



STICHTING  
VAN DE ARBEID

EINDRAPPORT

## DE WERKING VAN ARBOCATALOGI

Evaluatie van het project arbocatalogi  
van de Stichting van de Arbeid

ITS NIJMEGEN



HANDSCHOENEN DRAGEN VERPLICHT

VEILIGHEIDSSCHOENEN DRAGEN VERPLICHT

VEILIGHEIDS-

ADEM-



# **De werking van arbocatalogi**

Evaluatie van het project arbocatalogi van  
de Stichting van de Arbeid

**Eindrapport**

Jan Heijink | Shirley Oomens

februari 2011

Projectnummer: 340000768  
Opdrachtgever: CBA van de Stichting van de Arbeid

© 2011 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

## Voorwoord

In een tijdsbestek van nog geen half jaar is een deugdelijk beeld gecreëerd van een project dat vier jaar heeft geduurd, waarin zeven landelijke koepelorganisaties van werkgevers en van werknemers actief hebben geparticipeerd, waarin in meer dan 140 sectoren door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers overleg is gepleegd over de arbocatalogus, waarin die catalogi ook met positief resultaat getoetst zijn door de Arbeidsinspectie, waarin arbocatalogi tot stand zijn gekomen met gemiddeld bijna acht risico's, waarin allerlei activiteiten zijn ontwikkeld op landelijk en op sectoraal niveau.

Een helse klus om dat in een halfjaar tijd te onderzoeken. ITS is erin geslaagd om dat toch te doen en dan ook nog op een deugdelijke wijze. Bij de presentatie van veel onderzoek is een eerste reactie 'het onderzoek deugt niet', het is 'niet representatief', of anderszins. Eigenlijk geven de meeste mensen daarmee te kennen dat ze vinden dat de resultaten van het onderzoek tegenvallen. Of dat ze daarover teleurgesteld zijn.

Bij de presentatie van dit onderzoek zijn dergelijke reacties niet vernomen. Ook dat is een teken aan de wand.

Toegegeven: de resultaten van dit onderzoek kunnen met gepaste trots getoond worden. De beweging rond de arbocatalogus is groter en veelzijdiger geweest dan we hadden ingeschat. Maar je moet er maar in slagen om dat compleet in beeld te krijgen. En tegelijkertijd aan te geven dat het werk niet af is. Slechts 20 procent van de ondervraagde bedrijven heeft kennis genomen van de inhoud van de arbocatalogus van de eigen sector. Dan fronsen de wenkbrauwen. Maar daarna gaan de gedachten ook snel terug naar de CBA-werkconferentie over implementatie van de arbocatalogus. Was daar niet een externe onderzoeker die meedeelde dat een volledig implementatietraject zo'n negen jaar (sic!) in beslag neemt? En we zijn tijdens het onderzoek in de meeste gevallen nog amper een jaar op weg.

Dus ook hier geldt: arbocatalogus, een kwestie van lange adem.

Het onderzoek levert vanwege de veelzijdigheid aan getoonde resultaten een goede basis om door te gaan op de ingeslagen weg. En het levert wellicht voor de sectoren ook de basis om vooral niet overhaast te werk te gaan, wellicht meerjarenplannen te ontwikkelen voor dat vervolg, waarin die implementatie ook een prominente plek moet krijgen.

Hoe dan ook: mede namens alle sectoren dank ik de ITS voor de geleverde prestatie. Deze bijdrage aan de verdere ontwikkeling van de arbocatalogus in Nederland, kan wel eens groter blijken dan nu in te schatten is.

Robin Linschoten,  
Voorzitter CBA.



# Inhoud

1	Inleiding, het project arbocatalogi en het evaluatieonderzoek	1
1.1	Het project arbocatalogi	1
1.2	De rol van de Commissie Begeleiding Arbocatalogi	2
1.3	Het evaluatieonderzoek	3
1.3.1	De onderzoeksvragen	3
1.3.2	Drie deelonderzoeken	5
1.4	De verdere opzet van het rapport	6
2	De inhoud van met positief resultaat getoetste arbocatalogi	7
2.1	Inleiding	7
2.1.1	De beschikbaarheid van catalogi voor het onderzoek: de data	7
2.1.2	Wat behoort tot de inhoud van de arbocatalogus?	8
2.1.3	Werkwijze bij inhoudsanalyse: de methode van onderzoek	9
2.2	Overzichtelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van arbocatalogi	9
2.3	Beschreven risico's en maatregelen	10
2.3.1	Aantal en specificiteit van de arbeidsrisico's	10
2.3.2	Maatregelen en arbeidshygiënische strategie	15
2.4	Maatwerk bij de maatregelen	18
2.4.1	Voorbeelden en best practices	20
2.5	Doelgroepen	23
2.6	Risicobewustzijn en veiligheidscultuur	24
2.7	Communicatie over en de implementatie van de catalogus	26
2.8	Verdere ontwikkeling en borging van catalogi	27
2.9	De dekkingsgraad van de catalogi	27
2.9.1	Aantallen ondernemingen en aantallen werknemers waarvoor een arbocatalogus met positief resultaat is getoetst	28
2.9.2	Maatregelen en (prioritaire) risico's: dekkingsgraad van de arbocatalogi wat betreft risico's en maatregelen	30
2.10	Conclusies uit de inhoudsanalyse van de arbocatalogi	32

3	Procesevaluatie naar projectverloop en de rol van partijen	33
3.1	Interviews en gesprekken met direct betrokkenen	33
3.2	De selectie van branches	34
3.3	Het proces en de resultaten op centraal niveau bezien	35
3.3.1	De voorgeschiedenis	35
3.3.2	Actoren en partijen over het proces	37
3.4	De catalogus in acht branches	52
3.4.1	De afbouw	52
3.4.2	De afvalbranche	55
3.4.3	Bloemendetailhandel	57
3.4.4	Glastuinbouw	59
3.4.5	Verzekeringsbedrijf particulier	62
3.4.6	Particuliere beveiliging	63
3.4.7	Vleesindustrie	65
3.4.8	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	67
3.5	Bevindingen op hoofdlijnen	70
4	Resultaten telefonische enquête onder de acht branches naar implementatie arbocatalogus	72
4.1	Steekproef en dataverzameling	72
4.2	Bekendheid met de arbocatalogus	75
4.3	Implementatie arbocatalogus in onderneming	77
4.3.1	Manieren waarop arbocatalogus in onderneming is geland	77
4.3.2	Oordeel over de manier waarop de arbocatalogus is geïntroduceerd	78
4.3.3	Oordeel over de inhoud van de arbocatalogus	79
4.3.4	Concrete vervolgstappen naar aanleiding van arbocatalogus	79
4.4	Motieven om maatregelen te treffen ter verbetering van arbeidsomstandigheden	79
4.5	Risico-inventarisatie	83
4.5.1	Actualiseren van de risico-inventarisatie (RI&E)	84
4.5.2	Relatie arbocatalogus en RI&E	85
4.6	Conclusies uit het onderzoek onder bedrijven in acht branches	87
5	Samenvatting en slotbeschouwing	88
5.1	Samenvatting van het onderzoek	88
5.2	Slotbeschouwing	89
	Geraadpleegde literatuur	91
	Bijlage 1 - Lijst van goed getoetste arbocatalogi met schatting van het aantal onder de werkingssfeer ressorterende ondernemingen en personen	93

# 1 Inleiding, het project arbocatalogi en het evaluatieonderzoek

Het project arbocatalogi van de Stichting van de Arbeid liep per 31 december 2010 af. Het project is uitgevoerd onder begeleiding van de door de Stichting ingestelde Commissie Begeleiding Arbocatalogi (CBA). In opdracht van de CBA is een evaluatieonderzoek uitgevoerd, dat tot doel heeft een beeld te geven van de resultaten van het project en dat tevens bouwstenen moet aandragen voor borging van de arbocatalogi, met daarbij zo mogelijk een agenda voor de toekomst.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de uitvoering van dit onderzoek en van de resultaten. Alvorens in te gaan op de onderzoeksvragen, zullen we eerst kort stilstaan bij het project arbocatalogus en de rol van de Commissie Begeleiding Arbocatalogi.

## 1.1 Het project arbocatalogi

Werkgevers en werknemers moeten zich houden aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften voor veilig en gezond werken, zoals verwoord in de Arbowet. Een arbocatalogus kan daarbij helpen. Een arbocatalogus is een document waarin werkgevers en werknemers in een bepaalde branche of sector vastleggen welke maatregelen getroffen kunnen worden om te voldoen aan de doelvoorschriften in de Arbowet. Dit document is met positief resultaat getoetst door de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie toetst marginaal of een arbocatalogus de juiste en voldoende oplossingen voor arbeidsrisico's biedt, niet strijdig is met de wet, de opstellers de werkgevers en werknemers uit de sector vertegenwoordigen en voor welk werkgebied - branche of groep bedrijven - de catalogus bedoeld is. Als een arbocatalogus met positief resultaat is getoetst, weten werkgever en de werknemers in de bedrijven dat men bij navolging van de catalogus voldoet aan de arbowetgeving. Belangrijkste kenmerk van de arbocatalogus is dat het een erkend, breed gedragen en door de sociale partners zelf uitgeschreven recept is, dan wel een set van 'state of the art' oplossingen voor het bestrijden van risico's in de werksituatie.

Strikt genomen komt de term arbocatalogus niet voor in de Arbowet. In een toelichting op de wet staat wel dat de arbocatalogus een hulpmiddel kan zijn voor het voldoen aan de doelvoorschriften. Een arbocatalogus is echter niet wettelijk verplicht en ook niet verplichtend. Een sector of branche is niet verplicht een arbocatalogus op te



stellen. Werkgevers en werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor de inhoud, verspreiding en naleving van een catalogus. Een bedrijf in een sector of branche met een arbocatalogus is ook niet verplicht in zijn beleid de arbocatalogus te volgen. De Arbeidsinspectie toetst de handhaving van de Arbowet aan de hand van de arbocatalogus. Als een bedrijf niet valt onder de werking van een arbocatalogus of de arbocatalogus niet navolgt, moet een werkgever aantonen toch een arbobeleid te voeren volgens de stand van de wetenschap en de kennis van professionals.

Over de inhoud en de vorm van de arbocatalogus staan in de Arbowet geen voorschriften. Sociale partners hebben hier dus volledige vrijheid en verantwoordelijkheid. Voorwaarde is wel dat er sprake is van overeenstemming tussen de betrokken organisaties over de inhoud. Anders komt de arbocatalogus niet door de toetsing en speelt deze dus geen rol bij de handhaving door de Arbeidsinspectie. Voor de partijen in het veld moet nog veel ingevuld worden en staat er nog veel te doen. Nadere invulling is gewenst bij vragen als:

- Waar en op welk niveau moet een arbocatalogus tot stand komen? Op landelijk niveau, op sectorniveau of kleinschaliger op brancheniveau of zelfs op concern- of ondernemingsniveau?
- Welke partijen moeten precies een arbocatalogus overeenkomen? Kan bijvoorbeeld de ondernemingsraad partij zijn?
- Welke en hoeveel risico's moet een arbocatalogus met oplossingen afdekken?
- Voor wie is de arbocatalogus precies bestemd? Voor de werkgever, voor alle medewerkers of voor hun personeelsvertegenwoordigers en voor preventiemedewerkers?
- Wat is de rol van externe deskundigen, met name de arbodiensten bij de arbocatalogus?

De eerste vraag was echter of partijen in het private domein in actie zouden komen en elkaar zouden kunnen vinden in afspraken over de aanpak van arbeidsrisico's. Om dit te stimuleren werd een subsidie van €50.000 toegezegd voor het opstellen van een arbocatalogus, achteraf toe te kennen aan door de Arbeidsinspectie positief getoetste catalogi. Een van de eisen was dat minimaal twee arbeidsrisico's afgedekt moesten worden. De eerste belangstellenden voor subsidie dienden zich snel aan.

## **1.2 De rol van de Commissie Begeleiding Arbocatalogi**

De Stichting van de Arbeid startte het project 'Tijdelijke ondersteuning van de totstandkoming van arbocatalogi' met als doel: *'Het stimuleren, knelpunten signaleren en mogelijke oplossingen voorstellen, voortgang monitoren en eventueel coördineren. De Stichting richt daartoe de Commissie Begeleiding Arbocatalogi (CBA) op en*

*vraagt subsidie voor het project bij SZW*. De algemene opdracht van de CBA was om het proces van totstandkoming van de arbocatalogi te begeleiden.

Formeel per brief van 8 mei 2007 verleende het ministerie van SZW subsidie voor: *'de instelling van een paritaire begeleidingscommissie, de aanstelling van een beleidsmedewerker en het opzetten van een kennis- en expertisecentrum.'* Verder werd bepaald dat voor de subsidie de verplichting bestond het project gestalte te geven zoals in de aanvraag verwoord. In deze aanvraag, gedateerd van 6 februari 2007, werden vijf punten uitgewerkt om de totstandkoming van arbocatalogi te ondersteunen. De eerste drie punten behelsden in ruimere bewoordingen de drie specifiek door SZW genoemde subsidiegronden. Punt vier betrof het bovenvermelde punt dat sectoren achteraf een subsidie konden verkrijgen voor een door de Arbeidsinspectie positief getoetste catalogus. Punt vijf betrof het verstrekken van informatie via een door SZW te beheren arboportaal op internet.

De CBA ondernam verschillende activiteiten, die we korthedshalve samenvatten in een viertal punten.

- Uitnodigen en stimuleren van sociale partners om op bedrijfstakniveau of ander relevant niveau tot goede arbocatalogi te komen en daarbij te vermijden dubbel werk te verrichten (in geval maatregelen tegen eenzelfde risico elders al uitgewerkt zijn). Het stimuleren gebeurt veelal in face-to-face contacten.
- Het laten verschijnen of beschikbaar stellen van publicaties (veelal landelijke handreiking genoemd) om branches en bedrijfstakken te ondersteunen bij het opstellen van arbocatalogi.
- Het organiseren van werkconferenties met branches en bedrijfstakken om ervaringen uit te wisselen en kennis te delen.
- Het adviseren van het ministerie van SZW over subsidieaanvragen en het voeren van periodiek overleg met het ministerie.

### **1.3 Het evaluatieonderzoek**

#### **1.3.1 De onderzoeksvragen**

Het project arbocatalogi van de Stichting is per 31 december 2010 beëindigd. Met het einde van het project in zicht wilde de CBA laten onderzoeken wat de opbrengsten van het project zijn, middels een evaluatieonderzoek. Dit evaluatieonderzoek dient tevens als basis voor de eindverantwoording aan het ministerie van SZW als subsidieverstrekker.

In de opdracht voor het evaluatieonderzoek zijn zes (hoofd)onderzoeksvragen geformuleerd.

1. Welke resultaten heeft het CBA-project opgeleverd?
  - Naar het aantal positief getoetste catalogi en naar de dekkinggraad wat betreft sectoren, bedrijven en werknemers;
  - Naar de aard van de behandelde risico's en naar dekkinggraad wat betreft risico's en de aard en diversiteit van maatregelen;
  - Zijn er witte vlekken wat betreft sectoren en risico's?
2. Wat is het bereik van de arbocatalogus in de sectoren met een positief getoetste arbocatalogus? Let daarbij op:
  - Bekendheid en beoordeling van de catalogus;
  - Implementatie door sociale partners;
  - Gebruik door bedrijven in de sectoren.
3. Wat is het perspectief op langere termijn voor de arbocatalogus?
  - Is er een visie van de sectoren op de toekomst?
  - Zijn er plannen voor uitbreiding?
  - Is er een regeling voor onderhoud van de catalogus?
4. Hoe is het proces van het project zelf verlopen? Wat is de rol van de CBA geweest? Aandachtspunten:
  - Interne en externe samenwerking;
  - Activiteiten, conferenties, rol van concerns;
  - Witte vlekken.
5. Wat moet en kan nog gebeuren om de borging van de arbocatalogus te garanderen? En wat is de rol van de diverse betrokken organisaties?
6. In hoeverre verdienen de onderwerpen: zzp'ers, NEN-normen, Europa, landelijke handreikingen en bijzondere projecten nog verdere aandacht?

Deze vragen vormen het onderwerp van het onderzoek, zij het dat vanwege de gestelde randvoorwaarden in doorlooptijd en budget er prioriteiten moesten worden gesteld.

#### *Verschillende soorten evaluatievragen*

De gestelde onderzoeksvragen omvatten verschillende soorten evaluatievragen. Een deel van de onderzoeksvragen heeft betrekking op het directe effect van de stimulering: effectevaluatie. Het betreft de onderzoeksvragen 1 (Welke resultaten heeft het CBA-project opgeleverd) en 2 (Wat is het bereik van de arbocatalogus in de sectoren?). Vraag 1 heeft betrekking op de realisatie van positief getoetste catalogi; het gaat om de output. Meer specifiek gaat het om de kwantitatieve dekkinggraad naar sectoren, ondernemingen en werknemers en naar de kwalitatieve dekkinggraad wat betreft arbeidsrisico's. Vraag 2 is een vraag naar de outcome. Vraag is of het uiteindelijke doel wordt bereikt: het gebruik van arbocatalogi in de ondernemingen voor veilige en gezonde werksituaties.

Vraag 4 en delen van de vragen 5 (met name de subvraag: Wat is de rol van diverse betrokken organisaties?) en 6 (de gang van zaken in de genoemde bijzondere projecten) zijn procesevaluatievragen. Het zijn vragen aan betrokken partijen hoe processen liepen en lopen en waarom.

Dan zijn er de vragen ‘Wat is het perspectief op de langere termijn voor de arbocatalogus?’ en ‘Wat moet / kan gebeuren om borging te garanderen?’ die als uitkomst een actiecomponent voor de toekomst opleveren.

#### *Vier hoofdvragen*

Voorgaande betekent dat er vier hoofdthema's van onderzoek zijn.

1. Een inventarisatie van de (getoetste) arbocatalogi in kwantitatieve en kwalitatieve zin;
2. Een indicatie van de mate waarin arbocatalogi bekend zijn en worden gebruikt in ondernemingen;
3. Een beschrijving en analyse van de processen en de succes- en faalfactoren en de rol van de CBA daarin, die tot deze resultaten hebben geleid;
4. Aanknopingspunten voor een beleidsstrategie in het kader van borging van de arbocatalogus voor de toekomst.

### **1.3.2 Drie deelonderzoeken**

Om deze vier thema's te onderzoeken, zijn drie deelonderzoeken voor elk van de drie eerste thema's uitgevoerd. Deze drie leveren bovendien de gegevens op, nodig voor beantwoording van het vierde thema: de borging voor de toekomst.

Het eerste deelonderzoek betreft een inhoudsanalyse van alle door de Arbeidsinspectie met positief resultaat getoetste catalogi. Het gaat hierbij om het verkrijgen van zo goed mogelijke informatie over de inhoud en vormgeving van de marginaal door de Arbeidsinspectie getoetste catalogi.

Het tweede deelonderzoek betreft diepte-interviews en groepsgesprekken met vertegenwoordigers van de centraal betrokken partijen en instanties om zicht te krijgen op het proces van totstandkoming van arbocatalogi en de verdere vooruitzichten met de catalogi.

Het derde deelonderzoek betreft een telefonische enquête onder ondernemingen en instellingen in acht nader geselecteerde branches. In dit derde deelonderzoek staat de vraag naar de bekendheid met de arbocatalogus en de mate waarin deze gebruikt wordt binnen ondernemingen centraal. Deze deelonderzoeken worden achtereenvolgens nader beschreven.

#### **1.4 De verdere opzet van het rapport**

Deze rapportage is als volgt opgezet.

In hoofdstuk 2 wordt verslag gedaan van de uitvoering en de resultaten van het deelonderzoek naar de inhoud van de arbocatalogi die op 1 oktober 2010 door de Arbeidsinspectie als positief getoetst waren beoordeeld.

In hoofdstuk 3 worden de resultaten beschreven van de diepte-interviews en groeps-gesprekken die hebben plaatsgevonden met vertegenwoordigers van de centraal betrokken partijen en instanties en met direct betrokkenen in acht geselecteerde branches. In hoofdstuk 4 volgt een beschrijving van de opzet en resultaten van de telefonische enquête die heeft plaatsgevonden in diezelfde branches. Per deelonderzoek worden de belangrijkste conclusies weergegeven aan het einde van het betreffende hoofdstuk.

In het slothoofdstuk 5 volgt een samenvatting en een slotbeschouwing.

## 2 De inhoud van met positief resultaat getoetste arbocatalogi

### 2.1 inleiding

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de resultaten van het deelonderzoek naar de inhoud van de arbocatalogi. Alle 142 op peildatum 1 oktober 2010 door de Arbeidsinspectie met positief resultaat getoetste catalogi, zijn door het ITS geanalyseerd. Tot 1 januari 2010 kon er bij de rijksoverheid achteraf subsidie worden aangevraagd voor door de Arbeidsinspectie getoetste en positief bevonden arbocatalogi (subsidieregeling Stimulering Totstandkoming Arbocatalogi (STA)). De meeste van de onderzochte catalogi zijn door de Arbeidsinspectie positief getoetst in de tweede helft van 2009 (96 van de 142 branchecatalogi). Daarvoor waren dat er nog aanzienlijk minder. In 2008 zijn in totaal achttien catalogi positief getoetst. In de eerste helft van 2009: dertien. In de eerste helft van 2010 waren dat er acht. Een ruwe schatting van de CBA gaat uit van 250 mogelijke catalogi. Niet elke sector of branche wordt dus door een arbocatalogus gedekt.

In bijlage 1 is een overzicht gegeven van de catalogi die geanalyseerd zijn. In totaal zijn dat er 142. In de verdere resultaten worden de resultaten van 141 catalogi vermeld. De tekst van de catalogus sociale werkvoorziening kwam eerst beschikbaar toen analysebestand reeds was opgemaakt. Omdat de catalogus van de VVV geen branchecatalogus is, maar een concerncatalogus, is deze buiten de analyse gehouden.

#### 2.1.1 De beschikbaarheid van catalogi voor het onderzoek: de data

De verzameling van te analyseren arbocatalogi is gestart in september 2010. Uit het bestand van de Arbeidsinspectie zijn alle toetsingsbrieven gedownload van de op dat moment met positief resultaat getoetste catalogi. Deze exercitie is in een drietal stappen uitgevoerd en is per 1 oktober 2010 als ultieme peildatum beëindigd.

De teksten van de catalogi zijn in principe verkregen via de website [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl). Op deze website zijn de links te vinden naar catalogi die online beschikbaar zijn. In sommige gevallen was de catalogus niet vrij online beschikbaar, maar diende men te beschikken over inlogcodes om toegang te krijgen. Dit was met name het geval bij catalogi die met inschakeling van enkele van de bedrijf- of pro-

ductschappen tot stand zijn gekomen. Deze en enkele andere niet direct via internet te benaderen catalogi zijn verkregen uit de bestanden van de Arbeidsinspectie. Hieruit bleek ook dat de lijst op het arboportaal niet geheel correct was: één catalogus werd abusievelijk twee keer vermeld; twee catalogi ontbraken. Het overgrote deel van de arbocatalogi was digitaal beschikbaar. Hiervan is een deel als pdf-bestand te downloaden. Dit is met name het geval bij de catalogi die vallen onder het Hoofdbedrijf-schap Ambachten. Het merendeel van de arbocatalogi staat op een interactieve website.

### **2.1.2 Wat behoort tot de inhoud van de arbocatalogus?**

Arbocatalogi bevinden zich in een digitale omgeving. Een catalogus bestaat vrijwel altijd uit meer dan één internetpagina en kan verwijzen naar andere pagina's of complete websites. Bij onderzoek naar de inhoud van digitale catalogi dient dus afgebakend te worden wat precies tot de catalogus behoort en wat bijvoorbeeld externe links of verwijzingen zijn. In overleg met de opdrachtgever zijn hierbij de volgende regels gehanteerd. Pagina's die direct over de catalogus zelf, de risico's of de maatregelen in die branche gaan, worden beschouwd als behorende tot de arbocatalogus. Wordt er verwezen door middel van een link naar een derde pagina, dan is dit niet gezien als onderdeel van de catalogus. Ook komt het in enkele gevallen voor dat er aparte documenten te downloaden zijn, zoals flyers, folders of boeken waarin aanvullende informatie over een risico of maatregel te vinden is. Al dergelijke verwijzingen en links worden niet tot de arbocatalogus gerekend, tenzij de toetsingsbrief van de Arbeidsinspectie aangeeft dat de link of verwijzing wél tot de catalogus gerekend moet worden (zoals bij de openbare bibliotheken met een videofilm het geval is).

Onderwerp van analyse was de met positief resultaat getoetste inhoud van de catalogus. Dit heeft twee verdere implicaties:

1. Nog niet positief getoetste onderdelen van catalogi zijn niet meegenomen in de analyse;
2. Wel meegenomen zijn met goed gevolg getoetste aanvullingen op reeds eerder positief getoetste catalogi.

Tot slot: arbocatalogi zijn tijdsgebonden werkdocumenten. De verzamelde catalogi zijn door ons op één bepaald moment gecodeerd, maar tijdens of na de analysefase bleek dat sommige catalogi inmiddels veranderd of aangepast waren. Zo verwezen sommige url's of links niet, of niet meer naar de arbocatalogus. De catalogi waren dan op een ander adres te vinden. Enkele andere websites kregen een nieuwe layout. Er zijn ook catalogi die inhoudelijk of tekstueel aangepast zijn. Deze aanpassingen zijn niet meer verwerkt in de analyse.

Inmiddels is de hele website [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) ingrijpend veranderd en zijn er de nodige correcties doorgevoerd.

### **2.1.3 Werkwijze bij inhoudsanalyse: de methode van onderzoek**

Het analyseren van de inhoud van de arbocatalogi is gedaan aan de hand van een vooraf opgesteld scoringsformat. De screening en codering van de catalogi is verricht door twee onderzoeksassistenten communicatiewetenschappen van de Radboud Universiteit.

