarheid van de uitkomst van het onderzoek op zowel personen, behandeling en uitkomsten. Construct validiteit heeft te maken met of de uitkomsten van het onderzoek ook daadwerkelijk toe te wijzen valt aan het construct (Shadish, Cook & Campbell, 2002:20).

Mede door tijdsgebrek zal in dit onderzoek een klein aantal respondenten geïnterviewd worden. Hierdoor kunnen de uitkomsten niet geheel toe te wijzen zijn naar de gehele bouwsector. De externe validiteit zal daardoor laag uitvallen. Het onderzoek is daarbij exploratief van aard. Het gaat er niet om hoe LWB'ers in de bouwsector geïmplementeerd kunnen worden, maar meer door de huidige situatie te beschrijven en om te kijken of er mogelijkheden liggen.

De construct validiteit in dit onderzoek zal hoog zijn. Doordat er één interview afgenomen wordt waarbij de respondent vrijgelaten wordt in haar antwoordmogelijkheden en de verwachtingen van de onderzoeker de antwoorden niet beïnvloeden, worden de meeste bedreigingen van de construct validiteit omzeilt (Shadish, Cook & Campbell, 2002:73).

## **§2.5 Gebruikte methode per onderzoeksvraag**

Er zal kort besproken worden welke onderzoeksmethodes gebruikt worden bij het beantwoorden van de verschillende onderzoeksvragen.

In hoofdstuk 3 wordt er gekeken naar de functie van leiderwerkplekbeveiliging. Er zal een functieomschrijving gegeven worden alsmede de benodigde kwalificaties te noemen. Tevens zal er een profielschets gemaakt worden door middel van het kijken naar de demografie van LWB'ers binnen VolkerRail SAFAC. Er zal hierbij gebruik worden gemaakt van desk research. Data zal worden verzameld over de opleidingen, achtergrond informatie van de medewerkers (via P&O). Ook een ongestructureerd interview met het hoofd opleidingen binnen het bedrijf zal gebruikt worden.

In hoofdstuk 4 zal gekeken worden welke mogelijkheden er zijn om LWB'ers in te zetten op andere functies op basis van hun persoonlijke achtergrond binnen de huidige markt en in andere markten. Dit wordt mede aan de hand gedaan door de profielschets die opgesteld is in hoofdstuk 3. Door dit profiel toe te passen bij een uitzendbureau, kan bekeken worden voor welk werk men zoal in aanmerking komt. Gekozen zal worden voor Randstad aangezien VolkerRail een contract heeft om vacatures te vervullen met Randstad. Er kan daarna bekeken worden welke functies relevant zijn en of deze te vinden zijn in zowel de huidige als een ander markt. Desk research zal worden toegepast.

Zowel de profielschets opgesteld in hoofdstuk 3 als desk research zal gebruikt worden in hoofdstuk 5. Er zal onder andere data verzameld worden over de mogelijk te betreden bouwbranche. Hier zullen ook data verzameld worden over kwalificaties en functieomschrijvingen die nodig zijn om in de bouwbranche te werken. Door gebruik te maken van semi-gestructureerde interviews met bedrijfsleiders en managers zal informatie verkregen worden over de huidige en gewenste situatie in bouwbedrijven op het gebied van veiligheid op de werkvloer.

Bij het kijken naar contractmogelijkheden in hoofdstuk 6, zal gebruik gemaakt worden van zowel desk research (wetgeving, wetbundels en jurisprudentie) en een semi-gestructureerd interview met een arbeidsjurist.

### H3. Leider werkplekbeveiliging (LWB)

Om te kijken naar mogelijkheden om LWB'ers in te kunnen zetten naar gelang hun contracturen is het van groot belang om vast te stellen wat de functie van LWB'er inhoudt en welke kwalificaties en opleidingen vereist zijn om het beroep uit te kunnen oefenen. Pas als duidelijk is wat de functie inhoudt kan er gekeken worden welke mogelijkheden er zijn om deze medewerkers aan de hand van hun persoonlijke achtergrond (hoofdstuk 4) of functionele achtergrond (hoofdstuk 5) in te zetten en welke overbruggingen nodig zijn. Dit zal gedaan worden aan de hand van een functieomschrijving, door te onderzoeken welke kwalificaties vereist zijn en door te bekijken wat de achtergrond is van de LWB'ers die in dienst zijn.

#### §3.1 Functieomschrijving

De leider werkplekbeveiliging (LWB)<sup>1</sup> heeft de leiding over iedereen op de werkplek ten aanzien van de veiligheid en onderhoudt het contact met de treindienstleider, de controleurs, veiligheidsmensen en werktreinbegeleiders (WTB) en bij spanningloosstelling met ploegleider of werkverantwoordelijke in kader van de RLN00128. Bij meerdere werkplekken op een buitendienstgesteld spoor wordt door de V&G-coördinator uitvoeringsfase per locatie een leider lokale veiligheid (LLV) aangesteld.

De LWB heeft hierbij de volgende (kern)taken:

1. Het aantoonbaar beoordelen van de aangeleverde veiligheidsinstructie op veilige uitvoerbaarheid en beargumenteren van de beoordeling als de maatregelen niet voldoen.
2. Het aantoonbaar verzorgen van de veiligheidsinstructie aan uitvoerenden.
3. Het (laten)uitvoeren van de in de WBI (Werkplek Beveiliging Instructie) voorgeschreven veiligheidsmaatregelen door een Leider Lokale Veiligheid (LLV) of werktreinbegeleider (WTB).
4. Het houden van toezicht op de naleving van veiligheidsmaatregelen, zelf het goede voorbeeld geven en het stopzetten van het werk als de veiligheid dit naar zijn oordeel vereist.
5. Het evalueren van de veiligheidsmaatregelen en de veiligheidsorganisatie na afloop van de werkzaamheden

#### §3.2 Kwalificaties

Onderstaande komt rechtstreeks uit een openstaande vacature voor de functie LWB'er:

*“Je hebt een technische opleiding op VMBO niveau afgerond. Je beschikt over rijbewijs B en bent bereid om landelijk ingezet te worden en te werken in dag-avond-, nacht- en weekenddiensten. Je beschikt over de verplichte opleidingen conform het NVW en bent dus gecertificeerd voor de functie LWB. Je voldoet aan de eisen van het MO/PO-onderzoek conform het Besluit Spoorwegpersoneel.”*

Als vooropleiding moet men dus minimaal een technische opleiding op VMBO niveau hebben afgerond. Een aanvullend diploma is een rijbewijs (B). Het MO/PO onderzoek is een medisch en psychologisch onderzoek.

---

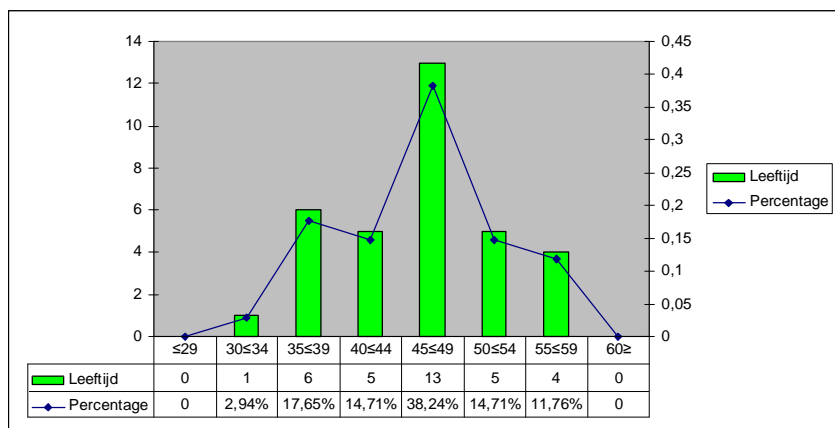
<sup>1</sup> Voorschrift voor Veilig Werken (VVW), ProRail, versie januari 2007

Opleidingen die gevolgd kunnen worden/zijn vereist tot de functie van LWB'er zijn een algemene basisopleiding, bedrijfsspecifieke basisopleiding en een herinstructie<sup>2</sup>.

### §3.3 Demografie

Aan de hand van personeelsinformatie van de LWB'ers die in dienst zijn van VolkerRail SAFAC wordt geprobeerd een beeld te schetsen van een LWB'er. Hierdoor kan worden bekeken welk werk gedaan kan worden en geschikt is voor de huidige LWB'ers.

VolkerRail SAFAC heeft in totaal 34 LWB'ers in dienst. Dit zijn allemaal medewerkers met de Nederlandse nationaliteit en van het mannelijk geslacht (Bron: personeelsdata VolkerRail).

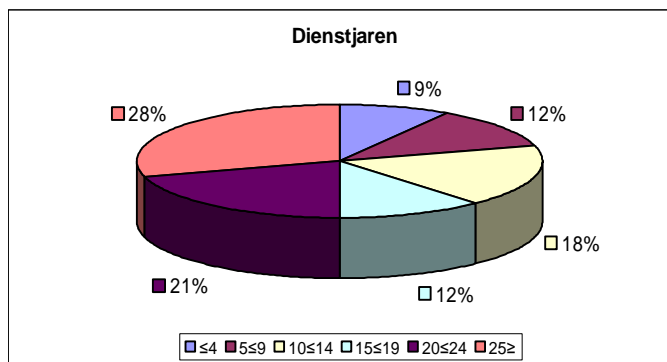


**Leeftijd** - Uit figuur 1 blijkt dat het merendeel van de LWB'ers die in dienst zijn van VolkerRail SAFAC een leeftijd hebben van 45 jaar of ouder (64,71%). De jongste LWB'er heeft een leeftijd van 34 jaar, de oudste een leeftijd van 58. De gemiddelde leeftijd van een LWB'er is

46,5 jaar. Dit houdt in dat over 10 tot 15 jaar het merendeel van de LWB'ers met pensioen is of bijna met pensioen gaat. Ook moet er rekening gehouden met de zwaarte van het werk. Hoe ouder een medewerker is, hoe minder zwaar werk hij kan doen.

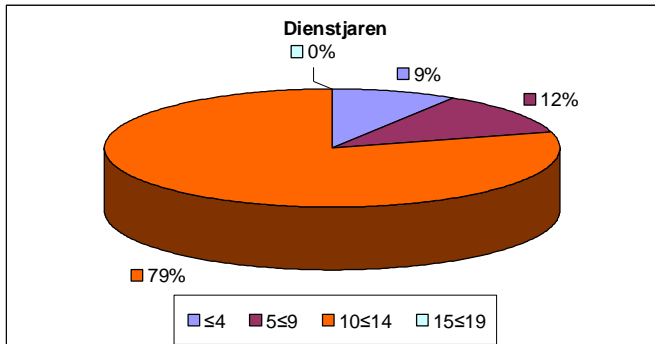
De leeftijd hoeft echter geen beperking te leveren. Iedere werknemer moet apart beoordeeld worden welke functies hij uit kan voeren. Het is bij definitie niet zo dat 'oudere' werknemers veel werk niet meer kunnen doen (Nauta, De Bruin & Cremer, 2004). Daarbij moet rekening gehouden worden met het feit dat de inzetbaarheid voor de eigen functie toeneemt met de leeftijd, maar dat de inzetbaarheid voor andere functies afneemt met de leeftijd (Nauta, De Vroome, Cox, Korver & Kraan, 2005).

**Dienstjaren** – Bijna de helft van de medewerkers is 20 of meer jaren in dienst (zie figuur2). Het bedrijfsonderdeel bestaat echter pas tien jaar (opgestart op 1-10-1997). Het merendeel van de medewerkers zijn destijds overgenomen van de NS waarbij de dienstjaren mee werden genomen. Zou dit niet het geval zijn, dan ziet de verdeling er totaal anders uit (zie figuur3).



Figuur 2: Dienstjaren LWB'ers

<sup>2</sup> Register van benodigde opleidingen voor veiligheidsfuncties en -taken in Nederland, VolkerRail, versie 2 januari 2008

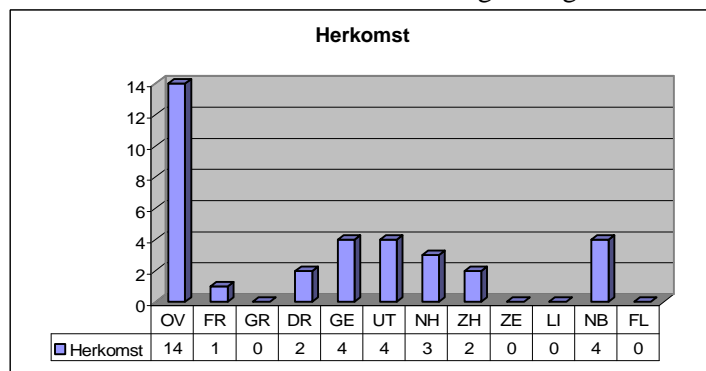


Figuur 3: Dienstjaren LWB'ers vanaf oprichting

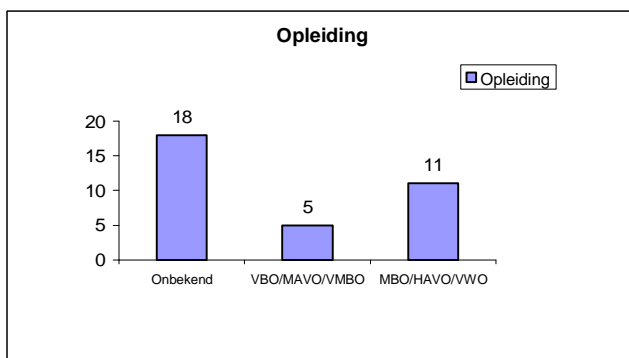
Een kantekening moet hierbij geplaatst worden. Het aantal dienstjaren heeft geen betrekking op het aantal jaar dat de medewerker de functie van LWB'er uitoefent. Het gaat hierbij om het totaal aantal jaar dat de medewerker binnen het concern in dienst is. Velen hebben, voordat ze LWB'er werden, diverse andere functies uitgevoerd.

**Herkomst** - Het overgrote deel van de LWB'ers komt uit Overijssel. Dit heeft vooral te maken met het feit dat het kantoor van VolkerRail SAFAC in Deventer is gevestigd.

In de uithoeken van Nederland zijn geen LWB'ers in dienst (Groningen, Zeeland, Limburg en Flevoland). In de overige provincies zitten ongeveer evenveel LWB'ers. Deze verspreiding van LWB'ers vormt echter geen belemmering voor de uitvoering van werkzaamheden. De LWB'ers zijn inzetbaar in elke regio. Bij het aannemen van personeel wordt ook niet specifiek naar woonplaats gekeken. Deel van de functie is de bereidheid om te reizen voor het werk. Het kan namelijk voorkomen dat iemand uit bijvoorbeeld Alkmaar een opdracht moet uitvoeren in Den Bosch. De CAO springt hierop in door middel van diverse regelingen en vergoedingen.



Figuur 4: Herkomst LWB'ers naar provincie



Figuur 5: Opleiding LWB'ers

**Opleiding** - Uit de kwalificaties blijkt dat minimaal een opleiding op VMBO niveau gedaan moet zijn, wil men in aanmerking komen voor de functie van LWB'er. Een analyse van de huidige medewerkers (zie figuur5) laat ook zien dat men hieraan voldoet. Veel medewerkers hebben de LTS gedaan. Van een groot deel echter (53%) zijn geen gegevens bekend van vooropleidingen. Er wordt uitgegaan

van een minimaal denkniveau van MAVO.

### §3.4 Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat de gemiddelde LWB'er 46,5 jaar oud is, meer dan 20 jaar in dienst van het bedrijf is en voornamelijk woonachtig is in Overijssel. Het minimale denkniveau is MAVO en de LWB'er is in het bezit van rijbewijs B.

## **H4 Inzetbaarheid huidige LWB'ers**

De LWB'ers worden ingezet in de huidige markt (Spoorbouw) door VolkerRail SAFAC. Het is echter niet zo dat de medewerkers alleen maar de huidige functies kunnen vervullen. Veelal heeft men extra bevoegdheden, opleidingen of cursussen voltooid. Door een analyse te maken van de verschillende opleidingen van de huidige LWB'ers en daarbij een koppeling te maken naar de mogelijkheden binnen de huidige markt en andere markten, kan gekeken worden welke mogelijke andere functies men uit kan voeren.

### **§4.1 Opleidingen huidige LWB'ers**

Door personeelsdata te onderzoeken kunnen er op individuele basis alsmede groepsniveau een aantal opleidingen en bevoegdheden in kaart gebracht worden waarna deze in §4.2 en §4.3 toegepast kunnen worden.

Als er gekeken wordt naar de overeenkomsten tussen bevoegdheden van de LWB'ers dan springt er een aantal dingen uit. Elke LWB'er heeft de bevoegdheid van de functie van veiligheidsman. Ook heeft bijna elke LWB'er een EHBO opleiding gevolgd en een cursus ergonomisch werken/tillen voltooid. Daarnaast heeft 64,7% (22 personen) van de LWB'ers de bevoegdheid van de functie van werktreinbegeleider (Bron: personeelsdata VolkerRail).

