

ARBOBELEID IN DE PRAKTIJK:

Ervaringen van organisaties met de naleving van
de Arbowetgeving

Datum >

7 november 2019

TNO innovation
for life

> Rapportage voor
Ministerie van SZW

ARBOBELEID IN DE PRAKTIJK:

Ervaringen van organisaties met de naleving van de Arbowetgeving

Rapport voor	Ministerie van SZW
Datum	7 november 2019
Auteurs	Wendela Hooftman Jan Harmen Kwantes Sarah van Drumpt Romy Steenbeek
Projectnummer	060.38035/01.02.02
Rapportnummer	TNO 2019 R11254
Contact TNO	Wendela Hooftman
Telefoon	0888 6652 53
E-mail	Wendela.hooftman@tno.nl

Samenvatting

Werkgevers zijn verplicht voor de veiligheid en gezondheid van werknemers te zorgen. De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht hen hiertoe en bevat een aantal systeembepalingen waar werkgevers aan moeten voldoen. Daarnaast moet de werkgever ook rekening houden met specifieke bepalingen uit het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) en de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling). De uitvoering van een aantal van deze verplichtingen is geen éénmalige actie, maar een cyclisch proces. In de praktijk blijkt dit uitvoeringsproces van deze verplichtingen voor werkgevers niet altijd gemakkelijk te realiseren.

Eerder onderzoek (bijvoorbeeld (Houtman, et al., 2012; Middelveld & Hoorweg, 2017; den Besten et al., 2015) laat wel zien dat het systeem niet goed functioneert maar laat niet zien waarom dit zo is. Het huidige onderzoek bouwt hierop voort, maar richt zich op de wijze waarop organisaties uitvoering geven aan de verplichtingen in de Arbowetgeving in zijn algemeenheid. De focus is daarom op de vraag *hoe* werkgevers, met name in het MKB, omgaan met de verplichtingen uit de Arbowetgeving. Hiervoor hebben we in 13 bedrijven interviews gehouden met de betrokken personen. Deze kwalitatieve gegevens worden aangevuld met resultaten uit de literatuur en een korte enquête onder werkgevers ter verduidelijking van de kwalitatieve resultaten. De belangrijkste conclusies van het onderzoek staan hier onder beschreven.

Arbowetgeving is te omvangrijk en te moeilijk

Veel werkgevers blijken intrinsiek gemotiveerd om hun werknemers te beschermen tegen veiligheids- en gezondheidsrisico's. Dit is een belangrijke drijfveer voor het trachten toe te passen van de Arbowetgeving. Echter de Arbowetgeving is voor veel bedrijven moeilijk te begrijpen. Daarbij gaat het niet om de tekst van de Arbowetgeving zélf, maar meer om de vraag hoe een werkgever er praktisch 'handen en voeten' aan kan geven. Het wordt vaak als abstract en omvangrijk ervaren en daarnaast niet altijd in een voor werkgevers begrijpelijke taal geschreven. Er wordt een rol gezien voor branches om als 'leeswijzer of vertaler' op te treden. Als een bedrijf de Arbowetgeving wel grotendeels begrijpt, geeft men aan dat deze moeilijk uitvoerbaar is. Voornamelijk kleine bedrijven hebben de kennis en kunde niet in huis om de wettelijke verplichtingen uit te voeren of vinden de juiste informatie niet. De informatie wordt als versnipperd ervaren. Er is daarom behoefte aan een heldere leidraad voor het uitvoeren van een goed arbobeleid en gebruiksvriendelijke systemen die dit faciliteren. Daarnaast is er behoefte aan meer uniformiteit en structuur in de Arbowetgeving. Zowel de huidige studie als eerdere literatuur ondersteunen dat de complexiteit van de Arbowetgeving een belemmering vormt voor het implementeren ervan.

De resultaten van de vragenlijst laten zien dat werkgevers de Arbowetgeving voornamelijk als omvangrijk en complex ervaren. Een groot deel van de werkgevers geeft ook aan het als abstract te ervaren. De inschakeling van externe deskundigen lijkt de abstracte en complexe ervaring te verminderen. Tevens komt de versnippering van informatie als belemmering bij het voeren van een arbobeleid naar voren. Echter, de meest genoemde belemmering die wordt aangegeven door werkgevers, is het gebrek aan tijd.

Kennis en kunde ontbreekt of informatie wordt niet gevonden

Voor kleine bedrijven is het gebrek aan kennis en kunde de voornaamste reden voor het niet kunnen uitvoeren van de Arbowetgeving. Maar dit geldt niet exclusief voor kleine bedrijven. Ook grote bedrijven hebben moeite om de juiste kennis in huis te halen. Brancheorganisaties worden gezien als het geschikte orgaan voor de bevordering van kennis en kunde onder kleine bedrijven. Kennis wordt onder andere verspreid door middel van arbocatalogi. Het merendeel van de gebruikers van arbocatalogi staan positief tegenover hun branche arbocatalogus. Maar de arbocatalogi worden toch weinig tot niet gebruikt omdat ze niet altijd op de praktijk aansluiten. Verder wordt onkunde bij kleine bedrijven soms veroorzaakt door het gebrek aan financiële middelen. Bedrijven kopen om deze reden zo min mogelijk diensten van externe deskundigen in.

Desondanks geeft het merendeel van de werkgevers in de vragenlijst aan dat zij zelf denken te voldoen aan de Arbowetgeving en dat hiervoor ook voldoende kennis aanwezig is. Voor grote bedrijven geldt dit aanzienlijk meer dan voor kleine bedrijven. Kleine bedrijven weten over het algemeen ook minder vaak waar zij met hun vragen terecht kunnen.

De belangrijkste partijen die een rol spelen in het vormgeven en uitvoeren van het arbobeleid zijn volgens werkgevers: de interne deskundige (preventiemedewerker), de bedrijfsarts (arbodienst) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Bedrijven zijn verplicht om een basiscontract met een arbodienst te sluiten. In dat basiscontract wordt de ziekteverzuimbegeleiding het belangrijkste onderwerp gevonden. Daarop volgt advies over preventieve maatregelen en de toetsing van de RI&E als belangrijkste aspecten in het basiscontract. Echter, de ingehuurde hulp levert soms niet het gewenste resultaat op, bijvoorbeeld door een te algemeen geformuleerd advies.

Arbobeleid is geen cyclisch proces

In de praktijk wordt het beoogde cyclische proces niet altijd toegepast. De oorzaken hiervan zijn divers. Allereerst blijkt er onvoldoende aandacht voor het proces. De wettelijke verplichtingen worden vaak los van elkaar uitgevoerd en vervolgens niet aan elkaar gekoppeld. Daarnaast reageren bedrijven vaak op actuele situaties waardoor zij niet toekomen aan het uitvoeren van alle wettelijke verplichtingen. Werkgevers en deskundigen geven aan graag pro-actiever te worden en lijken intrinsiek gemotiveerd te zijn van hun bedrijf een veilige en gezonde plek te maken. Echter wordt de Arbowetgeving niet altijd als praktische tool gezien om dit te bereiken. Al met al leidt het gebrek aan kennis en inzicht in de Arbowetgeving tot het niet geheel doorlopen van de arbobeleidscyclus.

De resultaten van de vragenlijst ondersteunen deze constatering. Ondanks dat bedrijven het nut van de Arbowetgeving zien, reageren zij vooral op actuele situaties. Grote bedrijven zien de Arbowetgeving vaker als zinvol en beschouwen het vaker als een cyclisch proces dan kleine bedrijven. Voor kleine bedrijven is het arbobeleid vaker een kwestie van reageren op actuele situaties dan grote bedrijven. Daarnaast blijkt de aanwezigheid van een RI&E, preventiemedewerker en arbodienst samen te hangen met het cyclische proces. Een actieve brancheorganisatie en toegang tot een bedrijfsarts lijken het inzicht in het cyclische proces ten goede te doen komen.

Voldoen aan de regels rond gevaarlijke stoffen wordt door werkgevers als onmogelijk ervaren. Werkgevers en interne deskundigen van zowel kleine als grote bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken, ervaren de Arbowetgeving, en alle aanpalende wetgeving met betrekking tot gevaarlijke stoffen, als ingewikkeld en onoverzichtelijk. In de huidige studie komt naar voren dat bedrijven vaak de adequate expertise voor de omgang met gevaarlijke stoffen niet in huis hebben. Doorgaans behoort het werken met gevaarlijke stoffen niet tot het primaire proces. Bedrijven blijken voornamelijk moeite te hebben met het meten van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De meetmethode met de huidige technieken is tijdrovend en de metingen zijn niet altijd even adequaat. Hierdoor wordt de regelgeving omtrent het meten van blootstellingen als onwerkbaar ervaren, voornamelijk als het gaat om het meten van individuele blootstellingen. Verder is het opvallend dat meerdere deskundigen aangeven regelmatig achter nieuwe regels te komen zonder dat zij hier eerder weet van hadden. De kennis over gevaarlijke stoffen wordt nu grotendeels verkregen via opleidingen, trainingen en leveranciers. Wederom lijkt hier een grotere rol voor intermediaire organisaties weggelegd. De ervaringen met arbodiensten zijn wisselend. Over het algemeen wordt de dienstverlening door arbodiensten als nuttig ervaren, maar leveren niet altijd het gewenste resultaat op.

Uit resultaten van de vragenlijst komt naar voren dat bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen minder vaak aangeven te voldoen aan de Arbowetgeving. Deze werkgevers geven ook vaker aan de Arbowetgeving te generiek te vinden dan werkgevers van bedrijven die niet werken met gevaarlijke stoffen.

Draagvlak onder leidinggevend en werknemers creëren voor de uitvoering van de Arbowet is een uitdaging

Uit de studie blijkt dat vaak een draagvlak ontbreekt binnen een bedrijf om een veilige en gezonde werkplek te creëren. Daarnaast varieert de motivatie om veilig en gezond te werken sterk onder medewerkers. Het management heeft een belangrijke rol in het creëren van een organisatiecultuur die nodig is voor een dergelijk draagvlak. Het meenemen van medewerkers in het proces van opstellen en uitvoeren van een arbobeleid blijkt hierin gunstig te werken. Om werknemers een stem te geven, verplicht de Wet op de ondernemingsraden (WOR) dat een ondernemingsraad (OR) wordt opgericht bij bedrijven met 50 of méér werknemers. Zijn er minder dan 50 medewerkers, dan kan een personeelsvertegenwoordiging (PVT) worden geïnstalleerd. Echter, in de praktijk hebben veel bedrijven geen OR/PVT óf komt het medezeggenschapsorgaan niet goed tot zijn recht.

Verder is voorlichting en onderricht van belang om werknemers bewust te maken van veilig en gezond werken. Gezien de belangrijke rol van het management in het creëren van een draagvlak, is het van groot belang dat leidinggevend betrokken worden in de voorlichting en onderricht.

De resultaten van de vragenlijst laten zien dat het merendeel van de bedrijven medewerkers betreft bij de uitvoering van het arbobeleid. Echter, de rol van een OR of PVT verschilt sterk per bedrijfsgrootte. Daarnaast blijkt dat bedrijven die weten dat hun brancheorganisatie actief is op het gebied van arbo of naar eigen zeggen voldoen aan de kernbepalingen uit de Arbowet, medewerkers vaker betrekken bij de uitvoering van het arbobeleid.



Inhoudsopgave

Samenvatting.....	i
1 Inleiding.....	7
1.1 Leeswijzer.....	7
2 Methode.....	9
2.1 Kwalitatief onderzoek.....	9
2.2 Enquête.....	11
3 Wet en regelgeving is te omvangrijk en te moeilijk.....	14
4 Kennis en kunde ontbreekt of informatie wordt niet gevonden.....	18
5 Arbobeleid is geen cyclisch proces.....	23
6 Voldoen aan de regels rond stoffen is lastig.....	27
7 Draagvlak onder leidinggevenden en werknemers creëren voor de uitvoering van de Arbowetgeving is een uitdaging.....	31
8 Literatuur.....	35
Bijlage 1: Vragenlijst.....	35
Bijlage 2: Tabellen.....	38



1 Inleiding

Werkgevers zijn verplicht voor de veiligheid en gezondheid van werknemers te zorgen. De Arbowet verplicht hen hiertoe en bevat daartoe een aantal systeembepalingen waar werkgevers aan moeten voldoen. Daarnaast moet de werkgever ook rekening houden met specifieke bepalingen uit het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) en de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling). De uitvoering van een aantal van deze verplichtingen zou een cyclisch proces moeten zijn waarbij risico's in kaart worden gebracht (weten), plannen voor verbetering worden gemaakt (wegen), de plannen worden uitgevoerd (werken) en vinger aan de pols wordt gehouden ten aanzien van de uitvoering (waken). De werkgever zal veelal de systeembepalingen niet zélf gaan uitvoeren, maar kan daarbij zowel werknemers als externe partijen betrekken. Voorbeelden daarvan zijn het delegeren van arbotaken aan leidinggevenden, het aanstellen van een preventiemedewerker en de ondersteuning door een gecertificeerde arbodienst of inhuur van een externe deskundige zoals een arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige. Ook hebben werkgevers te maken met medezeggenschapsverplichtingen. Zo zullen bedrijven met een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) hun regelingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden ter instemming moeten voorleggen aan diezelfde OR of PVT (art. 27, lid 1, onderdeel d. WOR). Te denken valt aan regelingen rond de preventiemedewerker of de RI&E en het plan van aanpak.

In de praktijk blijkt de hierboven geschetste arbobeleidscyclus en de betrokkenheid van de in- en externe deskundigen en de medezeggenschap niet optimaal te functioneren. Lang niet alle bedrijven voldoen aan de systeembepalingen en de eisen met betrekking tot deskundige ondersteuning. Eerder onderzoek (bijvoorbeeld (Houtman, et al., 2012; Middelveld & Hoorweg, 2017; den Besten et al., 2015) laat wel zien dat het systeem niet goed functioneert maar laat niet zien waarom dit zo is. Ook wordt duidelijk dat het heel lastig is om het midden- en kleinbedrijf (MKB) te bereiken. Bedrijven die wel bereikt worden zijn vooral bedrijven waar de uitvoering van het arbobeleid relatief goed gaat. Daarom kijken we in dit onderzoek hoe werkgevers, met name in het MKB, omgaan met de naleving van de Arbowetgeving. Hiervoor hebben we in 13 bedrijven interviews gehouden met betrokken partijen. Deze kwalitatieve gegevens worden aangevuld met resultaten uit de literatuur en een korte enquête onder 666 werkgevers ter verduidelijking van de kwalitatieve resultaten.

1.1 Leeswijzer

In dit onderzoek staan de verhalen en de “waarom” vraag centraal. Daarvoor combineren we resultaten van interviews, deskresearch en vragenlijstonderzoek. In hoofdstuk 2 beschrijven we de gebruikte methoden. In de hoofdstukken 3 tot en met 7 beschrijven we de praktijk aan de hand van een aantal stellingen. Deze stellingen zijn de “rode draden” die naar voren kwamen uit de interviews. In die hoofdstukken wordt daarbij ter illustratie gebruik gemaakt van korte casusbeschrijvingen waarbij de voor dat hoofdstuk relevante zaken van één of meerdere

bedrijven worden beschreven. Bijlage 1 omvat de vragenlijst die bij de enquête is gebruikt en in bijlage 2 staan de tabellen met de resultaten van de vragenlijst.

2 Methode

In dit onderzoek gaat het met name om de vraag hoe bedrijven omgaan met de naleving van de Arbowetgeving. Voor het beantwoorden van een dergelijke vraag is kwalitatief onderzoek een goede methodiek. Een beperking daarvan is dat dat type onderzoek over het algemeen geen zicht geeft op hoe breed gedragen de gevonden mechanismen zijn. Het kwalitatieve onderzoek is daarom aangevuld met een korte enquête. Onderstaande paragrafen beschrijven de opzet en uitvoering van deze onderdelen.