Het scoringsformat is opgesteld vanuit de onderzoeksvragen en uitvoerig getest door de twee codeurs. Beide codeurs hebben daartoe in de oefenfase vijf dezelfde arbeidscatalogi gecodeerd, waarvan een tezamen en vier individueel. Naar aanleiding van deze oefensessies zijn er nog enkele vraagstellingen toegevoegd, verwijderd en aangepast, zodat vragen beter te begrijpen of te interpreteren waren. Door lezing van het materiaal door de onderzoeker worden als het ware steeds vragen gesteld aan ‘het onderzoeksmateriaal’, in dit geval dus de digitale arbeidscatalogi. Door de verschillende catalogi langs dezelfde meetlat te leggen, zijn de resultaten onderling vergelijkbaar.

In de volgende paragrafen worden de resultaten van de inhoudsanalyse besproken.

## **2.2 Overzichtelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van arbocatalogi**

*De risico's zijn goed, de maatregelen en best practices minder goed herkenbaar.*

Het overgrote deel van de arbocatalogi is systematisch opgebouwd aan de hand van een inhoudsopgave: 120 (85 procent) catalogi hebben een inhoudsopgave of een sitemap, 22 niet. In 98 van die 120 arbocatalogi zijn de beschreven arbeidsrisico's benoemd in de inhoudsopgave. Dit geldt in veel mindere mate voor de maatregelen die bij arbeidsrisico's genomen kunnen worden. In 27 arbocatalogi, dat is minder dan een kwart van de catalogi met inhoudsopgave, zijn de maatregelen als zodanig aangegeven in de inhoudsopgave. Best practices ten slotte worden in zeventien catalogi beschreven, maar in slechts negen gevallen aangegeven in de inhoudsopgave. In tabel 2.1 zijn deze resultaten beknopt weergegeven.



*Tabel 2.1 – Overzichtelijkheid arbocatalogi*

	ja	nee	totaal
inhoudsopgave of sitemap?	120 (85%)	21 (15%)	141 (100%)
inhoudsopgave/ sitemap traceerbaar waar			
• arbeidsrisico's te vinden zijn?	98	22	120
• maatregelen te vinden zijn?	27	93	120
• praktijkvoorbeelden te vinden zijn?	9	8	17

## 2.3 Beschreven risico's en maatregelen

### 2.3.1 Aantal en specificiteit van de arbeidsrisico's

Er bestaat niet één algemeen aanvaarde en vaste lijst van arbeidsrisico's en hun definities. Zo gebruikt TNO voor de NEA een andere indeling van arbeidsrisico's dan de Arbeidsinspectie voor de Arbomonitor. In dit onderzoek is gekozen voor de typologie van arbeidsrisico's zoals de Arbeidsinspectie die hanteert voor het onderzoek Arbo in bedrijf en de daarop gebaseerde Arbomonitor. De keuze voor deze typologie van arbeidsrisico's is ingegeven door twee overwegingen. In de eerste plaats is de lijst van de Arbeidsinspectie vrij uitgebreid en veelomvattend. In de tweede plaats maakt hantering van deze lijst een vergelijking mogelijk met de risico's zoals die zijn opgenomen in de branchebrochures van de Arbeidsinspectie.

In de indeling van de Arbeidsinspectie worden vier hoofdgroepen van arbeidsrisico's onderscheiden: fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting, gevaarlijke stoffen, niet-ioniserende straling. Plus nog een restcategorie. In totaal worden 28 verschillende arbeidsrisico's beschreven in deze indeling. Alle arbocatalogi worden aan de hand van deze indeling op dezelfde, vergelijkbare manier geanalyseerd, dat wil zeggen dat alle beschreven risico's worden herleid naar deze indeling. Op deze manier worden moeilijk vergelijkbare gegevens in de catalogi toch zo goed mogelijk vergelijkbaar gemaakt.

Voor arbocatalogi bestaan geen van hogerhand vastgestelde voorschriften. Arbocatalogi variëren dan ook sterk in de wijze waarop zij risico's beschrijven. Zo onderscheidt de arbocatalogus van het primair onderwijs een groot aantal zeer specifieke risico's. Bij deze arbocatalogus betekent dit dat risico's zoals de vloerafwerking in klaslokalen, de inrichting van speellokale en de veiligheid van speeltoestellen en trappen, aan de hand van de door ons gehanteerde indeling, allemaal onder het risico vallen worden geschaard. Hetzelfde gebeurt met de risico's die het meubilair van leerlingen en medewerkers met zich meebrengen en de verhouding tussen zittend en

staand werken; deze worden gevat onder het risico lichaamshouding. Dit is een voorbeeld van een situatie waarin het aantal door ons gecodeerde risico's kleiner is dan het aantal dat concreet beschreven wordt in de arbocatalogus. Risico's zijn hier dus herleid naar een abstracter niveau.

Er zijn ook arbocatalogi waarbij sprake is van het coderen van een abstracter niveau naar meer concrete risico's. De arbocatalogus dierenartspraktijken is daar een voorbeeld van. Deze arbocatalogus onderscheidt een viertal risico's: fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting, kantooromgeving en machineveiligheid. Op basis van de gehanteerde risico-indeling kan echter een groter aantal concrete risico's onderscheiden worden. Zo zijn binnen het thema fysieke belasting de risico's tillen en dragen, trekken en duwen, lichaamshouding en repeterend werk te onderscheiden en laat psychosociale arbeidsbelasting zich nader specificeren in werkdruk, intimidatie, pesten en agressie en geweld. Dit is dus een voorbeeld van een arbocatalogus die risico's minder concreet benadert dan de door ons gehanteerde risico-indeling. Risico's zijn hier herleid naar een meer concreet niveau.

#### *Frequent beschreven arbeidsrisico's*

Onderstaand zijn de risico's en de frequentie waarin ze beschreven staan in de arbocatalogi weergegeven. De vijf meest genoemde arbeidsrisico's zijn – in volgorde:

1. Tillen en dragen	(62%)
2. Ongunstige of statische lichaamshouding	(61%)
3. Trekken en duwen	(55%)
4. Gevaarlijke stoffen, niet nader gespecificeerd	(50%)
5. Geluid	(46%)

Deze lijst en de volgorde wijken af van wat in het Jaarverslag Arbeidsinspectie 2009 als de algemene top 5 van prioritaire arbeidsrisico's is benoemd.

- Gevaarlijke stoffen
- Fysieke overbelasting
- Gevaarlijke machines en transportmiddelen,
- Omvallende en vallende voorwerpen / valgevaar
- Psychische overbelasting / werkdruk / agressie en geweld.

Afgezien van het feit dat de aanduidingen van arbeidsrisico's verschillen, valt vooral op dat de psychosociale arbeidsrisico's niet in de top 5 van de arbocatalogi staan.

In tabel 2.2 wordt een volledig overzicht gegeven van de arbeidsrisico's, zoals gevonden in de 141 catalogi volgens de door ITS toegepaste methodiek.

*Fysieke arbeidsrisico's relatief vaak behandeld*

Met name fysieke arbeidsrisico's worden relatief vaak beschreven in de arbocatalogi. De hoeveelheid fysieke arbeidsrisico's die beschreven staan in de arbocatalogi, varieert van 62 tot 40 procent.

*Psychosociale arbeidsrisico's minder vaak beschreven*

Psychosociale arbeidsrisico's worden aanzienlijk minder vaak beschreven. Van de psychosociale arbeidsrisico's is een hoge werkdruk de meest genoemde (37 procent), maar pesten, (seksuele) intimidatie of emotionele belasting wordt in minder dan een vijfde van de catalogi genoemd.

Door ITS zijn 31 keer risico's aangetroffen die als anders zijn getypeerd. In tabel 2.3 zijn deze weergegeven. Het vaakst komt verzuim voor. Strikt genomen is dat geen arbeidsrisico, maar in bepaalde catalogi wordt het wel zo behandeld (onderwijs, welzijn en maatschappelijke dienstverlening).

Tabel 2.2 – Overzicht beschreven arbeidsrisico's

Arbeidsrisico's	ja	nee
<i>Fysieke arbeidsbelasting, waar onder:</i>	111 (79%)	30 (21%)
tillen en dragen	87 (62%)	54 (38%)
trekken en duwen	78 (55%)	63 (45%)
ongunstige of statische lichaamshouding (excl. beeldschermwerk)	86 (61%)	55 (39%)
repetitief werk (excl. beeldschermwerk)	62 (44%)	79 (56%)
beeldschermwerk	56 (40%)	85 (60%)
<i>Psychosociale arbeidsbelasting</i>	66 (47%)	75 (53%)
werkdruk	52 (37%)	89 (63%)
(seksuele) intimidatie	27 (19%)	114 (81%)
agressie en geweld	38 (27%)	103 (73%)
pesten	23 (16%)	118 (84%)
emotionele belasting	18 (13%)	123 (87%)
<i>Gevaarlijke stoffen (excl. atex, biologische agentia en straling)</i>	81 (57%)	60 (43%)
gevaarlijke stoffen – niet nader gespecificeerd	71 (50%)	70 (50%)
asbest	16 (11%)	125 (89%)
kankerverwekkende stoffen (anders dan asbest)	40 (28%)	101 (72%)
reproductietoxische stoffen	6 (4%)	135 (96%)
<i>Niet-ioniserende straling (NIS)</i>	6 (4%)	135 (96%)
niet-ioniserende straling – niet nader gespecificeerd	4 (3%)	137 (97%)
elektromagnetische velden	2 (1%)	139 (99%)
optische straling	5 (4%)	136 (96%)
<i>Overige risicofactoren</i>	112 (79%)	29 (21%)
werken op hoogte	25 (18%)	116 (82%)
geluid	64 (46%)	76 (54%)
trillingen	33 (23%)	108 (77%)
atex (explosieve stoffen)	18 (13%)	123 (87%)
biologische agentia	27 (19%)	113 (81%)
besloten ruimten	18 (13%)	123 (87%)
basisveiligheid machines	62 (44%)	79 (56%)
aanrijdgevaar	37 (26%)	104 (74%)
brandveiligheid	32 (23%)	109 (77%)
hitte	17 (12%)	124 (88%)
vallende voorwerpen	34 (24%)	107 (76%)
vallen	43 (31%)	98 (70%)

Tabel 2.3 – Overige genoemde risico's: anders

	aantal keren genoemd
(ont)meren, hijsen	1
BHV*, calamiteiten	2
binnenklimaat, koude/tocht	3
onweer, blikseminslag/weersomstandigheden	2
duikarbeid	1
elektrocutie	3
heftruck, transport, vervoer	3
inhalatieanesthetica	1
mesveiligheid, snijden	5
montage, oppompen banden	1
omgang met dieren	1
prikincident	1
veiligheid	1
verlichting	1
verzuim, personeel*	6

\* BHV komt als onderwerp en als maatregel veel vaker voor in catalogi, maar wordt veelal niet als een arbeidsrisico genoemd. Hetzelfde kan gezegd worden over verzuim.

Gemiddeld worden in de arbocatalogi 7,7 risico's beschreven (standaarddeviatie = 4,5; range van 2-25). De subsidiënorm is gesteld op minimaal twee behandelde arbeidsrisico's. In 14 procent van de onderzochte arbocatalogi wordt er maar nipt aan die eis voldaan. In iets meer dan een kwart van de arbocatalogi (29 procent) worden vier of minder risico's beschreven. Het aanvankelijke beeld dat veel catalogi slechts het minimaal aantal van twee arbeidsrisico's behandelen, verdient dus bijstelling. Wel zijn in de loop van 2009 en 2010 sommige catalogi aangevuld. In 9 procent van de arbocatalogi worden zelfs vijftien of meer arbeidsrisico's genoemd.

Tabel 2.4 – Aantal risico's in catalogus (zoals door ITS gecategoriseerd)

	percentage
2 arbeidsrisico's	14%
3 - 4 arbeidsrisico's	15%
5 - 9 arbeidsrisico's	40%
10 - 14 arbeidsrisico's	22%
15 of meer arbeidsrisico's	9%

Voorbeelden van catalogi met vijftien of meer arbeidsrisico's zijn: afvalbedrijven, ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, bouw en infra, schilderen en vastgoed-onderhoud, de horeca.

Het aantal risico's dat beschreven staat in een arbocatalogus zegt overigens niet per definitie iets over de diepgang en kwaliteit van de catalogus. In sommige sectoren

doen zich nu eenmaal meer arbeidsrisico's voor dan in sommige andere branches. Signalering van de arbeidsrisico's wil nog niet zeggen dat de maatregelen correct en als maatwerk volgens de arbeidshygiëne strategie worden gepresenteerd.

### 2.3.2 Maatregelen en arbeidshygiënische strategie

De arbeidshygiënische strategie houdt in dat beheersmaatregelen voor arbeidsrisico's op een hiërarchische manier geordend zijn (zie [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl)). In artikel 3 lid 1b van de Arbowet wordt gesteld dat in eerste instantie gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer, bij de bron moeten worden voorkomen of beperkt. Indien gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen getroffen, waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming. Het gaat hier om een stelsel van maatregelen met een duidelijke hiërarchie in wat eerst moet worden gedaan. En als dat niet kan, wat dan achtereenvolgens moet gebeuren. De werkgever moet dus eerst de mogelijkheden op hoger niveau onderzoeken voordat besloten wordt tot maatregelen uit een lager niveau. De volgende indeling naar beheersmaatregelen wordt onderscheiden<sup>1</sup>:

1. Bronmaatregelen: werkgevers moeten eerst gevaren voorkomen of de oorzaak van het probleem wegnemen, bijvoorbeeld door een schadelijke stof te vervangen door een veiliger alternatief.
2. Collectieve maatregelen: als bronmaatregelen niet mogelijk zijn, moet de werkgever collectieve maatregelen nemen om risico's te verminderen, bijvoorbeeld het plaatsen van afscherming of een afzuiginstallatie.
3. Individuele maatregelen: als collectieve maatregelen niet kunnen of ook geen afdoende oplossing bieden, moet de werkgever individuele maatregelen nemen, bijvoorbeeld door het werk zo te organiseren dat werknemers minder risico lopen.
4. Als laatste mogelijkheid kan de werkgever gratis persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken. Dit is in principe een tijdelijke noodoplossing.

In 84 van de 141 arbocatalogi zijn de maatregelen die beschreven worden, herkenbaar hiërarchisch ingedeeld (eerst dit, dan pas...). Dit betekent dat de arbeidshygiënische strategie in de meerderheid van de arbocatalogi is toegepast, maar in 57 catalogi is dat niet het geval. In catalogi wordt overigens regelmatig een alternatieve indeling gehan-

---

<sup>1</sup> In dit onderzoek hebben we geen nader onderscheid gemaakt tussen individuele maatregelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Er zit ons inziens een bepaalde mate van overlap tussen de twee categorieën, hetgeen betrouwbaar coderen bemoeilijkt. Persoonlijke beschermingsmiddelen zijn nagenoeg altijd individuele maatregelen.

teerd, op twee of vier niveaus. De maatregelen zijn in deze gevallen vertaald naar de door ons gehanteerde indeling. In onderstaande tabel is per risico aangegeven welke type beheersmaatregelen beschreven worden in de arbocatalogi.

Bij risico's op het gebied van fysieke belasting wordt vaker melding gemaakt van meervoudig strategisch verschillende maatregelen dan bij de overige arbeidsrisico's. Bij het treffen van maatregelen voor fysieke belasting gaat het in de onderzochte arbocatalogi in de meeste gevallen om een combinatie van zowel bronmaatregelen als collectieve maatregelen. Daarnaast worden ook vaak zowel bronmaatregelen, collectieve maatregelen én persoonlijke beschermingsmaatregelen getroffen. Bij de overige arbeidsrisico's treft men minder variatie in strategische maatregelen aan. Bij de fysieke arbeidsrisico's zijn de mogelijkheden van het treffen van verschillende beheersmaatregelen blijkbaar groter dan bij de overige groepen arbeidsrisico's.

Tabel 2.5 – Type maatregelen per arbeidsrisico

Arbeidsrisico's	wel arbeidsrisico beschreven	bron + collectieve maatregel	bron + collectief pbm	overige +maatregelen	geen maat- regelen
<i>Fysieke arbeidsbelasting:</i>					
tillen en dragen	87	45	29	12	1
trekken en duwen	78	35	27	11	5
ongunstige of statische lichaamshouding (excl. beeldschermwerk)	86	42	30	11	3
repetierend werk (excl. beeldschermwerk)	62	32	21	6	3
beeldschermwerk	56	30	20	6	0
<i>Psychosociale arbeidsbelasting</i>					
werkdruk	52	37	9	3	3
(seksuele) intimidatie	27	16	3	4	4
agressie en geweld	38	30	6	2	0
pesten	23	12	1	8	2
emotionele belasting	18	7	0	8	3
<i>Gevaarlijke stoffen (excl. atex, biologische agentia en straling)</i>					
gevaarlijke stoffen – niet nader gespecificeerd	71	6	55	8	2
asbest	16	2	9	3	2
kankerverwekkende stoffen (anders dan asbest)	40	9	27	4	0
reproductietoxische stoffen	6	1	3	1	1
<i>Niet-ioniserende straling (NIS)</i>					
niet-ioniserende straling – niet nader gespecificeerd	4	1	2	0	1
elektromagnetische velden	2	0	2	0	0
optische straling	5	1	2	1	1
<i>Overige risicofactoren</i>					
werken op hoogte	25	4	14	7	0
geluid	64	1	54	9	0
trillingen	33	9	17	2	5
atex (explosieve stoffen)	18	6	5	6	1
biologische agentia	27	2	15	7	3
besloten ruimten	18	5	7	4	2
basisveiligheid machines	62	9	44	7	1
aanrijdgevaar	37	7	22	8	0
brandveiligheid	32	18	6	7	1
hitte	17	1	9	7	0
vallende voorwerpen	34	8	20	5	1
vallen	43	11	20	12	0

\*\* Onder overige maatregelen vallen enkelzijdige maatregelen (alleen bron, alleen collectief, alleen persoonlijke beschermmiddelen en de combinatie bron + pbm en collectief + pbm)



In sommige gevallen worden wel bepaalde arbeidsrisico's beschreven in arbocatalogi, maar worden geen maatregelen voorgesteld. Bijvoorbeeld: in twee van de drie catalogi waarin het werken met elektromagnetische velden als arbeidsrisico wordt beschreven, worden geen maatregelen genoemd. Voor optische straling geldt dat in drie van de vijf gevallen geen maatregelen worden beschreven. Het werken met niet-ioniserende straling speelt maar in enkele branches, maar ook bij meer voorkomende arbeidsrisico's, zoals emotionele belasting, worden er soms geen maatregelen beschreven. Emotionele belasting wordt in meer dan een kwart van de arbocatalogi wel als arbeidsrisico beschreven, maar er worden geen maatregelen genoemd.

Er zijn diverse oorzaken aan te wijzen waarom er maatregelen ontbreken bij wel beschreven arbeidsrisico's. Zo kan soms het ontbreken van maatregelen bij beschreven arbeidsrisico's het gevolg zijn van de afbakening van wat tot de arbocatalogus wordt gerekend. Het komt voor dat er naar externe documentatie wordt verwezen voor maatregelen, bijvoorbeeld een handboek. Een andere verklaring voor het vermelden van een arbeidsrisico zonder bijbehorende beheersmaatregelen, is dat er geen overeenstemming tussen werkgevers en werknemers is bereikt over de te nemen maatregelen. Uit de gehouden interviews (zie hoofdstuk 3) blijkt dit bijvoorbeeld het geval te zijn voor het risico werkdruk in de vleesindustrie en de afbouwbranche. Weer een andere mogelijkheid is dat er geen adequate of effectieve oplossingen voor bepaalde arbeidsrisico's voorhanden zijn. Ook kan er onduidelijkheid bestaan over de schadelijkheid van het beschreven arbeidsrisico. Het feit dat een dergelijk arbeidsrisico beschreven staat in de catalogus, geeft wel aan dat werkgevers en werknemers overeenstemming hebben bereikt over het bestaan van het risico zelf voor de betreffende branche.

## **2.4 Maatwerk bij de maatregelen**

Een belangrijk doel bij de wijziging van de Arbowet was dat werkgevers en werknemers meer maatwerk zouden kunnen leveren bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Een belangrijke indicatie voor maatwerk in de catalogi is de mate waarin de beschreven beheersmaatregelen specifiek zijn voor een bedrijf in de branche, of dat alleen algemene voorschriften worden beschreven

### *Wel specifieke en unieke maatregelen per branche*

Om te bepalen of er sprake is van specifieke maatregelen voor de branche, is gekeken naar inhoudelijke aspecten van de tekst. Bijvoorbeeld: is er sprake van algemene tilrichtlijnen (houding, gewicht, tillen vanuit de knieën), dan is dit gecodeerd als zijnde niet-specifiek. We spreken van specifieke maatregelen wanneer in de tekst

duidelijke verwijzingen staan die specifiek opgaan voor de branche, zoals tillen van kratten fruit in de fruitteelt of het verplaatsen van cliënten in de gehandicaptenzorg.

In 21 arbocatalogi (15 procent) is er nauwelijks maatwerk te bespeuren in de voorgestelde maatregelen. In een vijfde van de catalogi (18 procent) is ongeveer de helft van de beschreven maatregelen specifiek voor de branche. In de meerderheid (53 procent) van de catalogi zijn meer dan de helft of nagenoeg alle beschreven maatregelen specifiek voor de betreffende branche. In 25 van de 141 (18 procent) arbocatalogi gaat men nog een stapje verder en bevat de catalogus een stappenplan ten behoeve van de oplossing van een bepaald arbeidsrisico. Dit duidt op maatwerk voor de te treffen maatregelen.

*Tabel 2.6 – Zijn de maatregelen specifiek/uniek voor de sector*

	aantal	percentage
nauwelijks	21	15%
minder dan de helft	20	14%
ongeveer de helft	20	18%
meer dan de helft	42	30%
nagenoeg alle	32	23%
totaal	141	100%

#### *Geen onderscheid grote en kleine ondernemingen*

Wat betreft de aard van de arbeidsrisico's bestaat er wellicht weinig verschil tussen het grootbedrijf en kleine ondernemingen binnen een bepaalde branche. Vrijwel alle literatuur en onderzoeken op gebied van veiligheid en gezondheid wijzen er echter op dat er een groot verschil is tussen grote en kleine ondernemingen in de aard van het veiligheidsbewustzijn, de aard van het arbomanagement en de praktische mogelijkheden voor het treffen van maatregelen. In de positief getoetste arbocatalogi wordt er nagenoeg nooit onderscheid gemaakt tussen grote en kleine ondernemingen voor wat betreft de toepassingen van maatregelen. Er wordt beschreven wat de verschillende maatregelen kunnen zijn binnen een branche of sector, maar daarbij wordt geen verschil gemaakt of er bij grote ondernemingen bijvoorbeeld meer of andere maatregelen getroffen zouden moeten worden dan bij kleine ondernemingen. De enige uitzondering hierop betreft de arbocatalogus Gezond en Gastvrij van de horecabranche.

### 2.4.1 Voorbeelden en best practices

Het beschrijven van praktijkvoorbeelden of best practices geeft gebruikers van de arbocatalogi meer concrete handvatten en wijst op een betere uitwerking van risico's en maatregelen. Het concreet uitwerken van risico's en maatregelen zou daarmee kunnen bijdragen aan de implementatie van veiligheidsgedrag.

In een klein gedeelte van de arbocatalogi, zeventien van de 142 catalogi (12 procent), worden praktijkvoorbeelden beschreven, maar in de overgrote meerderheid van de arbocatalogi is dit niet het geval. In tien van deze zeventien catalogi is aangegeven op welk niveau de maatregelen zijn uitgewerkt, waarbij de arbeidshygiënische strategie is gevolgd. In zes van de zeventien arbocatalogi waarin praktijkvoorbeelden zijn beschreven, zijn citaten verwerkt. Dit maakt de teksten levendiger of beter begrijpelijk. In de zeventien catalogi waarin praktijkvoorbeelden worden beschreven, varieert het aantal overigens heel erg. In drie catalogi worden zelfs tussen de 69 en 88 praktijkvoorbeelden beschreven.

Hieronder volgt een voorbeeld van de catalogus Gezond en Gastvrij, arbocatalogus horeca. In deze catalogus worden de practices door middel van citaten weergegeven en ondersteund.

Veel horecamedewerkers hebben dagelijks met gevaarlijke stoffen te maken. In Novotel Amsterdam City krijgen de medewerkers van housekeeping onder andere instructie aan de hand van foto's. En wat te doen als er injectienaalden worden gevonden?

“Er gebeurt van alles in een hotel”, vertelt Betty Dekker, senior HR Adviseur van Accor Hospitality Nederland. “Je kunt dus ook wel eens een injectienaald in een kamer aantreffen. Onze medewerkers van housekeeping hebben de instructie om zoiets direct te melden aan het afdelingshoofd en ervan af te blijven.” Het afdelingshoofd kijkt vervolgens op intranet na welke richtlijnen hij of zij moet volgen. Deze richtlijnen zijn wereldwijd vastgesteld door de Accor Groep, waartoe Novotel Amsterdam City behoort. (bron: [www.gezondengastvrij.nl/oplossingen/gevaarlijke-stoffen](http://www.gezondengastvrij.nl/oplossingen/gevaarlijke-stoffen))

Wanneer gekeken wordt naar het totaal aan catalogi met best practices, valt op dat er een onderscheid te maken is tussen practices van persoonlijke aard, geduid door citaten en een verhaal op persoonlijke titel en practices die op een meer economisch niveau beschreven worden. Deze tweede categorie richt zich meer op het effect en de specificaties van de practice. Er is geen hard onderscheid te maken in catalogi op basis van deze indeling; er is eerder sprake van een spectrum waarop de catalogi een plaats innemen. Zo zijn practices in de Arbocatalogus Vleesindustrie voornamelijk gericht op de kosten en baten, waar Arbocatalogus Kaaspakhuisbedrijf en Arbocatalogus AGF Groothandelfonds goede adviezen of citaten van werknemers of ondernemers in de branche presenteren.

Hieronder volgt een voorbeeld van de Arbocatalogus Vlees. In deze catalogus richten de practices zich voornamelijk op de effecten die ermee bereikt kunnen worden.

#### **Gewichtsaanduiding aanbrengen op producten**

Het aanbrengen van een sticker met het gewicht op te tillen of dragen producten (kratten, dozen e.d.). Het aanbrengen van bijvoorbeeld een rode sticker op producten > 25 kg.

Producten met rode sticker dienen door meerdere personen of met behulp van een hulpmiddel getild te worden.



(in rood uitgevoerd)

#### **Activiteiten**

Oplossing is geschikt voor alle tilsituaties.