Op individueel niveau is er ook een aantal interessante bevoegdheden die sommige LWB'ers hebben. Zo is er één medewerker met een diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker, zijn er drie personen met het diploma LTS-Machinebankwerken, twee medewerkers met het diploma LTS-Mechanische techniek, één persoon het diploma LTS-Electrotechniek en twee medewerkers met het diploma LTS-Motorvoertuigtechniek. Ook zijn er drie werknemers die eerder werkzaamheden aan het spoor hebben gedaan ((hoofd)monteur baan en spoorlegger). Er is één medewerker met als vooropleiding de slagervakopleiding en één als stratenmaker. Ook is er iemand met de opleiding LTS-Metselen en LTS-Timmeren/Machinaal houtbewerken.

### **§4.2 Mogelijkheden Spoorbouw**

Op basis van bovenstaande gegevens kan al vastgesteld worden dat nagenoeg elke LWB'er ingezet kan worden als Werktreinbegeleider of Veiligheidsman. Ook zijn er LWB'ers die uitvoerende werkzaamheden mogen verrichten. Echter is het uitvoerende werk dusdanig zwaarder dat deze mogelijkheid niet voor iedereen kan gelden. Er zal rekening gehouden moeten worden met de lichamelijke gesteldheid van elke LWB'er.

*Werktreinbegeleider* – De Werktreinbegeleider (WTB) geeft aanwijzingen aan de machinist en onderhoudt contact met de LWB'er. De belangrijkste kerntaken van een WTB'er<sup>3</sup>:

- Het beoordelen van de aangeleverde instructies op veilige uitvoerbaarheid en beargumenteert zijn beoordeling indien de instructies niet voldoen.
- Het verzorgen van de veiligheidsinstructie aan de machinist.
- Het controleren van de staat van de werktrein en/of rangeerdeel op hoofdcomponenten.
- Het begeleiden op een veilige wijze van de werktrein of het rangeerdeel
- Het houden van toezicht op de naleving van veiligheidsmaatregelen
- Het evalueren van de veiligheidsmaatregelen

---

<sup>3</sup> <http://www.spoorned.nl/?q=node/15> geraadpleegd: 15-01-2008 12:00



*Veiligheidsman* - De taak van de Veiligheidsman (VHM) is het voorkomen van aanrijd- en elektrocutiegevaar van zijn werkploeg. Het werk van de VHM is te verdelen in de volgende vijf kerntaken<sup>4</sup>:

- Beoordelen van de veiligheidsinstructie op veilige uitvoerbaarheid en beargumenteren van zijn beoordeling indien de maatregelen niet voldoen
- Verzorgen van een veiligheidsinstructie aan de werkploeg
- Uitvoeren van veiligheidsstaken zoals waarschuwen van de werkploeg voor naderend treinverkeer
- Houden van toezicht op de naleving van veiligheidsmaatregelen
- Evalueren van de veiligheidsmaatregelen en de veiligheidsorganisatie na afloop van de werkzaamheden

Er zijn nog andere spoorgerelateerde functies die de LWB'ers kunnen uitoefenen. Het vergt echte wel een (korte) omscholing. Hierbij valt te denken aan functies als machinist en conducteur.

*Machinist* – zowel bij personenvervoer als transport zijn er mogelijkheden om als machinist aan de slag te gaan. Voordeel is dat de LWB'er werkervaring heeft in de sector. Om als machinist aan de slag te gaan moeten er wel aanvullende opleidingen worden gevolgd. Een bedrijfsspecifieke opleiding, opleiding radiobediening en een herinstructie zijn vereist. Deze worden gegeven door VolkerRail. Daarnaast zal er ook een praktijkopleiding noodzakelijk zijn<sup>5</sup>.

*Conducteur* – De personenvervoerders zijn op zoek naar conducteurs om controles uit te oefenen in de treinen. Naast het controleren van vervoersbewijzen zal de conducteur ook op moeten treden bij ongeregelheden en calamiteiten. Hiervoor is een interne opleiding nodig.

#### §4.2.1 Collegiale in- en uitleen

Er is nog een andere mogelijkheid om personeel in te zetten. Waar aan gedacht kan worden is een overkoepelend systeem voor het inhuren en/of uitleenen van personeel.

Een systeem kan gevormd worden waardoor bedrijven gemakkelijk mensen kunnen inhuren of uitleenen. Door in een database het aantal beschikbare mensen weer te geven kan een bedrijf gemakkelijk gekwalificeerd personeel voor een bepaald project inhuren. Zodoende weet de huurder dat het personeel aan de kwalificatie eisen voldoet en zij deze op een project neer kan zetten. Tevens is het voor bedrijven die personeel over hebben ideaal om op deze manier alsnog mensen aan het werk te zetten.

Een voorbeeld van een systeem waarbij gemakkelijk mensen ingehuurd of uitgeleend kunnen worden is het “collegiale in- en uitleen” concept van de installatiebranche<sup>6</sup>. Dit is het grootste in- en uitleen organisatie van Nederland.

Installatiebedrijven kunnen zich hier registreren als ze personeel in en uit willen lenen. Er zijn vaste tarieven waarvoor mensen ingehuurd kunnen worden. Ook is er een standaard reiskostenvergoeding die de huurder moet betalen. Dit draagt bij aan de transparantie van het

<sup>4</sup> <http://www.spoorned.nl/?q=node/5> geraadpleegd: 22-02-2008 8:34

<sup>5</sup> Register van benodigde opleidingen voor veiligheidsfuncties en –taken in Nederland, VolkerRail, versie 2 januari 2008, p. 2

<sup>6</sup> <http://www.ciu-oost.nl> geraadpleegd 15-01-08 14:56

systeem en duidelijkheid voor de bedrijven. Men weet wat er betaald moet worden als men personeel inhuurt en wat ze kan ontvangen als ze zelf personeel uitleent.

Het zou dus een mogelijkheid kunnen zijn door eenzelfde systeem te gebruiken voor een collegiaal in- en uitleen voor LWB'ers. Door er een administratie achter te zetten welke alle aanvragen behandelt zorgt men ervoor dat ze alleen maar een aanvraag hoeven in te dienen. Dit scheelt niet alleen tijd bij de WB'ers en planners, maar zorgt ook voor een overzichtelijk geheel bij het in- en uitleen systeem.

#### **§4.3 Mogelijkheden andere markten.**

Naast mogelijkheden in de huidige markt kunnen LWB'ers, op basis van opgedane werkervaring en genoten opleidingen en cursussen, ingezet worden in andere sectoren dan de Spoorbouw. Door gebruik te maken van een opgesteld fictief Curriculum Vitae (zie bijlage D), welke algemeen geldend is voor een LWB'er, en daarmee naar een uitzendbureau te gaan, kan bekeken worden in welke sectoren mensen geplaatst kunnen worden.

Met name in de productiebranche en de technieksector kunnen LWB'ers zonder volledige opleiding of omscholing aan de slag (bron: Randstad Zutphen). Andere sectoren zijn niet interessant om te onderzoeken. Dit voornamelijk vanwege het feit dat dit een volledige omscholing betekent, terwijl er gezocht moet worden naar parttime werk op flexibele basis. Men zal LWB'er blijven, maar daarnaast door de week ander werk kunnen verrichten. Met name de LWB'ers met een specialistische LTS opleiding kunnen direct ingezet worden bij andere bedrijven. Er is veel vraag naar personeel met dergelijke achtergrond.

Het voornaamste probleem is echter dat de meeste bedrijven op zoek zijn naar full-time personeel. Het zal dus moeilijk worden om bedrijven te vinden die op flexibele grond mensen van VolkerRail SAFAC in willen huren. Een mogelijkheid hiervoor is door te zoeken naar bedrijven met piekmomenten in de tijd dat VolkerRail SAFAC juist dalmomenten heeft (met name door de week).

VolkerRail SAFAC heeft in de geschiedenis van haar bestaan al eens een bedrijf gevonden waarmee ze vergevorderde plannen had om door de week personeel te leveren. Het betrof hier een transport bedrijf dat veelal door de week veel werk had. Het personeel dat VolkerRail SAFAC zou leveren, zou zorg dragen voor het inladen van transportwagens. Destijds is het afgeketst doordat het bedrijf werd overgenomen en de nieuwe eigenaar hier niet aan mee wilde werken. Het geeft in ieder geval aan dat er mogelijkheden liggen. Hierbij kan gedacht worden aan een derde partij, wellicht een uitzendbureau, welke zorg kan dragen voor in inzetten van personeel van VolkerRail SAFAC bij derden.

#### **§4.4 Conclusie**

Op individueel niveau hebben veel van de huidige LWB'ers meerdere diploma's behaald of opleidingen gevolgd. Hierdoor kunnen zij op diverse gebieden in andere markten ingezet worden. In de huidige markt kan men ook te werk gaan als WTB'er of veiligheidsman. Functies waar een korte omscholing voor nodig zal zijn, zijn functies als conducteur of machinist.

Het opzetten van een collegiaal in-/uitleen systeem kan zorgen voor het effectiever inzetten van personeel door het uit te lenen aan concurrenten. Ook als men zelf personeel nodig heeft vanwege grote projecten kan men van concurrenten personeel inlenen.

Op basis van een fictief CV komt naar voren dat de meeste van de huidige LWB'ers ingezet kunnen worden in de technieksector. Het voornaamste probleem hierbij is echter dat men niet voor vast ingezet kan worden.

## H5 Functionele mogelijkheden (Bouwbranche)

VolkerRail SAFAC ziet de B&U sector als een potentiële markt waarop zij haar activiteiten kan ontplooiën. Het is daarom van groot belang om de bouwbranche te begrijpen. Het markt potentieel kan bekeken worden aan de hand van markt cijfers. Door interviews af te nemen met diverse bouwbedrijven kan een algemeen beeld geschetst worden hoe het op dit moment geregeld is in de bouwbranche en hoe de veiligheid in het proces wordt meegenomen.

### §5.1 Marktcijfers

Op de Nederlandse bouwmarkt hebben de grootste bouwondernemingen met opbrengsten van meer dan €500 miljoen (circa 15 ondernemingen) een totaal aan opbrengsten van €33 miljard. De kopgroep wordt gevolgd door de groep met opbrengsten tussen de €100 en €500 miljoen (circa 40 ondernemingen). Gezamenlijk had deze groep opbrengsten van circa €7 miljard. De totale bedrijfsopbrengsten van de Nederlandse bouwondernemingen bedragen in 2007 circa €5 miljard (2006: €4 miljard). Gedeeltelijk zijn de opbrengsten afkomstig uit buitenlandse activiteiten, daarom mogen deze opbrengsten niet direct worden vergeleken met de totale Nederlandse bouwproductie. De Nederlandse bouwmarkt is zonder meer nog steeds erg gefragmenteerd. In Nederland heeft de marktleider een geschat marktaandeel van 7%. De top 5 bouwondernemingen hebben circa 24% marktaandeel (Bron: Jaarverslag Heijmans 2007).

Voor meer marktcijfers wordt verwezen naar bijlage E.

### §5.2 Ongevalcijfers bouwbranche

Het ongevalcijfer in de bouw is circa 3,6 keer zo hoog als het gemiddelde ongevalcijfer in de industriële sector. De complexe situatie, die het gevolg is van het gelijktijdig samenwerken van verschillende werkgevers op dezelfde bouwplaats; de invloed van het bouwontwerp en het mobiele en dynamische karakter van bouwplaatsen, zijn belangrijke factoren voor de mate van (on)veiligheid op bouwplaatsen. Uit analyses van ongevallen in de bouw o.a. in Ierland, het Verenigd Koninkrijk en Nederland, blijkt dat falend bouwplaatsmanagement voor ca. 50% verantwoordelijk is voor het ontstaan van ongevallen. Het gaat dan om onvoldoende inschatting van aanwezige risico's, onvoldoende implementatie van veiligheids- en gezondheidsplannen, onvoldoende communicatie en onvoldoende toezicht<sup>7</sup>.

Jaarlijks belanden er ongeveer 12.000 bouwvakkers op de eerste hulpafdeling van het ziekenhuis door een ongeluk op het werk. Één op de tien ongelukken wordt veroorzaakt door materieel waarmee wordt gewerkt, maar de rest heeft te maken met onveilig gedrag van betrokkenen. In de helft van de gevallen is er geen goede bescherming langs de randen van een dak, steiger of verdieping aangebracht. Van de 68.000 werknemers in de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar ging het om 3.000 per jaar die in het ziekenhuis terecht kwamen. Dat is twee keer zoveel als gemiddeld<sup>8</sup>.

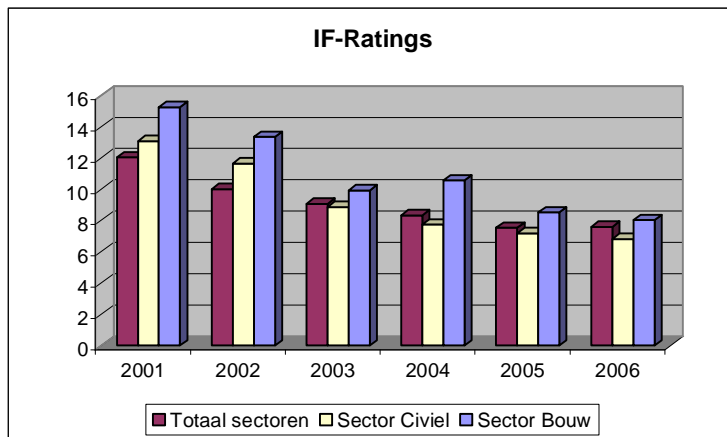
---

<sup>7</sup> Arbeidsinspectie Jaarverslag 2006, p. 21

<sup>8</sup> Artikel: *Meeste ongelukken in bouw door onveilig gedrag*

Ook de aanwezigheid van collega's die de Nederlandse taal niet beheersen levert (...) wel eens gevaarlijke situaties op. In veel gevallen is er geen informatie over de voorschriften aanwezig in een taal die de buitenlandse bouwvakkers wel beheersen<sup>9</sup>.

De bouwsector trok in juli van 2007 na zelfonderzoek het boetekleed aan. De conclusies logen er niet om: het bouwen in Nederland gaat gepaard met rekenfouten, slordig werk, weinig controle, slechte communicatie en het negeren van waarschuwingen. Het ontbreekt aan overzicht en iemand die toezicht houdt<sup>10</sup>.



Figuur 6: IF-Ratings

De mate van veiligheid kan gemeten worden door gebruik te maken van de IF-Rate. Bedrijven met een VCA certificering zijn ook verplicht deze methodiek te gebruiken en de cijfers te publiceren. Door deze methodiek, waarbij het aantal ongevallen met verzuim van langer dan 24u vergeleken worden met het totaal aantal gewerkte uren, kunnen organisaties de veiligheid meten. De uitkomst laat een verhouding zien van het aantal verzuimongevallen per 1.000.000 gewerkte uren. Hoe lager de IF-Rate, hoe beter het gesteld is met de veiligheid bij het desbetreffende bedrijf<sup>11</sup>.

Doelstelling is om de IF-Rate zo laag mogelijk te houden, het liefst een rate van 0. Om VCA gecertificeerd te blijven moet de IF-Rate van een bedrijf, gemiddeld genomen over 3 jaar, lager dan 20 zijn.

In figuur 6 zijn de IF-Ratings van de sectoren civiel en bouw alsmede de ratings van de sectoren totaal geprojecteerd. Wat te zien is, is dat de sectoren bouw en civiel gemiddeld gezien hogere ratings hebben dan alle sectoren gezamenlijk. Gesteld kan worden dat de sectoren bouw en civiel meer verzuim dan gemiddeld leveren per 1.000.000 gewerkte uren en zodoende gezien kunnen worden als gevaarlijke sectoren.

### §5.3 Veiligheid bij bouwbedrijven

Hoe wordt er omgegaan met de veiligheid van werknemers op de werkplekken? Aan de hand van interviews met verschillende bouwbedrijven kan een algemeen beeld geschetst worden hoe de procedures met betrekking tot veiligheid op dit moment geregeld zijn. De top 5 bouwbedrijven (BAM, VolkerWessels, Heijmans, TBI Holdings en Ballast Nedam) alsmede vijf regionaal gevestigde (middel)grote bedrijven met meer dan 35 werknemers zijn geïnterviewd. Er zal eerst beschreven worden hoe veiligheid in het volledige proces van aanbesteding tot afronding wordt meegenomen, daarna wordt er specifiek gekeken hoe de veiligheid op de werkplek geregeld is en hoe men controle uitoefent. Ter afsluiting zal nog bekeken worden welke problemen, m.b.t. de veiligheid, naar voren zijn gekomen uit de interviews, als er gekeken wordt naar de toekomstige ontwikkelingen in de bouw.