2.1 Kwalitatief onderzoek

Het doel van het onderzoek is om te kijken hoe bedrijven omgaan met de verplichtingen uit de Arbowetgeving. Hiervoor is het niet voldoende om een kwantitatief vragenlijstonderzoek uit te voeren en zo louter aantallen te achterhalen. Het gaat immers vaak om de uitvoering van de arbobeleidscyclus. Kwalitatief onderzoek met behulp van interviews en inzage van bedrijfsdocumenten, geeft de gelegenheid om bij een bedrijf meer de diepte in te gaan en zo meer inzicht in het proces te krijgen.

Kwalitatief onderzoek is echter tijdsintensief waardoor er maar een beperkte groep bedrijven aan het onderzoek kan deelnemen. Het is daarom zaak een goede keuze te maken bij de selectie van de bedrijven zodat er een spreiding is van verschillende typen bedrijven in termen van bedrijfsgrootte, en blootstelling (o.a. fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en gevaarlijke stoffen). Het oorspronkelijk plan was om 16 bedrijven te interviewen, volgens de in tabel 1 opgenomen verdeling naar risico en grootteklasse.

Tabel 1: Geplande aantallen interviews naar type blootstelling en grootteklasse

Grootte	Type blootstelling			Totaal
	Stoffen	PSA	Fysiek	
Klein (<10 wn)	2	1	1	4
Middel (10-49 wn)	2	1	1	4
Middelgroot (50-250 wn)	2	1	1	4
Groot (>250 wn)	2	1	1	4
Totaal	8	4	4	16

Om goed te kunnen onderscheiden waar en waarom de arbobeleidscyclus moeizaam verloopt is het bovendien nodig om zowel bedrijven waar het proces goed loopt als bedrijven waar het proces niet goed loopt te betrekken. Omdat de verwachting was dat bedrijven het lastig vinden om openheid van zaken te geven werd er voor de werving ingezet op het gebruik van warme contacten. Bedrijven kregen geen vergoeding voor hun bijdrage aan het onderzoek, maar wel een terugkoppeling van de stand van zaken in hun bedrijf op arbo gebied.

Werving bedrijven

De werving van de bedrijven liep van februari tot en met juni 2019. In de praktijk bleek het niet haalbaar om alleen via de warme contacten voldoende bedrijven met daarbij een spreiding aan kenmerken (bedrijfs grootte en risico's) te werven. Daarom is ook gebruik gemaakt van contacten binnen het persoonlijke netwerk van de onderzoekers, is een open oproep op LinkedIn gedaan, heeft het kennis- en adviescentrum voor de bakkerij (NBC) bakkers geworven en hebben onderzoekers kleine MKB-bedrijven in lokale winkelcentra persoonlijk benaderd.

Deze laatste manier van benaderen heeft een aantal positieve reacties opgeleverd, maar ook een aantal negatieve reacties die in het licht van het onderzoek wel vermeld moeten worden. Kleine MKB'ers vonden het onderzoek heel interessant maar ze waren bang om mee te doen omdat ze dachten niet aan de Arbowetgeving te voldoen (n=9). Een aantal was wel enthousiast om mee te doen, vooral omdat ze ervan konden leren, maar zij trokken zich, voordat het interview zou plaatsvinden, toch terug uit angst dat ze een boete konden krijgen (n=4).

Uiteindelijk waren 17 bedrijven bereid om deel te nemen. In de praktijk kon met vier bedrijven ondanks de initiële toezegging geen afspraak gemaakt worden. Dit kwam of omdat zij pas in het najaar tijd hadden of omdat het niet meer lukte om contact te krijgen. Uiteindelijk zijn daarom 13 bedrijven geïnterviewd. Tabel 2 geeft een overzicht van enkele kenmerken van deze bedrijven.

Tabel 2: Kenmerken van de geïnterviewde bedrijven

Casus	Grootte	Risico's
Transportbedrijf	250+	Gevaarlijk werk
Innovatieve startup in witgoed	<10	Fysieke belasting
Banketbakker 1	<10	Fysieke belasting, stoffen
Dierenarts	<10	Stoffen, fysieke belasting, PSA
Banketbakker 2	10-49	Fysieke belasting, stoffen
Schildersbedrijf	10-49	Stoffen, gevaarlijk werk, fysieke belasting
Loonbedrijf	10-49	Fysieke belasting, gevaarlijk werk, stoffen
Zorgbedrijf	50-100	Fysieke belasting, stoffen, agressie en geweld
Bouwbedrijf	100-250	Fysieke belasting, gevaarlijk werk, stoffen
Productiebedrijf 1	100-250	Stoffen, PSA
Productiebedrijf 2	250+	Stoffen, werken met machines
Gezondheidszorg	250+	Fysieke belasting, PSA, stoffen
Dienstverlener	50-100	PSA, agressie en geweld, werkdruk, stoffen, fysieke belasting

De interviews

Bedrijven zijn voorafgaand aan het interview gevraagd om relevante documenten over hun arbobeleid met de onderzoekers te delen. Deze documenten zijn gebruikt ter voorbereiding van de interviews en voor het compleet maken van de casusbeschrijvingen. De interviews zelf zijn afgenomen als semigestructureerde interviews waarbij gebruik is gemaakt van een interview guide. Het interview begon met het globaal in kaart brengen welke onderdelen van

de Arbowetgeving in het bedrijf geregeld zijn.

Daarna is doorgevraagd over bijvoorbeeld: waarom en hoe zaken geregeld waren, hoe werkgevers het arbobeleid implementeren, hoe zij de OR of PVT/de medewerkers betrekken, hoe en welke externe arbodienstverlening is ingeschakeld en welke rollen deze heeft. Tevens werd ingegaan op de vraag of beschikbare informatie over Arbowetgeving werd gevonden en gebruikt. Bij alle vragen werd specifiek gelet op, en waar relevant doorgevraagd naar, mogelijke belemmerende en bevorderende factoren.

Tijdens de interviews is waar mogelijk met diverse betrokkenen binnen het bedrijf gesproken, zoals de werkgever, een werknemer, verantwoordelijke voor arbozaken en/of veiligheid en iemand van de OR of PVT. Interviews zijn zo veel mogelijk face-to-face afgenomen waarbij, op vijf bedrijven na altijd twee onderzoekers aanwezig waren. Tijdens de interviews zijn aantekeningen en geluidsopnames gemaakt. Bij één bedrijf zijn de interviews telefonisch afgenomen. Op basis van de geluidsopnames en de aantekeningen hebben de onderzoekers casebeschrijvingen gemaakt van alle bedrijven. Alle geïnterviewde bedrijven hebben een terugkoppeling gekregen met hun casebeschrijving, aangevuld met aandachtspunten en tips voor verbetering.

Data-analyse

Op basis van de eerste interviews zijn rode draden gesignaleerd door de onderzoekers. Een niet bij de interviews betrokken onderzoeker heeft daarnaast de casebeschrijvingen doorgenomen om te kijken naar aanvullende of tegenstrijdige verhalen. Bij de laatste interviews is gekeken of aanvullende rode draden naar voren kwamen. Dit bleek niet het geval. Tijdens het schrijven van de rapportage is daarnaast telkens kritisch gekeken of de diverse rode draden met elkaar in verband stonden en is ook gekeken of er bedrijven waren waar zaken juist wel goed gingen of waar de zaken uit de rode draad juist geen rol speelden.

2.2 Enquête

Respondenten

De interviews geven een goed beeld van wat er binnen bedrijven speelt, maar zijn gebaseerd op een beperkt aantal bedrijven. Het kwalitatieve onderzoek is daarom aangevuld met een korte enquête. De enquête maakte gebruik van de gegevens van een selectie van respondenten van de WEA 2016 (van Emmerik et al., 2017) en 2018¹. Respondenten die in die WEA-enquête toestemming gaven voor vervolgonderzoek kregen de enquête voorgelegd, mits zij niet al voor een ander vervolgonderzoek werden of waren benaderd. In totaal zijn 2401 respondenten benaderd voor de vragenlijst. De uitnodiging voor de vragenlijst is verstuurd op 10 juli 2019, na twee weken is een reminder verstuurd aan respondenten die de vragenlijst nog niet of niet volledig hadden ingevuld. Iets meer dan 28% van de aangeschreven respondenten begon aan de vragenlijst (n=666, waarvan 656 minimaal één vraag hebben ingevuld) en 20% (n=486) maakte de volledige vragenlijst af. Een aantal, met name kleinere

¹ De resultaten van de WEA 2018 zijn vanwege problemen met de steekproeftrekking en de representativiteit niet door TNO gepubliceerd. Zie ook <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nieuws/tno-publiceert-geen-cijfers-van-de-werkgevers-enquete-arbeid-wea-2018>. De gegevens van de 2018 respondenten kunnen echter wel worden gebruikt voor aanvullend verdiepend onderzoek.

bedrijven, heeft per mail laten weten dat zij niet willen of kunnen deelnemen aan de enquête omdat zij de benodigde kennis niet hebben, zoals bijvoorbeeld blijkt uit onderstaande quote.

Wij zijn een kleine organisatie met weinig kennis van de Arbowet. Daarom hebben wij dit uitbesteed aan [Arbodienst]. Ik heb gekeken naar de vragen maar op vele daarvan kan ik geen zinnig antwoord geven.

Tabel 3 geeft een korte schets van de respondenten die zijn gestart aan de vragenlijst.

Tabel 3: Kenmerken van de bedrijven die minimaal één vraag uit de enquête hebben ingevuld.

		N:	%:
Totaal		656	100%
Bedrijfsgrootte	<25 werknemers	251	39%
	25-49 werknemers	76	12%
	50-99 werknemers	116	18%
	100+ werknemers	197	31%
Stoffen een belangrijk arbeidsrisico	Nee	621	95%
	Ja	34	5%
Brancheorganisatie actief op gebied van Arbo	Ja	242	37%
	Nee (incl. geen brancheorganisatie)	208	32%
	Onbekend	205	32%
Voldoet aan kernbepalingen ¹	Nee	191	30%
	Ja	455	70%

¹Te weten: zelf gerapporteerde aanwezigheid RI&E, Preventiemedewerker en arbodienstverlening geregeld. In tegenstelling tot de inspectie SZW (Arbo in bedrijf 2018) is BHV niet opgenomen omdat dit in de WEA niet gemeten is.

Inhoud

De enquête gaat in op een vijftal thema's die aansluiten bij de rode draden van de enquête:

- › algemene visie op de Arbowetgeving;
- › het bedrijfsbeleid;
- › ervaren belemmeringen;
- › (gewenste) rol van verschillende partijen;
- › belangrijkste zaken in het afsluiten van een basiscontract met een arbodienstverlener.

De enquête is uitgevoerd in samenwerking met een project over fysieke belasting. Naast de vragen over Arbowetgeving in het algemeen kregen respondenten daarom na deze vragen ook nog een aantal vragen over (de preventie van) fysieke belasting in hun bedrijf voorgelegd. De complete vragenlijst staat in bijlage 1.

Analyse

Na afloop van de vragenlijst zijn de antwoorden van de respondenten gekoppeld aan hun oorspronkelijke WEA-antwoorden. Op deze manier kan onderscheid gemaakt worden tussen verschillende types bedrijven ten aanzien van bedrijfsgrootte, type blootstelling en mate

waarin wordt voldaan aan de kernbepalingen uit de Arbowet²: RI&E, preventiemedewerker en arbodienstverlening. Alle resultaten zijn univariaat getoetst waarbij telkens is gekeken of een subgroep significant hoger of lager scoorde dan het gemiddelde. Als een vraag door minder dan 50 personen in een subgroep was ingevuld zijn de resultaten in verband met privacy en betrouwbaarheid niet weergegeven. Omdat de resultaten zijn gebaseerd op een – niet representatieve steekproef- van WEA-respondenten zijn de resultaten niet representatief voor alle Nederlandse bedrijven. De genoemde percentages kunnen daarom niet als het Nederlands gemiddelde worden gezien.

² Dit zijn de kernbepalingen zoals deze ook door de inspectie SZW (Arbo in bedrijf 2018) gehanteerd worden, alleen het onderdeel BHV is hier weggelaten omdat dat in de WEA niet wordt gemeten.

3 Wet en regelgeving is te omvangrijk en te moeilijk

Casus 1: Een banketbakkerij

Een banketbakkerij bestaat al 100 jaar en heeft 10 mensen in dienst. De eigenaar is intrinsiek gemotiveerd om de werkplek veilig te maken en staat open om mee te denken over mogelijkheden om dit te bewerkstelligen. In het verleden heeft hij een RI&E uitgevoerd, alleen vond hij dit veel werk en onpraktisch. Daarom doet hij de inventarisatie van risico's nu op basis van gezond verstand. De eigenaar geeft aan reactief te handelen; als ze ergens tegenaan lopen dan kijken ze vanaf daar weer verder. Voor hem is het belangrijkste dat de taken praktisch, haalbaar en relevant zijn. Zijn ze dat niet, dan gaat hij niet tot actie over. Bijvoorbeeld, een slipvrije vloer in de keuken is haalbaar en daarom ook aangebracht, echter aan de te smalle trappen in het gebouw is niet veel te doen.

De bakker heeft geen externe ondersteuning ingeschakeld, al heeft hij wel een verzuimverzekering afgesloten. In deze verzuimverzekering zit ook arbodienstverlening. Via de arbodienstverlening hebben ze toegang tot een bedrijfsarts. Het is voorgekomen dat een van zijn medewerkers een bloemallergie ontwikkelde. De eigenaar heeft deze werknemer toen werkzaamheden aangeboden waarbij de betreffende werknemer niet in aanraking met bloem hoefde te komen. Desondanks hebben ze geen afzuiging in de keuken.

De eigenaar ontvangt informatie via Nederlands Bakkerij Centrum (NBC) en Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemersvereniging (NBOV). Het NBC komt regelmatig langs om zijn producten te testen, waarvoor hij openstaat omdat hij hierdoor scherp blijft. Verder zijn volgens hem updates en checklists van zaken omtrent de Arbowetgeving welkom. Hij verwacht dat meer ondernemers actie zullen ondernemen als informatie toegankelijker en duidelijker verstrekt wordt. Volgens hem is een voorlichtingsbijeenkomst voor de kleinere ondernemingen hier heel geschikt voor.

Casus 2: Een groot transportbedrijf

Het gaat hier om een groot transportbedrijf met ongeveer 1700 medewerkers in dienst waarvan 500 inhuurkrachten. De deskundigen in de organisatie, zoals de arbocoördinator en preventiemedewerker maar ook een OR-lid met een achtergrond in veiligheid, laten zien intrinsiek gemotiveerd te zijn om van hun bedrijf een veilige en gezonde werkplek te maken voor alle medewerkers. Zij hebben een RI&E, een plan van aanpak en voeren de maatregelen vervolgens ook uit. Daarnaast zijn medewerkers steeds meer bereid om bijna-ongevallen te melden; het aantal meldingen van bijna-ongevallen in verhouding tot daadwerkelijke ongevallen neemt toe. Desondanks noemen de deskundigen een aantal knelpunten. Ten eerste ervaren zij het als lastig om lijnmanagers zich verantwoordelijk te laten voelen voor een veilige en gezonde werkplek. De lijnmanagers ervaren dit niet als deel van hun werk. Ze lijken niet open te staan om taken op te pakken die hun dagelijkse werkzaamheden verstoren. De deskundigen hebben ideeën over hoe het verantwoordelijkheidsgevoel te vergroten, zoals het decentraliseren van meldingen van bijna-ongevallen naar de lijnmanagers. Ook willen zij voorlichting en onderricht verbeteren. Een algemene training over gezond en veilig werken mag best vanuit de Arbowet verplicht worden gesteld volgens het OR-lid. De deskundigen vertellen dat het bedrijf de arbobeleidscyclus niet geheel afmaakt; er wordt niet getoetst of de maatregelen uit het plan van aanpak ook daadwerkelijk tot het gewenste resultaat leiden. Hiervoor zou de arbocoördinator graag een middel zien dat de OR kan gebruiken als tool om de effecten van maatregelen te toetsen. Bovendien ervaren enkele deskundigen de Arbowetgeving als abstract. Duidelijke doelen waarin individuen zich kunnen vinden en

duidelijke verwachtingen van wat er gedaan moet worden missen volgens het OR-lid en de deskundige op het gebied van veiligheid. Eveneens missen de deskundigen regelgeving voor incidentele blootstellingen aan gevaarlijke stoffen. Incidentele blootstelling aan stoffen is iedere dag anders en niet voorspelbaar of meetbaar. Een aantal zaken rond veilig en gezond werken heeft het bedrijf uitbesteed. Zij maken daarbij gebruik van een arbodienst en kunnen daar met vragen over gezond en veilig werken terecht bij 'een prettig contactpersoon'. De arbodienst mist soms echter het zicht op wat er op de werkvloer specifiek speelt en dit heeft gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening. In het verleden heeft deze arbodienst bijvoorbeeld de RI&E opgesteld. De arbodienst kende de rollen in de organisatie echter onvoldoende, waardoor de RI&E weerstand op riep bij de lijnmanagers. Het bedrijf heeft daarom besloten het opstellen van de RI&E intern op te pakken.