#### **Specificaties**

##### **Technische gegevens**

Sticker met een gewichtsaanduiding.

Toeleveranciers kan verzocht worden een duidelijke gewichtsaanduiding aan te geven op hun product.

Toezichhoudende rol leidinggevende.

##### **Randvoorwaarden voor gebruik**

Leveranciers moeten mee kunnen / willen werken.

Er dient voldaan te worden aan voedselveiligheidsvoorschriften.

Een ieder dient op de hoogte te zijn van betekenis van de gewichtsaanduiding.

Het houden van toezicht op de gemaakte afspraken door leidinggevendenden.

Eventueel samenwerken met andere bedrijven om dit te bereiken.

##### **Invoeringstermijn**

Middellange termijn

#### **Effecten**

##### **Arbo-effecten**

Potentieel risicovolle tilsituaties kunnen minder risicovol worden.

Veiliger werken

##### **Voordelen voor bedrijf en / of werknemers**

Minder fysieke klachten medewerker.

##### **Nadelen voor bedrijf en / of werknemers**

Overleg met toeleveranciers.

Niet op alle producten toepasbaar.

Wellicht dat de kosten per eenheid verpakt product gaan toenemen.

(Bron: [www.arbocatalogus-vlees.nl/goedepraktijken](http://www.arbocatalogus-vlees.nl/goedepraktijken))

Hieronder volgt een voorbeeld van de Arbocatalogus Kaasgroothandel. In deze catalogus richten de practices zich voornamelijk op de persoonlijke adviezen of citaten van ondernemers in de branche.

Goede ervaring: gebruik PBM bij werken in de koelcel.

Bij Schipper Kaas bv worden warmte-isolerende jassen verstrekt aan medewerkers die kortdurend werken in een koelcel. Het gaat dan om medewerkers welke producten in- en uit de koelcel halen met behulp van heftrucks. Op een logische plaats, op de doorrijdroute direct naast de koelcel, hangen voldoende van deze jassen voor medewerkers om tijdelijk te gebruiken zonder dat dit extra tijd kost.



(Bron: [www.werkenkaas.nl](http://www.werkenkaas.nl))

Tussen deze uitersten bevinden zich de andere catalogi. Arbocatalogus Architecten, Arbocatalogus Voortgezet Onderwijs en Arbocatalogus Uitgeverijen beschrijven practices in casevorm, waarbij zowel aandacht besteed wordt aan het effect en de specificaties, als aan het persoonlijk presenteren door een ervaringsdeskundige. Hieronder volgt een voorbeeld van de Arbocatalogus Gezond Uitgeven. De baten van een praktijkvoorbeeld komen duidelijk naar voren, maar worden op een persoonlijke manier gepresenteerd.

**Even voorstellen:**

Arnold Jansen, directeur Quorum Uitgevers BV uit Zutphen.

**Wat heb je gedaan?**

Bij ons zijn flexibele werktijden mogelijk. Voor iedereen die daar behoefte aan heeft. De meeste mensen werken nog wel gewoon ergens tussen 8.30 en 17.00, maar wie wil, kan individuele afspraken maken over zijn werktijden. We hoeven dat niet formeel te regelen of zo, als bedrijf met 20 medewerkers zijn dit soort afspraken gewoon mogelijk. Al met al zijn we daarmee nu toch wel heel flexibel. Zo zijn er vier vaders die 4 keer 9 uur werken, zodat ze ook een dag voor hun kinderen kunnen zorgen. En heb ik een paar moeders die wat later komen, zodat ze hun kinderen naar school kunnen brengen. Ik doe het zelf ook: elke dag breng ik mijn kinderen naar school en kom wat later binnen dan de anderen.

**Wat levert het op?**

Dat vaders en moeders hun werk goed met hun privéleven kunnen combineren. Dat zorgen en werken samengaat. Financieel meetbaar verwacht ik niks maar hopelijk wel gelukkige mensen die met plezier hun werk doen.

**Meer info?**

Bij flexibiliseren van werktijden lees je meer.  
Heb je een vraag of feedback over dit praktijkverhaal?  
Verstuur een e-mail aan: [info@gezonduitgeven.nl](mailto:info@gezonduitgeven.nl)  
(Bron: [www.arbocatalogusgezonduitgeven.nl](http://www.arbocatalogusgezonduitgeven.nl))

In een aantal gevallen roept de catalogus deskundigen op positieve ervaringen in te sturen, om deze op te nemen in de catalogus. Bij deze catalogi is dus sprake van een zekere mate van interactiviteit. Voorbeelden hiervan zijn onder andere de Arbocatalogus AGF Groothandelsfonds en Arbocatalogus Uitgeverijen. In de Arbocatalogus AGF Groothandelsfonds wordt op de beginpagina opgeroepen om goede praktijkvoorbeelden te delen met andere collega's.

**Welkom****Welkom bij de digitale Arbocatalogus van het AGF Groothandelsfonds**

Deze Arbocatalogus is bedoeld voor werknemers en werkgevers van groothandels in groenten en fruit (BIK code 51311). De Arbocatalogus is tot stand gekomen door samenwerking tussen werknemersorganisaties (RMU, FNV en CNV) en de werkgeversorganisatie Frugi Venta.

De Arbocatalogus is inmiddels goedgekeurd door de Arbeidsinspectie.

In deze Arbocatalogus kunt u tools en praktische oplossingen vinden. Dit zijn oplossingen voor knelpunten die u tegenkomt in uw werk op het gebied van fysieke belasting en intern transport. De tools kunnen u informatie verschaffen over de grootte van de knelpunten in uw werk.

Ook de afspraken die gemaakt zijn door werkgevers en werknemers over de wijze waarop zij aan de door de overheid en de arbeidsinspectie gestelde voorschriften kunnen voldoen vindt u terug. Deze afspraken kunt u vinden onder "minimum eisen".

Tot slot kunt u ervaringen uit de praktijk delen met collega's die ervaring hebben opgedaan met goede oplossingen. Deze ervaringen willen we graag met iedereen delen, zodat we er allemaal ons voordeel mee kunnen doen.

Kortom: De Arbocatalogus helpt u met gezond en efficiënt werken!

(Bron: [www.gezondehandel.nl](http://www.gezondehandel.nl))

## 2.5 Doelgroepen

### *Zzp'ers en meewerkende ondernemers*

Er wordt in de catalogi nagenoeg nooit aandacht besteed aan zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) of meewerkend ondernemers en hun gezinsleden. Er is een catalogus waarin in een aparte sectie aandacht is besteed aan deze groep werknemers. In vier catalogi wordt er wel gesproken over zzp'ers of meewerkende ondernemers, maar het gaat hier dan vooral om het aandacht vragen voor het feit dat er in die branche ook zzp'ers actief zijn. Er worden geen risico's of maatregelen gekoppeld aan deze groep. In hoofdstuk 3 zal blijken dat deze categorieën in bepaalde branches wel degelijk in meer of minder mate een probleem vormen in relatie tot de veiligheid en gezondheid.

Tabel 2.7 – Arbeidsrisico's voor specifieke doelgroepen beschreven

	ja	nee
zzp'ers en meewerkende ondernemer	1 (1%)	140
zwangeren en lacterenden	22 (16%)	119
jongeren (< 18 jaar)	12 (9%)	129
ouderen	4 (3%)	137
uitzendkrachten en tijdelijke inleen	8 (6%)	133
buitenlandse werknemers	3 (2%)	138
stagiairs en leerlingen	4 (4%)	137
naar functies/beroepen	15 (11%)	125

### *Overige doelgroepen*

In de catalogi worden in het algemeen vrij weinig risico's en maatregelen voor aparte doelgroepen beschreven. Van alle bijzondere groepen werknemers krijgen de zwangere werknemers de meeste aandacht. In 22 van de 141 catalogi (16 procent) worden er specifieke risico's beschreven voor zwangere of lacterende werknemers. Voor de jongeren wordt er in 12 van de 141 (9 procent) van de arbocatalogi specifieke risico's beschreven. Als er een aparte doelgroep aan bod komt in een catalogus, komt vaak eerst het specifieke risico aan bod voor die doelgroep en daarna de specifiek te nemen maatregelen.

## **2.6 Risicobewustzijn en veiligheidscultuur**

De maatregelen die in een arbocatalogus zijn opgenomen, hebben uiteraard tot doel om de arbeidsrisico's die in een branche spelen zo klein mogelijk te maken. Voorkomen is beter dan genezen. Voor het daadwerkelijk verkleinen van de risico's dienen de gebruikers van de arbocatalogus zich bewust te worden van de risico's die in hun branche een rol spelen, zodat zij kunnen handelen naar de geboden maatregelen. Het risicobewustzijn is van belang. In meer collectieve zin is het voor de veiligheid in een onderneming van belang dat er een zekere veiligheidscultuur heerst. In het onderzoek is geanalyseerd of en in hoeverre de arbocatalogi aandacht besteden aan het veiligheidsbewustzijn en veiligheidscultuur in de onderneming. De catalogi zijn op acht verschillende aspecten die verband houden met de veiligheidscultuur geanalyseerd. Daarnaast is een eerste algemene vraag met betrekking tot veiligheidscultuur gecoörd: wordt met betrekking tot maatregelen ingegaan op het belang van menselijk gedrag en handelen om zo het veiligheidsbewustzijn te stimuleren? In Tabel 2.8 staat per aspect aangegeven in hoeveel gevallen er aandacht besteed werd aan een onderwerp.

Tabel 2.8 – Aanwezige aspecten met betrekking tot veiligheidscultuur

Mate van Veiligheidscultuur	ja
Wordt ingegaan op het belang van menselijk handelen? (algemeen)	75 (53%)
Wordt gewezen op belang van informatie voor nieuwkomers en uitzendkrachten?	40 (28%)
Wordt er gewezen op belang van melden incidenten?	42 (30%)
Belang open communicatie werknemer → werkgever?	8 (6%)
Belang open communicatie werkgever → werknemer?	10 (7%)
Wordt er gewezen op het belang van werkoverleg?	55 (39%)
Verantwoordelijkheid management voor veiligheid werkomgeving?	36 (26%)
Belang inspectie werkplek, controle naleving?	26 (18%)
Belang voortdurende waakzaamheid nieuwe gevaren?	2 (1%)

In iets meer dan de helft van de catalogi (75 van de 141) wordt ingegaan op het menselijk gedrag of handelen bij het bespreken van de maatregelen. In de catalogus diende duidelijk aan bod te komen dat werknemers gestimuleerd worden in bewust zo veilig mogelijk te werken. De acht volgende aspecten zijn specifiek te duiden in een catalogus.

Aspecten van veiligheidscultuur waarnaar in een beduidend aantal catalogi op wordt gewezen zijn:

- het belang van werkoverleg;
- het melden van incidenten (en bijna ongevallen);
- het belang van informeren van nieuwkomers en inleenkrachten.

In 86 catalogi worden een of meerdere specifieke cultuuraspecten genoemd. Er zijn geen vaste patronen in de aspecten te herkennen. De nog meest voorkomende combinatie is die van het wijzen op het belang van het melden van incidenten en het houden van werkoverleg (dertien maal). Hieronder volgen enkele voorbeelden van aandacht die aan specifieke aspecten van de veiligheidscultuur kan worden gegeven.

Net een nieuwe baan? Mooi, want voorkomen is beter dan genezen! Als je je nu meteen aanwent om op een gezonde manier te werken, voorkom je dat je over een poosje klachten krijgt.

Wat in ieder geval belangrijk is om te weten, is hoe je je werkplek zo instelt dat je er goed zit. Kijk daarvoor eens bij de Handleiding werkplekinstelling. Merkte je op je vorige werkplek dat je wel eens vergeet om pauzes te nemen? Kijk dan eens of Pauzesoftware iets voor je is. In het kader van goede nieuwe gewoontes is het Gebruik van sneltoetsen ook belangrijk voor je. Gebruik je nieuwe start ten slotte ook als een goed moment om met een Oogonderzoek te checken of je ogen goed op beeldscherm afstand kunnen zien. En vraag of er in jullie bedrijf al een Coach Gezond Beeldschermwerk is.

Wat kun je doen?

- Oogonderzoek
- Pauzesoftware
- Coach Gezond Beeldschermwerk
- Handleiding werkplekinstelling
- Gebruik van sneltoetsen

(bron: [www.arbocatalogusgezonduitgeven.nl/watseraandehand](http://www.arbocatalogusgezonduitgeven.nl/watseraandehand))



**Incidentenregistratiesysteem**

Registratie van incidenten is belangrijk. Allereerst om de omvang van de problematiek vast te stellen. Ten tweede voor de beoordeling of maatregelen effect hebben. Of dat er bepaald trends zich voordoen. Tot slot kan het een hulpmiddel zijn om de afhandeling van incidenten te bewaken. Er zijn meerdere registratiesystemen beschikbaar.

Een goed systeem biedt de mogelijkheid om verschillende vormen van ongewenst gedrag te registreren, zoals agressie-incidenten, diefstal en vandalisme. Vervolgens moet het mogelijk zijn om analyses te maken. Enerzijds om binnen de instelling de situatie te monitoren en bewaken. Anderzijds om zich zelf ten opzichte van het landelijk en regionale situatie te vergelijken, en om trends te analyseren. Dit vormt een belangrijke input voor beleidsbeslissingen over het terugdringen van agressie. Tot slot moeten vervolgacties bewaakt worden. Een vereiste van registratiesystemen is dat de gegevens zijn beveiligd tegen oneigenlijk gebruik en dat persoonsgegevens zijn beschermd.

(Bron: [www.betermetarbo.nl/agressie-en-veiligheid](http://www.betermetarbo.nl/agressie-en-veiligheid))

‘Maak het thema discriminatie en/of intimidatie een onderwerp van overleg in het overleg korpsleiding en ondernemingsraad en in het overleg diensthoofden met de decentrale medezeggenschap.’

## 2.7 Communicatie over en de implementatie van de catalogus

Belangrijk voor de implementatie van de arbocatalogi is de mate van publiciteit rond de catalogus en de mate waarin communicatie-activiteiten richting onderneming worden ondernomen. De wijze van presenteren van de catalogus en teksten in de catalogus kunnen daar aan bijdragen. Het is uiteraard nog maar de vraag of in de arbocatalogus de implementatie beschreven zou moeten worden. Toch is gekeken of in de arbocatalogus zelf eventueel handvatten beschreven staan omtrent de communicatie en implementatie van de catalogus richting werknemers en werkgevers in de bedrijven. Het is denkbaar dat als in arbocatalogi concrete stappen beschreven worden hoe om te gaan met de arbocatalogus, dit de implementatie bevordert. Uiteraard wordt vanuit de andere deelonderzoeken (enquête onder bedrijven in acht branches en interviews met de actoren op brancheniveau) ook ingegaan op de communicatie en implementatie.

### *Geen communicatieplan*

In geen enkele catalogus wordt er melding gemaakt van een communicatieplan om de catalogus binnen de specifieke branches kenbaar te maken of te verspreiden. Ook vanuit de organisatie die achter het uitwerken van de catalogus zit, wordt in de catalogi nauwelijks actieve hulp geboden bij communicatie richting werkgevers en werknemers.

### *Interactieve elementen soms wel*

Als men kijkt naar de mogelijkheden van de gebruiker om te reageren op de arbocatalogus, is te zien dat in 34 van de 141 arbocatalogi (24 procent) er ruimte wordt geboden voor de gebruiker om commentaar te leveren of dat de mogelijkheid bestaat om bijdragen of ervaringen te delen. In iets minder dan een vijfde (18 procent) van de catalogi worden concrete contactpersonen vermeld in geval men vragen, commentaar of suggesties heeft over de inhoud van de arbocatalogi. In zestien van de 141 catalogi (11 procent) wordt melding gemaakt van een helpdesk waar men voor vragen of suggesties contact mee kan opnemen. De mate waarin er sprake is van de mogelijkheid tot reageren als gebruiker, hangt samen met de manier waarop de catalogus beschikbaar wordt gesteld. Indien de arbocatalogus als een interactieve website is gebouwd, zijn er over het algemeen meer mogelijkheden om te reageren voor gebruikers dan als een arbocatalogus als pdf-document op internet beschikbaar is gesteld.

## **2.8 Verdere ontwikkeling en borging van catalogi**

Naast de mogelijkheden tot communicatie door de gebruiker is er gekeken of er in de catalogus aandacht is voor de borging en verdere ontwikkeling van het document. Arbocatalogi zijn in principe tijdsgebonden documenten. Vanwege doorgaande ontwikkeling in kennis en technische vernieuwingen (bijvoorbeeld nieuwe productiemethoden) betekent dit, dat een arbocatalogus blijvend onderhouden moeten worden, zodat deze de meest actuele stand van zaken beschrijft.

- In 41 van de 142 catalogi (28,9 procent) wordt er melding gemaakt van een bepaalde geldigheidsduur.
- In 5 van de 142 gevallen (3,5 procent) is er sprake van verrichte uitbreiding of actualisering van de inhoud. In het beperkt aantal gevallen waarin dat aan de orde is, wordt over het algemeen goed aangegeven op welke punten de catalogus is aangepast, zodat een gebruiker snel inzicht heeft.
- In 18 van de 142 gevallen (12,7 procent) wordt ook aangegeven wie verantwoordelijk is voor het onderhoud van de catalogus. Overigens zijn de meeste catalogi van recente datum. De noodzaak om te actualiseren is wellicht op dit moment nog niet zo groot. Echter, naarmate catalogi langer bestaan, wordt de noodzaak tot actualiseren groter. Dit zou meer aandacht behoeven.

## **2.9 De dekkingsgraad van de catalogi**

In hoofdstuk 1 is aangegeven dat het een gewichtige onderzoeksvraag is in hoeverre het stimuleren van partijen op branche- of sectorniveau tot bepaalde resultaten heeft

geleid. Het gaat om de vraag wat de dekkingsgraad is van arbocatalogi naar sectoren of branches, naar aantal ondernemingen en naar aantal betrokken werknemers. We noemen dit de kwantitatieve dekkingsgraad, die in paragraaf 2.9.1 aan de orde is. De andere vraag is, wat de dekkingsgraad is van de catalogi gezien naar het aantal en de soort risico's die worden behandeld. We noemen dit de kwalitatieve dekkingsgraad, die in paragraaf 2.9.2 aan de orde komt.

### **2.9.1 Aantallen ondernemingen en aantallen werknemers waarvoor een arbocatalogus met positief resultaat is getoetst**

Het feit dat in 142 branches een arbocatalogus overeen is gekomen die de toets der kritiek heeft doorstaan, zegt al iets. Ervan uitgaande dat er circa 250 bedrijfstak-CAO's zijn - op een echelon van overleg waar wellicht ook een arbocatalogus toegevoegde waarde heeft - betekent dat in 57 procent van de mogelijke situaties er realisatie heeft plaatsgevonden. Meer zeggend zou zijn als een groot percentage van de Nederlands ondernemingen met personeel en een groot aantal werknemers onder een arbocatalogus zouden vallen. Het antwoord op de vraag naar de dekkingsgraad van de catalogi kan niet alleen op grond van de inhoud van de catalogus zelf worden beantwoord. Er zijn tevens gegevens nodig over het aantal ondernemingen en het aantal werknemers in de betreffende werkingssfeer van de catalogus. Veelal branches, delen van branches of meerdere branches samen. Er zijn verscheidene redenen waarom het bepalen van het aantal ondernemingen en het aantal werknemers dat onder de werkingssfeer van een arbocatalogus valt, niet eenduidig en exact is te bepalen.

- Er zijn catalogi waarbij niet duidelijk is wie er wel of niet onder de werkingssfeer van de catalogus vallen. De reden hiervan verschilt. Een voorbeeld is de particuliere verzekeringsbranche. De arbocatalogus is van toepassing voor de leden van de werkgeversvereniging Verbond van Verzekeraars. Deze vereniging telt 146 leden. Lid 147 is de collectiviteit van de Federatie van onderlinge waarborgmaatschappijen. (FOV). Werkgevers, noch vakbonden kunnen de vraag beantwoorden of de arbocatalogus in de praktijk ook voor de onderlinge geldt. Implementatie-inspanningen zijn in ieder geval niet op de (kleine) verzekeraars gericht geweest. Strikt formeel geldt de catalogus wel voor hen. In allerlei variaties zijn er voor andere catalogi onduidelijkheden in deze sfeer.
- Het aantal bedrijven en werknemers in een bepaalde branche is moeilijk eenduidig te achterhalen. De SBI-indeling voldoet vaak niet, omdat SBI-code en branche waarvoor de catalogus geldt niet met elkaar corresponderen. Als er ook geen corresponderende cijfers van productschappen of bedrijfsschappen beschikbaar zijn, is gezocht bij de werkgevers- of brancheorganisaties die de arbocatalogus hebben ondertekend. Niet in alle gevallen zijn die gevonden.

- Er bestaat overlap tussen catalogi voor wat betreft de aantallen bedrijven en werknemers waarvoor een catalogus van toepassing is. Het duidelijkste voorbeeld betreft de bouwnijverheid. Er is een brede catalogus bouw en infra. Vervolgens zijn er vele sectoren binnen de werkingssfeer van deze catalogus, die een eigen catalogus hebben ontwikkeld. Optellen van alle catalogi zou tot een forse overschatting leiden. Zo veel mogelijk is hier voor gecorrigeerd.
- Voor sommige, met name grotere sectoren, zijn de cijfers van werkzame personen en personeel in loondienst afzonderlijk vermeld. In veel andere gevallen is dat niet het geval. Soms is het aantal werkzame personen bekend, soms het aantal werknemers.
- Het aantal personen werkzaam in een branche is een dynamisch gegeven en kan zeer wisselend zijn, afhankelijk van seizoen of drukte in een sector. In de cijfers wordt onvoldoende gespecificeerd wat aan de orde is om goed vergelijkbare getallen te verkrijgen.
- Onder de werkingssfeer van een arbocatalogus vallen in eerste instantie werknemers. In de beschikbare cijfers is niet altijd het aantal werknemers af te lezen, omdat bronnen spreken over werkzame personen. Onder werkzame personen zal ook de in de eigen onderneming werkzame ondernemer worden begrepen en eventueel meewerkende echtgenoot en kinderen. Daar waar mogelijk en wenselijk - branches met veel kleine (familie)ondernemingen - is gecorrigeerd door in de landbouw te kijken naar de hoeveelheid vreemd personeel. In andere sectoren, waar de categorie vreemd personeel niet wordt gehanteerd, is gecorrigeerd door ondernemingen mee te nemen met meer dan één werkzame persoon. Dit geeft geen garantie op juistheid, maar perkt overschatting zo veel mogelijk in.

Rekening houdend met bovenstaande vertekeningen en beperkingen, zijn onderstaande schattingen van de kwantitatieve dekkingsgraad gemaakt. Daarbij baseren we ons op de gegevens van:

aantal positief getoetste arbocatalogi:	142
aantal met een (bij benadering) bekend aantal ondernemingen in de werkingssfeer:	138
aantal met een (bij benadering) bekend aantal werknemers / werkzame personen:	137

Tabel 2.9 – De kwantitatieve dekkingsgraad van de arbocatalogi (naar populatiecijfers begin 2009)

Aantallen met arbocatalogus	Bedrijven		Werkzame personen / werknemers	
	Totaal met 2 of meer werkzame personen	Totaal aantal bedrijven	Totaal aan banen van werkenden	Totaal aantal werknemers
	236.324	407.030	455.0649	
Nederlandse populatie	373.000	844.450	7.900.000	6.450.000
Dekkingsgraad	63%	48%	61%	71%

Tabel 2.9 geeft de schatting van de kwantitatieve dekkingsgraad weer, volgens een zo goed mogelijke schatting op basis van beschikbare gegevens. Gegevens over 137 respectievelijk 138 catalogi zijn geëxtrapoleerd naar 142.

Naar aantal ondernemingen met twee of meer werkzame personen gezien, valt 63 procent onder de werkingssfeer van een arbocatalogus. Van het totaal aantal Nederlandse ondernemingen, al dan niet met personeel, is dat 48 procent. Waarschijnlijk is het eerste cijfer adequater dan het tweede. Het aantal personen dat onder de werkingssfeer van een arbocatalogus valt, is 71 procent op het totaal aantal werknemers op arbeidscontract en 61 procent als we kijken naar alle vervulde banen in 2009.

In de bijlage zijn de schattingscijfers per arbocatalogus weergegeven.

Het door het ministerie van SZW vermelde streefcijfer bedraagt 60 procent voor 2010. De verkregen indicaties wijzen in de richting van een realisatie van dit streefcijfer.

## 2.9.2 Maatregelen en (prioritaire) risico's: dekkingsgraad van de arbocatalogi wat betreft risico's en maatregelen

Er zijn geen wettelijke voorschriften waarin staat welke risico's moeten worden opgenomen in een arbocatalogus; de overheid laat dit over aan de private sector: de sociale partners. Dit betekent dat in de arbocatalogus die risico's beschreven staan waarover consensus is bereikt tussen de partijen die betrokken zijn bij het proces van totstandkoming van de arbocatalogus. De CBA beveelt aan om in de arbocatalogus alle risico's aan de orde te stellen die zich in een gehele sector voordoen en ook ernstige risico's die mogelijk slechts voor een deel van de sector spelen (tezamen de zogenaamde prioritaire risico's).

De inhoudsanalyse geeft inzicht in welke arbeidsrisico's in een catalogus zijn opgenomen. Om de vraag naar de dekkingsgraad te kunnen beantwoorden, is een referentie nodig naar de aard en het aantal van de prioritaire risico's binnen de werkingssfeer van een catalogus. Daartoe zijn de branchebrochures van de Arbeidsinspectie gehanteerd. Gekeken is naar die arbocatalogi, waarvoor een branchebrochure van de Arbeidsinspectie beschikbaar is. Als de in de arbocatalogus beschreven arbeidsrisico's overeenkomen met de door de Arbeidsinspectie in de branchebrochure opgenomen belangrijkste risico's, duidt dat op een goede dekkingsgraad..

Slechts voor een deel van de branches met arbocatalogus is een branchebrochure van de Arbeidsinspectie beschikbaar. Er zijn 38 branchebrochures van de Arbeidsinspectie gevonden. Daarvan zijn er 29 die een goede vergelijkingsbasis bieden met getoetste arbocatalogi. In tabel 9.2 zijn de belangrijkste bevindingen weergegeven met betrekking tot deze 29 catalogi.