<sup>9</sup> Artikel: *Naleving veiligheidsvoorschriften bouwplaats onvoldoende*

<sup>10</sup> Artikel: *Strenger toezicht op bouw hoofdconstructeur terug op de bouwplaats*

<sup>11</sup> Analyse cijfers ongevalfrequentie VCA Database, maart 2007

### *§5.3.1 Veiligheid in het bouwproces*

Veiligheid wordt al tijdens het begin van het bouwproces meegenomen. Bij het verkrijgen/aannemen van een opdracht krijgt het bouwbedrijf de bouwtekeningen van de architect. Bij deze bouwtekeningen moet een V&G plan ontwerpfase zijn gemaakt. Hierin moeten alle mogelijke risico's in kaart worden gebracht die kunnen optreden bij zowel het bouwen als de nazorg (gebruikersfase). Dit plan wordt meegenomen in het calculatieproces om alle werkzaamheden in te plannen.

Na het calculatieproces wordt er een V&G plan uitvoeringsfase gemaakt. In dit plan zal er onder andere kritisch gekeken moeten worden naar de aard van de werkzaamheden en het werken op verschillende verdiepingen. Mocht het zo zijn dat er delen van werkzaamheden aan onderaannemers worden verlegd, dan dienen zij een deel V&G plan inleveren.

Naast een V&G plan heeft elk geïnterviewd bouwbedrijf ook een (Bedrijfs)Risico Inventarisatie & Evaluatie plan opgesteld. Daarin staan alle mogelijke risico's beschreven welke een gevaar voor de gezondheid en veiligheid kunnen bieden. Tevens staat per risico beschreven hoe men dit kan voorkomen

Bij aanvang van de werkzaamheden krijgen de medewerkers een introductiefolder en/of een toolbox-meeting waardoor elke werknemer voorlichting krijgt over de werkzaamheden, de geldende regels en voorschriften. Bij veel van de geïnterviewde bedrijven is de introductiefolder in meerdere talen beschikbaar. Tevens wordt er met het hoofd van elke onderaannemer een start-werkvergadering gehouden waarin specifieke aandachtspunten besproken worden. Het is de taak aan de onderaannemer om de regels en voorschriften met zijn werknemers door te nemen.

Elk project staat onder bewind van een projectleider. De projectleider voert samen met de uitvoerder de planning van de werkzaamheden uit. De uitvoerder is onder andere verantwoordelijk voor de veiligheid op de bouwplaats. Daarnaast dient hij ook onder andere het milieu, het budget en de planning in de gaten te houden.

### *§5.3.2 Veiligheid en controle*

Bij elk geïnterviewd bouwbedrijf worden veiligheidsvoorzieningen op de bouwlocaties aangebracht. Tevens krijgt elke werknemer een pakket met PBM's (veiligheidsbril, -schoenen, -laarzen, -helm en -handschoenen). Het verstrekken en aanbrengen van veiligheidsvoorzieningen is één ding, het naleven en gebruiken er van een tweede. Door controles uit te oefenen op het gebruik van veiligheidsvoorzieningen kunnen onveilige situaties, en dus ongelukken, voorkomen/geminimaliseerd worden.

Een aantal bedrijven maakt zowel gebruik van interne als externe controles. Interne controles worden vaak uitgevoerd door de uitvoerder of projectleider. Bij sommige bedrijven komt tevens iemand van de directie zo nu en dan een inspectie uitvoeren. Controle op veiligheid wordt tevens verwacht van de werknemers zelf.

Externe controles worden vaak uitgevoerd door instantie Aboma/Keboma. Ook de arbeidsinspectie houdt steekproefsgewijs externe controles op bouwlocaties. Deze controles worden echter onaangekondigd gedaan, terwijl controles door Aboma/Keboma in overleg met de bouwbedrijven gedaan worden.

Er zijn ook een aantal bouwbedrijven die mechanismen gebruiken om de veiligheid op een andere manier onder de aandacht te brengen. Één van de geïnterviewde bedrijven maakt gebruik van het PART-systeem. Met dit PART-systeem (Plan Aanpak Risicovolle Taken) worden werknemers bewust gemaakt van de risico's op de werkvloer. Het PART-systeem is een groot papier waarin men zelf de mogelijke risico's in kan vullen en daarbij de methode en

middelen die men denkt nodig te hebben om dit risico te verkleinen. Door hen bij het proces te betrekken gaat men zelf meedenken met het soort risico's wat men tegen kan komen en welke mogelijke oplossingen er zijn om deze risico's te minimaliseren.

Een ander bedrijf maakt gebruik van een Bouwmilieu wisseltrofee. Mensen van buitenaf doen onaangekondigd keuringen op bouwlocaties. Aan de hand van een checklist gaan ze na hoe alles geregeld is met bijvoorbeeld de werkomstandigheden alsmede afvalscheiding. Per regio komt er een winnend project uit. Deze dingt samen met de winnaars van de andere regio's (vier in totaal) mee naar de landelijke winst. Het winnende team kan een bonus verwachten. Dit draagt bij aan de teambuilding alsmede het onbewust bezig zijn met het creëren van veilige werkomstandigheden.

### *§5.3.3 Toekomstperspectief*

Het merendeel van de geïnterviewde bedrijven geeft aan dat men in de (nabije) toekomst voornamelijk problemen met betrekking tot de veiligheid ziet met het aantrekken van buitenlandse werknemers. Het grootste gevaar hierbij is het communicatieprobleem. Alle procedures zijn geschreven in de Nederlandse taal en uitvoerders en werknemers zijn de verschillende talen niet altijd machtig. Sommige bedrijven hebben deels al een oplossing door hun projectintroductie en andere procedures in diverse talen aan te bieden.

Daarnaast is het zo dat bij sommige bedrijven de medewerkers niet staan te springen om te werken met buitenlandse collega's. Men kan moeilijk communiceren met elkaar en zien de buitenlandse werknemers toch als 'banenpikkers', omdat men vaak goedkoper kan werken dan de huidige werknemer.

Een ander probleem met betrekking tot buitenlandse krachten is de werkwijze. Buitenlandse krachten zijn zeer vaardig in hun werk, echter is de manier van werken anders dan hier in Nederland. Men is vaak ook niet gewend aan de regelgeving en procedures zoals die hier in Nederland gelden. Dit vergt aanpassingen wat tijd en geld kost.

Op het gebied van de wet- en regelgeving zien de geïnterviewde bedrijven een positieve verandering. Nu is het zo dat alles strikt beschreven staat. Het kan dan soms zo zijn dat als men alle regels letterlijk neemt, men eigenlijk geen werkzaamheden uit mag voeren. In de nabije toekomst zien bedrijven dit dusdanig veranderen dat niet alles meer letterlijk beschreven staat, maar dat er kader beschreven wordt waaraan door de bedrijven zelf invulling gegeven kan worden.

### **§5.4 Verschillen en overeenkomsten**

De bouwbranche en de spoorbouw zijn de sectoren waar de kans op ongelukken het grootst is. De manier waarop ongevallen plaatsvinden zijn in beide sectoren verschillend. Zoals in bijlage F te zien valt, zijn er enkele overeenkomsten maar voornamelijk grote verschillen wat betreft gevaar. Het belangrijkste gevaar op het spoor is aanrijdgevaar, terwijl in de bouw dit bijna niet voorkomt. In de bouwbranche is het grootste gevaar het vallen van grote hoogtes, terwijl op het spoor bijna alle werkzaamheden niet hoger dan 2,5m boven de grond plaatsvinden.

Deze verschillen zorgen ervoor dat medewerkers van VolkerRail SAFAC niet direct aan de slag kunnen op de bouwlocaties. Aangeraden wordt daarom om medewerkers naar een cursus te sturen waarbij men instructies krijgt over het veilig werken op hoogte. Een voorbeeld van een cursus welke gevolgd kan worden is de cursus 'Werken op hoogte' van instantie Bouwradius<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> [http://www.bouwradius.nl/Course/Show/67/Werken\\_op\\_hoogte\\_1\\_dag](http://www.bouwradius.nl/Course/Show/67/Werken_op_hoogte_1_dag), geraadpleegd: 31-03-2008

## **§5.5 Mogelijkheden in de bouwbranche**

VolkerRail SAFAC ziet de B&U sector als een potentiële markt waarop zij haar activiteiten kan ontplooiën. In hoeverre is deze visie gegrond? Zijn er inderdaad mogelijkheden voor het bedrijf in de B&U sector?

### *§5.5.1 Veiligheidstaken verzorgen*

Uit de diverse interviews is gebleken dat de uitvoerder, welke onder andere verantwoordelijk is voor de veiligheid op de bouwplaats, steeds minder tijd heeft om over de bouwplaats te lopen om te controleren op de veiligheid. Hij krijgt steeds meer te maken met administratieve taken en het aansturen van diverse (buitenlandse) onderaannemers. Het ligt aan de competentie van de uitvoerder of hij dit allemaal kan overzien/regelen. Veel bouwbedrijven geven aan dat de controle op veiligheid door sommige uitvoerders daarom wordt gedelegeerd naar een bouwvakker. Ook vindt men dat de werknemers zelf meer bewuster moeten worden van het feit dat er gevaren schuilen in het werk en dat men zelf een groot deel van de ongelukken kan voorkomen.

De geïnterviewde bedrijven geven aan dat alles goed geregeld is en dat men steeds veiliger aan het werken is. Als er iets dieper ingegaan wordt op het proces en de controle op veiligheid, blijkt toch snel dat het niet allemaal zo rooskleurig als in eerste instantie lijkt.

Deels door gemakzucht kan men niet uitgaan van het principe dat de medewerker zelf bewust bezig moet zijn van het veilig werken. Medewerkers zijn zeker bewust van de mogelijke gevaren op de bouwplaats, maar mede door tijdsdruk en het domweg vergeten van het gebruiken van veiligheidsvoorzieningen gaan er vaak genoeg dingen fout. Een voorbeeld wat door één van de bedrijven gegeven werd: een werknemer kwam met een boormachine in zijn oog terecht toen hij uitschoot. Hij is hierdoor aan één kant bijna blind. Hij gaf zelf aan fout te zijn geweest. Hij had wel degelijk een veiligheidsbril bij de hand, maar was dit vergeten op te zetten omdat hij even vlug moest boren.

Doordat uitvoerders naast de veiligheid ook de planning, het budget en het milieu in de gaten moeten houden, en er hier steeds meer papierwerk aan vooraf gaat, krijgt men steeds minder tijd om op de bouwplaats rond te lopen. Dit heeft niet zozeer met de competenties van de uitvoerders te maken, maar meer met de administratieve rompslomp welke door wet- en regelgeving vereist is. Men kan dan wel taken delegeren aan bouwvakkers, maar deze zijn niet gespecialiseerd.

Voor VolkerRail SAFAC liggen hier, met name op de grotere projecten, mogelijkheden. Met name op grotere projecten, omdat de taken van een uitvoerder op kleinere projecten minder complex en uitgebreid zijn. Door het veiligheidsaspect op de bouwlocatie uit handen te nemen van de uitvoerder, kan de uitvoerder zich meer bezig houden met zijn andere taken en staat er een specialist op de taak van de veiligheid.

### *§5.5.2 Uitvoeren van externe controles*

Een ander opvallend punt wat naar voren is gekomen uit de diverse interviews, is dat menig bouwbedrijf een externe instantie, vaak Aboma/Keboma, inhuurt om werkplekinspecties te houden. De externe instantie controleert de opgegeven bouwlocatie op verschillende veiligheidsaspecten, spreekt de personen/leidinggevenden aan indien nodig en stelt een rapport op welke naar het hoofdkantoor gestuurd wordt zodat men hieruit lering kan trekken voor volgende projecten. Deze controle zorgt ervoor dat men steeds weer geconfronteerd wordt met het gebruiken van de juiste veiligheidsmiddelen om ongelukken te voorkomen. Veiligheid blijft zodoende een belangrijk punt op de agenda.

VolkerRail SAFAC kan hierop inspringen. Zij kan de concurrentie aangaan met instanties als Aboma/Keboma om ook werkplekinspecties aan de bieden.

### *§5.5.3 Struikelblokken*

Bovenstaande opties geven een basis voor VolkerRail SAFAC om zich te begeven op de B&U sector. Echter zal het uitvoeren van deze mogelijkheden niet vlekkeloos verlopen. De vraag is namelijk hoe de bouwbedrijven er zelf tegenover staan. Dit kan een struikelblok vormen.

In de gesprekken die gevoerd zijn, kwam naar voren dat men van mening is dat men alles onder controle heeft, alles goed geregeld is en daardoor geen noodzaak ziet in het inzetten van speciale veiligheidsmensen. Men zoekt het meer in duidelijke instructies en communicatie vooraf alsmede het creëren van zelfbewust zijn bij de werknemers en het inzetten van competente uitvoerders. Dit positieve beeld wordt geschetst, ondanks het feit dat men ook toegeeft dat uitvoerders het soms te druk hebben waardoor controles op veiligheid er wel eens door heen schieten en dat medewerkers door gemakzucht en routine soms wel eens veiligheidsvoorzieningen niet gebruiken.

Het vergt daarom dus tijd en overtuigingskracht om het management van de bouwbedrijven te overtuigen waarom het belangrijk is dat juist VolkerRail SAFAC zorg gaat dragen voor de veiligheid op bouwlocaties.

Een ander probleem welke te overkomen is, is de naamsbekendheid en grootte van een instantie als Aboma/Keboma. Vraag een bouwbedrijf naar waar men moet zijn als er een inspectie uit gevoerd moet worden, dan zal men in de meeste gevallen Aboma/Keboma als naam geven.

Als nieuw bedrijf in de markt van werkplekinspecties op de bouw zal het grootste probleem zijn om concurrerend te werk te gaan tegen een grote marktpartij als Aboma/Keboma. Echter zal dit geen onoverkomelijk groot probleem opleveren, het kost met name veel tijd en geld (marketing) om VolkerRail SAFAC in de markt te zetten. Een andere optie om dit te omzeilen is om juist voor Aboma/Keboma werk uit te voeren door eigen personeel uit te lenen aan deze instantie om werkplekinspecties uit te voeren.

### **§5.6 Conclusie**

Het ongevalcijfer in de bouw is 3,6 keer zo hoog als het gemiddelde ongevalcijfer in de industriële sector. Jaarlijks belanden er ongeveer 12.000 bouwvakker op de eerste hulpafdeling. De meeste ongevallen worden veroorzaakt door onveilig gedrag.

Door interviews afgenomen bij verschillende bouwbedrijven komt naar voren dat veel bedrijven zeggen veel aan controle op naleving van de regelgeving omtrent veiligheid te doen. In de praktijk blijkt echter dat mede door tijdsdruk hier het één en ander aan schort. Veel wordt aan de werknemers zelf overgelaten. Men zou zelfbewuster te werk moeten gaan.

In de toekomst word door de bedrijven vooral de communicatie met de buitenlandse werknemer gezien als mogelijk probleem met betrekking tot de veiligheid. De wet- en regelgeving zal daarentegen meer vrijheden aan de bedrijven geven hoe om te gaan met de veiligheid.

Er zijn veel overeenkomsten in gevaren in beide sectoren. Het grootste verschil in gevaar is echter het aanrijdgevaar op het spoor en valgevaar op de bouwplaats. Mocht VolkerRail



SAFAC de bouwbranche instappen, dan zullen medewerkers eerst een cursus moeten volgen hoe om te gaan met deze andere vormen van gevaar.

Er zijn een aantal mogelijkheden voor VolkerRail SAFAC in de bouwbranche. Een van de mogelijkheden is het verzorgen van de veiligheidstaken op de bouwlocatie. Hierbij moet dan gedacht worden aan het uit handen nemen van veiligheidsinspectie van de uitvoerder.

Ook het uitvoeren van externe controles op bouwlocaties kan interessant zijn. Door de concurrentie aan de te gaan met of juist inspecties uit te voeren voor Aboma/Keboma kan men werk genereren op het gebied van veiligheid.

Grootste struikelblok is echter de instelling van de bouwbedrijven. Men vindt eerder dat de medewerkers zelf meer bewuster van de gevaren moeten worden dan dat men mensen in gaat zetten die alles op het gebied van veiligheid nauwlettend in de gaten gaat houden.

Ook zal het veel tijd en geld gaan kosten om de concurrentie aan de gaan met een instantie als Aboma/Keboma. Om dit te omzeilen zou men personeel kunnen leveren om inspectie voor Aboma/Keboma uit te voeren.

## H6. Arbeidscontracten

“Een contract is een contract!” Een veelgehoorde uitspraak, maar wil dat zeggen dat er geen mogelijkheden zijn een contract te ontbinden of veranderen? Onderzocht zal worden in welke mate bestaande arbeidsovereenkomsten veranderd dan wel gewijzigd kunnen worden. Dit zal gedaan worden door het bestuderen van de wetgeving op het gebied van arbeidsovereenkomsten en jurisprudentie over dit onderwerp.

### §6.1 Wetgeving

Voorop staat dat als de werknemer akkoord gaat met de verandering, het bedrijf niets in de weg staat de arbeidsovereenkomst te veranderen. Als de werknemer niet akkoord gaat met de voorgestelde veranderingen, dan kan dit problemen opleveren (Bron: Arbeidsrechter<sup>13</sup>).

*“De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken”.* (Artikel 7:613 BW)

Bovenstaand artikel geeft aan dat de werkgever eenzijdig een arbeidsovereenkomst mag wijzigen als hij schriftelijk met zijn werknemers een zogenoemd ‘wijzigingsbeding’ is overeengekomen. Tevens moet de wijziging, indien deze het belang van de werknemers schaadt, berusten op een zwaarwichtig belang. De werkgever mag niet zomaar wijzigingen aanbrengen, ook al bestaat er een wijzigingsbeding.