De Arbowetgeving wordt zowel door kleine als grotere bedrijven moeilijk begrepen omdat het vaak als te omvangrijk en abstract wordt ervaren. Een deskundige (casus 9) van een bedrijf dat chemicaliën produceert heeft ondanks haar expertise het overzicht niet van alle wettelijke verplichtingen. Ze vertelt in het interview dat ze achter het doel van de Arbowetgeving staat, ze wil namelijk de medewerkers beschermen, maar er staat nergens beschreven hoe ze dit kan doen. Als voorbeeld noemt ze de problematiek die komt kijken bij de taalbarrières die zij ervaart met de medewerkers afkomstig uit het buitenland, dyslecten of analfabeten in de organisatie. Deze medewerkers begrijpen bijvoorbeeld de geschreven voorlichting en onderricht niet óf begrijpen de Nederlandse taal onvoldoende. Dit is een situatie waarbij zij zelf moet bedenken hoe de Arbowetgeving 'handen en voeten' te geven. Ook cao's zijn niet altijd goed te begrijpen. In de huidige studie geeft een banketbakker uit onderstaande casus (casus 3) aan dat zowel de Arbowetgeving als de cao niet in een begrijpelijke taal voor hem zijn geschreven. Daarom volgt hij de regels en veranderingen in regelgeving via vakbladen en bepaalt hij zelf wat praktisch en toepasbaar is. Hierin wordt een rol gezien voor branches om een 'leeswijzer' te ontwikkelen. Uit verschillende interviews komt naar voren dat bedrijven naar de branche kijken om bijvoorbeeld arbozaken in de cao te vertalen en wet- en regelgeving op een toegankelijke manier aan te bieden. Den Besten et al. (2015) adviseerde in 2015 al om de rol van intermediaire organisaties meer te benutten en te versterken, omdat zij dicht bij de MKB-werkgever staan.

Casus 3: Een banketbakkerij

Een banketbakkerij, een familiebedrijf opgericht in 1942, heeft enkele werknemers in dienst. De eigenaar vindt de Arbowetgeving niet van toepassing moet zijn op een familiebedrijf. Ze hebben dan ook geen arbobeleid opgesteld, geen contract met een arbodienstverlener, geen verzuimverzekering afgesloten of verzuimbegeleiding. Meelstof en het werken met machines zijn zichtbare arbeidsrisico's. Niet alle machines zijn momenteel beveiligd. Dit is volgens de eigenaar geen groot risico omdat de hoeveelheid bloem waar ze mee werken klein is en degenen die met de machine werken weten hoe ze ermee om moeten gaan. De eigenaar geeft aan dat één van de belemmeringen bij het uitvoeren van de Arbowetgeving is dat de cao en Arbowetgeving niet begrijpelijk zijn geschreven. Daarom ontvangt hij graag informatie over de cao en Arbowetgeving in een voor hem begrijpelijke taal, via de mail of het internet.

Als een bedrijf de Arbowetgeving wel grotendeels begrijpt geeft men aan dat deze moeilijk uitvoerbaar is. Kleine bedrijven geven vaker aan dat het niet mogelijk is om aan de wettelijke eisen te voldoen. Kleine bedrijven hebben vaak de kennis en kunde niet in huis of kunnen de juiste informatie niet vinden. Hier gaan we in hoofdstuk 4 op in. De Arbowetgeving blijkt ook moeilijk uitvoerbaar door onder andere een gebrek aan een heldere leidraad en

gebruiksvriendelijke systemen. Informatie en registraties worden daarom ervaren als versnipperd. Er wordt geen eenduidig systeem gebruikt voor het registreren van bijvoorbeeld de RI&E of gezondheidsdossiers (Middelveld & Hoorweg, 2017). De resultaten uit de huidige studie ondersteunen dit. Bij de zoektocht naar welke maatregelen wettelijk verplicht zijn, bedenken werkgevers zélf registratiesystemen. In meerdere interviews kwam naar voren dat men vaak Excel files gebruikt en daar niet tevreden mee is. Er is behoefte aan een gebruiksvriendelijk systeem waarin verplichte acties overzichtelijk genoteerd staan en noodzakelijke registraties ingezet kunnen worden. De bedrijven uit het huidige onderzoek lijken open te staan voor nieuwe technologieën. Bijvoorbeeld, een veiligheidskundige bij een bouwbedrijf is te spreken over een online webapplicatie die het mogelijk maakt om toolboxen en werkplekinspecties te gebruiken en te monitoren (casus 5). Daarnaast ziet de arbocoördinator bij een groot transportbedrijf kansen in de online veiligheidstool die wordt aangeboden door hun arbodienst voor de uitvoering van de RI&E, het opstellen van het plan van aanpak en de monitoring van de vooruitgang. Volgens de arbocoördinator is een degelijke applicatie een 'gat in de markt' (casus 2).

Naast de behoefte om informatie in een overzichtelijk en gebruiksvriendelijk systeem te kunnen vinden en te gebruiken, is er ook behoefte aan duidelijke uniformiteit en structuur in regelgeving. Uit de huidige studie bleek deze behoefte voornamelijk aanwezig bij de werkgever en veiligheidskundige bij het bouwbedrijf (casus 5). Zij zijn verbaasd dat er geen uniforme regelgeving is voor bijvoorbeeld het dragen van helmen op bouwplaatsen, maar dat bouwbedrijven dit op het moment zelf verplichten. Zij zouden graag op de hoogte worden gehouden van dergelijke regelgeving door brancheorganisaties.

Intrinsieke motivatie is een belangrijke drijfveer voor het toepassen van wettelijke voorschriften uit de Arbowetgeving (huidige studie en Weyers, et al., 2018). In de huidige studie benadrukte een preventiemedewerker en een HR-manager bij een non-profit organisatie (casus 13) het verschil tussen het wel en niet hebben van een enthousiaste en gemotiveerde veiligheidsmedewerker in de organisatie. Zij hadden een gedreven veiligheidsmedewerker in het verleden die arbozaken goed onder de aandacht bracht. Nu is de aandacht voor de Arbowetgeving beperkt en medewerkers geven aan dat er weer zo'n veiligheidsmedewerker nodig is om een goed arbobeleid van de grond te krijgen. Maar ook als de intrinsieke motivatie aanwezig is, voldoen veel bedrijven niet aan de wettelijke verplichtingen. De reden hiervoor is dat de Arbowetgeving, zoals nu vormgegeven, voor veel bedrijven te moeilijk te begrijpen en uit te voeren is. Dit sluit aan bij de studie van Weyers et al. (2018), waarin zij concluderen dat de complexiteit van de Arbowetgeving een belemmering vormt voor werkgevers voor het invoeren daarvan.

De resultaten van de vragenlijst ondersteunen de beeldvorming dat werkgevers de Arbowetgeving als uitdagend ervaren. Werkgevers ervaren de Arbowetgeving voornamelijk als omvangrijk; ongeveer 90% van de werkgevers gaf dit aan in de vragenlijst. Daarnaast geeft ongeveer driekwart van de werkgevers aan de Arbowetgeving complex te vinden. Ruim één derde van de organisaties vindt de wetgeving abstract en lastig om grip op te krijgen. Opvallend is dat wanneer er toegang is tot externe partijen die hulp bieden en consulteren, organisaties de Arbowetgeving minder vaak als abstract en complex ervaren. Organisaties die werken met een vrije toegang tot een bedrijfsarts geven bovendien minder vaak aan de Arbowetgeving als complex te ervaren. Verder, als een brancheorganisatie niet aanwezig of sluimerend is, ervaren werkgevers de Arbowetgeving vaker als abstracter.

Brancheorganisaties en andere externe partijen waaronder een bedrijfsarts lijken dus invloed te hebben op de mate waarin problemen met de Arbowetgeving worden ervaren.

Daarnaast ondersteunen de resultaten van de vragenlijst de constatering dat werkgevers de informatie over de Arbowetgeving als versnipperd ervaren. Organisaties zien dit als een belemmering bij het uitvoeren van een goed arbobeleid. Overigens wordt gebrek aan tijd als de grootste belemmering gezien (37% van de werkgevers noemt dit), gevolgd door de versnippering van informatie (16% van de werkgevers), de kosten die bij de uitvoering komen kijken (12% van de werkgevers) en onduidelijkheid over verantwoordelijkheden tussen partijen (11%). Opvallend is dat er verschillen zijn waar te nemen in belangrijkste belemmeringen onder verschillende bedrijfsgrootten. Voornamelijk bedrijven met 25-49 werknemers geven aan dat tijdsgebrek de belangrijke belemmering is; de helft van deze bedrijven gaf dit als belangrijkste belemmering op. Bedrijven met 50-99 werknemers vinden aanzienlijk vaker onduidelijkheid over verantwoordelijkheden tussen partijen de belangrijkste belemmering (20% van de werkgevers).

4 Kennis en kunde ontbreekt of informatie wordt niet gevonden

Met name kleine bedrijven kunnen doorgaans niet voldoen aan alle wettelijke verplichtingen. Veelal missen ze de kennis en kunde om het arbobeleid goed vorm te geven. Ze hebben de expertise niet in huis. Tevens beschikken ze niet over de kennis om de juiste instanties in te schakelen voor hulp bij problemen m.b.t arbeidsomstandigheden. Weyers et al. (2018) noemen het gebrek aan kennis een belemmering voor het voldoen aan regelgeving. Het gebrek aan kennis komt voornamelijk doordat kleine bedrijven de Arbowetgeving te ingewikkeld vinden of die niet kennen. Voor de innovatieve startup in het onderstaande voorbeeld (casus 4) gold dat zij nog nooit eerder van de Arbowetgeving gehoord hadden en hier graag informatie over ontvangen.

Casus 4: Een innovatieve startup in witgoed

Een innovatieve startup in witgoed heeft zes vaste medewerkers. Daarnaast werken zij met zzp'ers. Ze kennen de Arbowetgeving niet en zijn verrast daar nog nooit van gehoord te hebben in de drie jaar waarin zij nu actief zijn. Het grootste risico in het bedrijf lijkt blootstelling aan fysiek belastend werk te zijn. Hier worden enkele medewerkers aan blootgesteld. De organisatie informeert deze werknemers over de risico's, maar voorlichting en onderricht is nog niet gestandaardiseerd en vindt alleen mondeling plaats. Hun grootste informatiebron is een organisatie waaraan zij verbonden zijn, die tevens hun huisvesting faciliteert. Deze organisatie adviseert over het opstellen van contracten, hun verzuimverzekering en gaat over de BHV'ers in het gebouw. Het bedrijf weet niet bij welke brancheorganisatie zij zouden kunnen passen. Eén van de oprichters geeft aan dat hij graag informatie over de Arbowetgeving van brancheorganisaties of van de Kamer van Koophandel had willen krijgen.

Het geschetste beeld is echter niet alleen op kleine bedrijven van toepassing. Ook grotere bedrijven hebben moeite om alle kennis in huis te halen en toe te passen.

Casus 5: Een bouwbedrijf

Een snelgroeiend bouwbedrijf met 135 medewerkers. Door de snelle groei loopt de organisatie wat achter m.b.t. het aanpassen en implementeren van nieuw beleid m.b.t. arbeidsomstandigheden. Er heerst wél een gedeelde ambitie om het gevoel van een familiebedrijf vast te houden terwijl het bedrijf groeit en professionaliseert. Struikelgevaar en orde en netheid op de bouwplaats zijn de belangrijkste risico's waar het bedrijf toezicht op houdt. De meldingen van ongevallen gaan sinds kort via een app. De Kwaliteit, Arbo & Milieu-medewerker geeft aan dat hij I-SZW heeft benaderd na een incident om na te gaan of het meldingsplichtig ongeval is, om zo een boete te voorkomen. Volgens de deskundige melden medewerkers bijna-incidenten minder dan daadwerkelijke incidenten, omdat hiervoor nog niet de juiste cultuur aanwezig is. Naast de fysieke risico's als struikelgevaar is werkdruk een bekend probleem. Dit geldt voor de gehele bouwsector. De directeur probeert de werkdruk weg te nemen door te onderzoeken of zijn medewerkers 'de juiste' werkzaamheden uitvoeren die passen bij hun kennis en kunde, door een comfortabele werkplek te creëren met gebruiksvriendelijk gereedschap, door projecten te kiezen met realistische deadlines en door extra ondersteunend personeel in dienst te nemen. De preventiemedewerker heeft tot dusver geen duidelijke rol in de organisatie. Het bedrijf werkt

met veel onderaannemers. Het bedrijf legt geen verplichtingen op aan deze onderaannemers omtrent arbozaken, omdat zij hun relatie daarvoor nog te pril vinden.

Het bedrijf doet erg zijn best om aan de Arbowetgeving te voldoen, maar men geeft aan tot nu toe vooral reactief te handelen. Ze willen dit graag veranderen in een meer proactieve houding. Voor algemeen advies gaan ze naar een arbodienst. De arbodienst biedt PAGO's aan. Hier maken medewerkers echter weinig gebruik van. Algemene informatie krijgen ze ook uit campagnes zoals Bewust Veilig. Deze informatie zou volgens de deskundige toegankelijker gemaakt moeten worden. Het bedrijf is niet op de hoogte van alle Arbowetgeving en moet dan soms maatregelen treffen naar aanleiding van een bezoek van de Inspectie SZW. Er is behoefte aan informatieverstrekking over wettelijke verplichtingen door een brancheorganisatie zoals Bouwend Nederland. Verder schakelt het bedrijf externe hulp in voor de wettelijke verplichtingen omtrent gevaarlijke stoffen. Maar zelfs met externe hulp zijn volgens de KAM-medewerker de verplichte metingen van blootstelling aan stoffen onhaalbaar, met name de metingen van individuele dagelijkse blootstelling. Het meten van blootstellingen is tijdrovend en niet voor alle stoffen mogelijk. Daarnaast varieert de blootstelling per locatie en elke medewerker heeft een ander werkschema.