*Tabel 2.10 – Kwalitatieve dekkingsgraad van 29 arbocatalogi*

aantal prioritaire risico's in branchebrochures	arbocatalogi met volledige dekking	arbocatalogi met onvolledige dekking	totaal
4 of minder	10	4	14
5 of meer	6	9	15
	16 (55%)	13 (45%)	29

Het blijkt dat in de branchebrochures gemiddeld 4,5 prioritaire risico's worden onderkend per branche. Van de 29 vergelijkbare arbocatalogi zijn er veertien met vier of minder onderscheiden risico's en vijftien met vijf of meer en gemiddeld hebben ze 4,3 risico's. Dit duidt erop dat er geen opmerkelijk verschil bestaat tussen branches met een arbocatalogus in vergelijking met de branches waarvoor de Arbeidsinspectie een arbobrochure heeft opgesteld.

De verdere uitkomsten zijn dat zestien van de 29 branches (55 procent) in hun catalogi volledig de prioritaire risico's dekken, zoals in de arbobrochure omschreven. Voor dertien geldt dat niet. Zeven van de arbocatalogi zijn nog ver verwijderd van volledige dekking en missen twee of meer van de prioritaire risico's.

De bredere conclusie moet zijn dat een krappe meerderheid van de arbocatalogi al een behoorlijke dekkingsgraad heeft, maar dat bij een grote minderheid van branches er op dit punt nog (veel) werk is te verzetten.

## 2.10 Conclusies uit de inhoudsanalyse van de arbocatalogi

- Veel fysieke arbeidsrisico's zijn terug te vinden in catalogi, minder aandacht is er nog voor psychosociale arbeidsrisico's. Onder deze laatste bevinden zich wel twee van de top 3-oorzaken van verzuim: seksuele intimidatie en pesten.
- In de arbocatalogi worden redelijk veel risico's beschreven (zeven modaal).
- Daarbij lijkt er veelal sprake te zijn van het toepassen van de arbeidshygiënische strategie met betrekking tot beheersmaatregelen. Meestal worden zowel bron als collectieve maatregelen beschreven bij arbeidsrisico's of een combinatie van bron, collectieve maatregelen en PBM.
- Er zijn wel bepaalde risico's die minder door maatregelen worden afgedekt. Het betreft arbeidsrisico's die over het algemeen vrij specifiek zijn, zoals het werken met niet-ioniserende straling en reproductietoxische stoffen. Maar ook bij emotionele belasting, in meer dan een kwart van de gevallen wel als arbeidsrisico beschreven, worden geen maatregelen beschreven.
- Psychosociale arbeidsrisico's behoeven daarmee meer aandacht.
- In de meerderheid van de catalogi constateren we veel tekorten van maatwerk.
- Praktijkvoorbeelden komen in minder dan een kwart van de catalogi voor.
- Er is weinig aandacht voor specifieke groepen, met name valt dat op voor zzp'ers. Indien er aandacht is voor specifieke groepen zijn dat met name zwangere werknemers.
- In de catalogi zelf is er weinig aandacht voor implementatie en communicatie met de gebruiker. Communicatiemogelijkheden over de catalogus zijn groter als er sprake is van een interactieve website. De telefonische enquêtes en persoonlijke interviews zullen laten zien of de implementatie en communicatie met de gebruiker meer aandacht behoeft en zo ja, op welke manier dit dan moet gebeuren.
- Borging en ontwikkeling van de catalogi behoeven meer aandacht.
- Wat de dekkingsgraad van positief getoetste arbocatalogi betreft naar aantallen binnen de werkingssfeer vallende ondernemingen en werkzame personen, is er geen exact cijfer te noemen. Schattingen op basis van verschillende indices laten zien dat het streefcijfer van 60 procent (ministerie SZW) eind 2010 is gehaald en wellicht iets overtroffen.
- Wat betreft de dekkingsgraad naar prioritaire risico's is als benchmark de set arbo-brochures van de Arbeidsinspectie gebruikt. Op basis van 29 direct vergelijkbare branches, blijkt dat meer dan de helft van de arbocatalogi de prioritaire risico's volledig dekt. Bij een ruime minderheid van de catalogi is er nog (soms veel) werk aan de winkel.

## 3 Procesevaluatie naar projectverloop en de rol van partijen

### 3.1 Interviews en gesprekken met direct betrokkenen

In dit hoofdstuk worden de opzet en de resultaten gerapporteerd van het deelonderzoek naar het verloop van het proces van de totstandkoming van de arbocatalogi. Het gaat daarbij om het beantwoorden van drie onderzoeksvragen:

1. Hoe is het proces van het project zelf verlopen en wat is de rol van de CBA geweest?
2. Wat is het perspectief op langere termijn voor de arbocatalogus?
3. Wat kan of moet nog gebeuren om de borging van de arbocatalogus te garanderen?

Deze vragen zijn ontleend aan de opdrachtnotitie van de CBA.

Voor het beantwoorden van deze vragen zal voor een belangrijk deel gevaren moeten worden op de ervaringen, meningen en opvattingen van direct betrokkenen bij de totstandkoming van de catalogi. Het houden van (diepte)interviews, groepsinterviews of focusgroepen zijn bij gebrek aan schriftelijke bronnen dan aangewezen onderzoeksmethoden. Daarnaast kunnen de resultaten van de twee andere deelonderzoeken houvast bieden.

In de periode begin november tot begin december 2010 zijn in totaal 23 (groeps)interviews en één focusgroep gehouden, waarbij in totaal 44 personen hun inbreng hebben geleverd.

De inbreng is onder te verdelen naar inbreng op centraal niveau en inbreng op het niveau van acht specifieke sectoren en branches.

#### *Op centraal niveau*

Op centraal niveau is gesproken met:

- projectleiding CBA;
- ministerie SZW, de directie Veilig en Gezond werken;
- ministerie SZW, de Arbeidsinspectie;
- vertegenwoordigers van centrale werkgeversorganisatie (VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland en AWWN);
- vertegenwoordigers van centrale werknemersorganisaties FNV, CNV Vakcentrale en MHP.



### *Op brancheniveau*

Op het niveau van de sectoren en branches is gesproken met vertegenwoordigers werkgevers, werknemers en waar van toepassing deskundigen van paritaire expertisecentra in de sector. De lijst met geselecteerde branches staat in de volgende paragraaf 3.1 vermeld.

Voor het voeren van de interviewgesprekken is een topiclijst opgesteld van de onderwerpen die aan de orde dienden te worden gesteld. Het stramien van deze lijst dient tevens als frame voor de rapportage van de resultaten.

## **3.2 De selectie van branches**

In de opzet van het onderzoek zijn maximaal acht cases voorzien om de totstandkoming en de landing van de arbocatalogus nader te onderzoeken. A-select trekken van een beperkt aantal cases (in dit geval acht) uit een populatie van 142 is betrekkelijk riskant, gezien het gevaar onwillekeurige vertekening. Een andere mogelijkheid om goed zicht te krijgen op de variatie in totstandkoming en landing van catalogi, is het verrichten van zoveel casestudies tot er geen nieuwe variaties meer verschijnen. Een dergelijke opzet is in principe niet planbaar en past niet in de opzet van deze evaluatie. Gekozen is daarom voor een beredeneerde selectie van cases met spreiding op de variabelen die van betekenis lijken.

Er is in eerste instantie geselecteerd op branches die:

- een duidelijke spreiding opleveren naar de aard van de bedrijfsprocessen met mogelijke verschillen in arbeidsrisico's;
- een duidelijke spreiding opleveren in grootte van de ondernemingen.

Vervolgens is de eerste selectie gecontroleerd op al dan niet een voorafgaand arboconvenant en op spreiding over de (mogelijk) ingeschakelde deskundigendienst. In tweede instantie is ook gecontroleerd op tijdstip van goedkeuring van de arbocatalogus (voor eind 2009) en mogelijk al eerder gehouden evaluaties door de branche zelf. In overleg met de begeleidingscommissie is de uiteindelijke selectie bepaald. Zie overzicht 3.1. Alle benaderde branches en personen waren bereid tot medewerking.

### Overzicht 3.1 – Geselecteerde branches met enkele kenmerken

Branche	Groot, klein, micro	Deskundige dienst	Arboconvenant?
Afbouw	klein tot micro	Arbouw	overkoepelend
Afvalbedrijven	groot en klein	TNO /eigen	nee
Bloemendetailhandel	micro	eigen	overkoepelend
Glastuinbouw	klein en micro	Stigas	overkoepelend
Particuliere beveiligingsbedrijven	groot, klein, micro	dearbocatalogus.nl	ja
Verzekeringsbedrijf	groot en klein	De Goede Praktijk	nee
Vleesindustrie	groot en klein	De Goede Praktijk	ja
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	groot en klein	FCB	afzonderlijk welzijn en jeugd

## 3.3 Het proces en de resultaten op centraal niveau bezien

### 3.3.1 De voorgeschiedenis

In dit eerste gedeelte beschrijven we de voorgeschiedenis van het project, zoals die naar voren komt uit gesprekken met sleutelpersonen en hun verwijzing naar enkele documenten. Aangezien het hier een weergave van feiten betreft, is afgezien van het vermelden van specifieke informanten. De voorgeschiedenis is vermeldenswaardig, omdat daarin opgekomen vragen deels beantwoord zijn, maar deels ook nog steeds actueel zijn.

#### *Het begon met...*

Het concept arbocatalogus vindt zijn ontstaan in de jaren 2004-2006. In de adviesaanvraag aan de SER van oktober 2004 naar aanleiding van de evaluatie van de Arbowet 1998 vraagt de staatssecretaris van SZW onder andere advies over het principe dat de overheid zich terughoudend op zal stellen als de sociale partners afspraken maken over de aanpak van de arbeidsrisico's in branches en sectoren. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen ernstige arbeidsrisico's en lage arbeidsrisico's. Overwegingen achter deze voorstellen zijn dat de rol van de overheid op het gebied van de arbeidsomstandigheden aan herziening toe is. De sociale partners dienen meer tot dan het geval is, hun eigen verantwoordelijkheid in deze op te pakken.

In zijn advies van juni 2005 maakt de SER een onderscheid tussen het publieke domein en het private domein. In het publieke domein stelt de overheid heldere en concrete doelvoorschriften op, die het te realiseren beschermingsniveau aangeven van de werknemer tijdens de arbeid. Waar nog geen handhaafbare normen gekoppeld kunnen worden aan de doelvoorschriften, dienen procesnormen te worden opgesteld, waarin regelingen staan die met betrekking tot het risico in acht dienen te worden genomen. Aan de andere kant ziet de SER het private domein, waarin de sociale partners manieren vastleggen waarop aan de doelvoorschriften kan worden voldaan. De verzameling van dergelijke manieren of maatregelen wordt een arbocatalogus genoemd.

In het advies wordt verder een aantal kenmerken van de arbocatalogus gesuggereerd, die ook nu nog deel uitmaken van de discussie over wat een arbocatalogus wel of niet is. We citeren: *‘Naast omschrijvingen van technieken kunnen in de arbocatalogus bijvoorbeeld zogeheten goede praktijken worden opgenomen, die handreikingen vormen om aan de eisen te voldoen die de doelvoorschriften stellen. Ook kan de arbocatalogus normerende documenten en praktische handleidingen bevatten en kunnen er afspraken in worden opgenomen die door CAO-partijen bindend worden opgelegd. Verder is het mogelijk dat elementen uit de huidige arboconvenanten, waarvan voor het merendeel de werking rond 2007 zal aflopen, in de toekomst een plaats krijgen in de arbocatalogus.*

*De arbocatalogus is in de ogen van de raad niet bedoeld als een limitatieve opsomming van mogelijkheden om aan de doelvoorschriften te voldoen. Dit betekent dat het ook mogelijk is om met andere methoden en middelen aan de doelvoorschriften te voldoen.’*

#### *De nieuwe situatie*

Per 1 januari 2007 treedt de herziene Arbowet in werking.

In de brochure Samen beter aan de slag, de Nieuwe Arbowet, van maart 2007 schrijft het ministerie van SZW over de arbocatalogus: *‘In een arbocatalogus staan de verschillende methoden en oplossingen beschreven die werkgevers en werknemers samen hebben afgesproken om te voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt.’* En: *‘Zodra zij een arbocatalogus hebben opgesteld die marginaal is getoetst door de overheid, zijn de arbobeleidsregels voor die branche niet meer van toepassing. Drie jaar na inwerkingtreding van de nieuwe Arbowet, dus per 1 januari 2010, worden alle overgebleven arbobeleidsregels ingetrokken.’* Bij werkgevers en werknemers gaat het om de partijen die actief zijn op het niveau van de onderneming of branche.

In deze brochure wordt ook de rol van Arbeidsinspectie belicht in relatie tot de arbocatalogus. De met positief resultaat getoetste arbocatalogus dient als referentie bij het toezicht op de handhaving. Ten slotte wordt gemeld dat als een arbocatalogus van toepassing is, een werkgever blijk geeft van goede wil en zijn arbozaken op orde

heeft, de Arbeidsinspectie soepel zal optreden. Een en ander kan opgevat worden als een verkapte toezegging c.q. dreiging in relatie tot overwegingen bij de sociale partners om over te gaan tot het maken van arbocatalogus, ook al is deze niet verplicht.

*En toen...*

Aanvankelijk heerste er veel onduidelijkheid over wat precies een arbocatalogus was en zou moeten inhouden. Na de zojuist vermelde brochure van maart 2007 stelde het ministerie van SZW zich op het standpunt dat het aan werkgevers en werknemers was dit verder in te vullen (de terughoudende overheid). Wel was bij de parlementaire wetsbehandeling en in de memorie van toelichting een subsidieregeling toegezegd om het tot stand komen van arbocatalogi te stimuleren. Deze regeling werd in juli 2007 van kracht. Subsidie kan alleen op brancheniveau worden verkregen en geldt dus niet voor afzonderlijke ondernemingen of concerns. Verder is bepaald dat in de catalogus minimaal maatregelen tegen twee risico's moeten zijn opgenomen en dat de catalogus positief moet zijn getoetst door de Arbeidsinspectie.

Het in hoofdstuk 1 vermelde project van de Stichting van de Arbeid treedt vervolgens in de ruimte die de overheid vrij geeft. Het CBA voert de verschillende activiteiten uit zoals in hoofdstuk 1 paragraaf 1.1.2 geschetst. Wat opvalt in de gesprekken, is dat met name de eerste taak het 'uitnodigen en stimuleren van sociale partners om een arbocatalogus op te stellen' gestalte krijgt in een promotieronde van voorzitter en secretaris. Deze promotieronde wordt door partijen unaniem positief beoordeeld.

### **3.3.2 Actoren en partijen over het proces**

In het navolgende tekstgedeelte wordt volgens een vast stramien verslag gedaan van de resultaten van de gesprekken op centraal niveau. Achtereenvolgens zijn dat: projectleiding CBA, SZW beleidsdirectie, de Arbeidsinspectie, de centrale werkgeversorganisaties en de vakcentrales van werknemers. Met alle partijen is gesproken over de doelstelling (of helder is wat precies beoogd is met de arbocatalogus), de rol van de betrokken actoren, waaronder SZW, Arbeidsinspectie en de CBA, hoe het proces van totstandkoming in de betreffende branches is verlopen; de communicatie en implementatie van de catalogus, maar ook de toekomst en borging.

#### **3.3.2.1 Projectleiding CBA**

*De voedingsbodem*

Er is geleidelijk aan vanaf de invoering van de Arbowet in 1980, via constatering van Lubbers: 'Nederland is ziek', de eerste arboconvenanten in de loop van de jaren '90 en daarna tot 2006 en via noties als terugtrekkende overheid, deregulering en zelfstu-

ring, een voedingsbodemp ontstaan voor zoiets als de arbocatalogus. Rutte zei als staatssecretaris van SZW indertijd: 'De helft van de regels kan weg.'

De arbocatalogus is overigens een typisch Nederlands instrument; niet bekend in enig ander land. Wel is bekend dat in EU-verband gewerkt wordt aan zogeheten guides, niet verplichtende brochures, waarin risico's en maatregelen op gebied van de veiligheid worden belicht (zoals voor de kottervisserij).

#### *Rol SZW*

Zodra het concept arbocatalogus werd gelanceerd, namen de centrale partijen contact op met het ministerie voor projectsubsidies. Mede door sturing vanuit de politieke top (staatssecretaris Van Hoof) kwam de Stichting van de Arbeid in beeld voor een gezamenlijke aanpak, resulterend in het project van de CBA.

Vanuit het ministerie is er geen inhoudelijke sturing geweest ten aanzien van arbocatalogi, zoals dat voordien wel het geval was bij de arboconvenanten. Men vond het interessant om te zien hoe werkgevers en werknemers het zouden oppakken. Er was ook geen echte branche-expertise aanwezig binnen het ministerie. Dat betekende dat vanuit de CBA op de inhoud van de catalogus kon worden gestuurd.

#### *Ontwikkelingen zoals geconstateerd*

Vanuit de projectleiding van de CBA worden de volgende belangwekkende stappen gezet en constateringen gedaan.

1. Het gaat om het niveau van branches en sectoren (waar een CAO is afgesloten); ondernemingscatalogi zijn geen optie, deze hebben op een enkele uitzondering na geen toegevoegde waarde boven de RI&E en het plan van aanpak, zoals die voor elke onderneming wettelijk vereist zijn.
2. Er blijkt geen fit en weinig raakvlakken te zijn tussen het CAO-niveau en het brancheniveau en de arbodeskundigen, zoals die met name georganiseerd zijn in arbodiensten. Deze spelen ook eigenlijk geen rol van betekenis in de arbopreventie en mengen zich niet in de discussie over de catalogi.
3. Vernieuwingen in de stand der wetenschap en techniek op gebied van arbeidsomstandigheden zijn te verwachten vanuit de arbocatalogi. Wat betreft de toe te passen technologie mogen commerciële aanbieders daar best een rol in spelen. Verder zullen wat betreft wetenschap en kennisontwikkeling grotere expertisecentra (denk aan TNO en VHP Ergonomie) en laboratoria als Coronel Instituut een rol blijven spelen.
4. Brede landelijke handreikingen zijn misschien wel goed, maar roepen ook snel verzet op, omdat zij snel de indruk wekken voorbij te gaan aan het gewenste maatwerk.

Deze ontwikkelingen indiceren een ontwikkeling op het gebied van de kennisinfrastructuur op arbogebied. Waar dit toe zal leiden, is nog niet geheel helder.

### *Communicatie en implementatie op bedrijfsniveau*

De mogelijkheden voor implementatie op bedrijfsniveau beginnen met communicatie trajecten in de voorbereidingsfase. Daarbij wordt gedacht aan (journalistiek) onderzoekswerk te doen bij werkgevers, werknemers en de (arbo)staf in de bedrijven. Wat vindt men de prioritair risico's voor de branche? De implementatie van gereed gekomen catalogi verdient bijzondere aandacht. Deels komt dat al tot uiting in de aparte subsidieregeling voor implementatie (de SIGA) van met positief resultaat door de Arbeidsinspectie getoetste catalogi, zoals die open stond in de tweede helft van 2010 tot 1 oktober 2010<sup>2</sup>.

### *Rol CBA*

Naast eerder genoemde activiteiten van de CBA, is de rol van de CBA vooral tot uiting gekomen in de volgende punten:

- capaciteit: parttime voorzitter, fulltime secretaris en vacatiegelden voor de leden van de CBA;
- ruim zestig officiële gesprekken met sectoren tussen medio 2007 en eind 2008;
- verder velerlei contacten met alle branches met positief getoetste catalogi;
- extra brieven gestuurd (via CAO-secretariaten) naar sectoren waarin niets gebeurt, in het voorjaar van 2009 ruim honderd brieven en in 2010 nogmaals vijftig brieven. De reacties waren nihil.

### *Ontwikkelingen: doel, doelgroepen, resultaat*

Mede door de invloed van de CBA zijn op het niveau van concern of onderneming geen arbocatalogi geaccepteerd en positief getoetst. Er zijn ook geen landelijke arbo-catalogi ontwikkeld. Het gaat immers typisch om maatwerk en dat kan op het niveau van de sector of branche, daar waar een CAO wordt afgesloten.

Per oktober 2010 zijn er 142 branchecatalogi met positief resultaat getoetst en zijn er nog een vijftal in een vergaande staat van voorbereiding. In enkele vervoerssectoren zijn de eerste stappen gezet. Overigens zijn er ook nog nadrukkelijk witte vlekken: sectoren of branches waar een catalogus in principe toegevoegde waarde kan hebben. Al met al betekent dit evenwel dat een enigszins arbitrair streefcijfer van 150 positief getoetste arbocatalogi nagenoeg is bereikt.

---

<sup>2</sup> Het effect van deze subsidie kon niet meer systematisch worden onderzocht in onderhavig onderzoek.

### *Faal- en succesfactoren*

In de ronde langs totaal zestig sectoren is een beeld geschetst van wát een arbocatalogus kan behelzen. Als argumenten pro zijn gehanteerd:

- dit is de kans zelf maatwerk te realiseren;
- er is subsidie mogelijk;
- de mogelijkheid van een positief beeld bij de Arbeidsinspectie, of omgekeerd: bij geen arbocatalogus meer kritische houding Arbeidsinspectie.

De indruk is dat het verkrijgen van subsidie veelal geen belangrijke drijfveer vormde. Primaire succesfactor: veelal is de wil om arbeidsrisico's te bestrijden de belangrijkste drijfveer. Een positieve factor is vaak dat er al een arboconvenant in het verleden is gesloten. Partijen hebben elkaar dan al gevonden en de belangrijkste risico's zijn al in beeld.

Faalfactor: veel grote concerns zien echter de meerwaarde van arbocatalogi niet. Met name zijn hier te noemen de luchtvaart en de luchthavens, de sector chemie en de grote banken. Men beschikt vaak al over een in eigen ogen goed (veiligheids)systeem. Mogelijk speelt de vrees bij sommigen een rol dat een arbocatalogus het moeilijker maakt aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de flexibele personele schil arbeid in te huren.

### *Dekkingsgraad*

Kwantitatief: in principe is de CBA gericht op zo hoog mogelijke dekkingsgraad van arbocatalogi over ondernemingen en werknemers. Dan moet geconcludeerd worden dat er sectoren zijn, waar het overleg (nog) niet heeft geleid tot een catalogus (bijvoorbeeld openbaar vervoer) en sectoren, waarin geen zichtbare activiteiten zijn ontwikkeld, bijvoorbeeld de ict.

Dat werknemers in sectoren zonder catalogus onbeschermd en vogelvrij zijn wat betreft de arbeidsrisico's, is niet juist. De Arbwet eist dat er arbobeleid wordt gevoerd.

Kwalitatief: de CBA heeft bewust geen stringent inhoudelijk standpunt ingenomen voor wat betreft de te dekken risico's. In tweede instantie beveelt de CBA aan om in elk geval de prioritaire risico's in een branche af te dekken.

### *Rol van de Arbeidsinspectie*

- De toetsende rol van de Arbeidsinspectie op de arbocatalogi oogst na een wat moeizame start meer en meer bijval uit het veld. Ook de serieuze aanwijzingen die partijen krijgen, worden gewaardeerd en enthousiast ontvangen. Voorlichting en advisering vanuit de Arbeidsinspectie zijn daarbij essentieel.

De toetsende rol van de Arbeidsinspectie op de arbocatalogi moet behouden blijven als onderdeel van het borgen van de dynamiek in de rol van de sociale partners.

- Handhaving: ook bij aanwezigheid van een positief getoetste catalogus moet er op ondernemingsniveau toezicht op de handhaving zijn. Dat kan producthandhaving zijn. Verscherpt toezicht is gewenst voor sectoren zonder arbocatalogus.

#### *Continuïteit en borging*

Een zekere centrale aanjaagfunctie blijft nodig:

- a. om nog meer catalogi tot stand te laten komen;
- b. om - al dan niet samen met de Arbeidsinspectie - te bemiddelen, daar waar overleg niet tot resultaat leidt, zoals in de chemiesector, en de grote banken;
- c. om te zorgen dat catalogi geregistreerd worden en beschikbaar zijn voor derden, zodat van elkaar geleerd kan worden;
- d. om te waken over de actualisatie van de catalogi en de inhoudelijke ontwikkelingen te bevorderen;
- e. voor het vormen van een landelijk platform en het organiseren van conferenties.

Verdere implementatie van de catalogi in de ondernemingen is zeker ook nodig, maar wellicht kan de kennis daartoe beter worden ingehuurd. Het lijkt een goed idee de arbocatalogus wettelijk te verankeren, bijvoorbeeld in art 1 en art 4.

### **3.3.2.2 SZW Directie Gezond en Veilig Werken**

#### *De voedingsbodem*

Het concept van de arbocatalogus past in het beleid dat gericht is op het leggen van een grotere verantwoordelijkheid bij de werkgevers en werknemers.

Het lijkt de goede kant op te gaan met het aantal met positief resultaat getoetste catalogi, maar het gaat uiteindelijk om de landing in de bedrijven. Om dat te bevorderen is er de subsidieregeling implementatie (SIGA) gekomen.

#### *Rol SZW*

Het subsidieprogramma was een sterke stimulans. Een forse duw in de goede richting. Het belangrijkste is echter wat zich ontwikkeld heeft in het veld. Landing in de bedrijven is echter het uiteindelijke doel. Daarom is er ook de SIGA. Er waren op 26 oktober 2010 negentig verzoeken binnen.

Het idee van de veiligheidscultuur, ofwel safety culture, leeft in het beleid van SZW. Niet zozeer als een afzonderlijk beleidsitem, maar meer in zijn algemeenheid. Er zijn geen overwegingen om het voeren van een safety culture verplicht te stellen aan ondernemingen.



### *Rol Arbeidsinspectie*

Het beleid van de Arbeidsinspectie is nadrukkelijk afgestemd op de rest van het ministerie. Een arbocatalogus is geen wettelijk voorgeschreven element. Wellicht leidt het tot een iets andere uitvoering van de handhaving, maar dat is de verantwoordelijkheid van de inspecteur. Bij aanwezigheid van een arbocatalogus wordt die als referentiekader gebruikt. Het echter nog te vroeg om daar nu al iets over te kunnen zeggen.

### *Rol CBA*

De CBA vervult een stimulerende rol naar het veld.