Door naar jurisprudentie te kijken betreffende het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden kan bekeken worden hoe de rechterlijke macht tegen wijzigingen in arbeidsovereenkomsten aankijkt.

- Avek B.V. heeft aannemelijk kunnen maken dat door bedrijfseconomische omstandigheden het doorvoeren van een reorganisatie met daarmee gepaarde kostenbesparende maatregelen noodzakelijk maakten. Avek B.V. wilde de onkostenvergoeding verlagen van de eiser. Het belang van Avek B.V. was dusdanig zwaarwichtig dat het belang van de eiser dat door de wijziging werd geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (LJN: BA2129).
- Group 4 Securicor Aviation Security B.V. (G4S) wil de poule structuur van haar werknemers wijzigen doordat de opdrachtgever (Schiphol) de beveiligingsstructuur wijzigt. Bij deze wijziging heeft G4S een dusdanig zwaar belang dat het belang van de eisers daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (LJN: AZ7818).
- Stichting Van Foreest voert een wijziging van de werktijden door volgens een wisselend rooster met flexibele inzet. Verweerder wil dit niet omdat vanwege privé-situatie zij niet op flexibele basis kan werken. Door Stichting Van Foreest is niet aannemelijk gemaakt dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn om de verweerder op de afgesproken werktijden te laten werken (LJN: BA3847).

---

<sup>13</sup> <http://www.arbeidsrechter.nl/h/h211.htm>, geraadpleegd op 07-02-2008 10:48

Het hangt altijd van de omstandigheden van het concrete geval af of de werkgever tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden mag overgaan. Voor een rechtsgeldig beroep op een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst moeten zwaarwichtige belangen aanwezig zijn. Er moet aangetoond worden dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden. Daarna dient er gekeken te worden naar de gewijzigde omstandigheden voor de werknemer. Rest de vraag of VolkerRail SAFAC de bestaande contracten kan veranderen.

### **§6.2 Toepassing**

Er is één mogelijkheid waarbij bestaande contracten aangepast kunnen worden zonder dat dit implicaties veroorzaakt. Dit is het geval wanneer de werknemer en werkgever onderling overeenstemming bereiken over het nieuw op te stellen contract.

Er van uitgaande dat de medewerker niet vrijwillig instemt met de geplande contractwijziging, het contract zal immers gedevalueerd worden, zal het bedrijf de gang richting de kantonrechter moeten maken. Zij moet dan aan kunnen tonen dat de geplande wijziging van het arbeidscontract van dusdanig zwaarwegend belang is voor de onderneming dat deze het belang van de medewerker naar redelijkheid en billijkheid mag schaden.

Een vergelijking kan getrokken worden met de jurisprudentie van G4S (zie bijlage G). G4S wilde de werktijden aanpassen doordat haar opdrachtgever andere eisen stelde dan voorheen. In het geval van VolkerRail SAFAC zullen de contracten aangepast kunnen worden omdat de opdrachtgevers steeds meer in het weekend en avonden willen gaan werken. Of de kantonrechter dit feit net zo zwaarwegend zal vinden als de redentatie van G4S is de vraag.

G4S heeft de veranderingen een aantal keren besproken met de ondernemingsraad, die instemde met de wijzigingen, en stelde een overgangsregeling in. Dit traject zal VolkerRail SAFAC ook moeten doorlopen wil zij veranderingen gaan toepassen.

Het gaat er hierbij dus om dat het moeten volgen van wet- en regelgeving als zwaarwegend wordt beschouwd door de kantonrechter. Als dit voor VolkerRail SAFAC het geval is, dan zouden er mogelijkheden liggen om het contract eenzijdig aan te passen.

Een mogelijkheid die per direct genomen kan worden is het opstellen van een nieuw arbeidscontract welke aangegaan kan worden met nieuwe werknemers. Contractflexibilisering is hierbij een mogelijkheid (De Leede et al., 2002:8). Een contract voor (on)bepaalde tijd voor minder uren, een min-max contract, werken met een urenbank of een oproep/0-uren contract kunnen gekozen worden.

Een praktijkvoorbeeld van werken met flexibele contracten is toegepast bij B&C Products. Iedere medewerker heeft een contract dat op jaarbasis een aantal uren garandeert. Daarnaast geeft het contract een bandbreedte aan voor het minimaal en maximaal te werken aantal uren per week. In het hoogseizoen kunnen medewerkers het maximaal aantal uren per week ingezet worden en in het laag seizoen het minimum aantal uren per week (De Leede et al., 2002:21-22). Door gebruik te maken van deze bandbreedte kan men de pieken en dalen opvangen. Tevens garandeert men haar werknemers een minimum aantal uren op jaarbasis.

### **§6.3 Cultuurverandering**

Een mogelijk alternatief voor de problemen van werk vergaren voor door de week overdag is een cultuurverandering teweeg te brengen. In onze cultuur gaat men uit van een standaard werkweek van maandag tot en met vrijdag waarbij elke dag van 8.00u tot 16.30u (8 uur inclusief pauze van 30min) gewerkt wordt. Is het niet mogelijk om een cultuurverandering teweeg te brengen waarin men uitsluitend in het weekend werkt en door de week vrij is?

Het is daarbij van groot belang dat, men er open voor staat, maar ook qua loon er niet op achteruitgaat i.v.m. het werk door de week. Het is daarom van belang de mogelijke opties uit te werken en te kijken hoe de mogelijkheden zich tot elkaar verhouden (zie figuur x).

Tabel 1: Verhoudingstabel loon naar werkweken\*

	A <sub>1</sub>	A <sub>2</sub>	A <sub>3</sub>	A <sub>4</sub>
Toeslagpercentage**	0%	50%	75%	100%
Uurloon	€13.50	€20.25	Vr: €13.50 Za/Zo: €23.625	Vr: €20.25 Za/Zo: €27.00
Dagloon	€108.00	€162.00	Vr: €108.00 Za/Zo: €189.00	Vr: €162.00 Za/Zo: €216.00
Weekloon	€40.00	€110.00	€86.00	€94.00
Periodeloan	€160.00	€240.00	€194.00	€276.00

\* Berekening op basis van een gemiddeld netto uurloon van €13,50 incl. geldende toeslagen. Salarisperiode is gebaseerd op een periode van vier werkweken. Toeslagen op basis van reiskosten, meeruren, feestdagen, 12-uursdiensten en bereikbaarheidsdiensten zijn niet meegenomen in de calculatie.

\*\* Toeslagen volgens vergoedingstabel principeakkoord CAO RailInfrastructuur 2008-2010

A<sub>1</sub>: Gemiddelde voor een werknemer op basis van een werkweek van maandag tot en met vrijdag met een 8-urige werkdag van 08.00 tot 16.00u exclusief pauze.

A<sub>2</sub>: Gemiddelde voor een werknemer op basis van een werkweek van maandagnacht tot en met vrijdagnacht met een 8-urige werkdag van 22.00-06.00u exclusief pauze

A<sub>3</sub>: Gemiddelde voor een werknemer op basis van een werkweek van vrijdag tot en met zondag met een 8-urige werkdag van 08.00-16.00u exclusief pauze.

A<sub>4</sub>: Gemiddelde voor een werknemer op basis van een werkweek van vrijdagnacht tot en met zondagnacht met een 8-urige werkdag van 22.00-06.00u exclusief pauze.

Op basis van bovenstaand tabel kan geconcludeerd worden dat een werknemer die drie dagen in het weekend 's nachts werkt (A<sub>4</sub>) netto meer verdient dan een werknemer die vijf dagen door de week werkt overdag (A<sub>1</sub>) en dat een werknemer 's nachts netto meer verdient dan overdag (A<sub>2</sub>>A<sub>1</sub> en A<sub>4</sub>>A<sub>3</sub>).

Het is dus mogelijk om in drie dagen meer loon te verkrijgen dan in vijf dagen. Grootst mogelijke struikelblok is dat het én 's nachts is én in het weekend valt. Een cultuurverandering is daarvoor noodzakelijk.

Er zou een marketingcampagne op losgelaten kunnen worden. Hierbij zou de nadruk moeten komen te liggen op het feit dat men meer kan verdienen in minder tijd. Denk hierbij aan slogans als:

- Waarom meer werken als je met minder meer verdient?
- 24uur werken, 40uur betaald krijgen. Wie wil dat niet?
- 3 dagen werken, vier dagen vrij. Interesse?

## **H7. Analyse**

Omdat beslissers niet in staat zijn veel informatie tegelijkertijd te verwerken, doen zij er goed aan de alternatieven voor elk criterium afzonderlijk te beoordelen. Vervolgens moeten deze waarderingen op de een of andere wijze worden geaggregeerd tot een 'overall' waardering van elk alternatief (Roozenburg & Eekels, 2003:325).

Om het besluitvormingsproces overzichtelijker te maken zullen een aantal criteria (§7.1) opgesteld worden waaraan een mogelijk te nemen besluit voor een bepaald alternatief vergemakkelijkt kan worden. Door gebruik te maken van een multicriteria-analyse (§7.2) kan men overzichtelijker een keus maken tussen de verschillende alternatieven.

### **§7.1 Criteria**

Om te kunnen beginnen met het vergelijken van de mogelijke oplossingen, zullen er doelstellingen opgesteld moeten worden waaraan een oplossing getoetst kan worden. Als de doelstellingen bekend zijn kunnen daaruit criteria gehaald worden zodat de oplossingen meetbaar zijn. Criteria kunnen kwalitatief of kwantitatief van aard zijn. Een criterium noemen we kwalitatief, wanneer de formulering van het criterium slechts twee uitspraken toelaat: het voldoet wel aan het criterium of het voldoet niet aan het criterium. Een criterium noemen we kwantitatief, als alternatieve ontwerpen op een zinvolle wijze te ordenen zijn naar de mate waarin aan het criterium wordt voldaan (Roozenburg & Eekels, 2003).

Na het vaststellen van de criteria moet er een onderscheid gemaakt worden tussen eisen en wensen. Een eis is een criteria waaraan een ontwerp moet voldoen. Voor wensen is dat niet het geval. Kwantitatieve criteria zijn altijd wensen. Kwalitatieve criteria kunnen zowel een wens als een eis zijn.

Met de opdrachtgever, in de persoon van Dhr. W. Ringenier, is een doelstelling geformuleerd waaraan een oplossing getoetst zal worden. De doelstelling is als volgt geformuleerd<sup>14</sup>:

De mogelijke oplossing moet voldoen aan het creëren van dagwerk zodat de in dienst zijnde LWB'ers overdag ingezet kunnen worden met zo min mogelijk kosten.

Aan de hand van bovengenoemde doelstellingen kan een lijst met criteria opgesteld worden

- Er moet dagwerk gecreëerd worden (C1)
- Het moet rendabel zijn (C2)
- Het profiel (achtergrond) van veiligheidsman op het spoor moet binnen de oplossing passen (C3)
- Er moeten weinig kosten mee gepaard zijn (omscholingskosten e.d.) (C4)

Hierbij moet wel in acht genomen worden dat de mogelijke oplossing in relatie moet staan met de te vergen inspanning. Het kan namelijk zo zijn dat er absoluut een markt is voor VolkerRail SAFAC, maar dit kan dusdanig veel inspanning vergen van te voren dat het niet rendabel wordt.

### **§7.2 Analyse**

Aan de hand van bovenstaande criteria zullen de verschillende alternatieven, die in de hoofdstukken vier, vijf en zes zijn onderzocht, getoetst worden. Dit kan gedaan worden aan de hand van verschillende ordinale beslissingsmethoden. Dit zijn de meerderheidsregel, de Copeland-regel, de rangcijfersom-regel, de lexicografische regel en de datummethode. Bij ordinale methoden worden de alternatieven per criterium gerangschikt naar de mate waarin

---

<sup>14</sup> Geformuleerd op basis van gesprek W. Ringenier, 20-03-2008

aan het criterium voldaan wordt. De criteria worden gerangschikt naar hun belangrijkheid (Roozenburg & Eekels, 2003).

Ook kardinale methoden kunnen toegepast worden. De meest voorkomende kardinale methode is de 'gewogen-criteria'-methode. Bij kardinale beslissingsmethoden moet de beslisser zijn oordeel over de effectiviteit van de alternatieven en het belang van de criteria kwantificeren op een intervallschaal (Roozenburg & Eekels, 2003).

Gekozen wordt voor een kardinale methode met de gewogen-criteria methode. Dit omdat de effectiviteitverschillen tussen de oplossingen beter tot uitdrukking komen dan bij Ordinale beslissingsmethoden het geval is. Door gebruik te maken van een intervallschaal en weegfactoren kan de effectiviteit van elk criterium gewaardeerd worden op een zelfde schaal (Roozenburg & Eekels, 2003).

Tabel 2: Analyse van mogelijkheden

	C <sub>1</sub> (dagwerk)	C <sub>2</sub> (baten)	C <sub>3</sub> (profiel)	C <sub>4</sub> (kosten)	Totaalscore*
$\lambda_j$	40	25	15	20	
A <sub>1</sub> (WTB'er)	0.5	0.5	1	0.9	0.655
A <sub>2</sub> (Veiligheidsman)	0.5	0.5	1	0.9	0.655
A <sub>3</sub> (Machinist)	0.8	0.6	0.6	0.5	0.66
A <sub>4</sub> (Conducteur)	0.8	0.4	0.4	0.6	0.60
A <sub>5</sub> (Collegiale In-/Uitleen)	0.5	0.6	1	0.8	0.66
A <sub>6</sub> (Technieksector)	0.7	0.6	0.8	0.8	0.71
A <sub>7</sub> (Veiligheidstaken bouwbranche)	1	0.8	0.5	0.7	<b>0.815</b>
A <sub>8</sub> (Externe controles)	1	0.8	0.5	0.6	0.795
A <sub>9</sub> (Aanpassen contracten)	0	1	1	1	0.60
A <sub>10</sub> (Cultuurverandering)	0	1	1	1	0.60
A <sub>11</sub> (niets doen)	0	0.5	1	1	0.475

$\lambda_j$  = weegfactor bij criteria j

A<sub>x</sub> = alternatief x

C<sub>z</sub> = criteria z

\* Totaalscore wordt berekend door de som te nemen van de scores van het alternatief op een bepaald criterium welke vermenigvuldigd worden met de weegfactor van het desbetreffende criterium en dat te delen door de som van de weegfactoren (in dit geval 100). C<sub>5</sub> wordt niet meegenomen in de totaalscore aangezien het een wens is en geen eis.

De mate van effectiviteit van de alternatieven worden op basis van een nominale schaal welke loopt van 0.0 tot 1.0 waarbij geldt (Roozenburg & Eekels, 2003):

1.0 = er kan niet beter aan het criterium worden voldaan

0.5 = er is net aan het criterium voldaan

0.0 = er is in het geheel niet aan het criterium voldaan

(Voor een verdere uitleg over de verschillende alternatieven alsmede de toewijzing van de scores op de criteria, wordt verwezen naar bijlage H)

## **H8. Conclusie**

Nadat in voorgaande hoofdstukken de methodologie, de profielschets en diverse mogelijkheden zijn beschreven, kunnen er, mede door de opgestelde analyse, conclusies getrokken worden. Allereerst zal aan de hand van de opgestelde analyse conclusies getrokken worden, waarna verder een algehele conclusie, aanbevelingen en kanttekeningen geplaatst zullen worden.

### **§8.1 Conclusies**

Zoals te zien valt in de analyse zijn er in totaal elf verschillende alternatieven onderzocht waaruit gekozen kan worden.

Als er gekeken wordt naar tabel 2 dan vallen er een aantal dingen op. Bij alternatief A<sub>4</sub>, conducteur, zijn twee vakken rood gekleurd. Elk vlak onder de 0.5 voldoet namelijk niet aan de gestelde eis en vervalt daarmee automatisch uit de mogelijk te kiezen alternatieven. Reden hiervoor is dat het alternatief totaal niets met veiligheid te maken heeft en het ook niet binnen de profielschets past zoals opgesteld in hoofdstuk 3. Daarnaast zullen de opbrengsten lager zijn dan de kosten voor een LWB'er waardoor het als niet rendabel beschouwd kan worden.

De vakken van A<sub>9</sub>, A<sub>10</sub> en A<sub>11</sub> op criteria C<sub>1</sub> zijn oranje gekleurd. Er is gescoord met een 0. Dit komt omdat met deze opties geen dagwerk gecreëerd wordt. Dit houdt echter niet in dat deze alternatieven daarom automatisch af zouden moeten vallen. De alternatieven A<sub>9</sub> en A<sub>10</sub> zouden los gezien kunnen worden van de andere opties en daardoor geïmplementeerd kunnen worden naast één van de overige alternatieven.