Den Besten et al. (2015) geven mogelijke oplossingen voor het gebrek aan kennis. Zij raden aan om de rol van intermediaire organisaties meer te benutten en te versterken in bijvoorbeeld het uitvoeren van campagnes of in samenwerkingsverbanden. Intermediaire organisatie staan namelijk dicht bij de MKB-werkgevers. Daarnaast raden zij aan om de wettelijke verplichtingen inzichtelijk, helder en praktisch toepasbaar te maken. Dit sluit aan bij de resultaten van dit onderzoek. Een banketbakker (casus 2) is gemotiveerd om zijn personeel veilig en gezond te laten werken, maar de maatregelen moeten dan wel praktisch uitvoerbaar en relevant zijn. Bij een grote voedingsmiddelenproducent (casus 10) hebben ze het heft in eigen handen genomen en een eigen veiligheidsmerk opgezet, met een daar bijhorende herkenbare logo en slogans voor veilig en gezond werken. Dit geeft een heldere, overzichtelijke en praktische boodschap aan de werknemers en helpt als 'kapstok' om nieuwe maatregelen te implementeren. Verder kan volgens den Besten et al. (2015) de toegevoegde waarde van de preventiemedewerker en RI&E aangescherpt worden opdat zij tot concrete acties in de praktijk kunnen leiden. In de casussen uit de huidige studie lijken de preventiemedewerkers tot nu toe geen duidelijke rol te spelen in de organisatie. Daarnaast is er vaak wel een RI&E inclusief een plan van aanpak opgesteld, maar wordt hier vervolgens geen vervolg aan gegeven. Hierin is dus nog veel ruimte voor verbetering. Bovendien moet meer aandacht worden besteed aan andere vormen van toezicht dan via de Inspectie SZW bijvoorbeeld door middel van beroepscodes, keurmerken en certificering. Een deskundige bij een groot transportbedrijf (casus 2) noemt echter wel een valkuil bij de huidige certificaten. Sommige certificaten zijn zo generiek en rigide dat er weinig aansluiting mogelijk is met de lokale situatie in het bedrijf.

Er zijn veel arbocatalogi, maar deze sluiten niet altijd aan op de praktijk. Uit onderzoek (KPMG, 2017) blijkt het merendeel van de gebruikers van een arbocatalogus positief te staan tegenover de arbocatalogus. Echter de arbocatalogus wordt weinig tot niet gebruikt mede omdat ze vaak niet gevonden worden (Weyers, et al., 2018). Daarnaast dekt het aanbod van instrumenten uit de arbocatalogi niet altijd de vraag.

Een veiligheidskundige werkzaam bij een dienstverlener op het gebied van activering en re-integratie in meerdere sectoren (casus 13) geeft aan dat de organisatie in het verleden een branche RI&E-instrument heeft gebruikt. Dat resulteerde in een lange lijst van actiepunten die opgenomen werd in het plan van aanpak. Echter, veel actiepunten bleken niet van toepassing

op hun organisatie. Daarom leek het hem rendabeler de RI&E zelf op te stellen. Maar hij is nog niet tevreden met het resultaat. Wanneer de juiste informatie niet wordt gevonden ontstaat er een gebrek aan kennis. Het gebrek aan kennis vormt een gebrek een belemmering voor de uitvoering van de Arbowetgeving (Weyers, et al., 2018).

Onkunde bij kleine bedrijven wordt soms ook veroorzaakt door een gebrek aan financiële middelen (den Besten et al., 2015; Houtman, et al., 2012). Kleine bedrijven kopen dan vaak zo min mogelijk in, bijvoorbeeld alleen ziekteverzuimbegeleiding, zoals het geval is bij een van de banketbakkers (casus 1). Dit leidt ertoe dat er wel een basiscontract is met een arbodienst, maar dit contract dekt niet alle wettelijke verplichtingen; een toetsing van de RI&E is hier dan vaak niet bij inbegrepen.

Casus 6: Een dierenartsenpraktijk

Er is gesproken met de dierenarts van een goedlopende dierenartsenpraktijk. Er is sprake van een hoge mate van betrokkenheid bij de zaak en het personeel: "iemand met een hart voor de zaak". De dierenartsenpraktijk ziet er netjes en verzorgd uit en de sfeer lijkt goed te zijn.

De zelfstandige dierenartsenpraktijk is sinds enige tijd verkocht aan een (internationaal opererende) externe partij. Dat is een trend onder dierenartsenpraktijken; het aantal zelfstandige dierenartsenpraktijken in Nederland neemt af. Door deze overgang van het bedrijf draagt de dierenarts niet langer de financiële verantwoordelijkheid voor de dierenartsenpraktijk.

Op dit moment is het niet altijd duidelijk wie nu precies waar verantwoordelijk voor is in het kader van de naleving van de Arbowetgeving. De dierenarts geeft aan de Arbowetgeving ingewikkeld te vinden. Dat is niet 'haar vak' en gezien eerdere problemen [bij overname van het bedrijf bleken er 'lijken' uit de kast te komen] heeft ze dit aan een externe partij uitbesteed. Tijdens het interview blijkt dat er zonder dat ze dat wist nog veel onder haar verantwoording valt. De externe partij was niet bereikbaar voor het onderzoek. De ondersteuning van de arbodienst op het vlak van preventie wordt niet gevoeld. Ook van de brancheorganisatie werd weinig steun ervaren. Door het ontbreken van adequate in- en externe ondersteuning bestaan er weinig prikkels voor de dierenartsenpraktijk om in beweging te komen. Gelukkig hebben zich geen arbeidsongevallen voorgedaan, en het verzuim heeft ook geen relatie met het werk.

Een gebrek aan kennis binnen een bedrijf kan worden opgelost door externe hulp in te schakelen. Als een bedrijf echter hulp inschakelt levert dit niet altijd het gewenste resultaat op. Dit geldt zowel voor kleine als voor grote bedrijven. Uit het interview met de dierenarts (casus 6) bleek dat het idee goed was maar de praktijk nog weerbarstig. De dierenarts had de praktijk verkocht aan een multinational waarbij deze organisatie alle administratieve lasten zou overnemen, inclusief de verantwoordelijkheid voor personeel en arbozaken. In de praktijk bleek dit echter nog niet goed geregeld waardoor deze dierenarts nog steeds verantwoordelijk kon worden gehouden bij bijvoorbeeld ongevallen of het niet voldoen aan de Arbowetgeving.

Daarnaast hadden zowel een groot transportbedrijf (casus 2) als een grote voedingsmiddelenproducent (casus 10) de uitvoering van de RI&E uitbesteed, maar in beide gevallen leidde dit niet tot het gewenste resultaat. De door de externe partij – in dit geval de arbodienst – opgestelde RI&E sloot niet goed aan bij het desbetreffende bedrijf. Het werd te algemeen gevonden of niet goed afgestemd op het bedrijf waarvoor het was bedoeld. Daarom wordt in beide gevallen de RI&E nu intern opgesteld, waarbij uitsluitend de toetsing van de RI&E extern wordt uitgevoerd.

Desondanks, hebben enkele kleine bedrijven hun zaken wel goed geregeld. Bijvoorbeeld, een klein schildersbedrijf (casus 12) laat de RI&E inclusief plan van aanpak jaarlijks checken. Ze blijven via de brancheorganisatie goed op de hoogte van veranderingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Ook het loonbedrijf heeft de zaken met betrekking tot arbeidsomstandigheden goed voor elkaar (casus 8). Het loonbedrijf haalt de benodigde expertise in huis om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen, als zij hier zelf niet over beschikken. Daarnaast besteedt het bedrijf systematisch aandacht aan arbeidsomstandigheden mede omdat ze VCA gecertificeerd zijn.

De resultaten van de vragenlijst geven een iets positiever beeld van de huidige kennis en kunde van bedrijven wat betreft de Arbowetgeving. Twee op de drie werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling dat het mogelijk is om te voldoen aan de Arbowetgeving en ruim driekwart van de bedrijven geeft aan dat het bedrijf hier ook aan voldoet (78%). Bij bedrijven die niet voldoen aan de kernbepalingen is dat duidelijk lager (68%) dan bij bedrijven die dat wel doen (82%). Bedrijven met minder dan 25 werknemers geven zelf duidelijk minder vaak aan dat het mogelijk is om te voldoen aan de wet en regelgeving (56%) en voldoen (70%) ook minder vaak. Bij grote (100+) bedrijven is ruim driekwart van de bedrijven het er (helemaal) mee eens dat het mogelijk is om te voldoen aan de wet- en regelgeving en voldoet 85% er naar eigen zeggen aan. Bedrijven ervaren dus een uitdaging om te voldoen aan de Arbowetgeving.

Daarnaast laten de resultaten van de vragenlijst zien dat het merendeel van de werkgevers vindt dat er wel degelijk voldoende kennis is om een goed arbobeleid te maken. Volgens de werkgevers wordt relevante informatie ook grotendeels gevonden. Wederom is er een groot verschil tussen grote en kleine bedrijven waar te nemen. Van de kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers geeft 59% aan dat er voldoende kennis is en geeft 54% aan op de hoogte te zijn. Voor bedrijven met meer dan 50 werknemers is de kennis aanzienlijk hoger. Van de grotere bedrijven geeft 77% aan voldoende kennis te hebben en ook goed op de hoogte te zijn. Kleine bedrijven geven dan ook vaker aan dat onvoldoende kennis de belangrijkste belemmering vormt voor het invoeren van een arbobeleid dan grotere bedrijven. Zij weten over het algemeen minder waar zij met hun vragen terecht kunnen. Ongeveer 70% van de kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers geven aan te weten waar ze terecht kunnen met hun vragen, terwijl dit voor bedrijven met meer dan 50 medewerkers boven de 82% ligt.

Uit de resultaten blijkt dat brancheorganisaties goede informatiebronnen zijn bij het verkrijgen van kennis. Wanneer werkgevers op de hoogte zijn van een op arbogebied actieve brancheorganisatie, geven zij vaker aan voldoende kennis te hebben dan wanneer er geen brancheorganisatie actief is of zij hiervan niet op de hoogte zijn (80% versus 63%). Ook zien werkgevers onvoldoende kennis minder vaak als de belangrijkste belemmering als zij op de hoogte zijn van een actieve brancheorganisatie ten opzichte van bedrijven die hier geen weet van hebben (3% versus 10%). Wanneer er een actieve brancheorganisatie, een preventiemedewerker of een toegang tot een bedrijfsarts is, geven de bedrijven vaker aan dat zij weten waar zij terecht kunnen met hun vragen. Intermediaire organisaties blijken dus geschikt om kennis te verspreiden, zoals ook uit eerder onderzoek van Den Besten et al. (2015) blijkt. Daarnaast is bij kleine bedrijven nog de grootste verbeteringslag te maken in kennis- en informatievoorziening.

De belangrijkste partijen die momenteel volgens de bedrijven een rol hebben bij het verstrekken van kennis en kunde zijn de interne deskundige, de bedrijfsarts en de personeelsvertegenwoordiging, op de voet gevolgd door de externe deskundige (via de arbodienst). Andere externe deskundigen dan de arbodienst, zoals een zelfstandig opererend veiligheidskundige of brancheorganisaties spelen in mindere mate een rol. Wanneer er aan de kernbepalingen uit de Arbowet wordt voldaan - zoals het hebben van een RI&E, preventiemedewerker en arbodienstverlening – is de rol van alle bovengenoemde deskundigen aanzienlijk groter. Kleine bedrijven met minder dan 25 werknemer vinden de rol van werknemers- en werkgeversorganisaties noodzakelijker dan grotere organisaties.

Verder blijkt uit de resultaten van de enquête dat het merendeel van de bedrijven ziekteverzuimbegeleiding het belangrijkste onderwerp vinden bij het afsluiten van een basiscontract met een arbodienstverlener. Ook het advies over preventieve maatregelen en het toetsen van de RI&E zien bedrijven als belangrijke onderdelen van het basiscontract. Aspecten die het minst vaak als belangrijkste factor worden genoemd bij het afsluiten van een basiscontract zijn werkplekbezoeken, aanstellingskeuringen en het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Dit komt tevens naar voren uit de interviews. Meerdere geïnterviewde werkgevers en interne deskundigen gaven aan geen aanstellingskeuring te hebben en het nut van de huidige vorm van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) niet in te zien. De meerwaarde van de PAGO wordt wel gezien door enkele organisaties, alleen niet in de huidige vorm. In de huidige vorm blijkt dat juist de medewerkers die baat zouden kunnen hebben bij de PAGO (volgens de eigen organisatie), hier vaak niet aan meedoen. Verder blijkt uit de resultaten van de vragenlijst wederom een verschil tussen kleine en grote bedrijven. Werkgevers van kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers geven aanzienlijk minder vaak aan ziekteverzuimbegeleiding het belangrijkste te vinden dan werkgevers van grote bedrijven met 100 of méér werknemers. Bovendien geven werkgevers van deze kleine bedrijven vaker aan advies over preventieve maatregelen en de toetsing van de RI&E het belangrijkste aspect te vinden bij het afsluiten van een basiscontract dan deze grote bedrijven.

5 Arbobeleid is geen cyclisch proces

Casus 7: Een zorgbedrijf

Het bedrijf is een enthousiaste, jonge en snelgroeiende organisatie met ongeveer 71 medewerkers in loondienst en ruim 20 zzp'ers. Hiervan werkt een deel op kantoor en een deel levert zorg op locatie en is dus veel onderweg. De wil is er om te werken aan het versterken van de arbobeleidscyclus. Maar er is weinig tijd om de ontbrekende schakels in de arbobeleidscyclus aan te pakken. Zo is er geen duidelijke visie aanwezig op het gebied van arbeidsomstandigheden. Er is wel een RI&E maar geen plan van aanpak. Door het ontbreken hiervan is er geen structurele aanpak van arbeidsomstandigheden en gebeurt er wellicht te veel ad hoc. Zonder plan van aanpak kan men de voortgang niet evalueren dus er is geen sprake van een arbobeleidscyclus.

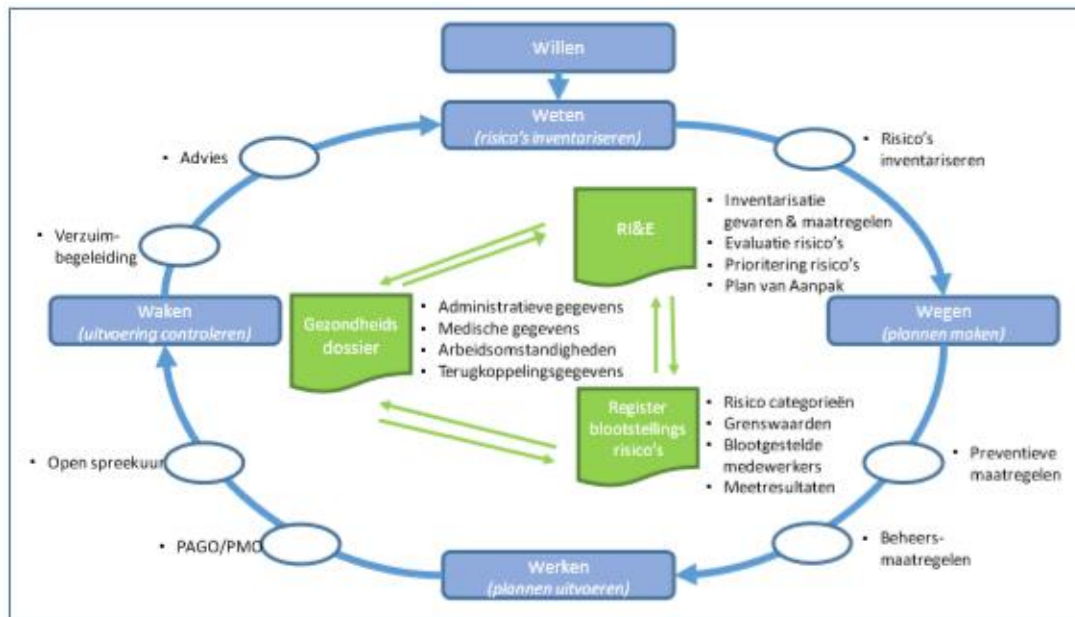
De taken van de preventiemedewerker zijn nog beperkt. De preventiemedewerker heeft nog geen training kunnen volgen en richt zich alleen op het kantoorpersoneel en niet op de zorgverleners. De kerntaken van de preventiemedewerker liggen nu juist in het draaiende krijgen en houden van de arbobeleidscyclus (de RI&E, het plan van aanpak en implementatie). Daar kan snel al veel winst worden geboekt bij dit bedrijf.