### *Ontwikkelingen: doel, doelgroepen, resultaat*

Belangrijk is dat het de taak van een branche is, om te kijken of men tot een arbocatalogus komt. Het is de verantwoordelijkheid van de partijen, werkgevers en werknemers. Zo was ook het advies van de SER. Een arbocatalogus moet de instemming van werkgevers en werknemers hebben. Zij moeten een leerproces door. Of men een catalogus zelf als partijen ontwikkelt of daartoe deskundigen inschakelt, is aan de partners.

Partijen maken afspraken. Dat is heel vrij. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij de werkgevers en werknemers. De catalogi zijn een middel en geen wettelijk instrument. Inhoudelijk houdt het ministerie zich daarbuiten.

Doel van de arbocatalogus: effectief en efficiënt arbobeleid voeren in de ondernemingen. Door een arbocatalogus overeen te komen, maken werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid concreet.

Het vervallen van de beleidsregels is niet erg. Die waren er omdat mensen in de bedrijven zekerheid wilden. Dit levert wel een zekere spanning op tussen SZW en de sociale partners. SZW constateert een mix van een defensieve houding, maar ook een positieve houding bij de partijen in het veld.

Doelgroep van de arbocatalogus: elk niveau hetzij landelijk, sectoraal of concern is mogelijk. Praktische overwegingen geven de doorslag. Waar is het nuttig? Toetsing van de catalogi en subsidieverstrekking geven wel enige richting. Eerst lag de subsidiegrens op tweecijferig SBI-niveau. Dat is later losgelaten: hoger en lager niveau mogelijk. Het veld is vrij om wel of geen catalogus overeen te komen. Als men de mogelijkheid maar kent.

Het aantal catalogi (142) lijkt mooi. Het gaat er nu om of het landt in de bedrijven.

De evaluatie daarvan komt te vroeg!

### *Dekkingsgraad*

Het beleid gaat ervan uit dat hoe hoger de dekkingsgraad is, hoe beter. Voor 2009 was het streefcijfer 50 procent en voor 2010 60 procent.

*Communicatie en implementatie op bedrijfsniveau*

Zie opmerkingen onder rol SZW.

*Continuïteit en borging*

Er zijn geen concrete beelden of voorstellingen over hoe het verder in de toekomst moet gaan.

### **3.3.2.3 De Arbeidsinspectie**

Het gesprek is gevoerd in de vorm van een focusgroep met vijf deelnemers. De focus lag op drie thema's: doel van de catalogus, te stellen kwaliteitseisen en de rol van de Arbeidsinspectie. Daarbij is gekeken naar het (aanvankelijke) idee, naar het procesverloop en hoe het verder moet.

#### **Doel van de arbocatalogus**

*Doelgroep*

Het aanvankelijk idee is dat een catalogus er is voor de werkvloer. Maar wellicht is het belangrijker dat de catalogus in ieder geval de werkgever (en zijn preventiemedewerkers) bereikt. Er zit een strategieverandering in om scherper de doelgroep te definiëren en daarop de voorlichting af te stemmen. Maar er moet wel beschikbaarheid voor iedereen zijn. Verder ligt het eraan wat de werkgevers en de vakbonden ermee doen. Het inhoudelijke doel is dat de beleidsregels eenvoudiger worden, verbijzonderd en maatwerk zijn voor de ondernemingen.

*Dekkingsgraad*

In algemene zin zou het wenselijk zijn dat alle branches een catalogus hebben.

Het zou ook prettig zijn voor de Arbeidsinspectie, want het zou ons werk moeten vergemakkelijken. (Zie verder hierover onder punt 3: de rol van de Arbeidsinspectie).

Inhoudelijk zouden in ieder geval de meest prominente risico's behandeld moeten worden. Dat zijn de risico's die in de branchebrochures worden behandeld. Of men verder wil gaan is aan de branche. De Arbeidsinspectie wordt overigens terughoudender met het maken van branchebrochures. Dit is een aansporing voor de branches om zelf actief te worden.

#### **Kwaliteit van de catalogi**

*Nog wel wat te wensen*

Nu is er getoetst of er in principe aan de marginale eisen wordt voldaan en of er geen zaken in staan die strijdig zijn met de wet. Ook moet er voldaan worden aan de stand der techniek. Niet alles wat positief getoetst is, is ook echt kwalitatief goed. Een

catalogus moet meer bieden dan het overschrijven van de beleidsregels. Er is nog wel wat aan te merken op de kwaliteit van veel catalogi: nog te weinig volledig wat betreft de belangrijkste risico's en nog te weinig goede oplossingen voor risico's.

#### *De toekomst*

De arbocatalogus zou meer ambitie moeten uitstralen: waar willen we naartoe? Er zou meer op kwaliteit getoetst moeten worden: zit de arbeidshygiënische strategie er goed in? Ook meer aandacht voor de volledigheid van de catalogus: alle prioritaire zaken en dat uitgewerkt tot het detailniveau van machines.

Er zou ook meer aandacht moeten komen voor het beleid op ondernemingsniveau, voor een goede RI&E, op het belang van de organisatie van de arbo en op de rol van de preventiemedewerker. Opgemerkt wordt dat de externe deskundigheid in vorm van de arbodienst, onvoldoende heeft gewerkt en ook weinig gewaardeerd wordt door de ondernemingen.

Onduidelijkheid over welke ondernemingen nu precies wel of formeel misschien niet onder een catalogus vallen, acht de groep niet zo relevant. Ook al val je misschien formeel niet onder een bepaalde catalogus, je kunt er wel gebruik van maken. Het is een hulpmiddel, gebruik het dan ook!

### **Rol van de Arbeidsinspectie**

#### *De toetsende rol is omvangrijk*

Het aanvankelijke idee van een marginale toets is in de praktijk veel meer geworden. Er is wel degelijk inhoudelijk beoordeeld en men heeft via commentaar indieners geadviseerd voor verbeteringen en aanvullingen. Dat heeft gaandeweg meer en meer instemming ontmoet. Het vraagt veel energie en menskracht. Was de aanvankelijke gedachte ongeveer een halve dag per catalogus, de praktijk is twintig uur of meer. Eventuele consultaties met partijen - die zeer worden gewaardeerd - zijn hierbij nog niet meegerekend.

#### *De toetsende rol moet blijven*

De wenselijkheid van een blijvende toetsing van catalogi staat buiten kijf. Maar wie moet het doen? Het behoort niet tot de primaire taak van de Arbeidsinspectie, want dat is het toezicht op de handhaving. Er is geen formatie voor.

Het is een politiek-strategische afweging hoe de toetsing verder moet gaan gebeuren. Een kwalitatief goede referentie voor de handhaving is in ieders belang! Voor de inspectie zelf is er ook een meerwaarde voor de handhavende taak. Toetsing levert kennis vanuit de branches op, die van belang is voor het handhaven. Diverse alternatieven hebben nog geen oplossing in zicht gebracht: uitbesteden, self-assessment in de branches, certificering, inspectievakantie).

#### *De handhavende rol*

De gedachte was dat de handhavende taak door de arbocatalogus verlicht zou worden. Dat zal waarschijnlijk niet opgaan. Er zal hoe dan ook producttoezicht moeten plaatsvinden op de handhaving van de arbocatalogus. Hoe dit moet gebeuren, is nog niet uitgekristalliseerd.

De verwachting is verder gewekt dat branches zonder catalogus, zeker als daar ernstige arbeidsrisico's spelen, verscherpt toezicht van de Arbeidsinspectie mogen verwachten.

#### *Adviseren*

Adviseren is geen taak van de Arbeidsinspectie. Voor voorlichting over de toetsing en willen meedenken met partijen over wat dat betekent voor de voortgang van de processen, staat de Arbeidsinspectie wel open. Dit wordt ook gewaardeerd door de partijen.

#### *Rol van de CBA*

De rol van aanjager en bemiddelaar is door de CBA uitstekend vervuld. De geluiden over de conferenties zijn niet onverdeeld gunstig.

Na een periode van vier jaar zou het moeten bekliven. Het is een fundamentele vraag of er nog langer een aanjaagfunctie nodig is.

#### *Beleid SZW*

Van groot belang is dat er niet onmiddellijk weer nieuw beleid wordt gelanceerd. Dat zou de doodssteek voor de arbocatalogus betekenen.

### **3.3.2.4 Centrale werkgeversorganisaties**

#### *De voedingsbodem*

Er was te veel regelgeving; werkgevers konden daar moeilijk mee omgaan. Werkgevers willen duidelijkheid over waaraan moet worden voldaan, maar zo weinig mogelijk regels. Daar schuilt een tegenstrijdigheid in. Het onderscheid tussen ernstige risico's (met overheidsregels) en lage risico's (private partijen regelen) bleek niet werkbaar. De FNV kwam met het voorstel van doelbepalingen door de overheid en maatwerk oplossingen in de private sector. Daar konden ook de werkgevers mee uit de voeten.

Voor de overheid is de arbocatalogus nu een middel om zelf te volstaan met doelvoorschriften en de sociale partners actief met arbobeleid te laten bezig gaan.

#### *Ontwikkelingen: doel, doelgroepen, resultaat*

Voor de centrale werkgeversorganisaties is het belangrijkste doel het creëren van bewustwording van het belang van veilig werken. De arbocatalogus is daarbij een

hulpmiddel. Het oogmerk van de arbocatalogus wordt onderschreven. Het gaat om de prioritaire risico's. Welke dat zijn en hoever maatregelen moeten gaan, daarover valt te twisten. Streven is echter complete dekking van de prioritaire risico's.

De arbocatalogus moet eenvoudig en gebruiksvriendelijk zijn. Het is een oplossingenboek voor belangrijke risico's, zoals een branche die ziet. Het beheersen van prioritaire risico's staat voorop. En belangrijk is het realiseren van maatwerk.

#### *Doelgroep*

Voor wie een catalogus precies wordt geschreven staat vrij, de sociale partners bepalen dat. De catalogus moet toegankelijk zijn voor diegenen die met arbo bezig zijn.

#### *Resultaat*

De opstart verliep moeizaam door kwesties tussen SZW en de vakbeweging. Daarna is gebleken dat arbocatalogi dienen als basis van en inspiratie voor samenwerking met de vakorganisaties.

#### *Dekkingsgraad*

Er is geen vaste norm hoe ver de dekkingsgraad moet gaan. Als bepaalde sectoren geen catalogus willen (bijvoorbeeld banken), zijn daar vaak goede redenen voor. Ook zonder arbocatalogus kan er op bedrijfsniveau goed arbobeleid zijn. Het maken van een arbocatalogus mag nooit verplicht worden gesteld. Alleen daar waar een catalogus toegevoegde waarde heeft, is de stelregel.

#### *Communicatie en implementatie*

Toepassing van de catalogi binnen de bedrijven geeft een probleem. Zo is er het grote verschil tussen kleine bedrijven en het grootbedrijf. Het gaat om totaal andere organisaties, de problematiek kan ook heel anders liggen.

AWVN: het landen zou vooral bij leidinggevendenden moeten gebeuren. Voor de implementatie is het van belang, dat gebruikers al in de wordingsfase ingeschakeld worden. Na het gereed komen van de catalogus moeten mensen weer worden opgezocht. Het gaat om het laten ervaren van de meerwaarde.

#### *Borging voor de toekomst*

Het belangrijkste voor de borging is tijdige actualisatie. De catalogus moet periodiek op de agenda staan van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Er is geen noodzaak om instituties te creëren voor de borging.

Financiering voor het onderhoud van de catalogi kan en mag niet aan scholingsfondsen (O&O-fondsen) onttrokken worden. Daar zit niet veel meer in en die zijn bedoeld voor scholing. Belangrijk is dat er vrijheid komt om middelen te genereren om de verdere ontwikkeling van catalogi te borgen.

Er is een gevaar van inzakken van de interesse. Zeker als er vanuit de overheid weer andere prioriteiten zouden worden gesteld.

AWVN en MKB bieden allerlei tools om het tot stand komen van catalogi te faciliteren. Tools zijn: handreikingen bij een vijftal hoofd risico's met oplossingen, open source software, mogelijkheden voor benchmarking.

In kader van de Stichting is hierover overeenstemming tussen werkgevers en werknemers bereikt, zodat softwarehouses hier niet in gaan duiken.

### **Rol van partijen**

#### *Rol CBA*

Men is tevreden over de geboden ondersteuning. Het rondje langs de branches, de goede toelichtingen en het netwerken zijn erg belangrijk geweest. Daarentegen zijn de handreikingen als licht irriterend ervaren door de grote mate van sturing die erin zit.

#### *Rol SZW*

SZW was vooral traag. Financiële zaken en gedoe daaromtrent zorgden voor tijdsdruk bij het maken van catalogi.

#### *Rol Arbeidsinspectie*

De rol van de Arbeidsinspectie verschuift. Naast het marginaal toetsen van catalogi, wordt een meer adviserende rol herkend. Dat wordt toegejuicht.

Een lastige vraag is waar de Arbeidsinspectie precies op moet gaan handhaven. De beleidsregels zijn als referentiekader afgeschaft. Het zou mooi zijn als er door de catalogi transparante, maar voor branches genuanceerde beoordelingskaders komen. Als je het daar over eens wordt, dan heeft een catalogus meerwaarde.

### **3.3.2.5 De vakcentrales**

#### *De voedingsbodem*

Eenzijds is er de constatering (FNV) dat het proces niet heeft gebracht wat was gehoopt: er zijn geen wettelijke doelvoorschriften in het publieke domein gekomen met bijhorende grenswaarden. Als er geen catalogus in een branche is, dan kan de werknemer niet terugvallen op de normeringen van de wet.

Het proces van catalogi is vanuit een negatief beeld gestart: de terugtrekkende overheid die problemen over de schutting van de sociale partners gooit (Abvakabo FNV).

De vakcentrale CNV is in 2008 een Project Arbocatalogus vanuit een positieve insteek gestart om de bonden te ondersteunen bij hun werk aan de catalogi. Voor de website veilig en gezond werken is een wizard ontwikkeld waarmee risico's en oplossingen door catalogi heen kunnen worden gezocht. Er is een wat ambivalente houding

over de koppeling van CAO en arbocatalogus. Een CAO kan voorwaarden voor het serieus nemen van de arbocatalogus faciliteren. In onderhandelingen over de CAO mogen arbozaken echter niet als wisselgeld dienen.

MHP en de Unie zien nog niet dat het overal leeft, maar het is het begin van een belangrijke ontwikkeling. Het was nieuw, wat moet je ermee? Er is veel geprobeerd. Nu gaat het erom er een goed vervolg aan te geven.

### **De ontwikkelingen: doel, doelgroepen, resultaat**

#### *Soms moeizaam*

FNV: in sommige branches gaat het moeizaam, ontbreekt de goede wil (bijvoorbeeld Schiphol) of doet men voor de vorm mee. Ook komt het voor dat problemen rond de CAO de voortgang van de catalogus in de wielen rijdt (bijvoorbeeld thuiszorg). Kwa-lijk is ook dat het in de chemie niet lukt tot afspraken te komen. Ook wordt geconsta-teerd dat het soms nog niet lukt een groot risico (zoals werkdruk in het onderwijs) in de catalogi te regelen. Er zijn verder veel kleine branches waar nog slechts delen van risico's worden getackeld (bijvoorbeeld repeterende handelingen, is onderdeel van verdergaande fysieke belasting).

Voor het CNV is de vleesindustrie een voorbeeld van moeizaam werken. Werkgevers accepteren het prioritair risico werkdruk niet. Ook in de detailhandel en bij de ban-ken is er weinig beweging. In het openbaar vervoer wil men het via de CAO regelen, terwijl de vakbonden met elkaar overeen zijn gekomen dat arbo via de arbocatalogus moet worden geregeld.

MHP/Unie twijfelt sterk of een deel van de catalogi (zoals in hun voorbeeld van het contract catering) wel gedragen wordt door de ondernemingen. Er is niet overal echt iets ontwikkeld en 'maar wat bij elkaar geschreven'.

#### *Blok sector onderwijs*

Op instigatie van CNV Onderwijs is er in deze sector voor gekozen niet eerst te gaan onderhandelen, maar eerst expertbureaus catalogi te laten ontwikkelen. Voor elk van de onderwijsniveaus is er een ander bureau ingeschakeld en zijn begelei-dingscommissies gestart met daarin de sociale partners, gebruikers en deskundigen. Dat is met aller instemming gebeurd. Er is zoveel mogelijk gewerkt aan het maken van meetbare normen, zoals voor geluid, temperatuur, luchtkwaliteit. Het heeft tot veel resultaat geleid en die zijn afgetikt aan de CAO-tafel. Er zijn prioritair risico's in de catalogi opgenomen, maar voor werkdruk, een van de prioritair risico's, is dat niet gelukt. Wordt nog aan gewerkt. Met flankerend personeelsbeleid is overi-gens ook veel te winnen op dit gebied. De begeleidingscommissies zijn nu omge-bouwd tot redactieraden voor onderhoud. Er moet nog veel aan onderhoud worden geregeld, evenals aan uitwisseling van goede praktijken tussen scholen.

### *Vaker positief*

Ondanks bovenvermelde problemen en aarzelingen, zijn er veel positieve geluiden (FNV). Er is een zekere trots dat er in veel branches goed wordt samengewerkt vanuit beide kanten: werkgevers en werknemers, vaak in gezamenlijke werkgroepen. Onderwijs, bouw, metalektro, scheepvaart, daarin zijn goede voorbeelden te vinden.

Er is enorm veel energie in het proces gestopt en er is nog veel werk te doen.

Ook bij het CNV ervaart men positieve prikkels: het samen zoeken naar oplossingen, naar maatwerk. Dat vanuit een gezamenlijk belang: veilig en gezond werken. Een goed voorbeeld: de particuliere beveiligingssector.

Voor de MHP/Unie is de metaalsector een heel goed voorbeeld. Voor wezenlijke risico's zijn zinnige maatregelen ontwikkeld in een goede sfeer.

### *Doel*

In ogen van de vakcentrale FNV was het doel in catalogi om te regelen hoe in de praktijk gerealiseerd kon worden wat de overheid als doel heeft gesteld met bijbehorende normen of grenswaarden. Dat is niet gebeurd. De catalogus is nu een ratjetoe van normen en maatregelen.

De aanvankelijke modellen aangeboden door de commercie (MAETIS) waren niet goed. Het model zoals nu aangeboden door AWWN/MKB is wel goed!

Het CNV constateert dat het doel van het terugtrekken van de overheid en het proces om samen met de werkgevers maatwerk in het private domein te ontwikkelen nog niet ten volle werkt. Maar het chagrijn bij de werkgevers over arbo begint af te nemen. Er wordt rustiger overlegd en er is meer dialoog. Nu gaat het om de implementatie.

### *Doelgroep*

FNV: de doelgroep van de medewerker op de werkvloer blijkt in de praktijk niet zo te werken (zie ook implementatie). CNV: doel was een oplossingenboek voor de werknemer. Dat kan in sommige branches wellicht iets betekenen, zoals de zuivel. Maar in veel andere sectoren zeker niet. Daar kun je beter richten op arbocoördinatoren en beleidsmedewerkers, zoals bij de politie is gedaan.

MHP/Unie vindt dat de uiteindelijke doelgroep iedereen in de onderneming is. Veilig en gezond werken heeft een belangrijke menselijke gedragscomponent. Om de boodschap te laten landen, zul je je wel eerst op specifieke doelgroepen moeten richten: directeuren, arbofunctionarissen.

Voor FNV en CNV is het streven dat in principe alle branches over een catalogus gaan beschikken. MHP/Unie merkt op dat een catalogus alleen zin heeft als de partijen de voordelen ervan inzien. Verplicht opleggen is nutteloos. Per branche kan men verschillende keuzen maken en ook tot heel verschillende catalogi komen.



### *Communicatie en implementatie op bedrijfsniveau*

Er moet nu aan gewerkt worden en we moeten waakzaam zijn dat de catalogi in de praktijk gebruikt gaan worden. Het moet niet zo gaan als bij de convenanten, dat het ineens voorbij is.

Naar de praktijk in de ondernemingen toe ligt er nog veel werk. Persoonlijk contact werkt goed, bijvoorbeeld de scheepsbezoeker, de verbetercoach, maar is erg arbeidsintensief. Het is een langdurig proces, een kwestie van jaren. Je moet de juiste momenten kiezen en dan geen borrel voor de bobo's houden, dat is echt onzin. (opmerking CNV).

MHP/Unie ziet de implementatie als een wezenlijk moeilijke zaak. Er moet meer aandacht aan besteed worden. Er moet in de ondernemingen en op brancheniveau een cyclus op gang komen. Maatregelen, gevolgd door een evaluatie, en daarna nieuwe maatregelen.

De verbinding tussen de RI&E op bedrijfsniveau en de catalogus op brancheniveau moet beter worden gelegd (FNV en MHP benadrukken dit).

FNV: de communicatieve waarde, de structuur van de catalogus is vaak nog rommelig. De theorie dat de catalogus voor de werknemer is, werkt niet overal zo. De praktijk is vaak dat de medewerker naar zijn baas of naar de arbocoördinator loopt om te vragen hoe dingen zitten. Er moet meer gekeken worden naar wat mensen verwachten; verwachtingsmanagement. Implementatie is een meerjarentraject. Maar het moet zeker doorgaan.

### *Rol van de ondernemingsraad of de vakbeweging*

FNV: aarzeling, ondernemingsraden hebben vaak een eigen agenda, niet die van de FNV. Het beter laten landen op de werkvloer biedt kansen aan voorlichting en informatie naar de leden voor de vakbeweging. FNV Formaat gaat kijken wat er allemaal in de catalogi staat.

Voor het CNV lijkt de route via de ondernemingsraad, zowel bij het ontwikkelen als bij de implementatie, minder omstreken, maar ook daar spelen voorbeelden dat het via de ondernemingsraad juist niet goed is gegaan (Schiphol, zorgverzekeraars).

### *Continuïteit en borging*

Jammer dat het project STAR stopt (CNV). Er moet zeker een vervolg komen. De implementatietrajecten van de catalogi hebben een aanjager nodig. Er bestaat een steunpunt RIE, er moet ook een steunpunt catalogi komen, een kenniscentrum met een budget. Het zou goed zijn als kaderleden een training krijgen als ambassadeurs voor de arbocatalogus. CNV: de Arbeidsinspectie heeft kritiek geuit op de rol van de werknemersorganisaties bij de totstandkoming van catalogi (te weinig capaciteit en deskundigheid).

Voor MHP/Unie moet de catalogus vast op de agenda van het CAO-overleg.

#### *Rol SZW*

Overheid moet het 'wat' duidelijk maken: wat moet worden geregeld en met welke grenswaarden? De overheid blijft in gebreke (FNV).

#### *Overheidssubsidie*

FNV: gemengde gevoelens: subsidie heeft een negatief aspect gehad. Dat commerciële bureaus kant en klaar catalogi wilden aanbieden voor € 50.000. Geeft verkeerd signaal op wat het idee van maatwerk is.

CNV: vrees dat als straks de subsidie ophoudt er onvoldoende tijd en middelen bij de bonden zijn om professioneel verantwoord aandacht te blijven geven aan de processen rond catalogi.

SZW kan niet wegblijven van de arbocatalogus, volgens MHP/Unie. Men zal iets moeten doen om de catalogi levend te houden en goed hanteerbaar te maken.

#### *Rol Arbeidsinspectie*

##### *Toetsen*

De Arbeidsinspectie is soms ver gegaan en men heeft zich met de vorm bemoeid. Het oordeel daarover is positief. De toetsende rol van de Arbeidsinspectie moet blijven. Catalogi moeten in de toekomst ook periodiek opnieuw getoetst worden. Dat de Arbeidsinspectie ook informeel meedenkt en meesprekt over nog te toetsen (onderdelen van) catalogi, wordt als positief beleefd (FNV). Adviseren is geen taak van de Arbeidsinspectie (CNV).

MHP/Unie waardeert de inspanningen van de Arbeidsinspectie om de catalogi communicatieve waarde te geven. De symbiose Arbeidsinspectie en branche zou nog wel versterkt mogen worden.

#### *Handhaven*

Het beeld is nog wisselend. Er moet wel een handhavingsdruk blijven. Een goede handhaving is een zorgpunt (CNV). De ene helft van de branches heeft een catalogus, de andere helft niet. Daar is nog geen beleid op ontwikkeld. Het zou jammer zijn (CNV) als er een loze dreiging van verscherpte inspectie voor branches zonder catalogus als stok achter de deur is gebruikt.

#### *Rol CBA*

FNV: de CBA heeft een goede regierol vervuld. Ook de pr naar de branches was overwegend goed, al is de CBA niet overal geweest en kwamen er desondanks toch catalogi (scheepvaart). Een aantal andere dingen is onvoldoende uit de verf gekomen: landelijke catalogi en de discussie over afschaffing van de beleidsregels. De afspraken over de financiële zaken gaven een rommelig beeld.

Zonde dat financieel gedoe de inhoud wat heeft overwoekerd (CNV). CNV betreurt ook dat er zo weinig aandacht aan de implementatie is gegeven. Ook had er meer aandacht aan de ondernemingsraden kunnen worden gegeven.

MHP/Unie vindt de rol gespeeld door de CBA positief, als initiatief heeft het zeker zijn waarde gehad. Er is wel veel ideologische discussie gevoerd (beleidsregels, concern of branche). Goed dat de CBA nu stopt. Echter er moet een centraal aanjaagpunt blijven. Een platform dat vervolg stimuleert. Dat moet meer zijn dan een Arboportaal.

### **3.4 De catalogus in acht branches**

Zoals in paragraaf 2.2 uiteengezet zijn acht branches elk met een positief getoetste catalogus geselecteerd om het proces van tot stand komen van de catalogus, de rol daarbij van de partijen, de implementatie in de ondernemingen en de borging en ontwikkeling voor de toekomst nader te onderzoeken. Daartoe is per branche gesproken met telkens twee of meer direct betrokkenen. Tevens zijn in dezelfde branches telefonische enquêtes met bedrijven gehouden (zie hoofdstuk 4). Per geselecteerde branche worden nu de belangrijkste feiten en ontwikkelingen geschetst.

#### **3.4.1 De afbouw**

##### **De werkingsfeer**

De catalogus afbouw geldt voor bedrijven in de subbranches van stukadoors en van plafond-, wanden- en vloerafbouwbedrijven. Bedrijven in de verwante subbranches schilders en glaszetters hebben een afzonderlijke catalogus. De werkgeversvereniging in kwestie is de NOA.