De hoogste totaalscore is die bij A<sub>7</sub> (veiligheidstaken bouwbranche). Dit heeft met name te maken met het feit dat het alleen maar dagwerk is en zeer rendabel kan zijn. Deze optie heeft dus de voorkeur. Een goede tweede is A<sub>8</sub> (externe controles). De kosten van dit alternatief zijn hoger dan die van A<sub>7</sub>. Dit komt ondermeer doordat men de concurrentie aan zal moeten gaan met bestaande instanties als Aboma/Keboma.

De alternatieven die het beste bij het profiel passen zijn A<sub>1</sub>, A<sub>2</sub> en A<sub>5</sub>. De kosten die met deze alternatieven gepaard zijn, zijn ook het laagst. Echter in de totaalscore komen zij niet bij de beste alternatieven. Dit heeft met name te maken met het feit dat er niet meer winst op gemaakt wordt dan het geval is bij andere opties. De kostprijs voor een VHM en WTB'er zijn nagenoeg gelijk aan die van een LWB'er, alleen bij A<sub>5</sub> zal eventueel een hogere prijs afgesproken kunnen worden. Ook is het zo dat er niet veel dagwerk mee gecreëerd kan worden. Ook op deze functies zal men vaak 's nachts werken.

### **§8.2 Aanbevelingen en kanttekeningen**

Aan de hand van dit onderzoek kunnen er een aantal aanbevelingen gedaan worden voor VolkerRail SAFAC. Op basis van het onderzoek en de daarbij behorende analyse en conclusies kan het volgende aanbevolen worden:

- De mogelijkheden van de alternatieven A<sub>7</sub> en A<sub>8</sub> moeten verder onderzocht worden. Er blijkt uit dit onderzoek een mogelijkheid te liggen op het gebied van veiligheidstaken en externe controles in de bouwbranche. Het sluit goed aan bij de eis van het creëren van dagwerk en het kan zeer rendabel zijn op de langere termijn. Pluspunt hierbij is dat de alternatieven mogelijk hand in hand gedaan kunnen worden. Als externe controleur zou men ook diensten aan kunnen bieden om zowel voor als tijdens de werkzaamheden de veiligheidstaken uit te kunnen voeren en te controleren.

Door het bedrijf als externe controleur en specialist op werkplekbeveiliging in de bouwbranche in de markt te zetten kan er een mogelijk hoge opbrengst behaald worden. Echter voordat men tot een situatie als geschetst komt, dient men flink te investeren in het opleiden en trainen van personeel alsmede naamsbekendheid te verwerven bij bouwbedrijven.

Om zich te profileren als uitvoerder van veiligheidstaken op de bouwlocatie zal men verder moeten gaan dan het investeren in naamsbekendheid en het trainen/opleiden van personeel. Het grootste struikelblok wat hierbij gevormd kan worden is de bereidheid van de bouwbedrijven om externe bedrijven in te huren welke de veiligheidstaken op zich nemen. Zoals uit de diverse interviews naar voren is gekomen, blijken bedrijven er op dit moment niet het nut ervan in te zien. Men schuift het meer af op de kwaliteit van de uitvoerder, het zelfbewustzijn van de medewerker en de grootte van het project. Door dieper in te gaan op dit punt komt echter naar voren dat op grote projecten er wel degelijk mogelijkheden liggen voor een specialist op het gebied van veiligheid. Hiervoor zal echter eerst de barrière beslecht moeten worden welke nu leeft onder de bouwbedrijven. Hier zal veel tijd in gaan zitten. Een afweging zal daarom gemaakt moeten worden hoever VolkerRail SAFAC wil investeren om deze barrières te slechten. Een start zou daarom het best gemaakt kunnen worden bij de bouwdivisie binnen het VolkerWessels concern.

- Om dit probleem in de toekomst mogelijk te verhelpen kan gedacht worden aan een andere vorm van arbeidscontracten op te stellen. Bestaande contracten kunnen, als dat al mogelijk is, erg moeilijk aangepast worden. Om deze problematiek voor te zijn kan men aan toekomstige werknemers een flexibel arbeidscontract aanbieden.

Gedacht kan worden aan een contract waarbij een minimum aantal uren gegarandeerd worden met daarbij een maximale uitloop. De afdeling P&O binnen VolkerRail zou moeten kijken naar de mogelijkheden die op dit gebied te vinden zijn. Uit het artikel van De Leede et al.(2002) blijkt dat dit soort contracten al in de praktijk worden gebruikt. Men zou daarom bij B&C Products, een bedrijf dat met dit soort contracten werkt, kunnen kijken hoe men daar in de praktijk omgaat met dit soort contracten.

- Ook kan er gekeken worden in hoeverre er een cultuuromslag teweeg gebracht kan worden. Het blijkt namelijk dat men met 24uur werken in het weekend meer loon kan verdienen met hetzelfde werk dan met 40uur werken door de week. Een marketingcampagne zou hierop losgelaten kunnen worden.



# Literatuurlijst

## Literatuur

- Al-Saggaf, Y. & K. Williamson (2004) 'Online Communities in Saudi Arabia: Evaluating the Impact on Culture Through Online Semi-Structured Interviews'. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research (On-line journal), 5(3), via <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/3-04/04-3-24-e.htm>
- Bernard, H.R. (2000), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, Thousand Oaks, CA: Sage
- Clarke, S. (1999), *Perceptions of organizational safety: implications for the development of safety culture*, In: Journal of Organizational Behavior, Vol. 20 No.2
- Cupchik, Gerald (2001, February), 'Constructivist Realism: An Ontologie That Encompasses Positivist and Constructivist Approaches to the Social Sciences'. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research (On-line journal), 2 (1), via <http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs-eng.htm>
- Flick, U. (1998). *An introduction to qualitative research*, Thousand Oaks, CA: Sage
- Geurts, P. (1999), *Van probleem naar onderzoek: Een praktische handleiding met COO cursus*, Bussum: Coutinho
- King, G. & R.O.Keohane & S.Verba (1994).*Designing Social Inquiry; Scientific Inference in Qualitative Research*. New Jersey, Princeton University Press.
- Kotler, P. (2003), *Marketing Management*, 12th Edition, Prentice Hall
- Leede, J. de, et al (2002), *Flexibele inzet van personeel in productiebedrijven; praktijkvoorbeelden, trends, effecten, instrumenten*, TNO Arbeid. Hoofddorp
- Nauta, A., De Bruin, M.R., & Cremer, R. (2004), *De mythe doorbroken, gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*, TNO Arbeid, Hoofddorp
- Nauta, A., De Vroome, E., Cox, E., Korver, T. & Kraan, K. (2005), *De invloed van functietype op het verband tussen leeftijd en inzetbaarheid*, In: Gedrag & organisatie 2005-18, nr.6
- Roozenburg, N.F.M. & Eekels, J.(2003), *Productontwerpen, structuur en methoden*, Utrecht: Lemma
- Steward, D.W. & Kamins, M.A. (1993), *Secondary Research: Information Sources and Methods*, 2<sup>nd</sup> edition Vol.4, Thousand Oaks, CA: Sage
- Wiesenfeld, E. (2000). 'Between Prescription and Action: The Gap between the Theory and the Practice of Qualitative Inquiries'. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research (On-line journal), 1(2), via: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00wiesenfeld-e.htm#g>
- Wester, F., Smaling, A. & Mulder, L (2000), *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek*, Bussum: Coutinho
- Westmarland, N. (2001). 'The Quantitative/Qualitative Debate and Feminist Research: A Subjective View of Objectivity'. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research (On-line journal), 2 (1), via: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01westmarland-e.htm#g4>

## **Artikelen**

- Artikel: *Meeste ongelukken in bouw door onveilig gedrag*, <http://www.veiligengezondwerken.nl/nieuws/meeste-ongelukken-in-bouw-door-onveilig-gedrag>, geraadpleegd: 09-01-2008 15:34
- Artikel: *Naleving veiligheidsvoorschriften bouwplaats onvoldoende*, <http://www.fnvbouw.nl/nieuwsberichten>, geraadpleegd: 09-01-2008 15:56
- Artikel: *Strenger toezicht op bouw hoofdconstructeur terug op de bouwplaats*, Algemeen Dagblad, via: <http://www.bouwonderzoek.nl/Strenger%20toezicht%20op%20bouw%20hoofconstructeur%20terug%20op%20de%20bouwplaats.htm>, geraadpleegd: 09-01-2008 15:49

## **Documentatie**

- Analyse cijfers ongevalfrequentie VCA Database, maart 2007
- Arbeidsinspectie jaarverslag 2006
- Boek 7 Burgerlijk Wetboek
- Interne memo flexibele arbeidscontracten, Stevens, P., mei 2005
- Jaarverslag Heijmans 2007
- Jurisprudentie (LJN: AZ7818) via rechtspraak.nl.
- Jurisprudentie (LJN: BA2129) via rechtspraak.nl.
- Jurisprudentie (LJN: BA3847) via rechtspraak.nl.
- Personeelsdata VolkerRail
- Register van benodigde opleidingen voor veiligheidsfuncties en –taken in Nederland, VolkerRail, versie 2 januari 2008

## **Internet**

- <http://www.rechtspraak.nl> geraadpleegd 11-02-2008 14:25
- <http://www.ciu-oost.nl> geraadpleegd 15-01-2008 14:56
- <http://www.spoorned.nl> geraadpleegd 15-01-2008 12:00; 22-02-2008 8:34
- <http://www.bouwendnederland.nl/perscentrum/publicaties/cijfers/Pages/default.aspx> geraadpleegd: 08-01-2008 12:02
- [http://www.bouwradius.nl/Course/Show/67/Werken\\_op\\_hoogte\\_1\\_dag](http://www.bouwradius.nl/Course/Show/67/Werken_op_hoogte_1_dag) geraadpleegd 31-03-2008

## **Interviews**

- Beekveld, M. van, VolkerRail, 12-02-2008, KAMmer
- Bonhof, G.-P., TBI Koopmans, 12-03-2008, Projectleider
- Campen, J. van, Van Campen Bouwgroep, 14-03-2008, Bedrijfsmanager
- Dekker, H., De Veluwezoom (VolkerWessels), 07-03-2008, Bedrijfsmanager
- Dijkman, J., Dijkman Bouw, 19-03-2008, Bedrijfsmanager
- Druten, J. van, VolkerRail SAFAC, 26-02-2008 en 28/29-02-2008, Inspecteur veiligheid
- Ederveen, K., BAM, 12-03-2008, Projectmanager
- Ekkel, H., LWB'er VolkerRail SAFAC, 8-01-2008, LWB'er
- Evers, H., Heijmans Bouw, 25-03-2008, Projectmanager
- Hoonard, R. van den, VolkerRail SAFAC, 17-01-2008, Manager
- Hoppen, R., Van Wijnen, 13-03-2008, Projectleider
- Izaks, A., Randstad Zutphen, 21-02-2008, Medewerker
- Klaczynski, H., Universiteit Twente, 09-01-2008, Juridisch adviseur
- Koolhof, H., Van Wijnen, 13-03-2008, Projectleider
- Meegen, R. van, VolkerRail SAFAC, 17-01-2008, WB'er
- Ringenier, W., VolkerRail SAFAC, diverse gesprekken tussen 07-01-2008 en 07-04-2008, Bedrijfsmanager
- Roesthuis, J., Trebbe Bouw, 11-03-2008, Projectleider
- Romers, J., VolkerRail SAFAC, 15-01-2008, Hoofd Opleidingen
- Vaal, M. de, VolkerRail Vianen, 19-02-2008, P&O
- Wessels, W., VolkerRail Vianen, 13-02-2008, Manager
- Zonneberg, D., Ballast Nedam, 06-03-2008, Manager Bouwmaterieel

## **Bijlage A: Procesbeschrijving**

De opdracht voor het uitvoeren van een project komt binnen bij de projectleider en de Teamleider. Zij doen een overdracht naar één van de 12 project WB'ers (WerkplekBeveiligers). Deze project WB'er zorgt voor het contact met de klant, projectleider en V&G coördinator uitvoeringsfase en draagt zorg voor het hele project van begin tot eind. De WB'er stelt een plan op en vraagt buitendienststellingen en instructies aan om zodoende een veilige werkplek te creëren voor de uitvoerders. Dit alles wordt in een tekening van het spoor gezet zodat de uitvoerenden op locatie een overzicht krijgen met daarop instructies van wat uitgevoerd moet worden. Verder zullen de WB'ers zo nu en dan naar de locaties zelf gaan om te kijken of alles goed verloopt. Ook als er problemen zijn neemt de LWB'er (leider werkplekbeveiliging) op locatie contact op met de desbetreffende WB'er.

Op een tekening die aangeleverd wordt door de WB'er aan de LWB'er is van alles te zien. Men kan zien hoe de diverse spoorbanen lopen, waar wissels en seinen staan en van waar tot waar een baanvak loopt. Door met een rode kleur delen van het spoor in te kleuren wordt aangegeven welk baanvak buitendienst gesteld moet worden. Door daar ZKL's (zelfsignalerende kortsluitlans) te plaatsen tussen het spoor, krijgt het systeem het idee dat er een trein op het spoor staat waardoor het sein bij het desbetreffende baanvak op rood komt te staan. Hierdoor wordt het baanvak afgesloten voor treinverkeer.

Nadat de WB'er de tekening heeft ingevuld, stuurt hij deze door naar de Ontwerper. De ontwerper verzorgt de aanvraag van het project bij ProRail, vult de tijden in wanneer wat gebeurt, zorgt ervoor dat al het materiaal vastgesteld wordt en controleert of alles goed is ingevuld op de tekening (juiste baanvakken vrij e.d.). Als alles goed is gekeurd stuurt hij een aanvraagformulier naar het planbureau van ProRail. Het materiaal voor het project moet zelf geregeld worden door de uitvoerder. Het personeel dat ingezet wordt op het project moet via het hoofdkantoor in Vianen worden aangevraagd. De planners zorgen voor het verder inplannen van materieel en personeel.

## Bijlage B: Schematisch overzicht

	Hfst 1	Hfst 2	Hfst 3	Hfst 4	Hfst 5	Hfst 6
Interviews bouw					X	
Interviews VR SAFAC	X		X			
Interviews VR Vianen			X			
Interview Randstad				X		
Interview UTwente						X
Desk research	X	X	X	X	X	X

De interviews gehouden met vertegenwoordigers van diverse bouwbedrijven zijn verwerkt in hoofdstuk 5. De interviews met medewerkers van VolkerRail SAFAC en VolkerRail Vianen zijn gehouden om het probleem in hoofdstuk 1 in kaart te brengen en de vragen in hoofdstuk 3 te beantwoorden.

Het interview gehouden met een medewerker van uitzendbureau Randstad is gedaan om in hoofdstuk 4 te bekijken welke mogelijkheden voor de huidige LWB'ers er zijn om aan de slag te gaan op andere functies. Het interview met een medewerker van de Universiteit Twente is gehouden om de juridische achtergrond van dit probleem in kaart te kunnen brengen en te bekijken waar er mogelijkheden liggen. Voor elk hoofdstuk is er desk research toegepast.

## Bijlage C: Interviewprotocol

Geachte ...

Allereerst wil ik hartelijk bedanken voor de tijd en moeite die u over heeft om mij te woord te staan. Mijn naam is Sander Scholten, derdejaars bedrijfskunde student aan de Universiteit Twente in Enschede. Ik zal kort uitleggen waarom ik een interview met u wil afnemen en wat dit bij kan dragen aan mijn onderzoek.

Om mijn bachelorfase van de studie Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente af te ronden ben ik bezig met mijn eindopdracht bij VolkerRail SAFAC, een bedrijf wat zorgt voor de werkplekbeveiliging tijdens werkzaamheden aan het spoor. Doel van dit onderzoek is om te kijken voor mogelijkheden liggen voor het bedrijf om haar werkplekbeveiligers in te zetten, met name in de bouwdivisie.

Middels verschillende interviews met bouwbedrijven probeer ik inzicht te krijgen in de mate waarin men binnen de sector omgaat met de veiligheid van werknemers en werkplekken. In hoeverre er regelingen zijn, hoe veiligheid wordt meegenomen in het proces en hoe men dit in de toekomst ziet.

Dit interview zal ongeveer 45 tot maximaal 60 minuten duren. Met de informatie zal vertrouwelijk en anoniem omgegaan worden. Uw naam, alsmede die van uw bedrijf en specifieke bedrijfsinformatie zal niet gebruikt worden in het verslag. Ook mijn begeleider (MSc Ger Bos), meelezer (Jan de Leede) en bedrijfsbegeleider (Willem Ringenier) zullen geen inzage krijgen in de informatie die u mij verstrekt. Heeft u hier nog vragen over?

Allereerst zou ik graag wat algemene informatie over u en uw bedrijf te weten komen waarna later specifieke vragen gesteld zullen worden over veiligheid. Dit puur om inzicht te krijgen in het bedrijf waar ik informatie over krijg en om te zien of dit invloed heeft op de mate van veiligheidsmaatregelen in vergelijking met andere bouwbedrijven.

Persoonlijke informatie

1. Wat is uw naam?
2. Wat is uw functie binnen bouwbedrijf X?
3. Hoelang bent u al werkzaam voor bouwbedrijf X?
4. Wat heeft u hiervoor voor werkzaamheden verricht?