Daar kan snel al veel winst worden geboekt bij dit bedrijf.

Door het ontbreken van een OR lijkt het een beetje te ontbreken aan een interne partij die personen en partijen oproept om zaken aan te pakken.

Om arbozaken te verbeteren is er behoefte aan tijd en kennis. Er is een arbodienst maar het bedrijf is ontevreden over de samenwerking, ze vindt de arbodienst onvoldoende proactief en niet bij het bedrijf passen.

De Arbowet gaat uit van een cyclisch proces, zoals gevisualiseerd in figuur 1. Voordat de cyclus begint is het noodzakelijk dat bedrijven een arbobeleid *willen* opzetten. Hierin speelt onder andere de motivatie van leidinggevenden een belangrijke rol. Vervolgens gaat de cyclus van start met het *weten* van welke risico's er spelen op basis van (o.a.) een RI&E. Daarna wordt er aan de hand van het *wegen* van de risico's een plan van aanpak gemaakt. Op basis van het plan van aanpak komt het *werken* aan bod; de plannen worden uitgevoerd. Over deze plannen hoort de organisatie te *waken*. Hierin speelt de vraag of de plannen daadwerkelijk hebben geleid tot het voorkómen of beperken van risico's. Door te waken over de resultaten van het plan van aanpak worden doelstellingen uit het arbobeleid mogelijk aangepast en kan de cyclus opnieuw in gang gezet worden. Verschillende gegevensdragers kunnen onderdeel zijn van dit cyclisch proces, zoals de risico-inventarisatie en –evaluatie en de resultaten van de PAGO. Bij gegevensdragers kunnen ook een blootstellingsregister van gevaarlijke stoffen en een gezondheidsdossier horen (Middelveld & Hoorweg, 2017).



Figuur 1. De gegevensdragers in relatie tot de arbobeleidscyclus

Bron: Wettelijk kader in de praktijk - Capgemini Consulting 2017 (Middelveld & Hoorweg, 2017)

Uit de interviews blijkt dat dit cyclische proces in de praktijk niet altijd wordt toegepast. De oorzaken hiervan zijn divers. Een oorzaak die herhaaldelijk naar voren komt is dat er onvoldoende aandacht is voor het proces als zodanig. Bedrijven voldoen aan wettelijke verplichtingen bijvoorbeeld door het opstellen van een RI&E met een plan van aanpak, maar het uitvoeren en bewaken van de plannen ontbreekt. Bijvoorbeeld, bij een transportbedrijf (casus 2) geven deskundigen aan dat, ondanks dat zij voldoen aan wettelijke verplichtingen en zij meerdere gemotiveerde deskundigen op het gebied van veiligheid in dienst hebben, zij de arbobeleidscyclus in hun organisatie niet geheel doorlopen. De deskundigen geven aan dat het bedrijf niet toetst of de maatregelen die zij invoeren ook daadwerkelijk tot het gewenste resultaat hebben geleid. De plannen worden dus wel uitgevoerd (werken), maar er wordt geen vinger aan de pols gehouden ten aanzien van de uitvoering (waken). Een ander voorbeeld is een snelgroeiend bouwbedrijf (casus 5) die voldoet aan wettelijke verplichtingen zoals het aanbieden van een PAGO, maar hier verder niets mee doet. De focus lijkt te liggen op het langsgaan van de activiteiten die de overheid bedacht heeft, maar van het doel van een cyclus lijken de bedrijven en deskundigen zich minder bewust te zijn. In de literatuur wordt de beperkte koppeling tussen gegevensdragers, zoals de RI&E, resultaten uit de PAGO, blootstellingsregister en gezondheidsdossiers, ook herkend. Dit komt vaak voort uit het gebrek aan samenwerking tussen deskundigen of doordat de documenten (gegevensdragers) op verschillende afdelingen liggen. In de huidige studie was dit terug te zien bij grotere bedrijven, echter niet bij kleinere bedrijven. In kleinere organisatie zijn de lijntjes vaak korter wat de samenwerking vergemakkelijkt en zijn er meestal minder afdelingen waardoor er minder documenten verspreid liggen. Enkele kleinere bedrijven werken intern goed samen en daar wordt de arbobeleidscyclus dan ook goed doorlopen, zoals bij het loonbedrijf in onderstaande casus (casus 8).

Casus 8: Een loonbedrijf

Het bedrijf bestaat niet alleen uit een loonbedrijf, maar ook uit een aannemingsbedrijf, een sloopbedrijf, een transportonderdeel en een bedrijf voor de verhuur van grondverzetmachines. Het loonbedrijf heeft tien medewerkers in dienst. Men maakt geen gebruik van uitzendkrachten (een enkele uitzondering daargelaten) óf van andere flexwerkers. Dit doen ze heel bewust. Men name is men op zoek naar vast personeel uit de streek, dat al ervaring heeft op de werkgebieden van het loonbedrijf. Daardoor ontstaat er een hechte band ("saamhorigheidsgevoel") tussen alle betrokkenen bij het loonbedrijf maar ook met de buurt of regio. Bij ziekte van werknemers probeert men het primair intern op te pakken via een multi-inzetbare collega, maar gezien de kleine omvang van het personeelsbestand doet men ook wel een beroep op collega-bedrijven in de buurt of regio.

Kenmerkend voor het werk van het loonbedrijf is dat het werk nauwelijks bij hen zélf plaats vindt maar altijd op de (aangewezen) locatie van de opdrachtgever. Het loonbedrijf is aangesloten bij de brancheorganisatie van loonbedrijven: Cumela. Cumela faciliteert hen o.a. door het organiseren van interessante landelijke bijeenkomsten en regionale kringbijeenkomsten. Daarnaast kan men ook gebruik maken van bedrijfsadviseurs.

Het loonbedrijf heeft de zaken m.b.t. arbeidsomstandigheden goed voor elkaar. Al langere tijd is het loonbedrijf VCA gecertificeerd. De VCA-verplichtingen zijn opgelegd door de opdrachtgevers. De VCA-verplichtingen hebben ervoor gezorgd dat ze systematisch aandacht besteden aan arbeidsomstandigheden. Het loonbedrijf beschikt dan ook over een RI&E en een plan van aanpak.

Daarnaast speelt ook Stigas een belangrijke rol, zij hebben een voorbeeld RI&E aangeleverd en toetsen de RI&E en het plan van aanpak. Het loonbedrijf laat de relevante onderwerpen uit het plan van aanpak terugkeren tijdens de Toolboxmeetings en indien mogelijk bij de vaste vrijdagmiddagmeetings.

Toch wordt de arbobeleidscyclus niet altijd doorlopen omdat veel bedrijven reactief en ad hoc handelen en daardoor niet toekomen aan alle wettelijke verplichtingen. Dit wordt ondersteund door de resultaten van dit onderzoek. Bijvoorbeeld, bij een zorgbedrijf (casus 7) is er een RI&E opgesteld, maar aan het maken van het plan van aanpak zijn zij nog niet toegekomen. Zonder plan van aanpak en de daaropvolgende maatregelen (werken) kan de voortgang niet geëvalueerd worden (waken) en is er dus geen sprake van een arbobeleidscyclus. Een ander voorbeeld is een bakker (casus 1) die aangeeft eerder een RI&E te hebben opgesteld, maar dit niet praktisch en haalbaar genoeg vond om mee door te gaan, het was namelijk 'te veel werk en het kostte te veel tijd'. Nu geeft hij aan reactief te handelen en 'als ze ergens tegenaan lopen dan kijken ze vanaf daar weer verder'.

Deze houding past bij de groep 'non-conformistische intrinsiek gemotiveerde' werkgevers zoals omschreven in het onderzoek van Panteia (2015). Volgens dit onderzoek zijn werkgevers in te delen op basis van twee assen; conformisten/non-conformisten en intrinsiek/excentriek gemotiveerden. De conformist ziet het nut en noodzaak van de hoeveelheid regelgeving in tegenstelling de non-conformist. Bij de intrinsiek gemotiveerde werkgevers komt de prikkel voor het invoeren van een arbobeleid vanuit de persoon zelf, terwijl voor excentriek gemotiveerde werkgevers de prikkel van buitenaf komt, zoals het 'moeten' invoeren of het zien van voordelen. De non-conformistische intrinsiek gemotiveerde werkgevers gaan graag hun eigen gang, zijn gedeeltelijk op hoogte van de wetgeving en geven graag zelf invulling aan de noodzakelijke preventieve maatregelen.

De reactiviteit lijkt op basis van de resultaten van dit onderzoek niet gerelateerd te zijn aan een gebrek aan motivatie. De werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd hun werknemers te beschermen, maar zien de Arbowetgeving niet altijd als een praktische tool om dit te bereiken. Meerdere geïnterviewden geven aan dat ze graag pro-actiever willen worden, maar het lastig te vinden om te stoppen met reactief handelen. Ze blijven bezig met acute problemen en komen niet toe aan het maken en uitvoeren van een planmatige aanpak.

Het gebrek aan preventief handelen komt vaak voort uit onbekendheid met de Arbowetgeving en de onuitvoerbaarheid van regels (den Besten et al., 2015). Daarnaast worden werkgevers niet gestimuleerd om zich hierin te verdiepen. Het inzicht mist in het financiële voordeel van het naleven van de wettelijke verplichtingen. Als het financiële voordeel mist, zullen werkgevers ook minder snel geneigd zijn om tijd, geld en energie vrij te maken voor het uitzoeken en invoeren van arbogerelateerde maatregelen. Kortmann (1994) pleit voor het creëren van financiële prikkels door bijvoorbeeld premiedifferentiatie voor sociale verzekeringen, om zo werkgevers te stimuleren. Samengevat blijkt een gebrek aan kennis, onkunde en inzicht in (financiële) voordelen te leiden tot het niet consequent uitvoeren van de Arbowetverplichtingen. Hierdoor wordt de wettelijk beoogde arbobeleidscyclus in bedrijven niet altijd doorlopen.

Uit de resultaten van de vragenlijst komt naar voren dat vrijwel alle bedrijven de Arbowetgeving als zinvol ervaren. Dit sluit aan bij de intrinsiek gemotiveerde houding van de werkgevers en veiligheidskundigen in de interviews. De resultaten van de vragenlijst laten een verschil zien tussen grote en kleine bedrijven. Grotere bedrijven vinden de Arbowetgeving vaker zinvol dan kleine bedrijven. Wanneer werknemers vrije toegang hebben tot een bedrijfsarts worden de wettelijke verplichtingen vaker als zinvol ervaren. Verder ondersteunen de resultaten dat een groot deel van de bedrijven reactief en ad hoc handelt als het aankomt op de Arbowetgeving. Ongeveer 4 op de 10 werkgevers geeft aan te reageren op actuele situaties. Dit komt voornamelijk voor als er geen RI&E aanwezig is. Kleine bedrijven handelen aanzienlijk vaker reactief. Bijna de helft van de kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers geeft aan te reageren op wat er speelt. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat tweederde van de bedrijven het arbobeleid als een cyclisch proces zien. Grotere bedrijven (met 100 of meer werknemers) en bedrijven die voldoen aan de kernbepalingen – zoals een RI&E, preventiemedewerker en arbodienstverlener – zien het arbobeleid vaker als een cyclisch proces. Ook bij aanwezigheid van een actieve brancheorganisatie geven de bedrijven vaker aan het arbobeleid als een cyclisch proces te zien. Al met al ondersteunen de resultaten de beeldvorming dat, ondanks het feit dat bedrijven het nut van de Arbowetgeving zien, het voor een groot deel vooral een kwestie is van reageren op actuele situaties. Daarnaast is er een verbeter slag te maken in het cyclische proces, te beginnen met het voldoen aan de kernbepalingen.

6 Voldoen aan de regels rond stoffen is lastig

Casus 9: Een groot productiebedrijf

Dit bedrijf maakt specifieke chemische producten voor de consumentenmarkt. Het bedrijf heeft ongeveer 160 medewerkers in dienst, waarvan een groot deel bestaat uit uitzendkrachten met een buitenlandse achtergrond. Het is tevens een BRZO-bedrijf, als gevolg van de aanwezigheid van grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen.

Volgens de HSE (Health, Safety & Environment) manager is het onduidelijk wat voor zaken specifiek onder de Arbowet vallen, mede door de algemene beschrijving van de wet en de hoeveelheid NEN-normen die hierbij komen kijken. Ze geeft aan behoefte te hebben aan meer duidelijkheid over welke normen toegepast moeten worden. Soms komt ze per toeval achter wettelijke verplichtingen.

De HSE-manager is positief over de BRZO-wetgeving, omdat deze wetgeving de nadruk legt op het constante cyclische proces van meten, implementatie en evaluatie om een veilige werkomgeving te creëren en te behouden. Daarentegen noemt ze een aantal zaken waarmee zij minder tevreden is. Ze vindt dat er sprake is van te veel regels met betrekking tot etikettering van gevaarlijke stoffen. Daarnaast zijn de blootstellingmetingen niet haalbaar. Om aan de wetgeving te kunnen voldoen zouden volgens haar eigenlijk persoonlijk blootstellingdossiers gemaakt moeten worden voor iedere medewerker. Dit is in de praktijk echter niet realiseerbaar omdat dit te veel werk vergt en hier nog geen systeem voor bestaat. Verder doen ze wel onderzoek naar blootstellingen aan gevaarlijke stoffen, maar hebben zij hier hun eigen beleid voor gemaakt. Ze doen zelf geen metingen, mede omdat ze met standaard hoeveelheden werken. De grenswaarden van blootstelling zoeken ze op in de databank van de SER. Als de grenswaarden niet in Nederland bekend zijn dan zoeken ze naar grenswaarden die bekend zijn in omliggende landen. Om zo goed mogelijk aan de wet te kunnen voldoen maar het ook haalbaar te houden voor het bedrijf kijken ze nu enkel naar noodzakelijke beleidsveranderingen als de hoeveelheid gevaarlijke stoffen waarmee zij werken aan het einde van het jaar met 10% veranderd is. Verder zijn ze nog niet toegekomen aan het opslaan van alle stoffen in magazijnen die voldoen aan de PGS-15 eisen.

Het bedrijf heeft geen OR, is niet bij een brancheorganisatie aangesloten, valt niet onder een cao. De HSE-manager heeft hier ook geen behoefte aan. Een informatiekanaal zoals Postbus 51 zou wel welkom zijn. Daarnaast is de HSE-manager van mening dat er vanuit het UWV hulp aangeboden kan worden omtrent duurzame inzetbaarheid.

In Nederland geldt voor bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen o.a. de Arbowetgeving. Ongeveer 400 bedrijven werken met grote hoeveelheden gevaarlijk stoffen. Deze bedrijven hebben ook te maken met het 'Besluit risico's zware ongevallen' (Brzo) en de 'Regeling risico's zware ongevallen' (Rrzo). De resultaten van dit onderzoek laten zien dat zowel bedrijven die met kleine als met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen werken de bijbehorende regelgeving als complex, onoverzichtelijk en ingewikkeld ervaren. Daarnaast hebben organisaties vaak niet alle expertise in huis om een goed arbobeleid voor gevaarlijke stoffen in te voeren. Ook de bedrijven die veel interne expertise hebben krijgen het niet voor elkaar om alles goed te regelen.