##### **Het proces van tot stand komen**

###### *Snel proces*

Er was een arboconvenant samen met het schildersbedrijf. Deze liep tot maart 2007. Vrijwel direct aansluitend is besloten tot een arbocatalogus. Vanwege verschillen in arbeidsrisico's en vanwege het feit dat er verschillende werkgeversverenigingen en CAO's zijn, is besloten tot gescheiden catalogi in de subbranches van de afbouw. September 2008 lag het concept van de catalogus reeds op tafel. Dat was de eerste in de bouwnijverheid en heeft als model gediend voor de andere catalogi in de bouw en infra. Dat kon dankzij hulp van de Stichting Arbouw. De branche zelf heeft echter met een eigen Commissie Afbouw de prioritaire risico's bepaald. De vakbonden willen een brede range van risico's opnemen. Werkdruk is er echter (voorlopig) buiten gebleven.

### *Een stop*

September 2008 heeft de NOA de zaak stopgezet. NOA wilde aandacht voor de zzp-problematiek. Afbouwbedrijven binden zich aan de catalogus. Echter, zzp'ers ingehuurd door de aannemer op de bouwplaats, vallen daar buiten. Dat leidt tot concurrentievervalsing en ongewenste praktijken. NOA eiste arboregeling voor zzp'ers en een (door de minister opgelegde) catalogus voor de bouwplaats als geheel. Bouwend Nederland heeft de eis over genomen en is een onderzoek gedaan en aan de SER is advies gevraagd.

FNV: we zijn voor een bouwplaatscatalogus, net als de werkgevers.

### *Vervolg*

In oktober 2009 is de catalogus weer opgepakt. Er heeft zich een discussie voorgedaan over vloeren. De Arbeidsinspectie wil geen gietvloeren als bronaanpak. FNV: er is een compromis bereikt met een overbruggingsfase van circa drie tot vier jaar.

In juni 2010 was de catalogus echt rond en in december 2009 is de positieve toets van Arbeidsinspectie afgekomen. Over het prioritaire risico werkdruk is er nog geen overeenstemming over maatregelen. Momenteel wordt er in de paritaire commissie verder over gesproken. Als risico staat het al op de website vermeld.

### **De ontwikkeling en dekkingsgraad: doel, doelgroepen, resultaat**

NOA: de catalogus is geen doel, maar een middel om de branche (ook naar de arbeidsmarkt) een goed imago te geven. Het gaat ook om bestrijding van ontduiking van wetten en regels (door zzp'ers). Het gaat ons er ook om oudere medewerkers langer aan het werk te kunnen houden in een gezonde arbeids situatie. Propageren van rustig werken in acht uur. Niet in zes uur klaar zijn en dan eigen klussen gaan doen (roofofbouw).

FNV: we zijn er trots op dat er paritair overeenstemming is bereikt. Ook al liep het overleg aanvankelijk stroef en moeten we werkdruk nog uitwerken.

### *Communicatie en implementatie in de bedrijven*

NOA: het landen van de catalogus in de bedrijven is heel lastig. Arbo is niet sexy. We willen het economisch nut meer benadrukken en zijn klaar met de arbodiensten. We gaan veel het land in voor workshops. Je moet de boodschap naar de mensen brengen. De NOA weet zijn leden te mobiliseren. We koppelen arbothema's aan de actualiteit, zoals CAO onderhandelingen. Ook in de opleidingen besteden we aandacht aan de catalogus en we koppelen het aan ons NOA Magazine.

FNV: als bond hebben nog niet iets specifiek aan implementatie gedaan. Op korte termijn moet er wel een aanjager komen. Er moet meer dynamiek in de bedrijven komen; we denken ook aan de ondernemingsraad. In kader van het project en de campagne Lichter werk gaan we met een bus naar de bouwplaatsen. Daar laten we ook arbotechnisch gereedschap en hulpmiddelen zien. Dat wordt zeer gewaardeerd.

De commercie is daar ook in geïnteresseerd. We werken in deze campagnes niet samen met de werkgevers. Dat is geen traditie in de bouw.

#### *Continuïteit en borging*

NOA: dat gebeurt door de paritaire commissie. Verder is het van belang dat de ondernemingen de koppeling van catalogus aan de eigen RI&E weten te maken.

FNV: daar is nog niets aan gedaan, er is nog geen evaluatie gemaakt. Het moet in de commissie worden aangekaart.

#### **Rol van actoren**

##### *Rol SZW*

FNV: SZW heeft er zich te gemakkelijk vanaf gemaakt. Vooral in de kwestie met de beleidsregels en landelijke normen voor doelbepalingen. SZW trekt zich te ver terug. Er moet ruimte komen dat er naar de mensen toe kan worden gegaan; anders zakt het weg. En dat kost geld. We hebben er mooie dingen voor laten maken van de subsidie.

##### *Rol CBA*

NOA: als organisatie geen rol van betekenis. Secretaris wel, want die kenden we vanuit het convenant.

FNV: gedoe over de subsidiegelden was heel irritant. Ook over de handreikingen zijn we minder enthousiast. Heel functioneel was echter de richtingbepaling in de aanloopfase. Het was een goed idee om een ronde langs de branches te houden. De beleidsdiscussies over concern versus branche en over de beleidsregels waren goed.

Een verdere rol van de CBA hoeft niet meer. Wel moet er iets gevonden worden dat zorgt dat de catalogus op de agenda blijft; er moet een aanjager zijn.

##### *Rol Arbeidsinspectie*

NOA: in verband met inspectieronde is er eind 2009 een kwestie geweest over zandcementvloeren. We dachten dat een catalogus tot verminderde inspectiedruk zou leiden; het lijkt omgekeerd. Overigens zijn de verhoudingen met de Arbeidsinspectie goed. De Arbeidsinspectie moet strikt handhaven als bedrijven de zaakjes niet voor elkaar hebben.

FNV: een instantie van buiten moet blijven bewaken of het allemaal up to date blijft.

De Arbeidsinspectie is onafhankelijk en goed. We hebben goede contacten met de Arbeidsinspectie, al opereert men niet altijd even handig.

### **3.4.2 De afvalbranche**

#### **De werkingssfeer van de catalogus**

Als werkgeverspartij treedt de WENb op. Dit is de werkgeversvereniging in de energie- en nutssector. Een aantal van de leden is actief in de afvalbewerking en -recycling en energie. De grootste ondernemingen op gebied van afvalinzameling en -verwerking zijn lid van de branchevereniging VA. Dit is geen CAO-partij, maar een expertisecentrum. De afvalbranche kent meer brancheorganisaties. Er is de Branche Vereniging Organische Reststoffen (BVOR) met vaak wat kleinere bedrijven uit de groensector en het mechanisch loonwerk, die ook actief zijn met groenafval. Dan is er Nederlandse Vereniging Afval- en Reinigingsmanagement (NVAR), waarvan veel van de leden reinigingsdiensten van gemeenten zijn. Ten slotte is er nog de BRBS, de branchevereniging voor recycling, breken en sorteren, vooral voor puinafval. Leden van deze vier brancheorganisaties kunnen geacht worden de arbocatalogus toe te passen.

Abvakabo FNV: eigenlijk zou de VA CAO-partner moeten worden, maar dat wil men niet.

De catalogus is gebaseerd op de verschillende werkprocessen. Afhankelijk van het werkproces worden tot 25 verschillende risico's onderscheiden.

Wat betreft de werkingssfeer is een complicatie dat veel afvalinzamelaars over een groot wagenpark en zware machines beschikken en daardoor ook tot de transport- of grondbewerkingsector horen (TLN/Bouw). Dit betekent weer dat aan werknemerszijde niet alleen Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaken aan tafel zitten, maar ook Het Zwarte Corps (HZC) en dat FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen een oogje in het zeil willen houden. FNV: we kiezen voor de CAO-lijnen en dan moet er een aparte transportcatalogus komen. Bijzonder van deze catalogus is dat het landelijk OR-platform Medezeggenschap en Afval mee aan tafel zit. Abvakabo FNV: de ondernemingsraad hoort op ondernemingsniveau; die levert inhoudelijk geen bijdrage op brancheniveau. Volgens de brancheorganisaties verhoogt deelname van het OR-platform het draagvlak in de ondernemingen.

#### **Het proces van tot stand komen**

Met het project is al in 2007 een begin gemaakt vanuit tegelijk spelende ontwikkelingen, zoals oprichting van het Platform KAM-coördinatoren, een beheersplan rioolreiniging en CAO-besprekingen. Eerst is TNO ingeschakeld geweest. Dat werd erg omvangrijk en duur en is afgebouwd. De inhoud is in zeven werkgroepen verder ontwikkeld. Het IT-gedeelte van de catalogus is ondergebracht bij Proteon.

Er is lang onderhandeld vooral over het onderwerp dieselmotoremissie (DME), als strijdpunt tussen de transportwereld en de afvalbranche. Voor de bonden en voor SITA was dit een gevoelig onderwerp. De mate waarin dit één branche is, ligt precair. Deels komen de ondernemingen uit sectoren met weinig financiën, deels uit de meer riant nutsector. Dus tradities over zaken als ATW en rijtijdenbesluiten zijn zeer verschillend. De vakbonden willen de zaken aan de CAO-tafel afdwingen. WENb heeft de stelling: de catalogus is geen onderdeel van de CAO. Belang bij veiligheid is een gedeeld belang. In het kader van het project Gezond transport komt er voor de transportactiviteiten van de grote inzamelaars (SUEZ/SITA, AVR/Van Gansewinkel, SHANKS) een aparte transportcatalogus met TLN en FNV Bondgenoten / CNV Vakmensen als partners.

Abvakabo FNV: toch lastig dat er verschillende CAO-tafels zijn.

De subsidie heeft als drijfveer geen rol gespeeld. Er zijn veel meer risico's opgenomen dan vereist. Zorg voor de veiligheid is echt de moverende reden. Daarbij komt dat de VA en de NVAR al platforms voor de KAM-coördinatoren hadden.

### **Ontwikkelingen en dekkingsgraad, doel, doelgroepen en resultaat**

De WENb is tevreden tot dusver. Het brancheniveau is goed gekozen en op de gehouden conferentie waren de deelnemers tevreden.

Abvakabo FNV: we hebben ongelofelijk veel gepresteerd in het belang van de leden: goede arbeidsomstandigheden. De catalogus is goed; het is een doeboek. Maar het is ook een levend ding: de ontwikkelingen, de stand der techniek moet worden bijgehouden.

### *Succesfactor*

WENb: het wordt opgepakt in de bedrijven mede omdat veiligheid onderdeel is van resultaatgericht belonen volgens de CAO.

### *Implementatie*

WENb: er wordt gecommuniceerd richting brancheleden en naar referentiegroepen. Er is een brede conferentie gehouden met verschillende doelgroepen. Het leeft; men ziet het niet als een van boven opgelegde zaak, men is er actief zelf mee bezig. Het communicatieplan gaat ervan uit dat de catalogus op verschillende niveaus in de onderneming bekend wordt: directie, KAM-coördinatoren, P&O, ondernemingsraad en op de werkvloer. Grote ondernemingen verzorgen de communicatie zelf; de kleinere vragen om meer ondersteuning: info geven op bedrijf. Niet WENb, maar de brancheorganisaties betalen het communicatieplan; er is geen subsidie voor aangevraagd.

Abvakabo FNV: je moet het vooral in de praktijk laten zien; denk aan teamcoaches of arbocoaches. Ook in de opleidingen moet het worden opgenomen. De VA is goed bezig. VA zou ook veiligheidsinfrastructuren voor de bedrijven kunnen ontwikkelen.

#### *Continuïteit en borging*

Er is een stichting in oprichting met in het bestuur alle negen genoemde partijen. Taak is beperkt tot het onderhoud en de continuering van de catalogus. De brancheorganisaties gaan betalen. Wellicht komt er een overgang naar het AWWN/MKB format.

Abvakabo FNV: de partners blijven verantwoordelijk voor de ontwikkelen van de standaarden. De Stichting kan daartoe wel opdrachten aan commerciële partijen geven.

#### **Rol van de actoren**

##### *Rol CBA*

WENb: alleen in indirecte zin contact mee gehad, door de wensen van de bonden voor koppeling aan de CAO.

Abvakabo FNV: we moeten laten zien dat we voortgang, progressie op gebied van veiligheid en gezondheid boeken.

##### *SZW*

WENb: wat je hoort is, dat SZW te veel de handen in onschuld wast.

##### *Rol Arbeidsinspectie*

WENb: houdt zich formeel op afstand, maar er is informeel mee aan tafel gezeten. We hebben ook kennis genomen van hun branchebrochure. De Arbeidsinspectie is wel als drukmiddel gebruikt, omdat men de catalogus als referentiekader gaat gebruiken. In de DME-kwestie heeft de Arbeidsinspectie informeel een goede rol gespeeld.

Abvakabo FNV: de inspectie moet allereerst conform de wet handhaven. De Arbeidsinspectie moet ook de catalogi blijven toetsen of ze nog volgens de laatste stand der techniek zijn. Als de Arbeidsinspectie informeel meepraat aan tafel, levert dat veel synergie op!

### **3.4.3 Bloemendetailhandel**

#### **De werkingsfeer**

De catalogus is van toepassingen op alle ondernemingen in de bloemendetailhandel, (winkelvestigingen, kiosken en stands in warenhuizen). Buiten de werkingsfeer valt de ambulante handel op markten en braderieën. De branche omvat ruim 3.700 ondernemingen met circa 10.000 werkzame personen.



### **Het proces van tot stand komen**

De branchevereniging is er voor ondernemer en werknemers. De catalogus bouwt voort op de digitale RI&E voor de branche. Er zijn mensen uit de praktijk bij betrokken geweest. De arbodienst is ook betrokken is geweest, maar het is onduidelijk in hoeverre.

### **Ontwikkelingen en dekkingsgraad, doel, doelgroepen en resultaat**

#### *Succesfactor en faalfactoren*

Brancheorganisatie VBW: doel van de catalogus is het voorlichten van werknemers hoe veilig te werken. Tweede doel: terugdringen ziekteverzuim. Voor de branche is de catalogus redelijk dekkend naar de risico's en duidelijk en compleet. Hij zal nog wel worden aangevuld, maar pas na afloop van de termijn van huidige catalogus (2011). Onduidelijkheid is er over relatie RI&E en catalogus; moet meer over bekend worden.

FNV: het is een kwetsbare bedrijfstak in crisistijd, maar met serieuze ondernemers. Aanspreekbaar op goed ondernemerschap. Personeel wil graag met de handen aan de slag (doeners). De samenwerking tussen ondernemers en vakbond is goed. Er is een functiewaarderingssysteem. Er wordt aan opleiding en ontwikkeling gedaan (winnen met leren, gericht op verkrijgen EVC's). In de catalogus zijn feitelijk twee risico's gedekt. Dat zijn wel de branche-eigen aandachtsgebieden. Deze catalogus zit op het juiste brancheniveau en moet zeker niet naar een hoger HBD-niveau.

#### *Implementatie*

VBW: de arbocatalogus is nog te weinig bekend, zeker bij de werknemers. Er is wel publiciteit aan gegeven in vakblad en nieuwsbrief, maar dat is niet voldoende. Het moet meer onder de aandacht worden gebracht. De catalogus wordt ook bij de ondernemers gebracht door de relatiebeheerders die een bedrijfsscan afnemen (Bloemist in beeld). Verder heeft het veel tijd nodig.

FNV: consultants van Bloemist in beeld (BIB-ers) brengen in breder verband ook de arbocatalogus naar de winkels. Dat is een goede zaak. Verder zijn er geen activiteiten op implementatiegebied. Vakbond wil wel samen met de consultants de arbocatalogus promoten op regiobijeenkomsten van bloemisten.

#### *Continuïteit en borging*

VBW: in 2011 is het einde van de looptijd; dan moet er een nieuwe arbocatalogus komen. Graag hulp daarbij van de CBA. Borging heeft ook tijd nodig.

FNV: begin 2011 is de actualisatie afgesproken. Initiatief ligt bij de brancheorganisatie VBW. De arbocatalogus zal waarschijnlijk wat verbreed worden. Er komt een paritair overlegorgaan zonder deskundigen en misschien MAETIS voor advies. Er valt wel een en ander te doen, maar... we houden het simpel!

Ook de CAO loopt af en de FNV-inzet zal zijn de arbocatalogus te koppelen aan de CAO.

Ook subsidie vanuit SZW blijft nodig.

### **Rol van actoren**

#### *Rol CBA*

VBW: we hebben meerdere malen positieve contacten gehad en willen graag weer ondersteuning in de toekomst.

FNV: persoonlijk als bestuurder geen contact mee gehad.

#### *Rol SZW*

VBW: weinig bekend mee.

FNV: subsidie heeft positief geholpen. Er zal ook iets van permanente aandacht nodig blijven. Het moet op brancheniveau gebeuren. De ondernemers zijn van goede wil, maar ze zullen arbo niet zelf gaan uitdragen!

#### *Rol Arbeidsinspectie*

Weinig ervaring mee.

## **3.4.4 Glastuinbouw**

### **De werkingsfeer**

Tot de glastuinbouw worden zowel de groente- en fruit- als de bloemeteelt gerekend, voor zover dit in kassen gebeurt. De champignonteelt valt erbuiten.

De brancheorganisaties LTO Glaskracht en Plantum NL zijn hier actief en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

De ondernemingen zijn veelal vrij kleine familiebedrijven met voor de landbouwsector redelijk veel vreemd personeel.

### **Het proces van tot stand komen**

Voor het tot stand komen van deze en elf andere arbocatalogi in de agrarische en groene sectoren is de stichting Stigas van groot belang. Werkgevers-, werknemers- en brancheorganisaties hebben in 1986 Stigas opgericht als adviesdienst op sociaal terrein. Nu bestaat Stigas als een kenniscentrum met een staforganisatie en twee uitvoerende secties: een verzuimbegeleidingsdienst en een preventie-adviesdienst. In eigen woorden ziet Stigas zichzelf als een draaipunt tussen de sociale partners en als verbinding van de sociale partners naar de ondernemers en werknemers in de branche.

Stigas heeft het initiatief genomen tot het maken van de arbocatalogi, als reactie op de politieke discussie. De risico's binnen de agrarische en groene sector zijn zo divers

dat één catalogus niet gewenst is. Het verkrijgen van meerdere subsidies heeft geen rol gespeeld. De al bestaande arboconvenanten hebben als uitgangspunt gediend. FNV: we willen arbo als vakbondswerk zien naar de leden en kaderleden. We willen de catalogus zien als een soort arbo-CAO, waar uiteindelijk alle risico's in zijn opgenomen. Het feit dat er al een convenant was als voorgeschiedenis en dat Stigas een vertrouwd paritair instituut is, maakt het aangaan van compromissen makkelijker.

Stigas heeft veel afgestemd met de sociale partners. Omdat er twijfel aan de communicatieve waarde van de catalogi was, is het format halverwege veranderd. Hoewel de indeling naar risico's en maatregelen niet altijd direct duidelijk is, zijn het zeker zeer inzichtelijke catalogi geworden.

### **Ontwikkelingen en dekkingsgraad, doel, doelgroepen en resultaat**

#### *Doel en doelgroep*

Het gaat om het geheel van de veiligheid binnen organisaties, daarom wordt een zo breed mogelijk vlak bestreken. De prioritaire risico's vormen de kern. In deze catalogus worden zes risico's behandeld plus jongeren als speciale doelgroep.

FNV: we hebben een enquête gehouden en de risico's voorgelegd.

Stigas: de catalogus moet laagdrempelig zijn, zodat ook de kleine ondernemer er zijn weg in kan vinden. Wat betreft de prioritaire risico's zijn we tevreden met het resultaat.

FNV: de glastuinbouw kent relatief grotere ondernemingen (gemiddeld zeven FTE's), met veel flexibele arbeid, maar toch over het geheel genomen wat beter gedrag.

#### *Ontwikkelingen*

Er zijn twee ontwikkelingen. Aan psychosociale risico's wordt gewerkt. De tekst is aan de klankbordgroep voorgelegd en gaat nu via de website en brief naar de achterban voor reacties. Ook wordt er verder gewerkt aan speciale doelgroepen: ook de buitenlanders vormen een bijzondere groep.

#### *Implementatie*

Stigas voert momenteel een gebruikersonderzoek uit.

Een belangrijk speerpunt is om de arbocatalogi als leerstof met opdrachten in de programma's van het agrarisch beroepsonderwijs te krijgen.

Verder worden door Stigas een drietal instrumenten gebruikt.

- inschakeling van een verbetermanager;
- voorlichtingsbijeenkomsten;
- in tender samenwerken van bedrijfspreventieadviseurs en re-integratieadviseurs.

FNV: ook de RI&E hoort hierbij en promotieactiviteiten plus een website

### *Continuïteit en borging*

Er komt een tweede versie van de arbocatalogi, met daarin psa en speciale groepen. Het implementatieproject loopt door tot 2011.

FNV: de arbocatalogus heeft het karakter van een CAO met een looptijd van drie jaar. Juridisch is dat twijfelachtig. Individueel is toepassing niet afdwingbaar.

Stigas voert elk jaar klein onderhoud uit en elke drie jaar groot onderhoud. Best practices zijn niet altijd haalbaar. Wel zijn er normafspraken gemaakt. Een voorbeeld: de NILES-norm bij tillen. Bij gevaarlijke stoffen is dat soms heel moeilijk. Hoe kun je testen? Stel dat met proefdieren bij gewasbescherming een schadelijkheid door spuiten wordt geconstateerd na twee dagen. Een veiligheidsnorm met factor tien leidt dan tot twintig dagen niet aanraken van planten. Dat geeft moeilijke discussies. De Arbeidsinspectie stelt een bepaalde norm. Het College gewasbescherming doet de finale uitspraak.

FNV: in de catalogus moeten nog verscheidene risico's worden opgenomen: klimaatbeheersing, kantooromgeving, en endotoxines (giftige bacteriecelwanden).

FNV: met de RI&E hebben we minder gunstige ervaringen; dat moet nu ook worden aangepakt.

### **Rol van de partijen**

#### *Rol CBA*

FNV: we zijn bij een kick-off-bijeenkomst geweest, maar verder had vooral Stigas het contact. Met de projectleider hebben we goede contacten.

#### *Rol SZW*

FNV: de subsidie was toch wel een stimulans, maar kan wel eens verkeerd uitpakken. Er is gedoe over het Implementatieplan (loopt door na 1 januari 2011).

#### *Rol Arbeidsinspectie*

Stigas is tevreden over de relatie met de Arbeidsinspectie. Over de eigen branches heeft Stigas meer kennis dan de Arbeidsinspectie.

FNV: de Arbeidsinspectie weet in de handhaving nog niet echt in te spelen op de arbocatalogus. Waar een arbocatalogus is, zou minder stevig toezicht moeten worden gehouden.

De rol van de Arbeidsinspectie voor bij het toetsen van de arbocatalogus in de bovengenoemde cyclus moet blijven.

### **3.4.5 Verzekeringsbedrijf particulier**

#### **De werkingssfeer**

De arbocatalogus is overeengekomen tussen het Verbond van Verzekeraars als werkgever en de vakorganisaties FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie en de BBV. Alle werkgevers die lid zijn van het Verbond van Verzekeraars, vallen onder de werkingssfeer. De arbocatalogus is sinds 1 januari 2011 ook van toepassing voor de zorgverzekeraars aangesloten bij de brancheorganisatie Zorgverzekeraars Nederland. Onduidelijk is of onderlinge verzekeringbedrijven, die alleen lid zijn van de FOV, ook onder de werkingssfeer van deze catalogus vallen. De catalogus is niet opgenomen in de CAO. In de branche werken 50.000 personen, waarvan 32.000 bij de grote maatschappijen, die ieder een ondernemings-CAO hebben. Bij het Verbond zijn 141 ondernemingen aangesloten.

#### **Het proces van tot stand komen van de catalogus**

Er was voorheen geen arboconvenant. Het initiatief is aan de CAO-tafel genomen (2007). Daarvoor was er al enig initiatief op gebied van arbeidsomstandigheden en preventie. Er is een stuurgroep ingesteld en een paritaire werkgroep. In de stuurgroep waren ook de grote concerns vertegenwoordigd. Het Verbond houdt zich buiten de discussie of er ook concerncatalogi moeten komen.

Na de toetsing van de catalogus is de stuurgroep opgehouden te bestaan. Nu is er een paritaire task force, waarvan het Verbond het secretariaat voert en de kosten betaalt. De task force is nadrukkelijk de drager van de catalogus. De Goede Praktijk is ingehuurd voor de deskundigheid. Deze mensen hadden al een onderzoek naar best practices gedaan. Toen de catalogus bijna klaar was, moest alles weer opnieuw worden gedaan in verband met communicatie en taal, (hoe benader je de branche?)

De catalogus omvat drie risico's: werkdruk, beeldschermwerk en software.

#### **Ontwikkelingen en dekkinggraad, doel, doelgroepen en resultaat**

Verbond: het heeft heel veel werk gekost, maar met de arbocatalogus is er iets moois gemaakt.

#### *Implementatie*

Het Verbond heeft een webenquête gehouden bij ondernemingen. Men lijkt wel tevreden te zijn. De catalogus mikt op een brede doelgroep: directie, leidinggevenden, werknemers, arboprofessionals. Er is veel aandacht besteed aan de communicatie, er zijn workshops gehouden voor directies en leidinggevenden. Juist ook vanuit de kleine verzekeraars (minder dan 25 personeelsleden) was daar vraag naar.

CNV: De Goede Praktijk verzorgt de workshops voor de leidinggevenden; dat doen ze goed, ook met oog voor werknemersbelangen. CNV organiseert ook workshops voor de leden. De vraag is een beetje: wie doet wat?

### *Continuïteit en borging*

De task force werkt verder. Tweemaal per jaar wordt de catalogus onder de loep genomen: inhoudelijk naar de stand der techniek en technisch de website.

Aanvulling van de catalogus met een derde risico (ongewenst gedrag) zit in de pijplijn naar de Arbeidsinspectie, evenals een hertoetsing.

De Zorgverzekeraars gaan ook participeren in de task force.

Al met al is de catalogus voldoende geborgd.