Bedrijfsinformatie

5. Wat doet bouwbedrijf X precies voor werkzaamheden?
6. Hoeveel werknemers heeft bouwbedrijf X in dienst?
7. In welk gebied is bouwbedrijf X actief?
8. Wat is de jaaromzet en winst van bouwbedrijf X de laatste jaren?

Tot zover de algemene informatie over u en uw bedrijf waar u werkzaam bent. Ik zou graag verder gaan met specifieke vragen omtrent de veiligheid binnen bouwbedrijf X.

Hedendaagse veiligheid

9. Is er een Risico Inventarisatie en Evaluatie plan opgesteld? (immers wettelijk verplicht!) (voorbeeld?)
10. Zijn er bepaalde regelingen waaraan werknemers zich moeten houden?
11. Is de veiligheid terug te vinden in het calculatieproces?

12. Hoeveel procent van het werk gaat op in veiligheid?
13. Hoe is het organisatorisch geregeld op de bouwplaats?
14. Wie draagt de verantwoordelijkheid m.b.t. veiligheid?
15. Hoe wordt de veiligheid gemeten?
16. Heeft bouwbedrijf X een VCA-certificaat?
17. Zo ja, hoe is het gesteld met de IF-rate? (documentatie)
18. Hoeveel ongevallen zijn er ongeveer op jaarbasis bij bouwbedrijf X? (voorbeeld?)
19. Enig idee hoeveel een bedrijfsongeval het bedrijf kost?

#### Toekomstperspectief

20. Hoe zou u graag zien dat er met de veiligheid van medewerkers om wordt gegaan?
21. Hoe zou u invulling willen geven aan veiligheid op de werkplek?
22. Hoe zou u de IF-rate willen zien? (vast percentage minder per jaar?)
23. Hoe staat u tegen over het instellen van speciale veiligheidsfunctionarissen in de bouw die de veiligheid van de werknemers op de werkplek moeten controleren?
24. Hoeveel is bouwbedrijf X bereid te betalen voor een specialist als deze? (uurloon?)

Dit waren alle vragen die ik wilde stellen in dit interview. Zijn er op dit moment nog vragen waarvan u denkt dat ze belangrijk kunnen zijn voor mijn onderzoek? Zo ja, welke vragen zijn dat? Heeft u eventueel nog andere vragen over dit interview?

Ik wil dit interview op papier uit gaan werken en als u het op prijs stelt naar u toe mailen ter controle of er bepaalde dingen foutief zijn genoteerd. Zo ja, wat is uw mailadres dat ik het u kan toesturen?

Bij deze wil ik u bedanken voor de tijd en moeite die u heeft genomen zodat ik dit interview met u heb af kunnen nemen.

## Bijlage D: Fictief Curriculum Vitae

### Personalia

Naam	Fick Tief
Adres	Straatnaam 13
Postcode	7415 EK
Woonplaats	Deventer
Telefoon	06 2007 2008
E-mail	<a href="mailto:fick_tief@onzin.nl">fick_tief@onzin.nl</a>
Geslacht	Man
Geboortedatum	10-10-1962
Geboorteplaats	Deventer
Nationaliteit	Nederlandse
Burgerlijke Staat	Gehuwd
Rijbewijs	B

### Opleidingen

<i>Naam opleiding</i>	<i>Naam instituut</i>	<i>Periode</i>	<i>Diploma</i>
MAVO	-	1975-1980	Ja
EHBO+verb.leer+rea+blusm.	EHBO	2000	Ja
Bijscholing LLV/LWB	NVW	2006	Ja
Bijscholing Veiligheidsman	NVW	2006	Ja
Bijscholing WTB	NVW	2006	Ja

### Training en cursussen

<i>Naam training/cursus</i>	<i>Naam instituut</i>	<i>Periode</i>
Basisveiligheid VCA RI	VCA	2003
Ergonomisch werken/tillen	-	2006
Leider Werkplekbeveiliging	RVW	2005
Veiligheid langs het spoor	NVW	2004
Veiligheidsman	RVW	2003
Werktrein begeleider	RVW	2004

### Loopbaan

<i>Functienaam</i>	<i>Organisatie</i>	<i>Periode</i>
Leider Werkplekbeveiliging (LWB)	-	1997-heden
<i>Functieomschrijving:</i> De leider werkplekbeveiliging (LWB) heeft de leiding over iedereen op de werkplek ten aanzien van de veiligheid en onderhoudt het contact met de treindienstleider, de controleurs, veiligheidsmensen en werktreinbegeleiders (WTB) en bij spanningloosstelling met ploegleider of werkverantwoordelijke.		
<i>Functienaam</i>	<i>Organisatie</i>	<i>Periode</i>
Veiligheidsman	NS	1980-1997
<i>Functieomschrijving:</i> De veiligheidsman (Vhm) is verantwoordelijk voor het signaleren van een (werk) trein voordat deze de werkplek nadert en het waarschuwen van de werkenden zodat deze minimaal 15 seconden voor het passeren van de (werk)trein op de veilige wijkplaats staan opgesteld.		

### Nevenactiviteiten/bestuursfuncties

Vrijwilliger plaatselijke sportvereniging

### Overig

*Talenkennis*

<i>Taal</i>	<i>Schrijven</i>	<i>Spreken</i>
Nederlands	Moedertaal	Moedertaal
Duits	Basis	Basis
Engels	Basis	Basis

## Bijlage E: Kerncijfers bouwnijverheid

De opbrengsten over 2006 van deze top 5 zijn als volgt<sup>15</sup>:

Top 5 Nederlandse bouwers Opbrengsten 2006 (in €mln)	Nederland	Buitenland	Totaal
BAM	3.977	4.669	8.646
VolkerWessels	3.366	1.122	4.488
Heijmans	2.265	677	2.942
TBI Holdings	1.893	71	1.964
Ballast Nedam	1.206	104	1.310

Totaalcijfers Bouwnijverheid<sup>16</sup>

### *Gehele sector bouwnijverheid*

- Geraamd productievolume in 2007: €54,6 miljard
- Aantal bedrijven in de bouwnijverheid is ruim 82.000 waarvan ruim 75.000 behoren tot het kleinbedrijf (minder dan 10 medewerkers). Het aantal bedrijven in de bouwnijverheid dat geen personeel in loondienst heeft (ZZP) bedraagt 53.000.
- Aantal werknemers: circa 390.000

### *B&U sector (Woning- en Utiliteitsbouw)*

- Productievolume in 2007: €42,8 miljard (€26,2 miljard woningbouw en €16,6 miljard utiliteitsbouw)
- Aantal hoofdaannemers: 5.600

### *GWW sector (Grond- Weg- en Waterbouw)*

- Productievolume in 2007: €1,8 miljard
- Aantal hoofdaannemers: 800

<sup>15</sup> Jaarverslag Heijmans 2007

<sup>16</sup> <http://www.bouwendnederland.nl/perscentrum/publicaties/cijfers/Pages/default.aspx>, geraadpleegd: 08-01-2008 12:02



## Bijlage F: Vergelijking gevaar spoor t.o.v. gevaar bouw

Spoor <sup>17</sup>	Bouw <sup>18</sup>
Aanrijdgevaar	
Val-, stoot-, struikelgevaar	Valgevaar (persoon en materieel)
Ongunstige weersomstandigheden	
Schadelijk geluid	Blootstaan aan lawaai
Stof/rondvliegende delen	Geraakt worden door explosie/stroom/vallend voorwerp
Werkdruk/Stress	Werkdruk
Elektrocuciegevaar	
Mogelijke blootstelling aan PCB's, Asbest en uitlaatgassen	
Overbelasting spieren (rug)	Tillen
Mogelijke blootstelling aan ballaststof, uitlaatgassen, slijpstof, asbest, creosootdamp uit dwarsliggers, houtstof, steenstof, fecaliën, gebruikte drugsspuiten, lijmsoorten en lasrook	Werk met gevaarlijke stoffen (kwart, asbest, oplosmiddelen, houtstof, vervuilde grond)
Stralingsgevaar	
Verlies concentratie	
Brandgevaar	
Kantelgevaar	
	Zagen / slijpen lichaamsdelen
	Bekneld raken
	Aanrijding machine/verkeer

<sup>17</sup> Bedrijfs Risico Inventarisatie & Evaluatie VolkerRail Nederland BV, februari 2007

<sup>18</sup> Medewerkers handboek Carefall BV, mei 2003,

## **Bijlage G: Jurisprudentie G4S**

LJN: AZ7818, Sector kanton Rechtbank Haarlem , 306454/ CV EXPL 06-3225

Datum uitspraak: 31-01-2007

Datum publicatie: 05-02-2007

Rechtsgebied: Civiël overig

Soort procedure: Eerste aanleg - enkelvoudig

Inhoudsindicatie: Arbeidsvoorwaarde. Incorporatiebeding. Wijzigingsbeding. Artikel 7:613 BW. De kantonrechter oordeelt dat het bestendige dienstrooster van eisers een arbeidsvoorwaarde is geworden. Die arbeidsvoorwaarde mag, gelet op het incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomsten van eisers, door de werkgever in beginsel eenzijdig worden gewijzigd. Klachten tegen de wijze van (het door het wijzigingsbeding voorgeschreven) overleg met de OR en tegen de totstandkoming van het instemmingsbesluit van de OR kunnen de werkgever niet worden tegengeworpen. De belangenafweging op grond van artikel 7:613 BW valt uit in het voordeel van de werkgever.

---

Uitspraak

RECHTBANK HAARLEM  
Sector kanton

Locatie Haarlem

zaak/rolnr. : 306454/ CV EXPL 06-3225

datum uitspraak: 31 januari 2007

VONNIS VAN DE KANTONRECHTER

inzake

[eisers 1 t/m 70]

eisers,

hierna te noemen: eisers,

gemachtigde: mr. E.T. Vreeburg,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

GROUP 4 SECURICOR AVIATION SECURITY B.V.,

te Luchthaven Schiphol,

gedaagde,

hierna te noemen: G4S,

gemachtigde: mr. M. de Jong.

## De procedure

Eisers hebben G4S gedagvaard op 24 maart 2006. G4S heeft schriftelijk geantwoord en daarbij een vordering in reconventie ingesteld. Bij vonnis van 3 mei 2006 is een comparitie van partijen bepaald, die op 21 juni 2006 heeft plaatsgevonden. Daarna is de zaak op verzoek van partijen aangehouden ten einde een minnelijke regeling te beproeven. Partijen hebben uiteindelijk laten weten dat geen regeling tot stand is gekomen, waarna de zaak weer naar de rol is verwezen. Eisers hebben gerepliceerd, waarbij zij hun vordering hebben vermeerderd en G4S heeft geduplicateerd, waarbij zij haar reconventionele vordering heeft ingetrokken. Daarna is vonnis bepaald.

## De feiten

Als enerzijds gesteld en anderzijds erkend, dan wel niet of onvoldoende gemotiveerd weersproken, staat in dit geding het volgende vast:

a) G4S, rechtsopvolgster van Falck Airport Security BV, houdt zich bezig met de beveiliging van de burgerluchtvaart, aanvankelijk in opdracht van de Koninklijke Marechaussee en sedert 1 april 2003 in opdracht van Luchthaven Schiphol NV. Eisers zijn allen in dienst bij G4S in de functie van visiteur en verrichten beveiligingswerkzaamheden op de luchthaven Schiphol. De collectieve arbeidsovereenkomst Falck Airport Security (hierna: de CAO) is op de arbeidsovereenkomsten met eisers van toepassing.

b) Artikel 3.5 lid 2 van de CAO luidt: “Een rooster kan slechts in overleg met de betrokken werknemers of werknemersvertegenwoordiging (OR) tot stand komen of gewijzigd worden en wordt minimaal 7 werkdagen voor aanvang van de eerste roosterperiode door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bekend gemaakt.”

c) Artikel 4.15 van de CAO bevat een afbouwregeling voor de werknemer in een vast rooster of met een vaste inkomensstructuur, ter compensatie van inkomensachteruitgang, als deze het gevolg is van door de werkgever buiten de schuld van de werknemer gewijzigde functie of roosters.

d) De afdeling Visitatie, waarin ongeveer 1000 personen werken, is verdeeld in de sectoren West, bestaande uit ongeveer 120 personen en waarin eisers werkzaam zijn, Zuid en Centraal. Van 1993 tot december 2005 hanteerde G4S een systeem van vijf poules waarin werknemers met een gelijke functie als eisers werden ingedeeld voor de bepaling van de aanvangstijden van het werk. Eisers waren allen werkzaam in poule 1, waarvan de werktijden vielen tussen 00.00 uur tot 07.00 uur. De aanvangstijdstippen binnen poule 1 waren 02.30 uur, 04.15 uur of 04.45 uur. De werkdagen waren vastgelegd in een jaarrooster. Voor de sectoren Zuid en Centraal gold een andere roostersystematiek.

e) Naar aanleiding van gewijzigde Europese regelgeving op het gebied van de beveiliging van de burgerluchtvaart heeft Schiphol G4S medio 2005 opdracht verstrekt ervoor zorg te dragen dat met ingang van 1 december 2005 een gewijzigde beveiligingsstructuur werd ingevoerd, waarbij de grotendeels centrale controle van passagiers en hun handbagage werd aangepast tot een decentrale controle aan de zogenoemde “gate” (hierna: gate security). G4S heeft daartoe haar roosterstructuur voor de beveiligings-werkzaamheden gewijzigd in een systeem met drie poules, waarbij gewerkt zou worden met voorwaarts roterende starttijden. In verband met de gevolgen voor de persoonlijke situatie van een aantal medewerkers is een overgangsregeling voor een periode van drie maanden getroffen, inhoudende dat G4S de werknemers van destijds poule 1, thans poule A, zo veel mogelijk op of rond de oude starttijden van poule 1 zou inzetten.

f) G4S heeft haar ondernemingsraad (OR), na informeel overleg in de maanden juli, augustus en september op 21 september 2005 om instemming met de roosterwijzigingen verzocht. De

OR heeft op 22 september 2005 aan G4S laten weten in te stemmen met de roosterwijzigingen.

g) Bij brief van 13 oktober 2005 hebben eisers een alternatief voor de roosterwijziging voorgesteld. G4S heeft bij brieven van 24 november en 21 december 2005 en tijdens een gesprek tussen partijen op laatstgenoemde datum laten weten dat en waarom zij dat alternatief niet aanvaardde.

h) Met ingang van 1 december 2005 heeft G4S het gewijzigde poule systeem ingevoerd, met inbegrip van de overgangsregeling voor eisers.

i) Eisers hebben G4S voor de kantonrechter alhier gedagvaard in kort geding. Bij vonnis van 1 maart 2006 (zaak- resp. rolnummer 299423/ VV EXPL 06-22) heeft de kanton-rechter G4S bij wijze van voorlopige voorziening veroordeeld om ten aanzien van eisers de voor hen tot 28 februari 2006 geldende overgangsregeling te blijven toepassen totdat onherroepelijk in rechte is komen vast te staan dat G4S gerechtigd is ten aanzien van eisers het poule systeem te wijzigen, een en ander onder verbeurte van een dwangsom van €100,00 per eiser voor iedere dag dat G4S deze beslissing niet nakomt.

j) G4S is in hoger beroep gekomen van het kort geding vonnis, waarna het Gerechtshof Amsterdam bij arrest van 27 juli 2006 het vonnis heeft vernietigd en opnieuw rechtdoende G4S heeft veroordeeld om ten aanzien van eisers de voor hen tot 28 februari 2006 bestaande overgangsregeling te blijven toepassen gedurende de tijd dat het zomerrooster 2006 van kracht was, en eisers heeft veroordeeld tot restitutie van eventueel door G4S aan hen krachtens het vonnis betaalde dwangsommen.