Veel organisaties noemen één wettelijke verplichting die men bijzonder lastig vindt om uit te voeren en dit is het meten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Bedrijven zijn verplicht de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen te meten. De geïnterviewde veiligheidskundigen geven aan niet te weten hoe ze dit zouden moeten bepalen. Allereerst

omdat blootstelling aan gevaarlijke stoffen niet constant is volgens bijvoorbeeld de deskundige van een bouwbedrijf (casus 5). Werknemers lopen continu rond op het terrein, zowel binnen als buiten, en de concentratie gevaarlijke stoffen in de lucht varieert afhankelijk van de locatie. Daarnaast geeft een deskundige van een groot transportbedrijf (casus 2) aan dat het met de huidige techniek (nog) niet mogelijk is om de totale blootstelling aan gevaarlijke stoffen te meten. Als een stof gemeten wordt is dit vaak een test specifiek voor deze stof. Daarom moet allereerst bepaald worden welke stoffen aanwezig kunnen zijn voordat daar apart op getest kan worden. Dit resulteert in veel werk. Daarnaast komt het voor dat de metingen niet altijd even adequaat zijn. De test meet niet altijd wat het moet meten (foutmeting). Deze knelpunten maken de wettelijke verplichting onwerkbaar. Eerder onderzoek toont tevens aan dat blootstellingregisters weinig worden gehanteerd, uitgezonderd de chemische- en zorgsector (Middelveld & Hoorweg, 2017).

Vaak behoort het werken met gevaarlijke stoffen binnen een bedrijf niet tot het primaire proces. Voornamelijk kleinere bedrijven zijn zich niet bewust van bijvoorbeeld de regels met betrekking tot de opslag van gevaarlijke stoffen. Ook grotere bedrijven die de regels wél kennen hebben moeite met de toepasbaarheid van de regelgeving, zoals het vinden van een locatie die voldoet aan de maximale capaciteit van opslag, het opstellen van werkplek instructiekaarten (WIK), etikettering of het krijgen van een overzicht van alle stoffen waarmee zij werken. Deze taken zijn tijdrovend en vergen veel uitzoekwerk. Daarnaast geven de deskundigen aan dat ze achter nieuwe regels blijven komen zonder dat zij hier eerder weet van hadden.

Bovendien is de kennis over wat precies onder gevaarlijke stoffen valt beperkt. Zo gaven de geïnterviewden bij een loondienstbedrijf (casus 8) aan niet te werken met gevaarlijke stoffen. Dit was echter wél het geval. Er werd namelijk gewerkt met acetyleen. Ook is de kennis over de schadelijke effecten van blootstelling op de gezondheid niet altijd bekend. Dit wordt ondersteund door zowel dit onderzoek als eerdere literatuur. In dit onderzoek kreeg bijvoorbeeld een werknemer bij een bakker (casus 1) bloemallergie, waardoor de werknemer moest stoppen met het werken met bloem. Zowel de werknemer als de werkgever hadden dit niet voorzien. Ook uit het onderzoek van Weyers et al (2018) blijkt dat de bekendheid met de gevolgen van blootstellingen varieert. De bekendheid met de nadelige gevolgen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen vormt echter een belangrijke drijfveer voor het invoeren van preventieve maatregelen.

Volgens Weyers et al (2018) wordt de kennis over gevaarlijke stoffen grotendeels verkregen via opleidingen, trainingen en leveranciers van stoffen en in mindere mate via intermediairs zoals arbodiensten en brancheorganisaties. Intermediairs zoals de arbodiensten en brancheorganisaties hebben de potentie om organisaties een helpende hand te bieden in het bereiken van het beschermingsniveau zoals geformuleerd in de Arbowet (Walz, 2011). Net zoals bij de Arbowetgeving kan ook bij de specifieke wetgeving over gevaarlijk stoffen (zoals Reach, BRZO en de Omgevingswet) de rol van deze intermediairs beter benut en versterkt worden, zoals wordt aangeraden in het onderzoek van den Besten et al (2015).

Bijvoorbeeld, intermediairs zouden een rol kunnen spelen in het inzicht geven in de effectiviteit van beschikbare interventies voor het beheersen van blootstelling aan stoffen. Uit eerder onderzoek blijkt dat maatwerkinterventies gericht op specifieke stoffen het meest effectief zijn (Weyers, et al., 2018). Daarnaast kunnen intermediairs een belangrijke rol spelen in het aanbieden van een uniform systeem om de veiligheidszaken in te regelen. Uit dit onderzoek blijkt dat de verschillende arbotaken, zoals het opstellen van een RI&E en het meten van gevaarlijke stoffen, nu apart worden opgepakt. Bedrijven geven aan dat zij graag zouden werken met uniforme registratiesystemen.

Uit dit onderzoek blijkt dat bedrijven verschillende adviseurs raadplegen over de stoffenblootstelling. Bijvoorbeeld, de voedingsmiddelenproducent uit onderstaande casus (cases 10) huurt voor de onderwerpen machineveiligheid, de RI&E, blootstelling aan gevaarlijke stoffen en/of verzuimconsulente een apart adviesbureau in. De ervaringen met arbodiensten zijn wisselend. De arbodiensten worden als nuttig ervaren maar geven niet altijd het gewenste resultaat. Bijvoorbeeld, de veiligheidskundige werkzaam bij een groot productiebedrijf uit de bovenstaande casus (casus 9) heeft een RI&E op laten stellen door een arbodienst. Echter vond zij deze te algemeen en niet goed afgestemd op de risico's in het bedrijf. Nu pakt zij liever het opstellen van de RI&E zelf op. Meerdere deskundigen geven aan taken liever intern op te pakken, mede om zo het bewustzijn onder leidinggevenden en werknemers te vergroten. Desondanks willen zij hier wel het nodige externe advies bij hebben.

Casus 10: Voedingsmiddelenproducent

Het bedrijf is gevestigd op drie verschillende locaties in Nederland alwaar verschillende werkzaamheden plaatsvinden. Het bedrijf maakt deel uit van een buitenlandse multinational. De Health & Safety organisatie bestaat uit een SH&E-manager met daarbij op alle locaties een Locatie Manager, een QESH Lokaal, een preventie medewerker en een Arbo Pilaar. Het arbobeleid is goed op orde, wat zeer waarschijnlijk ook te maken heeft met een enthousiaste en gedreven SH&E-manager. Het beleid is ook opgenomen in diverse handboeken en documenten, bijv. m.b.t gezondheidsbeleid, verkeersveiligheid, PSA en een geïntegreerd managementsysteem. Het bedrijf maakt gebruik van diverse externe partijen om hen te ondersteunen. Waar het bijvoorbeeld gaat om blootstelling aan gevaarlijke stoffen en geluid maakt men gebruik van een externe arbodienst.

Het bedrijf kent een OR die ook formeel bij het arbobeleid is betrokken. Toch lijkt het erop dat de OR weinig kennis heeft van het arbobeleid in de organisatie. Het gevolg is dat de OR wordt gezien als formeel, afstandelijk en niet proactief.

Recentelijk is er een RI&E gemaakt inclusief een uitgebreid plan van aanpak. Het aantal actiepunten is aanzienlijk en men vindt het moeilijk om concrete deadlines aan elk actiepunt toe te kennen. Tevens is veel coördinatie-overleg nodig tussen de verschillende vestigingen. Er zijn preventiemedewerkers opgeleid om mede uitvoering te geven aan de RI&E en de actiepunten uit het plan van aanpak.

Er bestaat een uitgebreid pallet aan opleidingen t.b.v. leidinggevenden en werknemers. Zo krijgen alle werknemers een basisveiligheidsstraining en alle leidinggevenden krijgen training om hun werknemers voorlichting te geven m.b.t. de werkplek en hen te enthousiasmeren ('het over de streep trekken van de medewerkers')

De regelgeving m.b.t. gevaarlijke stoffen leeft men goed na. Men zoekt wél naar een toegankelijk systeem om een overzicht te krijgen van de gevaarlijke stoffen op alle locaties.

Überhaupt wil de voedingsmiddelenproducent graag beschikken over uniforme beleidsregistratiesystemen, zodat niet elk bedrijf zelf moet gaan knoeien met Excel-

bestanden. Voorbeelden zijn: registratiesystemen voor acties uit het plan van aanpak en voor meldingen van incidenten.

Uit de resultaten van de vragenlijst komt naar voren dat bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen ook zelf minder vaak aangeven te voldoen aan de Arbowetgeving. Dit is in lijn met de genoemde complexiteit en onoverzichtelijkheid van de wetgeving omtrent gevaarlijke stoffen, zoals aangegeven door de interne deskundigen in de interviews. Tot slot blijkt uit de resultaten dat de werkgevers van bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen de Arbowetgeving generieker vinden dan de werkgevers van bedrijven die niet werken met gevaarlijke stoffen.

7 Draagvlak onder leidinggevenden en werknemers creëren voor de uitvoering van de Arbowetgeving is een uitdaging

Casus 11: Een zorginstelling

Het betreft een zorginstelling met vele honderden medewerkers in dienst. Hun activiteiten zijn verspreid over 15 locaties. De organisatie komt voort uit een opgeheven samenwerkingsverband. Door deze situatie zijn veel zaken m.b.t. arbeidsomstandigheden blijven liggen, niet geactualiseerd en dus momenteel niet goed geregeld; een gedreven preventiemedewerker probeert het arbobeleid weer op de rails te krijgen.

Kenmerkend voor de organisatie is dat ze gemakkelijk personeel werven, maar het personeel weer net zo gemakkelijk zien vertrekken. Dit aandachtspunt wordt deels toegeschreven aan de hoge werkdruk en andere psychosociale risico's. De preventiemedewerker wil zich daar voornamelijk op gaan richten. De werknemers worden bijvoorbeeld veel blootgesteld aan agressie en daarom wil ze hiervoor cursussen aanbieden. Ook hoopt ze met cursussen persoonlijk leiderschap een verbeterslag te maken. In het verleden is er een risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) met plan van aanpak opgesteld, maar die is zeer verouderd en de invoering van verbeterpunten is nauwelijks opgepakt. De OR is niet actief betrokken bij arbozaken, dus ook niet bij de RI&E en het plan van aanpak. Ze hebben twee arbodiensten ingeschakeld; één arbodienst voert taken uit betreffende preventie en bij de andere arbodienst houdt men zich bezig met de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De preventiemedewerker wil liever de taken intern oppakken. Hierdoor verwacht zij dat medewerkers ook bewuster bij veiligheid en gezondheid stil zullen gaan staan.

Om een gezonde en veilige werkplek te creëren is er draagvlak nodig binnen de betreffende organisatie. Uit de resultaten van de huidige studie blijkt dat in de praktijk dit draagvlak nogal eens ontbreekt en dat de motivatie om veilig en gezond te werken sterk varieert. Er zijn vaak maar enkele intrinsiek gemotiveerde leidinggevenden en/of arbodeskundigen in een organisatie aanwezig. Daarnaast komt het nogal eens voor dat het management zich niet verantwoordelijk voelt voor het creëren van een gezonde en veilige werkplek. Bijvoorbeeld, de lijnmanagers van een groot transportbedrijf (casus 2) hadden de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van taken uit de RI&E en het plan van aanpak. Zij pakten dit echter niet op waardoor de arbocoördinator binnen de organisatie de verantwoordelijkheid heeft overgenomen.

In het onderzoek van Houtman et al (2012) wordt onderscheid gemaakt tussen het management van grote en kleine bedrijven. Het management van grote bedrijven heeft vaak minder zicht op wat er gebeurt op de werkvloer dan het management van kleinere bedrijven. Grotere bedrijven zouden moeten sturen op doelen in plaats van maatregelen. Dit wordt ondersteund door dit onderzoek. Zo geeft een veiligheidskundige van een groot voedingsmiddelenbedrijf (casus 10) aan dat zij maatregelen hebben ingevoerd voor machineveiligheid, zoals het zetten van hekken om machines en het aangeven van veilige wandelpaden door middel van lijnen. In eerste instantie werd er geen rekening gehouden met de recentelijk ingevoerde maatregel. Echter, na een ongeluk in het bedrijf kreeg de veiligheidskundige zelfs verzoeken van medewerkers voor meer veiligheidsmaatregelen. Dit voorbeeld illustreert dat als medewerkers het doel van maatregelen inzien zij ook meer bereid zijn om maatregelen aan te nemen. Daarnaast geven Houtman et al (2012) aan dat

middelgrote bedrijven een 'aanjager' nodig hebben. Dit komt ook naar voren uit de resultaten van dit onderzoek. Grotere bedrijven hebben een gemotiveerde preventiemedewerker en/of veiligheidskundige in huis die gezond en veilig werken onder de aandacht brengt. Kleinere bedrijven, zo blijkt uit dit onderzoek, missen doorgaans een preventiemedewerker of een veiligheidskundige die als 'aanjager' kan optreden. Een werkgever kan ook als aanjager optreden, zoals terug te zien bij het kleine schilderbedrijf in het onderstaande voorbeeld (casus 12).

Casus 12: Een schilderbedrijf

Een klein schildersbedrijf dat al meer dan 100 jaar bestaat heeft 17 medewerkers in dienst. De eigenaar geeft aan dat ze werken uit liefde voor het vak en nog zoveel mogelijk de sfeer willen behouden van een familiebedrijf. De eigenaar kan de Arbowetgeving goed uitvoeren en is er actief mee bezig. Hij heeft een arbobeleid en de RI&E en het plan van aanpak worden jaarlijks bekeken en geüpdatet. De ondernemer is intrinsiek gemotiveerd, hij wil goed voor zijn mensen zorgen en weet precies wat er op de werkplekken gebeurt. Ondanks één arbeidsongeval (in 100 jaar) dat veel kosten met zich meebracht gaat het bedrijf goed. De opslag en het gebruik van gevaarlijke stoffen is volgens de wet geregeld, bijna alle verf is nu watergedragen. Er is eigenlijk maar één verbeterpunt: de controle op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen kan beter, bijvoorbeeld ten aanzien van schuurstof. De werkcultuur is goed maar kan nog beter. Het bedrijf is hier actief mee bezig. Ze doen alleen onderhoud en geen nieuwbouw. De werkzaamheden blijven min of meer gelijk waardoor de arbobeleidscyclus goed is uit te voeren. Men beschikt over een verzuimverzekering. Via de brancheorganisatie (Onderhoud NL) blijft hij op de hoogte van veranderingen op het gebied van arbo.

De organisatiecultuur heeft invloed op het creëren van een draagvlak voor gezond en veilig werken onder de werknemers. Zowel in eerdere literatuur als in dit onderzoek komt naar voren dat een 'machocultuur' een belemmering vormt voor het nemen van preventieve maatregelen (Weyers, et al., 2018). In dit onderzoek vertelt een werkgever van een bouwbedrijf (casus 5) dat het in de bouwsector van oudsher niet gebruikelijk is om over gezondheid en veiligheid te praten. Echter, tegenwoordig lijkt onder de medewerkers meer aandacht te zijn voor gezondheid en veiligheid en lijken zij makkelijker over deze onderwerpen te praten. Dit sluit aan bij de toenemende aandacht voor gezondheid en veiligheid in Nederland, zoals terug te zien aan overheidsprogramma's als Het Nationaal Programma Preventie 2014-2016 (Rijksoverheid, 2013). Verder zijn er in het bouwbedrijf veel verbeteringen te zien in de omgang met gevaarlijke stoffen en in het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen in de afgelopen jaren. Echter, volgens een deskundige in het bedrijf is er nog niet de juiste cultuur aanwezig voor het melden van bijna-ongevallen.

Om de organisatiecultuur te veranderen is het belangrijk duidelijke groepsnormen neer te zetten. Uit de literatuur blijkt dat mensen gevoelig zijn voor groepsnormen en daarom geneigd zullen zijn zich te conformeren aan de groep (Houtman, et al., 2012). In meerdere studies (Weyers, et al., 2018; Houtman, et al., 2012) wordt de belangrijke rol van het management benadrukt in het neerzetten van een bepaalde cultuur. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat werkgevers en arbocoördinatoren vaak aanlopen tegen het 'waakhondprincipe'. Dit principe gaat uit van een situatie waarbij werknemers steeds in de gaten gehouden moeten worden (toezicht en controle). Van dit principe willen werkgevers en arbocoördinatoren graag

af. Dus in plaats dat veiligheidsmaatregelen 'moeten' worden ingevoerd zou men graag zien dat werknemers dit zelf graag 'willen' gaan invoeren (intrinsiek gemotiveerd).