CNV: de deskundigheid van de task force samen met de Goede Praktijk is goed in orde.

### **Rol van de partijen**

#### *Rol CBA*

Het verbond: het project had zeker bestaansrecht. In het begin zijn goede dingen gedaan: informatie, de rondes, wijzen op belang van implementatie. We hebben nog steeds wel contacten. Met de handleidingen hebben we niets gedaan.

Het idee van de catalogi komt vanuit de Stichting van de Arbeid en de SER. De vraag is waarom er zoveel catalogi moeten komen. Dit leidt tot bureaucratie op het mesoniveau. Je zou meer met elkaar moeten delen. Toch: we laten onze catalogus niet zomaar vallen.

### **3.4.6 Particuliere beveiliging**

#### **De werkingssfeer**

De catalogus is van toepassing voor alle werkgevers en werknemers in de sector. In de sector zijn circa 2.600 ondernemingen met ongeveer 30.000 werknemers. Er zijn drie grote ondernemingen en een zevental grotere bedrijven en daarnaast een groot aantal kleine tot zeer kleine bedrijven, die deels werken met flexibele krachten of als zzp'er actief zijn (circa 1.700).

#### **Het proces van tot stand komen**

In 2004 is een arboplus-convenant overeengekomen om ziekteverzuim te verminderen. Daarbij is een Servicecentrum ingericht, bemenst vanuit een particulier bureau (Van de Reest). De looptijd was tot juli 2007. Het convenant omvatte dezelfde risico's als de huidige catalogus. Begin 2009 hebben de sociale partners het startsein gegeven voor een project om tot een arbocatalogus te komen. De opdracht is bij het Servicecentrum gelegd, die de partijen erbij heeft betrokken in de paritaire Werkgroep arbocatalogus. Al in september 2009 is de catalogus positief getoetst door de Arbeidsinspectie. De protocollen van het convenant vormden een prima basis.

CNV: inderdaad verloopt het overleg op een leuke manier met enthousiaste mensen. De grote bedrijven zien voordeel in een catalogus, omdat de kleine slecht met de arboregels omgaan.

### **Ontwikkelingen en dekkingsgraad, doel, doelgroepen en resultaat**

#### *Succesfactor en faalfactoren*

De catalogus omvat de twee prioritaire risico's (fysieke belasting en agressie), maar is gespecificeerd naar vijf arbeidrisico's op gebied van fysieke belasting. De structuur is verder zo, dat er een indeling naar functies is gemaakt. Deze lijst van functies is niet volledig dekkend. Het proces is snel en in goede verstandhouding verlopen; partijen zijn zeer tevreden. De catalogus is een groeidocument. Werkgevers en werknemers hebben bepaald dat het volgende risico werkdruk en stress zal worden. Daaraan wordt nu gewerkt. De Arbeidsinspectie schijnt invloed te hebben gehad op de keuze van de risico's.

#### *Implementatie*

Van belang is, dat de Werkgroep arbocatalogus bestaat uit mensen uit het veld zelf. De catalogus is gelanceerd met een kick-off-manifestatie. Dat is positief gewaardeerd. Ook zijn er posters en ander pr-materiaal ontwikkeld en is er veel publiciteit aan gegeven. Maar uiteindelijk gaat het om mond-tot-mondreclame en persoonlijk bezoek aan de ondernemingen. Dat laatste kost veel tijd, maar is lonend door het resultaat ervan.

CNV: er wordt op korte termijn gedacht. Nu eerst toetsing van het nieuwe risico door de Arbeidsinspectie en dan zien we wel weer verder. Er is geen echte implementatiestrategie. Verder is het jammer dat de kleine ondernemingen niet betrokken zijn in het overleg over de catalogus.

#### *Continuïteit en borging*

Het bezoeken van de ondernemingen door het Servicecentrum zal worden uitgebreid. Ook het besluit dat werkdruk en stress zal worden opgenomen, betekent dat er verder gewerkt wordt aan de catalogus. Voor de toekomst is het van belang rekening te houden met het verschil tussen grote bedrijven en het kleinbedrijf.

CNV: lastig punt is wie eigenlijk verantwoordelijk is voor het onderhoud van de catalogus. Daar moet meer aandacht voor komen.

## **Rol van de partijen**

### *Rol CBA*

Men heeft goed gebruik kunnen maken van de voorlichting en de handreikingen van de CBA. Dat heeft stimulerend gewerkt. Men noemt ook SZW in dit kader. Waarschijnlijk wordt toch de CBA bedoeld.

Toekomst: eenmaal per jaar een bijeenkomst van de CBA om up-to-date te blijven.

### *Rol Arbeidsinspectie*

Ziet men vooral in de handhavende rol en dan kun je ze beter buiten de deur zien te houden.

## **3.4.7 Vleesindustrie**

### **De werkingsfeer**

De catalogus is van toepassing op slachterijen, exclusief pluimveeslachterijen en de vleeswarenindustrie. Er zijn (gegevens 2006) bijna driehonderd bedrijven actief met in totaal 6.400 arbeidsplaatsen, hiervan zijn er 210 slagerijen met minder dan tien personeelsleden en verder een dertigtal grote slachterijen met meer dan vijftig personeelsleden, waaronder twee grote concerns.

### **Het proces van tot stand komen**

Er bestond in deze sector een arboconvenant over de risico's van snijden en van rsi. Er is in 2005 een beknopt boekje gemaakt met daarin arborichtlijnen. Daarop is voortgeborduurd voor de arbocatalogus. Het is gelukt boven de voor de subsidie benodigde twee risico's te komen: rsi, machineveiligheid en het specifieke risico mesveiligheid.

FNV: uit een enquête onder de werknemers kwam werkdruk uitdrukkelijk als onderwerp nummer een naar voren. Er is in opdracht van de werkgevers onderzoek verricht. In de resultaten herkennen we ons niet. Er zijn vervelende dingen tegen elkaar gezegd.

CNV: werkgevers wilden niet aan het onderwerp werkdruk. Zij bedachten de drie onderwerpen als prioritair om zo toch de subsidie te kunnen krijgen. Het overleg in de vleesindustrie verloopt stroef en gaat gepaard met weglopen uit vergaderingen.

De sociaal secretaris van het productschap heeft als projectleider de opdracht van de partijen gekregen de catalogus te ontwikkelen. Volgens partijen is het slagen gedeels aan hem te danken. Hij vindt het van belang de verdere ontwikkeling van de catalogus buiten de CAO-onderhandelingen te houden. Via een stuurgroep zijn kaderleden van vakorganisaties uit de bedrijven betrokken bij de ontwikkeling van de catalogus. Ook waren er platform bijeenkomsten.



## **Ontwikkelingen en dekkingsgraad, doel, doelgroepen en resultaat**

### *Succesfactor en faalfactoren*

De catalogus is niet zonder problemen ontstaan, ook al is er enthousiast aan begonnen. Volgens de projectleider zorgden de vakbonden voor vertraging, omdat zij pilots elders wilden afwachten. Er kon bij het risico werkdruk geen overeenstemming over maatregelen worden bereikt. Werkdruk is direct gerelateerd aan de bandsnelheid en daarmee de arbeidsproductiviteit. Het onderwerp staat wel op de agenda van werkgevers en werknemers als eerstvolgend item voor de catalogus.

De catalogus is zonder slag of stoot door de Arbeidsinspectie positief getoetst.

Op wat er nu als catalogus ligt zijn beide partijen trots.

FNV: ondanks voorgaande opmerkingen: we zijn trots. Er zijn ook mooie dingen tot stand gebracht. Er is ook een communicatiebureau ingeschakeld voor overdracht naar de bedrijven toe. Er wordt bij de implementatie op verschillende doelgroepen gelet: op anderstaligen, op mensen met weinig opleiding, op nieuwe werknemers. Dit is nodig omdat de catalogus op zich niet geschikt is voor de werkvloer. De catalogus is meer voor de ondernemingsraad en arbodeskundigen. Het is zeker geen verloren energie geweest. We moeten echter een nieuwe stap zetten: eerst laten landen bij intermediairs en dan naar de werkvloer.

### *Implementatie*

Er is veel aandacht gegeven aan de implementatie. Zo zijn er presentaties voor het personeel gehouden. Men laat het niet bij een elektronische versie, maar er zijn posters, flyers en kleine boekjes gedrukt voor op de werkplek, zodat ook anderstaligen en weinig geletterden gewezen worden op de risico's en de maatregelen. In werkoverleg wordt de catalogus aan de orde gesteld. Dit gebeurt ook bij de introductie van nieuwe werknemers.

FNV: het brengen naar ondernemingsniveau is erg moeilijk. Bijeenkomsten worden slecht bezocht en uitgeschreven studiebijeenkomsten worden door directies gesaboteerd. De klassieke valkuil dreigt. Je hebt op mesoniveau iets moois bedacht en het landt niet in de bedrijven. Individuele werknemers bereik je niet, tenzij met een campagne. We zullen ons moeten gaan richten op de intermediairs: ondernemingsraden en leidinggevenden. Maar: de prioritaire risico's zijn ook geschikt om er vakbondscampagnes mee te voeren.

### *Continuïteit en borging*

Het werk aan de catalogus blijft doorgaan, ook als de subsidie vervalt.

De wens is een jaarlijkse toetsing van de catalogus door de Arbeidsinspectie. Er moet een intensieve samenwerking ontstaan.

Op centraal niveau is een dragende kracht achter de catalogi nodig. Zo heeft ook een rapport van de Arbeidsinspectie in deze branche indruk gemaakt. De Stichting zal landing in de bedrijven centraal moeten borgen.

### **Rol van de partijen**

#### *Rol CBA*

Projectleider: de CBA heeft hier slechts een beperkte rol gespeeld. Er was niet veel behoefte aan.

FNV: de rol van de CBA was goed op een aantal aspecten:

- het boekje *Wat is een arbocatalogus?*, maar ook ander materiaal;
- de rol in de conceptontwikkeling over de arbocatalogus;
- de gegeven voorlichting;
- de geboden ruimte voor diversiteit en maatwerk.

Niet goed: inzake het punt dat onduidelijk is wat de relatie is tussen beleidsregels en de arbocatalogus; zo is de catalogus toch een reparatie-instrument.

De Stichting van de Arbeid zal het naar de werkvloer brengen van de catalogus als Stichtingsactiviteit moeten borgen.

#### *Rol SZW*

FNV: de druk van de subsidie kan ook negatief uitpakken. Om toch de subsidie te krijgen, kan men genoeg nemen met een minder goed compromis. Is ook gebeurd bij de drankenhandel. Een subsidiepot is wel goed, maar subsidie moet alleen worden verstrekt onder stringente voorwaarden. Als de arbocatalogus geen kracht van CAO heeft, dan toch zeker kracht van regelgeving.

#### *Rol Arbeidsinspectie*

Projectleider: er is weinig contact met de Arbeidsinspectie geweest, behalve het raadplegen over wat prioritaire risico's zijn.

FNV: het rapport van de Arbeidsinspectie (over werkdruk JH) is ingeslagen als een bom. Er is een goed en open contact over de risico's in de branche. De uitleg op studiedagen waarden we zeer. De Arbeidsinspectie moet de rol van toetsers van catalogi blijven houden.

### **3.4.8 Welzijn en maatschappelijke dienstverlening**

#### **De werkingsfeer**

De werkingsfeer van deze catalogus valt samen met de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Binnen de werkingsfeer liggen uiteenlopende werkvelden als sociaal-cultureel werk, peuterspeelzaalwerk, jeugd- en jongerenwerk, ouderenwerk, welzijn minderheden en vluchtelingen (onder andere Stichting COA) en maat-

schappelijk werk. In totaal gaat het om ruim 2.500 organisaties met 70.000 medewerkers. Er is een grote variatie in omvang van de organisaties.

### **Het proces van tot stand komen**

De eerste versie van de catalogus is al in mei 2008 getoetst door de Arbeidsinspectie. Dit kon zo snel, omdat er voor welzijn en jeugdwerk al een arboconvenant was, dat de prioritaire risico's werkdruk, agressie en verzuim omvatte. Deze catalogus is in 2006 afgerond. Partijen wilden doorgaan.

Abvakabo FNV: in de begeleidingscommissie spraken we over de borging van resultaten van het convenant en dat liep parallel met de nieuwe ontwikkelingen rond de Arbowet. In het convenant voor kinderopvang waren psychische oorzaken voor verzuim opgenomen.

Abvakabo FNV: we waren het er snel over eens dat agressie en werkstress als belangrijkste risico's moesten worden opgenomen.

Een tweede gunstige factor was, dat voor de convenanten praktijkregels zijn ontworpen. Deze zijn ontwikkeld vanuit een eerste concept en de resultaten van de 0-meting voor de convenanten.

In discussie met vertegenwoordigers uit het veld ('gebruikersgroep' met daarin door werkgevers en vakbonden uitgenodigde praktijkmensen) zijn daarop door FCB in de loop van 2007 de praktijkregels opnieuw geformuleerd. Deze praktijkregels vormen voor een belangrijk deel de maatregelen en oplossingen in de catalogus.

Abvakabo FNV: uit de gebruikersdag kwam ook de suggestie naar voren voor de later ontwikkelde module BHV. De catalogus is in november 2007 op proef opengesteld met verzoek aan het veld de catalogus te bekijken en verbeteringsuggesties per mail te sturen.

Het derde belangrijke element in het proces is de FCB. FCB is een paritaire organisatie van werkgevers (MOgroep) en vakbonden (Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaken). FCB geeft ondersteuning op het brede terrein van personeel en organisatie. Dit betekent diensten en onderzoek op het terrein van instroom, professionaliteit en behoud van personeel, en op het terrein van de arbeidsomstandigheden en medezeggenschap. Het inhoudelijke werk aan de arbocatalogi (er zijn er ook voor kinderopvang en jeugdzorg) gebeurt door FCB.

Abvakabo FNV: de FCB heeft de opdracht de catalogus te beheren en materiaal voor de catalogus aan te dragen. Dat laatste houdt in het borgen van het materiaal en vervolgens het verder ontwikkelen van maatregelen met name ten aanzien van de psychosociale risico's (pesten en seksuele intimidatie).

Goede arbeidsverhoudingen en de juiste infrastructuur voor de catalogi waren er eigenlijk al door de arboconvenanten. Voor de convenanten is toch nog veel gedaan. Er zijn klankbordgroepen geweest; er is op veel verschillende settings gepraat. Dat was nodig voor het ontwikkelen van draagvlak.

## **Ontwikkelingen en dekkingsgraad, doel, doelgroepen en resultaat**

### *Succesfactor en faalfactoren*

Een catalogus heeft status omdat het de beleidsregels vervangt.

Er zijn allerlei groepen actief rond de catalogus: de klankbordgroep, een gebruikersgroep, een onderhoudsgroep en tenslotte de stuurgroep. De catalogus is voor iedereen, werkgevers en werknemers in de branche.

De filosofie is dat de catalogus al redelijk wat risico's dekt. Dat de catalogus overzichtelijk moet blijven en daarom niet te breed. Het gaat om de prioritaire risico's. De organisaties moeten zelf de RI&E maken en hebben.

Er is al een aanvulling voor BHV gemaakt. Er wordt nu gewerkt aan het risico van biologische agentia.

Abvakabo FNV: we hebben het idee dat de belangrijkste risico's er wel inzitten. Maar er wordt verder gewerkt aan de psychosociale risico's; het is een tweetrapsraket.

De catalogus loopt in 2011 af en zal op korte termijn geëvalueerd moeten worden.

### *Implementatie*

Implementatie door de organisaties is een zaak van voortdurend op blijven hameren. Veel organisaties zijn nog niet bezig met de arbeidsomstandigheden. Er is wel al een slag gemaakt, het wordt beter opgepikt, maar het is nog geen tijd om te juichen.

MOgroep spreekt de werkgevers aan: laat je organisatie goed draaien!

Verder worden P&O'ers aangesproken. Ook de FCB verwijst vaak naar de catalogus. Van belang is ook de link naar OR-trainingactiviteiten.

Abvakabo FNV: veel organisaties zijn bezig met overleven in deze tijden. Arbo is al niet zo sexy en heeft nu zeker geen prioriteit. Dat maakt de implementatie moeilijk. Via een zijdeur is het toch weer van belang, immers de werkgevers zijn geneigd bij bezuinigingen de taken van de organisatie niet te verminderen en met minder medewerkers het zelfde te blijven doen. Dit leidt tot verhoogde werkdruk bij de medewerkers.

FCB: het beroepsonderwijs in de sector heeft niet zoveel interesse. De arboconvenanten kregen weinig weerklank; misschien moeten we de catalogi na de vernieuwing weer eens onder de aandacht brengen.

### *Continuïteit en borging*

Continuïteit is op verschillende manieren geborgd.

De FCB is er voortdurend mee bezig.

De partijen vinden dat het door moet gaan. Dat staat buiten discussie.

De catalogus staat opgenomen in de CAO. Dat is begonnen met het in de CAO opnemen van de branche-RI&E.

Abvakabo FNV: volgens ons is de borging bij de FCB in veilige handen.

## **Rol van de partijen**

### *Rol CBA*

Als voorloper hadden we de publicaties en conferenties niet zo nodig.

### *Rol SZW*

De implementatiesubsidie kunnen we wel gebruiken: digitale nieuwsbrief, denktank-bijeenkomsten worden eruit betaald. SZW richt zich vooral naar de werkgever; ze zouden de werknemers er meer bij moeten betrekken.

### *Rol Arbeidsinspectie*

MOgroep: er liep een traject in de jeugdzorg, niet voor welzijn. Terugkoppeling uit de jeugdzorg was nuttig. De toetsing gaf verder geen problemen.

Abvakabo FNV: De toetsende rol van de Arbeidsinspectie moet blijven. Catalogi hebben een beperkte geldigheid en door de Arbeidsinspectie blijft er greep op het actueel houden van de catalogi.

## **3.5 Bevindingen op hoofdlijnen**

Uit de interviews en gesprekken zijn tal van punten en zienswijzen naar voren gekomen, die in meer, maar ook mindere mate met elkaar overeenstemmen. Enkele kwesties zijn gebleven en dan denken we met name aan de vraag hoever de overheid moet gaan in het maken van doelvoorschriften en daarbij horende normen en grenswaarden. Op veel punten is er ook duidelijkheid gekomen op wat een arbocatalogus dient te zijn en is er opvallende eensgezindheid in oordelen van de sociale partners en overige betrokken actoren. We geven hier enkele hoofdlijnen van bevindingen weer.

- De partijen zijn overwegend tevreden over het aantal arbocatalogi dat tot stand is gekomen. Waar een arbocatalogus op brancheniveau tot stand is gekomen, zijn de partners tevreden over de vorm en de inhoud. Dat men elkaar in goede verhouding heeft gevonden is zelfs reden tot enige trots.
- Dat neemt niet weg dat er voor veel catalogi nog een weg te gaan is, wat betreft aanvulling, verbetering en verdere ontwikkeling.

Ook het aantal branches waarvoor een catalogus tot stand is gekomen, kan nog worden uitgebreid.

In principe zijn de sociale partners het bij beide punten met elkaar eens: een zo hoog mogelijke dekkingsgraad. De norm daarbij is dat de catalogus toegevoegde waarde voor ondernemingen moet hebben. Over de vraag waar het omslagpunt van de toegevoegde waarde ligt, denken de sociale partners enigszins verschillend.

- Op centraal niveau en in de meeste branches maakt men zich zorgen over de landing en het gebruik van de catalogus op ondernemingsniveau. Het best werkt een persoonlijke benadering in workshops, of door ontmoetingen op het bedrijf met

coaches en consultants. Het duurt op die manier echter jaren voordat elke onderneming is benaderd.

- Voor onderhoud, de borging, continuïteit en ontwikkeling van de arbocatalogus is op brancheniveau blijvende aandacht van de sociale partners nodig, wellicht in analogie met de CAO.
- Op centraal niveau is nodig dat arbocatalogi een bestendige plaats in het beleid van de overheid krijgen en dat er op korte termijn niet iets anders komt.
- Verder dient op landelijk niveau te worden voorzien in een aanjaagfunctie voor de verdere ontwikkeling van arbocatalogi en de implementatie in ondernemingen.
- De rol van de Arbeidsinspectie heeft gaandeweg meer waardering gekregen. De toetsende rol van de Arbeidsinspectie bij de catalogi moet blijven. Dat de inspectie informeel meedenkt om tot aanvaardbare oplossingen te komen, wordt als positief gezien. De handhavingstaak van de Arbeidsinspectie moet blijven, over hoe die precies in te vullen, is er nog geen heldere visie.
- De CBA heeft een nuttige functie vervuld, is de unanieme mening. Sommige onderdelen zijn zeer geslaagd uitgevoerd, andere wat minder.

In aanvulling op wat op centraal niveau naar voren is gekomen, komen uit de onderzochte cases enkele opvallende punten naar voren.

Ten eerste blijkt het maken van een goede en duidelijke afbakening van de werkingsfeer van een catalogus in de praktijk soms lastig. Op zich hoeft dat geen probleem te zijn. Volgens de Arbeidsinspectie kan een positief getoetste arbocatalogus altijd als voorbeeld dienen, ook al heeft deze strikt formeel een andere werkingsfeer. Toch kunnen grensafbakeningen tot problemen leiden. Zie transport in de afvalbranche.

Een tweede punt is dat persoonlijk contact met leiding en personeel uit ondernemingen, door bedrijfsbezoek of via kleinschalige bijeenkomsten, zoals workshops, een mogelijkheid is om werknemers in de branche arbokennis en -bewustzijn bij te brengen. Aanvullend ziet men in een aantal branches ook het beroeps- en praktijkonderwijs als een belangrijke mogelijkheid om arbokennis en veiligheidsbewustzijn bij te brengen.

Ten slotte blijkt uit enkele van de cases dat de actoren op brancheniveau met de catalogus ook een zijdelings motief kunnen hebben om regulerende invloed op de werkgevers en werknemers in de branche uit te oefenen. De gegevens schieten te kort om hier evaluatief iets over op te merken.

## 4 Resultaten telefonische enquête onder de acht branches naar implementatie arbocatalogus

Om de onderzoeksvraag vraag naar de bekendheid met de arbocatalogus en de mate waarin deze gebruikt wordt binnen ondernemingen te kunnen beantwoorden (onderzoeksvraag 2), is een telefonische enquête gehouden onder ondernemingen en instellingen binnen acht branches. De keuze van de acht branches is in voorgaand hoofdstuk paragraaf 3.1 aan de orde geweest. In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de resultaten van de telefonische enquête. Paragraaf 4.1 geeft eerst een korte beschrijving van de steekproef en de behaalde respons. In de daarop volgende paragrafen worden de eigenlijke resultaten beschreven.

### 4.1 Steekproef en dataverzameling

Het veldwerk heeft plaatsgevonden in de periode van 15 november tot met 6 december 2010. Binnen de acht geselecteerde branches is een willekeurige steekproef van bedrijven getrokken uit het GISAI-bestand van de Arbeidsinspectie. Bij drie van de acht geselecteerde branches bleek er een slechte match te zijn tussen de SBI-codes van de bedrijven in het bestand en de specifieke branche waarvoor die catalogus geldt. Het betreft hier de afvalbranche, de particuliere verzekeringsbranche en de glastuinbouw. Bij de eerste twee branches is vervolgens door ITS zelf een steekproef getrokken uit de ledenlijsten van ondernemingen van betreffende werkgevers- of brancheorganisaties. Bij de glastuinbouw zijn bedrijven uit het steekproefbestand verwijderd waar de bedrijfsactiviteiten duidelijk geen glastuinbouw betreffen.

Per onderneming is gevraagd naar de ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad of personeelvertegenwoordiging in de onderneming aanwezig is, is gevraagd naar de arbocoördinator, een preventiemedewerker, een leidinggevende functionaris met arbo in de portefeuille of bij het ontbreken van al dezen de werkgever / ondernemer. Voor deze volgorde is expliciet gekozen om informatie te verkrijgen per onderneming van:

- a. een persoon of instantie die geacht kan worden goed geïnformeerd te zijn,
- b. en zo mogelijk enige distantie heeft tot de formele verantwoordelijkheid (in verband met een mogelijke sociaal wenselijk antwoordpatroon).

De telefonische enquête is uitgevoerd door acht interviewers, onder coördinatie van een in dit veld ervaren veldwerkleider. De interviews zijn gehouden aan de hand van een gestructureerde (CATI) vragenlijst. In de vragenlijst is gevraagd naar bekendheid met de arbocatalogus, eventueel oordeel over en het gebruik van de catalogus, naar aanwezigheid van de RI&E en naar recente wijzigingen in de RI&E.

In totaal zijn 1.854 ondernemingen benaderd voor deelname aan het onderzoek. Hier van zijn 539 respondenten uiteindelijk ook geïnterviewd. Dit geeft een bruto respons van 29 procent. Tussen de branches zijn er verschillen in de mate waarin zij bereid zijn geweest deel te nemen aan het onderzoek. In tabel 4.1 is de respons per branche weergegeven. Met name binnen de afvalbranche (54 procent) en welzijn en maatschappelijke dienstverlening (44 procent) is men meer dan gemiddeld bereid geweest deel te nemen aan het onderzoek. De respons bij de afbouw (22 procent) en bloemendetailhandel (20 procent) liggen lager dan gemiddeld. Het gaat in deze branches vrijwel uitsluitend om kleinbedrijf (minder dan tien medewerkers). Daarvan is bekend dat de bereidheid tot deelname aan onderzoek gering is.

*Tabel 4.1 – Aantallen interviews per branche; response-rate*

Branche	totaal benaderd (absoluut)	aantal gesprekken (absoluut)	respons rate (percentage)
Afbouw	258	56	22%
Afval	112	61	54%
Bloemendetailhandel	363	72	20%
Glastuinbouw	308	91	30%
Particuliere beveiliging	269	76	28%
Verzekering	223	64	29%
Vleesindustrie	161	48	30%
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	160	71	44%
Totaal	1854 (100%)	539	29%

De belangrijkste redenen die door respondenten genoemd werden om niet deel te nemen aan het onderzoek zijn: geen interesse in het onderwerp (38 procent), geen tijd of mogelijkheid om een afspraak te maken (26 procent), doe uit principe niet mee aan enquêtes of we zijn enquêtemoe (6 procent), reden onbekend (9 procent), foutief telefoonnummer (5 procent).