#### De vordering

Eisers vorderen, na vermeerdering van eis, (samengevat)

A primair: G4S te verbieden de poule-wijziging, in ieder geval voor wat betreft eisers door te voeren en G4S te gebieden eisers binnen 24 uur na betekening van het in deze te wijzen vonnis in te roosteren op hun oude starttijden, waarbij geldt dat eisers in een roosterperiode van één maand op alle genoemde starttijden naar evenredigheid worden ingeroosterd, op straffe van verbeurte van een dwangsom van €750,00 per eiser voor iedere dag dat G4S nalatig is betreffende eiser niet in bedoelde zin in te roosteren;

B subsidiair: idem als A, waarbij met betrekking tot de laatste dienst van 04.45 uur geldt, dat deze dienst niet later start dan 06.00 uur althans niet later dan 05.00 uur in geval van inwerkingtreding van de nieuwe Arbeidstijdenwet (wetsvoorstel 30532) op straffe van verbeurte van een dwangsom van €750,00 per eiser per dag;

C meer subsidiair: G4S te gebieden eisers binnen 24 uur na betekening van het in deze te wijzen vonnis in te roosteren op hun oude starttijden, waarbij geldt dat eisers in een roosterperiode van één maand op alle genoemde starttijden naar evenredigheid worden ingeroosterd, en waarbij met betrekking tot de laatste dienst van 04.45 uur geldt dat deze niet later start dan 06.00 uur althans niet later dan 05.00 uur in geval van inwerkingtreding van de nieuwe Arbeidstijdenwet (wetsvoorstel 30532), op straffe van verbeurte van een dwangsom van €750,00 per eiser voor iedere dag dat G4S nalatig is betreffende eiser niet (de kantonrechter begrijpt: wel) in bedoelde zin in te roosteren;

D meer meer subsidiair: G4S te gebieden eisers binnen 24 uur na betekening van dit vonnis in te delen in poule A en G4S te gebieden eisers eveneens binnen 24 uur na betekening van dit vonnis in een roosterperiode van één maand op alle starttijden van poule A naar evenredigheid in te roosteren, maar niet later dan 06.00 uur althans niet later dan 05.00 uur in geval van inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet, op straffe van verbeurte van een dwangsom;

E nog meer subsidiair: G4S te gebieden de bestaande overgangsregeling op eisers toe te blijven passen totdat conform de regeling zoals opgenomen in artikel 12.8 van de CAO

onherroepelijk in rechte is komen vast te staan dat G4S gerechtigd is het poule systeem te wijzigen, op straffe van verbeurte van een dwangsom, en voorts te verklaren voor recht dat de overgangsregeling inhoudt, dat eisers worden ingeroosterd op of rond hun oude starttijden, waarbij geldt dat eisers in een roosterperiode van één maand op alle genoemde starttijden naar evenredigheid worden ingeroosterd, en waarbij met betrekking tot de laatste dienst van 04.45 uur geldt dat deze niet later start dan 06.00 uur althans niet later dan 05.00 uur in geval van inwerkingtreding van de nieuwe Arbeidstijdenwet (wetsvoorstel 30532);

Daarnaast vorderen eisers F G4S te veroordelen tot betaling van €13.335,25 ten titel van buitengerechtelijke incassokosten en GG4S te veroordelen in de proceskosten.

Eisers stellen daartoe - kort weergegeven - het volgende:

Eisers werken vanaf hun indiensttreding op basis van de aanvangstijdstippen 02.30 uur, 03.14 uur en 04.45 uur. Toen in 1993 het vijf poule systeem werd ingevoerd hebben zij hun werkzaamheden vanuit poule 1 verricht op deze zelfde aanvangstijden. De indeling op deze tijdstippen is, voor zover al niet overeengekomen bij indiensttreding, als een in de praktijk gegroeid gebruik onlosmakelijk deel gaan vormen van de arbeidsovereenkomst. Het gaat derhalve om een arbeidsvoorwaarde, niet louter om een werktijdenregeling. Op het jaarrooster is voorts vermeld dat de indeling in een bepaalde poule geldt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, zodat sprake is van een verworven recht.

Het gaat derhalve om een eenzijdige wijziging door G4S van de inhoud van de tussen eisers en G4S gesloten arbeidsovereenkomsten. Daarin is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen dus G4S is tot eenzijdige wijziging niet bevoegd.

Zelfs indien G4S bevoegd is tot wijziging van het poule systeem, ontbreekt haar een zwaarwegend belang daartoe. Het argument dat G4S door Schiphol genoodzaakt is tot de onderhavige wijziging van het poule systeem vanwege de (her-)invoering van gate security gaat niet op, want tot vijf jaar geleden voerden eisers – in het vijf poule systeem - ook gate security uit zonder problemen. Eisers betwisten voorts dat door invoering van gate security minder vroege diensten nodig zijn. Voor zover G4S ook andere werknemers dan eisers in aanmerking wil laten komen voor de toeslagen die thans alleen hun te beurt vallen, stellen zij dat die werknemers bij aanvang van het dienstverband al wisten in welke poule zij zouden gaan werken en dus wisten zij ook of zij als gevolg van de poule indeling aanspraak zouden hebben op toeslagen wegens nachtdiensten en dergelijke. Dat voor alle werknemers dezelfde regeling behoort te gelden is voorts geen zwaarwichtig belang voor wijziging van een arbeidsvoorwaarde.

Voor eisers daarentegen bestaan zwaarwegende belangen bij handhaving van het vijf poule systeem. Hun bezwaren tegen wijziging daarvan betreffen voor allen in ieder geval

- het niet hebben van een vaste structuur in het nieuwe systeem, waardoor het privé leven van eisers wordt ontregeld;

- het feit dat zij hun leven hebben ingericht op de aanvangstijden van poule 1 waardoor bijvoorbeeld sociale verplichtingen niet meer zouden kunnen worden nagekomen;

- de ontregeling van de biologische klok door de roterende starttijden;

- het minder ontvangen van toeslagen, dus loonverlies.

Voor een aantal eisers geldt voorts het probleem van kinderopvang, het nauwelijks meer kunnen zien van de levenspartner en het probleem van niet voorhanden zijnde openbaar vervoer voor woon-werkverkeer, terwijl anderen juist een auto hebben aangeschaft voor het woonwerkverkeer op momenten dat het openbaar vervoer niet rijdt.

Eisers stellen voorts dat de instemming van de OR nog niet meebrengt dat zij de wijziging tegen zich hebben te laten gelden, en bovendien stellen zij dat sprake is van gebrekkige besluitvorming door de OR. De OR is onzorgvuldig omgegaan met een door haar gehouden

achterban enquête en met de resultaten daarvan. Ook G4S heeft onzorgvuldig gehandeld in deze, aangezien zij bij haar instemmingsverzoek de gevolgen van het voorgenomen besluit voor de werknemers onvoldoende duidelijk aan de OR heeft voorgelegd.

Het verbetervoorstel van eisers, inhoudende een splitsing van poule A in A1 (02.00 tot 07.00 uur) en A2 (06.00 tot 10.00 uur), waarbij eisers in poule A1 zouden worden ingedeeld, beperkt de nadelige gevolgen voor hen en verliest het doel van de verandering niet uit het oog. Eisers zien niet waarom dit ten koste zou gaan van andere werknemers. Die andere werknemers hadden in het oude systeem immers ook geen toeslagen wegens vroege diensten; voor hen verandert er dus niets.

De overgangsregeling biedt onvoldoende soulaas en bovendien komt G4S deze stelselmatig niet na.

Eisers stellen ten slotte dat zij in verband met hun inspanningen om buiten rechte hun vordering te incasseren recht hebben op vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten.

Het verweer

G4S werpt allereerst op dat eisers niet-ontvankelijk zijn in hun vorderingen nu zowel in de arbeidsovereenkomsten als in de CAO is bepaald dat geschillen dienen te worden beslecht door de geschillencommissie. Weliswaar is die commissie er nog niet maar die kan op korte termijn worden geïnstalleerd.

Ten aanzien van tien eisers die niet partij waren in het kort geding voert G4S aan dat zij tot het uitbrengen van de dagvaarding geen formeel bezwaar hebben gemaakt tegen de gewijzigde inroostering en sinds 1 maart 2006 zonder problemen worden ingezet volgens de nieuwe roostersystematiek, zodat zij hun rechten hebben verwerkt en hun vorderingen in deze procedure reeds om die reden moeten worden afgewezen.

De werkgever mag werktijden met inachtneming van het bepaalde in de wet op de ondernemingsraden eenzijdig aanpassen, aldus G4S. Zij betwist dat de werktijden deel vormen van de arbeidsovereenkomst en dus als het ware een arbeidsvoorwaarde zijn geworden die niet zonder instemming van eisers kan worden gewijzigd. Zij heeft met eisers geen afspraken gemaakt over de tijden waarop de werkzaamheden worden verricht. Er is geen sprake van een verworven recht om op bepaalde uren te worden ingezet; de roosters worden ieder jaar opnieuw vastgesteld en bovendien is daarop vermeld dat werknemers aan dat rooster geen rechten kunnen ontleen.

De individuele arbeidsovereenkomsten bevatten bovendien een incorporatiebeding met betrekking tot de CAO en artikel 3.5 van de CAO bepaalt dat een rooster in overleg met de betrokken werknemers of werknemersvertegenwoordiging (OR) gewijzigd kan worden. Zij is dus bevoegd tot het wijzigen van dienstroosters en heeft de met de vakorganisatie overeengekomen procedure gevolgd voor die wijziging. Afspraken met de OR over het wijzigen van de werktijden krijgen daardoor CAO werking, en de CAO is geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomsten. Daarbij komt dat degenen die lid zijn van een van de CAO-sluitende partijen de wijziging van de werktijden zoals overeengekomen met de OR conform de in de CAO neergelegde procedure, tegen zich moeten laten gelden ongeacht of in de individuele arbeidsovereenkomst een wijzigingsbeding is overeengekomen. G4S weerspreekt de stelling dat de OR-procedure niet zorgvuldig is geweest en dat zij de OR onvoldoende heeft ingelicht over de persoonlijke gevolgen van de wijziging voor iedere werknemer.

Ook het bestaan van de in de CAO vermelde afbouwregeling duidt erop dat de wijziging van de roosters geen wijziging van de arbeidsovereenkomst inhoudt maar een nadere concretisering ervan. Artikel 7:613 BW is hier dus niet van toepassing.

Zelfs als artikel 7:613 BW wel van toepassing is, is de wijziging van het poule systeem terecht doorgevoerd omdat G4S daartoe een zwaarwichtig belang heeft.

Een gevolg van de wijziging van centrale naar decentrale controles is dat de vraag van Schiphol naar vroege diensten aanzienlijk is verminderd en bovendien de dagelijkse begintijden van de diensten naar een later tijdstip verschuiven. De controles vinden thans pas vlak voor het aan boord gaan plaats, terwijl dat voor 1 december 2005 al direct na het inchecken voor het betreden van het "tax free" gebied gebeurde. Bovendien zijn er tijdens de winterperiode van 1 oktober tot 1 april van elk jaar minder vroege vluchten dan in de zomerperiode. Bij de toenemende veiligheidskosten staat G4S onder druk van Schiphol om zo efficiënt mogelijk te plannen. De vergelijking die eisers maken met een eerdere periode waarin gate security werd uitgevoerd in het vijf poule systeem gaat niet op; de opdrachtgever was destijds de Koninklijke Marechaussee voor welke de marge voor de aan te leveren diensten veel ruimer was. Schiphol vereist een zo goedkoop en efficiënt mogelijke planning en indeling en betaalt als commerciële instelling uitsluitend voor de werkelijk aangevraagde diensten.

De afdeling Visitatie is de afgelopen jaren enorm in aantal medewerkers gegroeid. Een eenduidig planningssysteem, waarbij medewerkers zoveel mogelijk worden ingezet volgens een eenduidige planning op basis van de aanvraag van Schiphol is onvermijdelijk. De roosterwijziging komt daarnaast voort uit de noodzaak de werktijden voor werknemers in de nachtdienst meer in lijn te brengen met de dwingende regelgeving van arbeidstijden en – omstandigheden.

De wijziging naar een drie poule structuur geldt voor alle medewerkers van de afdeling Visitatie. Als voor eisers een uitzondering zou moeten worden gemaakt is niet in te zien waarom die niet voor andere werknemers zou gelden. Alsdan ontstaat er een onwerkbaar situatie voor G4S omdat zij op individuele basis zou moeten gaan inroosteren.

G4S be- en weerspreekt deels de bezwaren die eisers hebben opgesomd en voor zover zij deze onderkent voert zij aan, dat deze niet zo ingrijpend en niet onoverkomelijk zijn. G4S heeft bovendien toegezegd dat vooralsnog niet later zal worden gestart dan 08.00 uur. Voor de enkeling die aantoonbare zwaarwegende persoonlijke omstandigheden kan aandragen waarom hij of zij ook na 1 maart 2006 de privé situatie niet heeft kunnen aanpassen aan de roosterwijziging, heeft G4S in overleg met de OR een procedure ingericht. In de besluitvorming is dus rekening gehouden met bijzondere situaties waarvoor een toetsingskader in het leven is geroepen. Zij wijst er in dit verband op dat eisers er zelf voor hebben gekozen werkzaam te zijn in een dynamische en veranderingsgevoelige omgeving. G4S heeft tegen het verbetervoorstel aangevoerd dat daardoor het tijdvenster voor eisers wordt teruggebracht tot 5 uren terwijl voor alle overige ongeveer 900 werknemers dat venster aanmerkelijk ruimer is. Bovendien ligt de piek van de starttijden voor Poule A tussen 06.00 en 08.00 uur. G4S heeft nog aangeboden de starttijd niet na 08.00 uur te laten aanvangen maar eisers hebben dat voorstel afgewezen.

G4S verzet zich ten slotte tegen de vordering van buitengerechterlijke incassokosten. Er is geen schade gesteld, waarvan de vergoeding moet worden geïncasseerd. Bovendien zijn de aangegeven kosten niet reëel. Een drietal brieven en één bespreking rechtvaardigen niet het gevorderde bedrag. Bovendien rekenen de betrokken advocaten van het kantoor van eisers gemachtigde driedubbele uren voor bestudering van stukken en overleggen zij onderling opmerkelijk veel. Er is geen reden G4S met die kosten op te zadelen. Bovendien heeft een aantal eisers een rechtsbijstandsverzekering. De gepretendeerde kosten kunnen de redelijkheidstoets dan ook niet doorstaan, aldus G4S. Subsidiar voert zij aan dat hooguit op

basis van het rapport Voorwerk II €904 voor vergoeding in aanmerking zou komen (2 x € 452). Voor zover er kosten zijn gemaakt zijn deze aan te merken als proceskosten. Ook de vermeerderde eis weersprekt G4S gemotiveerd. Voor zover nodig wordt daarop bij de beoordeling ingegaan. Op grond van hetgeen hiervoor is weergegeven concludeert G4S tot afwijzing van de vordering in alle onderdelen.

De beoordeling van het geschil

Het preliminaire verweer van G4S dat eisers niet in hun vorderingen kunnen worden ontvangen omdat zij zich tot de geschillencommissie hadden moeten wenden wordt verworpen, reeds nu tussen partijen vast staat dat een zodanige commissie nimmer in het leven is geroepen.

Ook het betoog van G4S dat tien door haar met name genoemde eisers hun recht om tegen de wijziging van het poule systeem opkomen hebben verwerkt, omdat zij geen partij waren bij het kort geding en inmiddels werken volgens het nieuwe poule systeem zonder formeel protest te hebben ingediend, treft geen doel. Voor het aannemen van rechtsverwerking is enkel tijdsverloop onvoldoende. Bijzondere omstandigheden op grond waarvan bij G4S het vertrouwen is gewekt dat deze tien eisers niet zouden gaan protesteren of die maken dat G4S in haar positie onredelijk wordt benadeeld doordat zij zich hebben aangesloten bij de door de andere eisers kenbaar gemaakte bezwaren, zijn gesteld noch gebleken. Daarbij is denkbaar, dat eventuele bezwaren voor hen pas na enige tijd werkzaam te zijn geweest volgens het nieuwe poule systeem met voorwaarts roterende/roulerende aanvangstijden, voelbaar zijn geworden.

Voor goed begrip diene dat partijen met voorwaarts roterende respectievelijk voorwaarts roulerende aanvangstijden in dit verband hetzelfde bedoelen, te weten dat binnen het tijdsraam van een poule de aanvangstijden voorwaarts opschuiven in een vooraf bepaalde periode.

Arbeidsvoorwaarde?

Partijen verschillen van mening over de vraag, of de omstandigheid dat eisers gedurende vele jaren uitsluitend in poule 1 met de daarbij behorende variabele aanvangstijden hebben gewerkt, mee brengt dat sprake is van een arbeidsvoorwaarde, inhoudende dat zij uitsluitend op de in het tijdraam van poule 1 passende tijden kunnen worden ingedeeld.

Als onweersproken staat vast dat eisers vanaf hun indiensttreding op telkens dezelfde, beperkt variabele begintijden zijn ingeroosterd en dat, toen in 1993 het vijf poule systeem werd ingevoerd, zij - voor zover toen reeds in dienst - hun werk binnen poule 1 op diezelfde tijdstippen bleven aanvangen. Ook toen Schiphol de opdrachtgever van G4S werd bracht dat geen verandering in de beperkt variabele aanvangstijden, met de daarbij behorende financiële voordelen. Gelet hierop dient de jarenlang ongewijzigde inroostering binnen het tijdraam van laatstelijk poule 1 als een verworven recht en aldus als onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomsten met eisers te worden beschouwd. Dat in die arbeidsovereenkomsten zelve geen afspraken over werktijden zijn vermeld, zoals G4S aanvoert, doet hieraan niet af. Ook de omstandigheid dat de roosters ieder jaar opnieuw worden vastgesteld maakt dit niet anders; het jaarrooster dient er immers toe vast te stellen welke de werkdagen van iedere werknemer zijn, terwijl de inroostering op die werkdagen per maand werd bekend gemaakt. De mededeling op de jaarrooster, dat daaraan geen rechten kunnen worden ontleend, doet dus niet ter zake. Waar het om gaat is dat in die maandelijkse dienstroosters eisers bestendig op de aanvangstijden 02.00, 04.15 en 04.45 uur werden ingedeeld.