Casus 13: Een dienstverlener activering en re-integratie

Het betreft een non-profit organisatie die diensten aanbiedt op het gebied van activering en re-integratie. Ze zijn actief op verschillende locaties in Nederland en hebben meer dan 90 werknemers in dienst. De werkzaamheden zijn zeer divers en vallen onder verschillende sectoren (onder meer zorg, horeca, metaal, land- en tuinbouw, schoonmaak en bouw). Het arbobeleid wordt uitgevoerd door een preventiemedewerker (veiligheidskundige) en een HR-manager. De directeur en preventiemedewerker geven aan niet genoeg kennis te hebben van alle maatregelen in de Arbowetgeving en zien dit als een onmogelijke taak vanwege de diversiteit in de werkzaamheden. Er is een RI&E opgesteld en getoetst, maar er gebeurt nog weinig met het plan van aanpak. Volgens de deskundigen is er een tekort aan aandacht voor de RI&E onder de leidinggevenden. De Arbowetgeving voelt voor de medewerkers van het bedrijf als een verplichting. Een betere samenwerking met de OR kan draagvlak creëren voor het opzetten van een goed uitvoerbaar arbobeleid. Echter, ze ervaren de wetgeving als te veel en te lastig voor hun situatie, waardoor ze niet goed op de hoogte zijn. Er is behoefte aan een versimpeling van de Arbowetgeving en een voorbeeld RI&E voor hun situatie.

Een veiligheidskundige bij een grote voedingsmiddelenproducent (casus 10) suggereert een 'bottom-up' aanpak om medewerkers intrinsiek te motiveren. Een voorbeeld hiervan is medewerkers de kans geven suggesties aan te dragen voor een veiligere werkplek. Het productiebedrijf organiseert bijvoorbeeld 'over-de-streep' sessies, een werkvorm die ook bekend is in de televisiewereld (Villierius, 2019). In deze sessie krijgen alle deelnemers de kans om hun inzichten en verlangens te delen. De veiligheidskundige gebruikt deze sessies als input voor het opstellen van een beleid dat goed aansluit bij de wensen van de medewerkers. Het beleid dat hieruit is voortgekomen wordt goed opgepakt door de werknemers volgens de veiligheidskundige.

Om alle werknemers een stem te geven, verplicht de Wet op de ondernemingsraden dat een ondernemingsraad (OR) wordt aangesteld bij meer dan 50 medewerkers. Zijn er minder dan 50 medewerkers, dan kan een personeelsvertegenwoordiging (PVT) worden ingesteld (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). Uit eerder onderzoek blijkt dat de OR/PVT vaak niet betrokken is bij gezond en veilig werken, omdat de werkgever niet actief een samenwerking faciliteert (Middelveld & Hoorweg, 2017). Dit wordt ondersteund door de resultaten van dit onderzoek. Meerdere geïnterviewde werkgevers of veiligheidskundigen geven aan niet de meerwaarde van de OR te zien. Een veiligheidskundige bij een van de grote productiebedrijven (casus 10) ervaart hun OR als formeel, niet proactief en afstandelijk. Een andere veiligheidskundige, werkzaam bij de non-profit organisatie in het bovengenoemde voorbeeld, (casus 13) noemt hun OR terughoudend ten opzichte van arbozaken. Een OR-lid binnen deze dienstverlener geeft aan het nut in te zien van een goede samenwerking met de werkgever voor het opzetten van een goed arbobeleid, maar vindt het lastig om zijn rol te vervullen. Er is namelijk weinig tijd beschikbaar voor de rol door de hoge werkdruk in hun organisatie. Samengevat lijkt de stoeve samenwerking tussen de werkgever en de OR/PVT te komen door weinig behoefte aan overleg aan de kant van de werkgever en een vaak onmachtige en tamelijk passieve houding vanuit de OR/PVT.

Om een gezonde en veilige werkplek te creëren is voorlichting en onderricht noodzakelijk. Uit dit onderzoek blijkt dat grote organisaties vaak op een gestructureerde manier voorlichting en onderricht geven en dat dit bij kleine bedrijven in mindere mate gebeurt. Zo vindt bij een kleine innovatieve startup in witgoed (casus 4) voorlichting en onderricht plaats in de vorm van een informele 'meeloop dag', waarbij de nieuwe medewerker een dag meekijkt met een ervaren medewerker. Daarentegen krijgen medewerkers bij een grote voedingsmiddelenproducent (casus 10) bij binnenkomst een standaard veiligheidsfilm te zien en worden er standaard trainingen en werkplekopleidingen gegeven. Bij zowel kleine als grote organisaties is er echter ruimte voor verbetering. Uit dit onderzoek blijkt dat kleine bedrijven vaak een duidelijk beleid voor voorlichting en onderricht missen en bij grotere organisaties de voorlichting niet altijd aansluit bij de werknemers. In meerdere grotere bedrijven zijn namelijk analfabeten, dyslecten of niet-Nederlandstalige werknemers werkzaam. Voor deze werknemers is de standaard toelichting niet altijd begrijpelijk. Daarnaast is het van belang om, zowel bij kleine als grote organisaties, leidinggevendenden te betrekken bij de voorlichting en onderricht, om zo draagvlak te creëren. Meerdere veiligheidskundigen geven aan moeite te hebben om (lijn)managers de verantwoordelijkheid te laten voelen voor het creëren van een veilige werkplek. Een veiligheidskundige van de grote voedingsmiddelenproducent (casus 10) huurt daarom externen in om trainingen aan te bieden voor 'goed' leiderschap. Al met al kan er geconcludeerd worden dat gemotiveerde leidinggevendenden én medewerkers nodig zijn voor het creëren van draagvlak voor een gezonde en veilige werkplek.

De resultaten van de enquête ondersteunen dat er nog verbetering mogelijk is in het betrekken van werknemers. Ongeveer 6 op de 10 werkgevers geeft aan dat de medewerkers betrokken zijn bij de uitvoering van het arbobeleid. Bij de aanwezigheid van actieve brancheorganisaties en het voldoen aan kernbepalingen – zoals de aanwezigheid van een RI&E, preventiemedewerker en arbodienstverlening – zijn de betreffende werknemers vaker betrokken. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de stem die aan werknemers wordt gegeven in de vorm van een OR/PVT sterk varieert per bedrijfsgrootte. De Wet op de ondernemingsraden verplicht dat een OR wordt aangesteld bij meer dan 50 medewerkers. Echter, enkel een derde van de bedrijven met 50-99 medewerkers blijkt een OR te hebben die een rol speelt in het vormgeven en uitvoeren van het arbobeleid. Kleinere bedrijven blijken doorgaans geen PVT te hebben met een rol in het vormgeven van een arbobeleid; slechts een kwart van de bedrijven met minder dan 25 medewerkers geeft aan dat dat een PVT een rol speelt.

8 Literatuur

den Besten, H., Kwantes, J., Janse, E., & de Koning, N. (2015). Motieven van werkgevers voor het voeren van arbobeleid: hoe organisaties te verleiden om hier meer aandacht aan te besteden? Leiden: TNO.

Houtman, I., Kok, L., van der Klauw, M., Lammers, M., Jansen, Y., & van Ginkel, W. (2012). Waarom werkgevers bewezen effectieve maatregelen wel of niet nemen: Eerste resultaten van een kwalitatief onderzoek. Hoofddorp: TNO.

Inspectie SZW, M. v. (2019). Algemeen: Brzo- en ARIE-bedrijven. Opgehaald van <https://www.inspectieszw.nl>: <https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/algemeen-brzo-en-arie-bedrijven>.

Kortmann, C. (1994). Van keurslijf naar keurmerk: wetgevingsbeleid voor veilig en gezond werk. Commissie voor de Toetsing van Wetgevingsprojecten: Den Haag.

KPMG Advisory N.V. (2017). Onderzoek samenhang arbocatalogus en branche RI&E. KPMG: Den Haag.

Middelveld, E., & Hoorweg, M. (2017). Wettelijk kader in de praktijk. Capgemini Consulting.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, S. (2019). Ondernemingsraad. Opgehaald van Arboportaal: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondernemingsraad>.

Panteia. (2015). Beweegredenen en insights preventiemedewerker. Zoetermeer: Panteia.

Rijksoverheid. (2013). Alles is gezondheid Het Nationaal Programma Preventie 2014 - 2016. Den Haag: Rijksoverheid.

van Emmerik, de Vroome, Kraan, & van den Bossche (2017) Werkgevers Enquête Arbeid 2016. Methodologie en beschrijvende resultaten. Leiden: TNO.

Villierius, J. (2019). Over de Streep (Cross the Line). Opgehaald van Challenge Day: <https://www.challengeday.org/videos/overdestreep/>.

Walz, G. e. (2011). Verantwoordelijk werken. Evaluatie Arbowet en beleidsdoorlichting arbobegrotingsartikel. Zoetermeer: Research voor Beleid.

Weyers, M., Bakhuis Roozeboom, M., van Egmond, M., Franken, R., Fransman, W., Hermans, L., Venema, A. (2018). Preventie beroepsziekten door stoffen. Leiden: TNO.

Bijlage 1: Vragenlijst

De eerste vragen gaan over Arbowet- en regelgeving en arbobeleid in het algemeen.

Invullen van dit deel kost ongeveer 3 minuten.

1. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

[Helemaal eens - Eens - Eens noch oneens - Oneens - Helemaal oneens]

- Arbowet- en regelgeving is zinvol.
- Arbowet- en regelgeving is complex.
- Arbowet- en regelgeving is omvangrijk.
- Arbowet- en regelgeving is abstract.
- Voldoen aan de Arbowet- en regelgeving is mogelijk .
- Arbowet- en regelgeving is te generiek.

2. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

[Helemaal eens - Eens - Eens noch oneens - Oneens - Helemaal oneens]

In mijn vestiging ...

- ... is arbobeleid vooral een kwestie van reageren op actuele situaties.
- ... is arbobeleid een cyclisch proces.
- ... is voldoende kennis aanwezig om een arbobeleid te maken.
- ... zijn wij goed op de hoogte van de Arbowet- en regelgeving.
- ... voldoen wij aan de Arbowet- en regelgeving.
- ... weten we waar we terecht kunnen bij vragen over wet- en regelgeving.
- ... zijn medewerkers betrokken bij de uitvoering van het arbobeleid.

3. Welke belemmeringen ervaart u in uw vestiging bij het voeren van een goed arbobeleid?

[zet in volgorde van belangrijkheid]

- De kosten.
- Gebrek aan tijd.
- Onvoldoende kennis.
- Onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden tussen partijen.
- Versnippering van de informatie over arbowet- en regelgeving.
- Beschikbaarheid van hulpmiddelen en systemen van buitenaf (denk bijvoorbeeld aan formats voor inventarisatie en registratie van risico's).
- Toepasbaarheid van hulpmiddelen en systemen van buitenaf (denk bijvoorbeeld aan formats voor inventarisatie en registratie van risico's).
- Andere belemmeringen.

4. Aan welke 'andere' belemmeringen denkt u daarbij?

5. Hebben onderstaande partijen een rol bij het vormgeven of uitvoeren van het arbobeleid in uw vestiging?

[Grote rol - Kleine rol - Geen rol, maar dat zou wel moeten - Geen rol en dat hoeft ook niet - Niet van toepassing]

- Bedrijfsarts.
- Externe deskundige via de arbodienst (bijvoorbeeld een arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige).
- Externe deskundige, niet via de arbodienst (bijvoorbeeld een arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige.)
- Interne deskundige (bijvoorbeeld preventiemedewerker, KAM coördinator).
- Brancheorganisatie.
- Werkgeversorganisatie.
- Werknemersorganisatie.
- Personeelsvertegenwoordiging (OR/MR/PVT.)
- Inspectie.
- Ministerie.
- Anders, namelijk:

6. Wat is volgens u het belangrijkste bij het afsluiten van een contract met een arbodienstverlener?

[zet in volgorde van belangrijkheid]

- Adviseren van de werkgever over preventieve maatregelen door de bedrijfsarts.
- Toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E).
- Ondersteunen bij opstellen en uitvoeren van Plan van Aanpak uit RI&E.
- Aanstellingskeuringen.
- Arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
- Werkplekbezoek door de Arbodeskundige.
- Ziekteverzuimbegeleiding.
- Mogelijkheid voor werknemers om – nog voordat verzuimd wordt- de bedrijfsarts te consulteren.

7. Wat is er volgens u nodig om (nog beter) te kunnen voldoen aan de arbowed- en regelgeving?

Bijlage 2: Tabellen

	Totaal	Bedrijfsgrootte				Stoffen een belangrijk arbeidsrisico		Brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?			Voldoet aan de kernbepalingen ¹	
		<25 werknemers	25-49 werknemers	50-99 werknemers	100+ werknemers	Nee	Ja	Nee, (incl. geen brancheorganisatie)			Nee	Ja
								Ja	Onbekend	Onbekend		
N:	656	251	76	116	197	621	34	242	208	205	191	455
%:	100%	39,2%	11,9%	18,1%	30,8%	94,8%	5,2%	36,9%	31,8%	31,3%	29,6%	70,4%
Arbowet- en regelgeving is zinvol [N=655]												
· (helemaal) mee eens	93,3%	90,8%▽	90,7%	99,1%▲	94,9%	92,9%	#	95,0%	93,3%	91,2%	93,7%	93,4%
· neutraal	5,3%	6,8%	6,7%	0,86%▼	4,6%	5,6%	#	3,7%	5,3%	7,3%	5,2%	5,1%
· (helemaal) mee oneens	1,37%	2,39%	2,7%	0%	0,51%	1,45%	#	1,24%	1,44%	1,46%	1,05%	1,54%
Arbowet- en regelgeving is complex [N=647]												
· (helemaal) mee eens	74,3%	80,4%▲	77,6%	76,5%	63,1%▼	73,8%	#	75,0%	75,5%	72,4%	79,0%	72,3%
· neutraal	22,9%	18,0%▼	18,4%	21,7%	32,3%▲	23,5%	#	22,5%	20,7%	25,6%	17,7%▽	25,0%Δ
· (helemaal) mee oneens	2,8%	1,63%	3,9%	1,74%	4,6%	2,8%	#	2,5%	3,8%	1,97%	3,2%	2,7%
Arbowet- en regelgeving is omvangrijk [N=643]												
· (helemaal) mee eens	87,7%	88,9%	89,3%	87,0%	86,6%	87,4%	#	87,3%	88,3%	87,6%	87,5%	88,0%
· neutraal	11,4%	10,3%	10,7%	11,3%	12,4%	11,6%	#	12,7%	9,8%	11,4%	11,4%	11,1%
· (helemaal) mee oneens	0,93%	0,82%	0%	1,74%	1,03%	0,98%	#	0%	1,95%	0,99%	1,09%	0,89%
Arbowet- en regelgeving is abstract [N=638]												
· (helemaal) mee eens	35,0%	36,5%	41,3%	38,6%	28,6%▽	34,2%	#	32,1%	41,5%▲	31,7%	36,3%	34,5%
· neutraal	49,2%	47,3%	41,3%	48,2%	54,2%	49,6%	#	51,3%	42,4%▼	53,8%	47,3%	50,1%
· (helemaal) mee oneens	15,8%	16,2%	17,3%	13,2%	17,2%	16,2%	#	16,7%	16,1%	14,6%	16,5%	15,4%
Voldoen aan de Arbowet- en regelgeving is mogelijk [N=644]												
· (helemaal) mee eens	65,7%	56,2%▼	58,7%	70,4%	77,4%▲	66,3%	#	67,1%	62,6%	67,2%	60,9%	68,0%
· neutraal	26,4%	31,8%Δ	36,0%▲	21,7%	19,0%▼	26,0%	#	25,6%	28,2%	25,5%	31,5%	24,0%
· (helemaal) mee oneens	7,9%	12,0%▲	5,3%	7,8%	3,6%▼	7,7%	#	7,3%	9,2%	7,4%	7,6%	8,0%
Arbowet- en regelgeving is te generiek [N=639]												
· (helemaal) mee eens	27,1%	33,1%▲	21,6%	22,6%	24,5%	26,0%▼	#	28,8%	24,5%	27,6%	26,6%	27,0%
· neutraal	60,6%	60,3%	63,5%	59,1%	59,9%	61,6%▲	#	56,8%	62,7%	62,8%	64,7%	58,9%
· (helemaal) mee oneens	12,4%	6,6%▼	14,9%	18,3%▲	15,6%	12,4%	#	14,4%	12,7%	9,5%	8,7%	14,1%
IN MIJN VESTIGING...												
... is arbobeleid vooral een kwestie van reageren op actuele situaties [N=606]												
· (helemaal) mee eens	38,9%	46,5%▲	35,8%	34,8%	32,4%▽	39,0%	#	34,2%	44,8%Δ	38,6%	43,2%	37,0%
· neutraal	22,1%	17,7%	32,8%▲	19,6%	24,3%	22,1%	#	25,0%	16,5%▼	24,5%	21,9%	22,1%
· (helemaal) mee oneens	38,9%	35,8%	31,3%	45,5%	43,2%	38,9%	#	40,8%	38,7%	37,0%	34,9%	40,9%

	Totaal	Bedrijfsgrootte				Stoffen een belangrijk arbeidsrisico		Brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?			Voldoet aan de kernbepalingen ¹	
		<25 werknemers	25-49 werknemers	50-99 werknemers	100+ werknemers	Nee	Ja	Ja,	Nee, (incl. geen brancheorganisatie)	Onbekend	Nee	Ja
... is arbobeleid een cyclisch proces [N=603]												
· (helemaal) mee eens	59,9%	49,3%▼	64,2%	63,1%	68,5%▲	60,1%	#	66,7%▲	53,9%▽	57,7%	45,8%▼	65,9%▲
· neutraal	27,7%	32,4%Δ	23,9%	27,9%	22,8%	27,5%	#	25,9%	28,5%	29,1%	31,5%	25,9%
· (helemaal) mee oneens	12,4%	18,2%▲	11,9%	9,0%	8,7%▽	12,4%	#	7,5%▼	17,6%▲	13,2%	22,6%▲	8,2%▼
... is voldoende kennis aanwezig om een arbobeleid te maken [N=600]												
· (helemaal) mee eens	69,3%	59,4%▼	70,1%	77,5%▲	76,9%▲	69,4%	#	79,9%▲	63,0%▼	63,0%▽	54,5%▼	75,6%▲
· neutraal	21,7%	25,4%	20,9%	14,4%▼	20,9%	21,7%	#	15,6%▼	25,5%	25,0%	31,1%▲	18,3%▼
· (helemaal) mee oneens	9,0%	15,2%▲	9,0%	8,1%	2,20%▼	9,0%	#	4,5%▼	11,5%	12,0%	14,4%▲	6,1%▼
... zijn wij goed op de hoogte van de arbowet- en regelgeving [N=606]												
· (helemaal) mee eens	66,7%	53,5%▼	75,0%	73,2%	76,6%▲	66,9%	#	75,0%▲	62,9%	60,3%▽	50,6%▼	73,7%▲
· neutraal	22,4%	27,9%▲	17,6%	18,8%	19,6%	22,5%	#	18,9%	25,8%	23,4%	32,4%▲	18,6%▼
· (helemaal) mee oneens	10,9%	18,6%▲	7,4%	8,0%	3,8%▼	10,6%	#	6,1%▼	11,3%	16,3%▲	17,1%▲	7,7%▼
... voldoen wij aan de arbowet- en regelgeving [N=601]												
· (helemaal) mee eens	77,7%	70,2%▼	83,3%	80,4%	84,8%▲	78,6%▲	#	82,4%Δ	77,1%	72,5%▽	66,7%▼	82,2%▲
· neutraal	19,0%	24,4%▲	12,1%	17,9%	14,1%	18,3%	#	15,9%	19,3%	22,5%	27,4%▲	15,7%▼
· (helemaal) mee oneens	3,3%	5,3%Δ	4,5%	1,79%	1,09%▽	3,2%	#	1,76%	3,6%	4,9%	6,0%▲	2,11%▼
... weten we waar we terecht kunnen bij vragen over wet- en regelgeving [N=596]												
· (helemaal) mee eens	77,0%	69,8%▼	72,7%	86,2%▲	82,4%Δ	77,3%	#	83,0%▲	75,9%	70,7%▼	63,9%▼	82,5%▲
· neutraal	14,1%	17,8%Δ	15,2%	9,2%	11,5%	13,8%	#	10,7%	14,1%	18,2%	20,5%▲	11,6%▼
· (helemaal) mee oneens	8,9%	12,4%▲	12,1%	4,6%	6,0%	8,9%	#	6,3%	9,9%	11,0%	15,7%▲	5,9%▼
... zijn medewerkers betrokken bij de uitvoering van het arbobeleid [N=603]												
· (helemaal) mee eens	61,9%	59,1%	62,1%	61,3%	65,9%	62,2%	#	68,4%▲	58,6%	57,1%	57,1%	64,3%
· neutraal	27,0%	25,8%	21,2%	27,9%	29,2%	27,1%	#	25,0%	28,8%	27,7%	25,6%	27,6%
· (helemaal) mee oneens	11,1%	15,1%Δ	16,7%	10,8%	4,9%▼	10,7%	#	6,6%▼	12,6%	15,2%Δ	17,3%▲	8,2%▼
...HEEFT EEN ROL BIJ HET VORMGEVEN OF UITVOEREN VAN HET ARBOBELEID												
Bedrijfsarts [N=517] [% (kleine) rol]	62,3%	45,5%▼	#	78,3%▲	76,7%▲	61,2%▼	#	65,1%	59,1%	62,0%	50,0%▼	67,9%▲
Externe deskundige via de arbodienst [N=510] [% (kleine) rol]	50,0%	34,5%▼	49,0%	66,7%▲	62,4%▲	49,0%	#	52,6%	50,6%	46,2%	37,5%▼	55,4%▲
Externe deskundige, niet via de arbodienst [N=520] [% (kleine) rol]	40,8%	32,0%▼	30,0%	49,5%	51,3%▲	40,2%	#	48,7%▲	35,2%	36,9%	32,9%▼	44,3%▲
Interne deskundige [N=524] [% (kleine) rol]	71,4%	54,7%▼	78,0%	83,2%▲	86,5%▲	70,8%	#	79,6%▲	63,9%▼	69,1%	50,7%▼	80,5%▲
Brancheorganisatie [N=525] [% (kleine) rol]	40,8%	33,2%▼	47,1%	41,5%	48,5%▲	40,6%	#	62,9%▲	19,9%▼	35,2%	31,8%▼	44,7%▲

	Totaal	Bedrijfsgrootte				Stoffen een belangrijk arbeidsrisico		Brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?			Voldoet aan de kernbepalingen ¹	
		<25 werknemers	25-49 werknemers	50-99 werknemers	100+ werknemers	Nee	Ja	Ja,	Nee, (incl. geen brancheorganisatie)	Onbekend	Nee	Ja
Werkgeversorganisatie [N=522] [% (kleine rol)]	30,5%	23,4% ▼	33,3%	36,6%	34,6%	30,0%	#	44,1% ▲	18,2% ▼	26,5%	23,6% ▼	33,2% ▲
Werknemersorganisatie [N=516] [% (kleine rol)]	25,0%	15,5% ▼	29,4%	30,4%	32,3% ▲	24,7%	#	35,6% ▲	15,9% ▼	21,7%	19,2%	27,5%
Personeelsvertegenwoordiging (OR/MR/PVT) [N=522] [% (kleine rol)]	52,7%	26,7% ▼	48,0%	66,0% ▲	80,9% ▲	51,9%	#	56,7%	44,0% ▼	56,8%	35,6% ▼	60,2% ▲
Inspectie [N=522] [% (kleine rol)]	37,2%	28,4% ▼	40,0%	38,9%	47,2% ▲	36,0% ▼	#	47,9% ▲	22,3% ▼	39,5%	31,5%	39,7%
Ministerie [N=521] [% (kleine rol)]	27,3%	22,4% ▽	#	30,5%	29,8%	26,8%	#	34,2% ▲	15,1% ▼	31,5%	19,0% ▼	31,0% ▲
Anders, namelijk: [N=274] [% (kleine rol)]	5,5%	6,1%	#	5,5%	4,6%	5,8%	#	5,2%	4,1%	7,4%	5,8%	5,4%
...MOET EEN ROL BIJ HET VORMGEVEN OF UITVOEREN VAN HET ARBOBELEID												
Bedrijfsarts [N=517] [% zou rol moeten hebben]	6,8%	7,6%	#	5,4%	6,7%	6,7%	#	6,2%	5,5%	8,9%	10,3%	5,5%
Externe deskundige via de arbodienst [N=510] [% zou rol moeten hebben]	8,2%	9,8%	7,8%	6,5%	8,3%	8,5%	#	7,4%	3,7% ▼	13,9% ▲	13,2% ▲	6,4% ▼
Externe deskundige, niet via de arbodienst [N=520] [% zou rol moeten hebben]	9,0%	11,0%	10,0%	8,4%	7,5%	8,9%	#	7,2%	8,5%	11,9%	13,7% ▲	7,1% ▼
Interne deskundige [N=524] [% zou rol moeten hebben]	6,9%	9,0%	6,0%	6,3%	5,5%	7,3%	#	4,6%	8,4%	8,0%	10,1%	5,7%
Brancheorganisatie [N=525] [% zou rol moeten hebben]	13,3%	15,3%	13,7%	9,6%	12,3%	13,1%	#	12,7%	12,0%	15,4%	13,5%	12,9%
Werkgeversorganisatie [N=522] [% zou rol moeten hebben]	11,3%	15,4% ▲	7,8%	6,5%	10,5%	10,9%	#	11,8%	7,3% ▽	14,8%	16,9% ▲	9,2% ▼
Werknemersorganisatie [N=516] [% zou rol moeten hebben]	12,4%	17,0% ▲	11,8%	8,7%	8,9%	11,8%	#	13,1%	7,9% ▼	16,1%	16,4%	11,0%
Personeelsvertegenwoordiging (OR/MR/PVT) [N=522] [% zou rol moeten hebben]	8,2%	8,4%	14,0%	10,6%	5,6%	8,3%	#	6,2%	9,6%	9,3%	10,1%	7,6%
Inspectie [N=522] [% zou rol moeten hebben]	8,6%	9,0%	6,0%	8,4%	8,7%	8,7%	#	7,2%	7,2%	11,7%	5,5%	10,0%
Ministerie [N=521] [% zou rol moeten hebben]	9,2%	10,0%	#	7,4%	10,6%	9,3%	#	8,3%	7,8%	11,7%	8,2%	9,5%
Anders, namelijk: [N=274] [% zou rol moeten hebben]	3,6%	2,6%	#	3,6%	4,6%	3,9%	#	3,1%	1,03%	7,4% ▲	2,33%	4,3%
BELANGRIJKSTE BELEMMERING BIJ HET VOEREN VAN EEN GOED ARBOBELEID												
De kosten [N=542] [% ja]	12,4%	13,0%	5,9%	9,9%	13,7%	12,9%	#	14,3%	13,8%	8,5%	12,3%	12,3%
Gebrekk aan tijd [N=542] [% ja]	37,1%	33,3%	52,9% ▲	36,6%	39,3%	36,6%	#	37,9%	34,5%	38,8%	34,2%	38,6%
Onvoldoende kennis [N=542] [% ja]	6,1%	8,7% ▲	1,96%	5,0%	3,6%	6,2%	#	3,0% ▼	6,3%	9,7% ▲	11,6% ▲	3,7% ▼

	Totaal	Bedrijfsgrootte				Stoffen een belangrijk arbeidsrisico		Brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?			Voldoet aan de kernbepalingen ¹	
		<25 werknemers	25-49 werknemers	50-99 werknemers	100+ werknemers	Nee	Ja	Ja	Nee, (incl. geen brancheorganisatie)	Onbekend	Nee	Ja
Onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden tussen partijen [N=542] [% ja]	10,9%	8,7%	7,8%	19,8%▲	9,5%	10,9%	#	10,8%	10,9%	10,9%	8,4%	12,1%
Versnippering van de informatie over arboret- en regelgeving [N=542] [% ja]	16,4%	19,8%	17,6%	14,9%	13,7%	16,4%	#	17,7%	16,7%	14,5%	15,5%	16,8%
Beschikbaarheid van hulpmiddelen en systemen van buitenaf [N=542] [% ja]	5,4%	4,3%	7,8%	4,0%	6,0%	5,3%	#	4,9%	6,3%	4,8%	6,5%	4,7%
Toepasbaarheid van hulpmiddelen en systemen van buitenaf [N=542] [% ja]	5,0%	6,3%	1,96%	1,98%	6,0%	5,3%	#	3,4%	6,3%	5,5%	5,8%	4,7%
Andere belemmeringen [N=542] [% ja]	6,8%	5,8%	3,9%	7,9%	8,3%	6,4%	#	7,9%	5,2%	7,3%	5,8%	7,1%
BELANGRIJKSTE BIJ HET AFSLUITEN VAN EEN CONTRACT MET EEN ARBODIENSTVERLENER												
Adviseren van de werkgever over preventieve maatregelen door de bedrijfsarts [N=504] [% ja]	15,7%	15,4%	11,8%	21,1%	14,1%	15,5%	#	17,9%	17,1%	11,3%	13,2%	16,3%
Toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) [N=504] [% ja]	7,7%	15,4%▲	5,9%	3,3%	2,45%▼	7,8%	#	6,3%	7,3%	10,0%	12,5%▲	5,8%▼
Ondersteunen bij opstellen en uitvoeren van Plan van Aanpak uit RI&E [N=504] [% ja]	4,8%	8,5%▲	3,9%	3,3%	1,84%▼	4,8%	#	5,3%	3,7%	5,3%	8,1%▲	3,3%▼
Aanstellingskeuringen [N=504] [% ja]	0,99%	0,53%	1,96%	0%	1,23%	1,05%	#	1,05%	1,83%	0%	0,74%	1,10%
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek [N=504] [% ja]	1,79%	1,60%	0%	1,11%	2,45%	1,89%	#	3,2%	1,83%	0%∇	2,9%	1,38%
Werkplekbezoek door de Arbodeskundige [N=504] [% ja]	3,0%	3,7%	5,9%	1,11%	2,45%	3,1%	#	4,2%	2,44%	2,00%	5,1%	2,21%
Ziekteverzuimbegeleiding [N=504] [% ja]	58,7%	47,9%▼	68,6%	60,0%	69,3%▲	58,5%	#	54,7%	57,9%	64,7%	50,0%▼	63,0%▲
Mogelijkheid voor werknemers om – nog voordat verzuimd wordt- de bedrijfsarts te consulteren [N=504] [% ja]	7,3%	6,9%	1,96%	10,0%	6,1%	7,3%	#	7,4%	7,9%	6,7%	7,4%	6,9%

¹ Te weten: zelf gerapporteerde aanwezigheid RI&E, Preventiemedewerker en arbodienstverlening geregeld. In tegenstelling tot de inspectie SZW (Arbo in bedrijf 2018) is BHV niet opgenomen omdat dit in de WEA niet gemeten is.

Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig getoetst), én Cohen's d |effectgrootte| is ten minste 0,20. Open driehoekjes ∆: significant, maar Cohen's d |effectgrootte| is kleiner dan 0,20. Cohen (1988), Statistical power analysis for the behavioral sciences, 2nd ed. NY: Taylor & Francis. #: $N < 50$.

TNO.NL

Healthy Living
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00
infodesk@tno.nl

Handelsregisternummer 27376655

© 2019 TNO