Gelet hierop verenigt de kantonrechter zich met het voorlopig oordeel van de kantonrechter in kort geding, dat de indeling van eisers op de werktijden van poule 1 als onderdeel van de



arbeidsovereenkomsten met eisers dient te worden beschouwd.

#### Bevoegdheid tot wijziging?

Dat de poule indeling een onderdeel van de arbeidsovereenkomsten vormt betekent evenwel niet, dat G4S niet bevoegd is tot wijziging van de werktijden. De arbeidsovereenkomsten van eisers bevatten een - tussen partijen niet ter discussie staand - incorporatiebeding, dat bepaalt dat de CAO toepasselijk is. Artikel 3.5 van de CAO geeft G4S de bevoegdheid om het dienstrooster te wijzigen, in overleg met de werknemers of de OR. De stelling van eisers, dat geen (eenzijdig) wijzigingsbeding is overeengekomen, wordt dan ook verworpen.

De door eisers in dit kader aangehaalde jurisprudentie mist hier belang, omdat in de betreffende zaken ofwel geen sprake was van een (schriftelijk overeengekomen) wijzigingsbeding, ofwel het een wijzigingsbeding betrof met een andere strekking dan het onderhavige.

Zoals voorts G4S terecht betoogt, duidt ook de in de CAO opgenomen afbouwregeling erop dat de werkgever een dienstrooster - ook indien dit langdurig ongewijzigd is geweest - kan wijzigen. De afbouwregeling dient er immers juist toe, de nadelige financiële gevolgen van zodanige wijziging voor de werknemers op de in de CAO aangegeven wijze te doen afnemen.

#### Wijziging indeling eisers toegestaan?

Hetgeen hiervoor is overwogen brengt mee dat wijziging van de poule-indeling onder de werkingssfeer van artikel 7: 613 BW valt. Dat aan G4S als werkgever gezags- en instructierecht toekomt met betrekking tot de uitvoering van de functie van visiteur doet hieraan niet af. Tussen partijen is niet in geschil dat het G4S in zijn algemeenheid vrij staat het door haar gehanteerde systeem van indeling van de bezoekers, als gevolg van de gewijzigde opdracht van Schiphol tot herintroductie van gate security, aan te passen.

De door G4S gewenste aanpassing dient echter overeenkomstig de daartoe in de CAO en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) bepaalde regels te geschieden en dient tevens de toets van artikel 7:613 BW te kunnen doorstaan.

#### Overleg en besluitvorming en instemming OR

Op grond van artikel 3.5 van de CAO kan G4S alleen in overleg met de werknemers of de OR, die daartoe door genoemd CAO-artikel als werknemersvertegenwoordiging wordt aangewezen, overgaan tot het wijzigen van de roosters. G4S heeft de OR in juli 2005 over het voorgenomen besluit geïnformeerd en in juli, augustus en september 2005 overleg met de OR gevoerd. De OR heeft een themadag over het onderwerp voor de werknemers georganiseerd, heeft een enquête over het onderwerp onder de werknemers gehouden, heeft het onderwerp driemaal in vergadering besproken en heeft het besluit besproken in de overlegvergadering tussen OR en de bestuurder van G4S.

Het vereiste overleg is dus gevoerd en de OR heeft in dat kader geen formeel bezwaar gemaakt tegen het voorgenomen besluit. Eisers hebben gesteld dat de OR in dit kader onzorgvuldig te werk is gegaan. Voor zover deze stelling betrekking heeft op het overleg van de OR in haar hoedanigheid van werknemersvertegenwoordiger op grond van de CAO geldt dat dit een kennelijk geschil tussen eisers en de OR betreft over de wijze van overlegvoering binnen de OR. Die omstandigheid kan niet aan G4S worden tegengeworpen, tenzij G4S hiervan een verwijt valt te maken. Dit is echter niet gesteld of gebleken. Derhalve kunnen eisers in redelijkheid thans niet terugkomen op de uitkomst van het overleg, te weten dat de OR uiteindelijk tegen het voorgenomen besluit geen bezwaar heeft gehad.

Hetgeen eisers hebben gesteld ten aanzien van de totstandkoming van het instemmingsbesluit doet niet af aan de geldigheid van dat besluit, reeds omdat in de stellingen van eisers geen beroep op de kennelijke onredelijkheid van dat besluit valt te lezen en het besluit ook anderszins niet op enigerlei wijze is aangetast. Daarom bestond voor G4S ook geen aanleiding om gebruik te maken van haar bevoegdheid op grond van artikel 27 lid 4 WOR. Voor het overige zien de klachten van eisers op de wijze van besluitvorming door de OR. Dat G4S daarop enige (onaanvaardbare) invloed heeft gehad is echter gesteld noch gebleken zodat op die grond de klachten evenmin aan G4S kunnen worden tegengeworpen.

Belangenafweging op grond van artikel 7:613 BW

Dat G4S belang heeft bij wijziging van de poulestructuur om tegemoet te komen aan de op de gewijzigde Europese regelgeving gebaseerde opdracht van Schiphol tot gate security, is niet in geschil. Eisers stellen echter dat dit doel kan worden bereikt zonder dat zij daarvan nadelige gevolgen ondervinden. De belangen van eisers bij handhaving van de reeds jaren bestendige indeling zijn evenzeer evident.

G4S voert aan, een zodanig zwaar belang bij de door haar gewenste, en inmiddels doorgevoerde, wijziging van de poulestructuur te hebben dat bedoelde belangen van eisers daarvoor hebben te wijken.

Ter onderbouwing hiervan geeft G4S onder meer aan dat als gevolg van de decentralisatie van de veiligheidscontroles, de vraag van Schiphol naar vroege diensten (tussen 02.00 en 05.00 uur) aanzienlijk is teruggelopen, omdat de controle aan de gate pas vlak voor het aan boord gaan plaatsvindt. De kantonrechter acht dit aannemelijk. De centrale controle na het inchecken en voor het betreden van het tax free gebied kan immers uren eerder plaatsvinden dan het moment waarop de passagiers van de betreffende vluchten aan boord gaan. Eisers hebben betoogd dat tot vijf jaar geleden ook gate security plaatsvond en het vijf poule systeem toen geen enkel probleem vormde. Zij hebben evenwel het betoog van G4S dat die vergelijking mank gaat omdat deze destijds een niet-commerciële opdrachtgever had terwijl Schiphol slechts op basis van ingezette uren betaalt en niet per in dienst zijnde visiteur zoals destijds de Koninklijke Marechaussee, niet weersproken.

Evenzeer aannemelijk is, dat de vraag van Schiphol naar diensten in het algemeen en dus ook vroege diensten in de winterperiode, waarin aanzienlijk minder chartervluchten worden uitgevoerd dan in de zomerperiode, nog verder terugneemt. G4S heeft de twijfel die eisers op dit punt opwerpen voldoende weerlegd (conclusie van antwoord 91 e.v.). Voor de hand ligt ook, dat de planning lastiger is geworden, omdat de inzet van visiteurs dient te worden afgestemd op het aantal vluchtbewegingen, dit nog afgezien van het gegeven dat het aantal personeelsleden van de afdeling Visitatie de afgelopen jaren is toegenomen. Ten slotte acht de kantonrechter ook aannemelijk dat Schiphol gezien de door de verscherpte beveiligingseisen toenemende kosten een hoge druk op G4S legt om haar medewerkers zo efficiënt mogelijk in te zetten, rekening houdend met de vraag, en om de structuur van de werkzaamheden eenduidig en overzichtelijk te houden, welke druk voor G4S nog wordt versterkt door de hete adem van de concurrentie. Dat het onwenselijk is om voor alleen eisers, anders dan voor de ongeveer 900 collega-visiteurs, een afwijkende roosterstructuur in stand te houden of te creëren, spreekt daarbij voor zich.

Bij dit alles is van belang dat met de nieuwe eenduidige roosterstructuur de gelijkheid van de visiteurs onderling gewaarborgd wordt, ook wat betreft het recht op een toeslag wegens vroege diensten, en de gewijzigde roosters beter aansluiten bij de dwingende regelgeving betreffende arbeidsomstandigheden en de inmiddels aangenomen en binnenkort vigerende Arbeidstijdenwetgeving, zoals G4S heeft betoogd en eisers niet gemotiveerd hebben weersproken.

G4S heeft het door eisers aan G4S gedane verbetervoorstel, waarbij zij hun oude starttijden zouden behouden, op goede gronden verworpen. Dat voorstel leidt tot rechtsongelijkheid, omdat alleen voor eisers, anders dan voor de overige ongeveer 900 werknemers, een aanmerkelijk geringere voorwaartse roulatie zou plaatsvinden en de daarbij behorende toeslagen aan hen, en daarmee niet aan collega's die anders ook de vroege diensten kunnen draaien, toevallen. Ook doet het voorstel geen recht aan de niet concreet betwiste omstandigheid dat de piek van de starttijden bij gate security tussen 06.00 en 08.00 uur ligt. Het argument van eisers dat uit het langdurig hanteren van de overgangsregeling blijkt dat het "oude" systeem kan worden gehandhaafd snijdt geen hout. Dat dit organisatorisch en financieel voor G4S problematisch is heeft zij immers voldoende aangetoond; dat zij door het kort geding vonnis langere tijd dan zij wenste gehouden is de regeling voort te zetten kan haar in dit verband niet worden tegengeworpen.

De conclusie uit het hetgeen hiervoor is overwogen luidt dat G4S een zwaarwegend belang heeft bij de door haar voorgestane wijziging van de roostersystematiek.

Het daartegenover staande algemene belang van eisers bij het behoud van hun "oude" werktijden is het gegeven dat zij hun manier van leven daarop hebben aangepast. Vooropgesteld moet echter worden dat eisers, zoals G4S terecht heeft aangevoerd, er zelf voor hebben gekozen werkzaam te zijn in een dynamische en veranderingsgevoelige omgeving. Dat brengt reeds mee dat van eisers een zekere flexibiliteit moet kunnen worden verlangd.

De argumenten die naar eisers stellen voor hen allen gelden betreffen het niet hebben van een vaste structuur in de werktijd en bijgevolg in het privé leven, het eventueel niet meer kunnen nakomen van sociale verplichtingen, de ontregeling van de biologische klok en het minder ontvangen van toeslagen. Met betrekking tot al deze argumenten geldt dat deze bezwaren, hoe reëel ook, in hun algemeenheid niet onoverkomelijk zijn, te meer waar eisers inmiddels een jaar de tijd hebben gehad om hun privé leven aan het iets ruimere dan het vorige tijdraam aan te passen. In dit verband is ook niet goed te begrijpen waarom eisers het voorstel van G4S hebben afgewezen, om de starttijd voor hen voorlopig niet na 08.00 te laten aanvangen, dus slechts een uur na de formeel laatste tijd van poule 1. Voor degenen die menen dat voor hen de consequenties van de roosterwijziging aantoonbaar onoverkomelijk zijn is voorts een commissie in het leven geroepen tot wie diegenen zich kunnen wenden om te bezien of en zo ja hoe hun probleem kan worden verholpen. Voor beoordeling van zodanige individuele gevallen leent de onderhavige procedure zich niet. Voor zover die beoordeling zou leiden tot de conclusie dat de roosterwijziging voor een of meer eisers daadwerkelijk onoverkomelijk is, betekent dat nog niet dat de roosterwijziging als geheel, waarvan het zwaarwegende belang van G4S daarbij reeds is vastgesteld, als gevolg daarvan in redelijkheid niet aan de eisers kan worden opgelegd.

De slotsom luidt dat G4S bij de door haar gewenste wijziging van de poule structuur een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van eisers daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Eisers zullen dan ook, hoewel hun stelling dat de instemming van de OR met deze wijziging op de voet van artikel 27 lid 2 WOR niet zonder meer meebrengt dat zij de wijziging tegen zich hebben te laten gelden op zichzelf genomen juist is, de wijziging dienen te aanvaarden, een en ander voor zover in een individueel geval de daartoe in het leven geroepen commissie niet anders beslist.

Gevolg daarvan is dat de vordering in alle onderdelen dient te worden afgewezen, te meer waar eisers bij de gevorderde verklaring voor recht ten aanzien van de overgangsregeling geen belang hebben, nu die regeling ingevolge het arrest van het Hof Amsterdam inmiddels is

vervallen.

De proceskosten komen voor rekening van eisers omdat dezen in het ongelijk worden gesteld.

### Beslissing

De kantonrechter:

- wijst de vordering af;
- veroordeelt eisers tot betaling van de proceskosten, die aan de kant van G4S tot en met vandaag worden begroot op €1.500,00 wegens gemachtigdensalaris.

Dit vonnis is gewezen door mr C.E. van Oosten-van Smaalen en is uitgesproken op de openbare terechtzitting van bovengenoemde datum.

---

Bron: <http://zoeken.rechtspraak.nl/resultpage.aspx?snelzoeken=true&searchtype=ljn&ljn=AZ7818>

## Bijlage H: Toelichting op analyse

De verschillende alternatieven zijn voortgekomen uit de hoofdstukken drie tot en met zes. Hieronder zal per alternatief uitgelegd worden waar deze vandaan komt en wat eronder verstaan wordt.

- A1 (WTB'er) – Afkomstig uit hoofdstuk 4; alternatief welke dicht bij de huidige werkzaamheden op het spoor ligt.
- A2 (Veiligheidsman) – Afkomstig uit hoofdstuk 4; alternatief welke dicht bij de huidige werkzaamheden op het spoor ligt.
- A3 (Machinist) – Afkomstig uit hoofdstuk 4; alternatief vanuit de huidige markt
- A4 (Conducteur) – Afkomstig uit hoofdstuk 4; alternatief vanuit de huidige markt
- A5 (Collegiale in-/uitleen) – Afkomstig uit hoofdstuk 4; het opstellen van een in-/uitleen systeem met concurrenten om elkaar personeel in en uit te lenen op momenten dat je personeel over of te kort hebt.
- A6 (Technieksector) – Afkomstig uit hoofdstuk 4; op basis van een fictief CV kunnen veel van de huidige medewerkers via een uitzendbureau aan de slag in deze sector.
- A7 (Veiligheidsstaken bouwbranche) – Afkomstig uit hoofdstuk 5; Het uit handen nemen van veiligheidsinspectie van de uitvoerder
- A8 (Externe controles) – Afkomstig uit hoofdstuk 5; het houden van externe controles op bouwplaatsen in opdracht van de aannemer.
- A9 (Aanpassen contracten) – Afkomstig uit hoofdstuk 6; Het aanpassen van de huidige contracten naar contracten van 24u zorgt voor het wegnemen van het probleem.
- A10 (Cultuurverandering) – Afkomstig uit hoofdstuk 6; Het blijkt dat men in 24u in de nacht in het weekend meer verdient dan 40u hetzelfde werk overdag van maandag tot en met vrijdag.
- A11 (Niet doen) – Een fout die vaak gemaakt wordt is door te zoeken naar oplossingen waarbij de huidige situatie vaak vergeten wordt. Het kan namelijk zijn dat de 'beste' oplossing slechter is dan de huidige situatie. Daarom moet dit alternatief meegenomen worden in de analyse.

### Hoe zijn de scores tot stand gekomen?

Allereerst wordt er bekeken of een alternatief wel voldoet aan de opgestelde criteria. Is dit niet het geval, dan zal de score 0 zijn. Is dit wel het geval, dan wordt er gekeken naar de mate waarin dit alternatief aan het criteria voldoet. Voldoet het net aan de criteria, dan wordt een score van 0.5 toegekend. Voldoet het nagenoeg perfect aan het criteria, dan wordt een score van 1 toegekend.

Scores tussen de 0 en de 0.5, alsmede tussen de 0.5 en de 1 komen voor. Dit komt door de verschillende alternatieven op dit punt met elkaar te vergelijken. Als voorbeeld kunnen bijvoorbeeld de scores van A3 en A4 op C4 genomen worden.

A3 scoort daar 0.5, terwijl A4 daar 0.6 op scoort. Dit komt doordat de opleidingskosten voor een machinist (A3) hoger zijn dan die voor een conducteur (A4). Ze scoren een stuk lager dan A1 en A2 omdat het merendeel van de huidige LWB'ers deze bevoegdheid al hebben. Een opfriscursus is echter nog nodig waardoor een score van 0.9 toegekend wordt.

Ook het verschil in scores van de alternatieven op C1 kan verklaard worden. A7 en A8 scoren hierop een 1 aangezien deze opties volledig dagwerk creëren. A1, A2 en A5 creëren mogelijk een kleine hoeveelheid dagwerk, maar veel minder dan de overige alternatieven. Ze voldoen dus net aan het criteria, vandaar de score van 0.5. A9, A10 en A11 creëren totaal geen dagwerk en krijgen dardoor een score van 0.

## **Bijlage I: Lijst van afkortingen**

B&U sector	Woning- en utiliteitsbouw
GWW sector	Grond-, weg- en waterbouw
LLV	Leider lokale veiligheid
LWB	Leider werkplekbeveiliging
NVW	Normenkader veilig werken
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
V&G	Veiligheid en gezondheid
WB	Werkplekbeveiliging
WBI	Werkplekbeveiligingsinstructie
WTB	Werktreinbegeleider
ZKL	Zelfsignalerende kortsluitlans