Alle interviewers hebben vooraf een schriftelijke instructie en een mondelinge toelichting gekregen om hen voor te bereiden op het afnemen van de interviews. Ook heeft elke interviewer een aantal proefinterviews gehouden. Interviewers hadden de opdracht om het interview af te nemen met iemand in de organisatie die goed op de



hoogte zou (kunnen) zijn van de arbeidsomstandigheden in de betreffende onderneming. Daarbij hebben zij de volgende werkwijze gehanteerd:

- Eerst vragen naar iemand van de ondernemingsraad.
- Indien geen ondernemingsraad: dan vragen naar iemand anders in de organisatie die op de hoogte is van arbeidsomstandigheden in de organisatie. Dit kan (achtereenvolgens te vragen) de arbocoördinator, een arbopreventiemedewerker, een leidinggevende met arbotaken of de directeur of eigenaar zelf zijn.

In tabel 4.2 is te zien bij wie de vragenlijst is afgenomen. In bijna twee derde van de gevallen (62 procent) is dit de ondernemer, directeur-eigenaar of algemeen directeur zelf. Dit wijst erop dat de respons een groot aantal kleine ondernemingen omvat.

*Tabel 4.2a – Aantallen geïnterviewden naar functie*

Met wie gesproken?	aantal	percentage
OR-lid en / of VGW-commissie	55	10%
Arbocoördinator, KAM-functionaris of preventiemedewerker	56	10%
P&O / Stafmedewerker	70	13%
Lijn- of operationeel manager	19	4%
Directeur, eigenaar, ondernemer of algemeen manager	334	62%
Onbekend	5	1%
Totaal	539	100%

De meerderheid van ondernemingen (58 procent) in de steekproef zijn kleine ondernemingen met minder dan tien medewerkers. Het aantal middelgrote ondernemingen in de steekproef bedraagt 18 procent; het aantal grote ondernemingen met meer dan 250 medewerkers bedraagt 12 procent. Dat het kleinbedrijf een zo groot deel van de respons omvat, vormt een belangrijke context bij de interpretatie van de resultaten.

*Tabel 4.2b Aantallen interviews naar grootte van de ondernemingen*

Grootte van de onderneming	aantal	percentage
< 10 medewerkers	314	58%
10-49 medewerkers	95	18%
50- 249 medewerkers	65	12%
250 of meer medewerkers	62	12%
Totaal	539	100%

## 4.2 Bekendheid met de arbocatalogus

Op de vraag: weet u wat een arbocatalogus is? geeft 43 procent aan dit te weten en 57 procent niet. Binnen de acht onderscheiden sectoren bestaan er verschillen in de mate waarin men bekend is met het verschijnsel arbocatalogus. In de afvalbranche en de verzekeringsbranche zijn relatief veel respondenten op de hoogte. In tabel 4.3 is dit weergegeven.

Tabel 4.3 – Bekendheid met het begrip arbocatalogus naar sector

Weet u wat een arbocatalogus is?	ja	nee	totaal
Afbouw	25%	75%	56
Afval	82%	18%	61
Bloemendetailhandel	32%	68%	72
Glastuinbouw	31%	69%	91
Particuliere beveiliging	38%	62%	76
Verzekering	61%	39%	64
Vleesindustrie	40%	60%	48
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	41%	60%	71
Totaal	43%	57%	539 (100%)

### *Bekendheid met de specifieke arbocatalogus voor de eigen branche*

Belangrijker dan de algemene vraag naar bekendheid met het begrip arbocatalogus is de vraag of de respondent weet dat er een specifieke arbocatalogus is voor de eigen branche. Alle acht geselecteerde branches hebben een door de Arbeidsinspectie positief getoetste arbocatalogus. Ruim een derde (36 procent) van de geïnterviewde respondenten geeft aan te weten dat er een specifieke catalogus is voor de eigen branche. Een deel van deze mensen (44 procent) weet het, maar heeft er niet actief kennis van genomen, Ongeveer twee derde van de respondenten (64 procent) weet niet dat er een specifieke arbocatalogus is.

Tabel 4.4 – Bekendheid bestaan specifieke arbocatalogus voor de eigen branche

Weet u dat er een specifieke arbocatalogus voor uw branche/sector is gemaakt?	aantal	percentage
Ja, ik heb er ook kennis van genomen	109	20%
Ja, dat is me bekend, maar ik heb er verder geen kennis van genomen	85	16%
Nee	345	64%
Totaal	539	100%

In tabel 4.5 is te zien dat het op de hoogte zijn van het bestaan van een arbocatalogus voor de eigen branche - niet verrassend - samenhangt met de grootte van de onderneming. In kleine organisaties (met minder dan tien medewerkers) is 21 procent van de ondernemers op de hoogte. In middelgrote ondernemingen met 10 tot 49 medewerkers is dit percentage twee keer zo hoog, namelijk 43 procent. In grote ondernemingen met meer dan 250 medewerkers is het overgrote deel, 78 procent van de ondernemers op de hoogte van het bestaan van een specifieke arbocatalogus voor de eigen branche.

*Tabel 4.5 – Bekendheid bestaan specifieke arbocatalogus voor de eigen branche naar grootte van de onderneming*

Grootte van de onderneming	ja, en ik heb er ook kennis van genomen	ja dat is me bekend, maar ik heb er verder geen kennis van	nee	totaal
< 10 medewerkers	8%	13%	79%	314
10-49 medewerkers	24%	19%	57%	95
50- 249 medewerkers	45%	17%	39%	65
250 of meer medewerkers	53%	24%	23%	62
totaal	109 (21%)	85 (15%)	342 (64%)	539

*Kennis over het bestaan van een specifieke arbocatalogus per sector*

Tussen de acht sectoren bestaan er verschillen in de mate waarin men weet dat er een arbocatalogus is voor de eigen branche. Binnen de afvalbranche en de verzekeringsbranche zijn de respondenten duidelijk meer op de hoogte van het bestaan van een specifieke arbocatalogus en hebben ze er ook actiever kennis van genomen. In de afvalbranche weet driekwart van de ondernemers (75 procent) dat er een specifieke catalogus is; in de verzekeringsbranche is dit ongeveer de helft (52 procent). In de overige branches liggen deze percentages beduidend lager: tussen de 25 en 35 procent.

Tabel 4.6 – Weet u dat er een specifieke arbocatalogus voor uw branche of sector is gemaakt?

Branche	ja, en ik heb er ook kennis van genomen	ja dat is me bekend, maar ik heb er verder geen kennis van	nee	totaal
Afbouw	5%	21%	73%	56
Afval	57%	18%	25%	61
Bloemendetailhandel	11%	18%	71%	72
Glastuinbouw	13%	12%	75%	91
Particuliere beveiliging	17%	11%	72%	76
Verzekering	27%	25%	48%	64
Vleesindustrie	21%	15%	65%	48
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	16%	10%	75%	71
Totaal	109 (20%)	85 (16%)	345 (64%)	539

De verschillen in branches zijn deels terug te voeren op de grootte van de ondernemingen die onderdeel vormen van een specifieke branche. De afbouw kenmerkt zich bijvoorbeeld door overwegend kleinbedrijf met minder dan tien medewerkers (96 procent in de responsgroep). Ook in de bloemendetailhandel en de glastuinbouw zijn veel kleinbedrijf (90 respectievelijk 78 procent). In de afvalbranche daarentegen is het aandeel kleinbedrijf slechts 5 procent en behoort een relatief groot gedeelte (38 procent) tot de grote ondernemingen. In de overige onderzochte branches is er meer spreiding in de grootte van de ondernemingen.

### 4.3 Implementatie arbocatalogus in onderneming

Aan de 194 respondenten die weten dat er een specifieke arbocatalogus is gemaakt voor de eigen branche, is gevraagd naar de manier(en) waarop er binnen het bedrijf of de organisatie aandacht voor is geweest, of er ook concrete vervolgstappen zijn gezet en wat hun oordeel is over de introductie en de inhoud van de arbocatalogus.

#### 4.3.1 Manieren waarop arbocatalogus in onderneming is geland

##### *Aandacht gevraagd voor de arbocatalogus*

De arbocatalogus is binnen de 194 ondernemingen op verschillende manieren onder de aandacht gebracht van werknemers. In 44 procent van de gevallen zijn medewerkers via het leidinggevend kader (de chef of afdelingshoofd) geattendeerd op de arbocatalogus voor de branche (zie tabel 4.7). De overige manieren worden in ongeveer

gelijke mate gehanteerd om de arbocatalogus onder de aandacht te brengen: ofwel schriftelijk, via intranet, via werkoverleggen of toolboxmeetingen of via de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Ondanks dat er in de praktijk verschillende manieren gebruikt worden om aandacht te vragen voor de arbocatalogus, lijkt de arbocatalogus nog onvoldoende geland in de ondernemingen. Zo'n 41 procent van de respondenten die aangeeft op de hoogte zijn van het bestaan van een arbocatalogus voor de eigen branche, geeft aan dat er op geen van de genoemde manieren aandacht is besteed binnen de organisatie.

*Tabel 4.7 – Aandacht voor arbocatalogus en eventuele vervolgstappen naar aanleiding van totstandkoming arbocatalogus*

	ja	nee	totaal
<i>Is er in uw bedrijf/organisatie aandacht aan de arbocatalogus geschonken door...?</i>			
er schriftelijk/ via intranet aandacht van de medewerkers voor de vragen	32%	68%	194
het in werkoverleg of toolboxmeetingen op de agenda te zetten	37%	63%	193
er met de OR/PVT/personeelsvergadering mee te overleggen	37%	64%	192
er aandacht van het leidinggevend kader (chef, afdelingshoofden) voor te vragen	44%	56%	192
<i>Zijn de volgende concrete vervolgstappen gezet n.a.v. de arbocatalogus?</i>			
het personeel vragen risicosituaties te melden	56%	44%	192
er zijn specifieke taken toegewezen aan medewerkers	21%	79%	193
er zijn trainingen/ opleidingen gevolgd door medewerkers	20%	80%	193
er zijn andere machines, hulpmiddelen of beschermingsmiddelen aangeschaft	27%	73%	193
het werk, de werkprocessen of de roulatie van taken zijn aangepast	15%	85%	191

#### **4.3.2 Oordeel over de manier waarop de arbocatalogus is geïntroduceerd**

Respondenten is ook gevraagd naar hun oordeel over de manier waarop de arbocatalogus is geïntroduceerd. De arbocatalogus kan door verschillende organisaties geïntroduceerd zijn in de ondernemingen. Dit kan via de branche- of werkgeversvereniging, de vakbonden, arbodienst of een andere organisatie (zoals via een adviesbureau of een collega-onderneming in dezelfde branche). Respondenten konden kiezen uit drie antwoordmogelijkheden: (1) niet goed, (2) redelijk goed en (3) heel goed. Het gemiddelde oordeel van de respondenten over de manier waarop over de arbocatalogus is gecommuniceerd, is redelijk positief (gemiddeld=1,9; stdv= ,6). Van de verschillende organisaties is men het meest positief is over de manier waarop er over de arbocatalogus is gecommuniceerd door de branche- of werkgeversvereniging (gemiddeld=2,1; stdv=,7).

### **4.3.3 Oordeel over de inhoud van de arbocatalogus**

Respondenten is ook gevraagd te reageren op een zestal stellingen met betrekking tot de inhoud in de arbocatalogus zoals: de begrijpelijkheid van de informatie, de bruikbaarheid en de mate waarin sprake is van passende maatregelen. Deze stellingen zijn samengevoegd tot een betrouwbare schaal (Cronbach's  $\alpha = .81$ ).

Het gemiddelde oordeel over de inhoud van de catalogus is redelijk goed (gemiddeld=2,2; stdv=,5). Over de begrijpelijkheid van de informatie is men het meest te spreken (gemiddeld= 2,4; stdv=,5). Mensen die positiever over de inhoud van de arbocatalogus zijn, zijn ook positiever in hun oordeel over de introductie van de catalogus. Al met al zijn respondenten redelijk tevreden, zowel over de manier waarop over de arbocatalogus gecommuniceerd is, als over de inhoud van de arbocatalogus.

### **4.3.4 Concrete vervolgstappen naar aanleiding van arbocatalogus**

Naast de manier(en) waarop er aandacht is gevraagd voor de arbocatalogus binnen de organisaties en het oordeel hierover, is ook gevraagd welke eventuele concrete vervolgstappen ondernomen zijn naar aanleiding van de arbocatalogus. Het gaat dan om zaken als: vragen het personeel risicosituaties te melden, of het specifieke taken toewijzen aan een of meerder medewerkers, maar ook de aanschaf van andere machines of hulpmiddelen of het aanpassen van werkprocessen. Zie voorgaande tabel 4.7. Een aantal van deze vervolgstappen is makkelijker te realiseren dan anderen. Zo vraagt de training van medewerkers of de aanschaf van andere machines om geldelijke investeringen. Het personeel vragen om risicosituaties te melden, is het gemakkelijkst te realiseren en dit wordt ook het meest genoemd door respondenten als vervolgstap. In iets meer dan de helft van de gevallen - 56 procent - is het personeel gevraagd risicosituaties te melden. De aanschaf van machines, hulpmiddelen of andere beschermingsmiddelen wordt door 27 procent van de respondenten gemeld als vervolgstap. Het aanpassen van het werkproces of taakrotatie worden tot dusver het minst gedaan (15 procent). Dit vereist wellicht ook de meeste organisatorische aanpassingen.

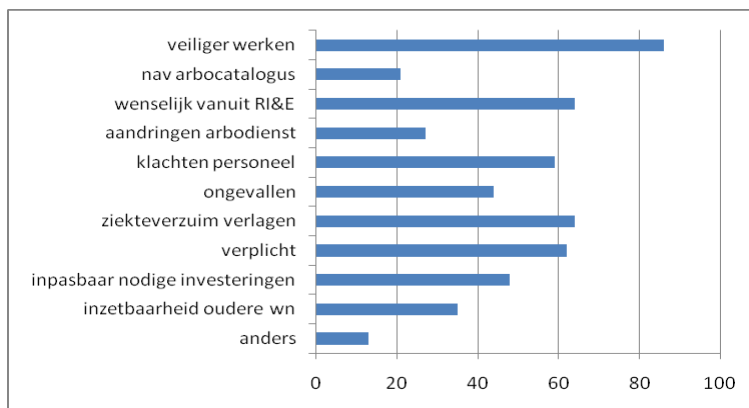
## **4.4 Motieven om maatregelen te treffen ter verbetering van arbeidsomstandigheden**

Alle 539 respondenten is gevraagd naar motieven om eventuele maatregelen te treffen op het gebied van arbeidsomstandigheden. In figuur 4.1 zijn de verschillende voorgelegde motieven weergegeven en de relatieve frequenties waarin dit voor ondernemers een reden was om maatregelen te treffen. Men kan een onderscheid maken tussen

meer intrinsieke motieven (zoals om het werk veiliger, gezonder en prettiger te maken, of om oudere werknemers langer aan het werk te kunnen houden) en meer extrinsieke motieven (zoals op aandringen van het personeel of de arbodienst, of omdat de wetgeving ondernemers er toe dwingt).

De meest genoemde reden om maatregelen te treffen is om het werk veiliger te maken: 86 procent van de werkgevers geeft aan dat dit een reden is om arbeidsomstandigheden te verbeteren. Dit wordt gevolgd door de wens om het ziekteverzuim te verlagen (64 procent), omdat het naar voren kwam uit de risico-inventarisatie (64 procent), of omdat de wetgeving ondernemers hiertoe verplicht (62 procent). Ook vanwege opmerkingen, klachten of opmerkingen van het personeel (59 procent) is een veel genoemd motief voor werkgevers om arbeidsomstandigheden te verbeteren. Deze belangrijkste motieven zijn zowel de intrinsieke als de meer extrinsieke. Het treffen van maatregelen naar aanleiding van het tot stand komen van de arbocatalogus wordt door ongeveer een vijfde (21 procent) van de werknemers als motief genoemd om maatregelen te treffen ter verbetering van arbeidsomstandigheden. Voorbeelden van motieven die worden genoemd zijn in de categorie anders zijn: als werkgever een voorbeeldfunctie willen zijn of maatschappelijke verantwoordelijkheid willen nemen, goed voor werknemers willen zijn of om financiële motieven.

*Figuur 4.1 – Motieven om maatregelen te treffen ter verbetering van arbeidsomstandigheden (in percentages)*



Alle respondenten is gevraagd of het verschijnen van de arbocatalogus positief heeft bijgedragen aan het arbobeleid in de organisatie. Van de 466 respondenten die een geldig antwoord geven op deze vraag, geeft ongeveer een vijfde (18 procent) aan dat dit het geval is; 82 procent antwoordt ontkennend. Al deze 466 respondenten hebben vervolgens een toelichting gegeven op hun antwoord. Deze toelichtingen geven een

aanvullend inzicht en een belangrijke nuancering op de vraag of de arbocatalogus positief heeft bijgedragen aan het arbobeleid. Bij 345 respondenten (64 procent) heeft de arbocatalogus niet bijgedragen, omdat men er niet van de hoogte is. Enkele citaten uit deze groep:

*Hebben geen arbocatalogus*  
*Niet gewerkt met de arbocatalogus*  
*Eenmanszaak*  
*Geen arbobeleid*  
*Onbekend fenomeen*  
*Onbekend met arbocatalogus*  
*Niet mee bekend*  
*Wordt niet mee gewerkt*  
*Niet in gebruik*

Van de andere 194 respondenten die weten dat er een arbocatalogus voor de eigen branche is, luidt het antwoord:

- Nee, gezegd door 109 respondenten (56 procent), want we hadden al veel aandacht voor arbo. De catalogus voegt niet veel toe. Volgens enkelen komt het omdat de catalogus niet goed aansluit op het niveau van de eigen onderneming. Enkele respondenten geven ook aan dat de catalogus nog van te recente datum is om resultaten zichtbaar te maken.
- Ja, tot bepaalde hoogte, zeggen 44 respondenten (23 procent). Hiermee geeft men te kennen dat de catalogus gebruikt is voor de RI&E, als discussiestof heeft gediend, het bewustzijn heeft gescherpt of ook wel dat er domweg nog meer tijd nodig is om het gestalte te geven.
- Ja, absoluut, zeggen 41 respondenten (11 procent), het heeft arbo weer op de kaart gezet en de catalogus biedt inzicht en ondersteuning bij het nemen van maatregelen.

Enkele citaten uit de groep respondenten die aangeven dat de catalogus niet heeft bijgedragen aan arbobeleid in de onderneming zijn:

*Hadden zelf al aandacht aan arbeidsomstandigheden, niet door arbocatalogus*  
*Beleid lag er al*  
*Meeste dingen in de arbocatalogus worden al doorgevoerd*  
*Arbobeleid was al goed*  
*Hadden al maatregelen, bevestigd door arbocatalogus*  
*Waren zelf al goed bezig*



Citaten van respondenten die aangeven dat de catalogus niet goed aansluit zijn:

*Gericht op de branche, is niet van toepassing*  
*Arbocatalogus niet gebruikt, risico-inventarisatie is veel specifiek*  
*Arbocatalogus veel te weinig concreet*

Uit mond van de groep respondenten die aangeven dat de catalogus tot bepaalde hoogte bijdraagt aan het eigen arbobeleid:

*Pas sinds kort mee gewerkt, dus nog niet op alle fronten in gebruik*  
*Er zijn al veranderingen doorgevoerd, maar we zitten nog midden in het proces*  
*Moet nog komen*  
*Zeker in de toekomst*  
*Wordt toegevoegd aan bestaand beleid*

Enkele anderen geven er blijk van dat er al wel wat mee gedaan is:

*Voorbeschermers aangeschaft, masker bij verwarming van stoffen, milieuvriendelijke lijmen*  
*Gehoorbescherming*  
*Goed meubilair aangeschaft*  
*Tools worden gebruikt*

Uitspraken van respondenten die aangeven dat de catalogus absoluut heeft bijgedragen luiden:

*Was aanleiding om beter te gaan kijken*  
*Creëert bewustwording*  
*Arbozorg weer op de agenda gezet*  
*Je hebt goed naslagwerk*  
*Meer inzicht in de maatregelen, concreet overzicht*  
*Arbocatalogus is erg handig*  
*Punten aangegeven waar je wat mee kunt doen, dingen die je anders niet zou doen*  
*Wordt als ondersteuning gebruikt, is erg praktisch*  
*Makkelijker om beleid op te stellen als je weet waar je op moet letten*  
*Er zijn maatregelen getroffen naar aanleiding van de arbocatalogus*  
*Er zijn verschillende maatregelen getroffen*  
*Arbocatalogus over dieselemissies heeft geholpen*

Het onderscheid tussen de reacties van respondenten die aangeven dat de catalogus absoluut bijdraagt en respondenten die aangeven dat de catalogus tot op zekere hoogte bijdraagt, lijkt niet altijd even scherp.

We concluderen daarom dat voor een forse minderheid van de respondenten die kennis hebben genomen van de arbocatalogus er nut of meerwaarde aan toekennen en een krappe meerderheid er geen nut of meerwaarde van ziet.

#### 4.5 Risico-inventarisatie

Naast vragen over de arbocatalogus en de implementatie ervan is aan alle respondenten ook gevraagd naar de risico- inventarisatie en evaluatie (RI&E). Zowel de arbocatalogus als de RI&E gaan over arbeidsrisico's en het beheersen ervan. Elke onderneming heeft de wettelijke plicht een RI&E te hebben,alsmede een plan van aanpak (maatregelen) ter bestrijding van de risico's. Branches kunnen een arbocatalogus opstellen als hulpmiddel voor de ondernemingen binnen hun werkingssfeer. Vragen naar de RI&E geven daarom een aanvullende inkijk in de kennis die de respondenten hebben over de eigen arbeidsomstandigheden en hoe er in hun organisatie omgegaan wordt met arbeidsrisico's.

*Tabel 4.8 – Is er voor uw onderneming een risico-inventarisatie opgesteld?*

Is er voor uw onderneming een risico-inventarisatie opgesteld?	aantal	percentage
Ja	313	58%
Nee	219	41%
Weet niet	7	1%
Totaal	539	100%

Ondanks de wettelijke plicht tot RI&E geeft een behoorlijk aantal ondernemers (41 procent) aan dat er voor hun onderneming geen is opgesteld. Voor de meerderheid van de ondernemingen is wel een RI&E opgesteld.

*Tabel 4.9 – Bekendheid bestaan risico-inventarisatie naar grootte van de organisatie*

Grootte van de onderneming	ja	nee	weet ik niet	totaal
< 10 medewerkers	37%	63%	0%	314
10-49 medewerkers	80%	18%	2%	95
50- 249 medewerkers	94%	5%	2%	65
250 of meer medewerkers	94%	3%	3%	62
Totaal	311 (58%)	219 (41%)	6 (2%)	536*

\* 3 missings

Net als de kennis over de arbocatalogus is het bestaan van een RI&E voor de eigen onderneming gerelateerd aan de grootte van de onderneming. Met name in kleine ondernemingen geeft maar vier op de tien ondernemers aan dat er een RI&E is opgesteld voor de eigen onderneming. In middelgrote en grote ondernemingen liggen deze percentages aanzienlijk hoger: tussen de 80 en 94 procent.

*Tabel 4.10 –Aanwezigheid van de RI&E naar branche*

Branche	ja	nee	weet niet	totaal
Afbouw	34%	66%	0	56
Afval	98%	2%	0	61
Bloemendetailhandel	43%	56%	1%	72
Glastuinbouw	53%	47%	0	91
Particuliere beveiliging	57%	41%	3%	76
Verzekering	70%	25%	5%	64
Vleesindustrie	65%	35%	0	48
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	51%	48%	1%	71
Totaal	313	219	7	539

Als we kijken naar de branches, is te zien dat de verschillen tussen de branches redelijk groot zijn. Alleen in de afvalbranche geven nagenoeg alle respondenten aan dat er een RI&E is opgesteld. In de overige branches geven nogal wat respondenten aan dat er geen RI&E is opgesteld voor hun organisatie, terwijl dit hun plicht is volgens de wet. De percentages liggen tussen de 51 en 70 procent. In de afbouw (34 procent) en bloemendetailhandel (43 procent) ligt dit nog ruim onder dit gemiddelde. We wijzen er ten overvloede op dat dit geen representatieve cijfers voor Nederland zijn. In de acht geselecteerde branches komt naar verhouding veel kleinbedrijf voor.

#### **4.5.1 Actualiseren van de risico-inventarisatie (RI&E)**

Aan respondenten is gevraagd of de RI&E is geactualiseerd of bijgesteld en zo ja, wanneer dit is gebeurd. In bijna de helft van de gevallen is de RI&E in 2010 aangepast; dit is veel vaker dan in voorgaande jaren. Dit zou mogelijk met de totstandkoming van de arbocatalogus voor de betreffende branche te maken kunnen hebben.

*Tabel 4.11 – Jaartal actualiseren risico-inventarisatie*

Is er voor uw onderneming een risico-inventarisatie opgesteld?	aantal	percentage
Voor 2008	43	14%
In 2008	40	13%
In 2009	54	17%
In 2010	147	47%
Onbekend in welk jaar	30	10%
Totaal	314	100%

Uit aanvullende analyses blijkt dat bedrijven die naast het hebben van een RI&E ook bekend zijn met de arbocatalogus voor de eigen branche, vaker de RI&E recentelijk (in 2010) hebben bijgesteld dan bedrijven die aangeven dat zij een RI&E hebben, maar geen weet van de catalogus hebben (50 versus 44 procent). Actualiseren van de RI&E vóór 2008 is zeker niet gerelateerd aan het verschijnen van de arbocatalogus, aangezien de eerst catalogi pas in februari 2008 door de Arbeidsinspectie getoetst en positief beoordeeld zijn. In de volgende paragraaf zullen we nader ingaan op een eventuele relatie tussen de arbocatalogus en de RI&E.

#### **4.5.2 Relatie arbocatalogus en RI&E**

Een interessante vraag is of ondernemingen die een RI&E hebben ook meer bekendheid hebben over de arbocatalogus en meer maatregelen treffen naar aanleiding van het verschijnen van de arbocatalogus. Met andere woorden: werken arbocatalogus en RI&E complementair op elkaar?

In tabel 4.12 is het aantal ondernemingen uitgesplitst naar zowel bekendheid met de arbocatalogus voor de eigen branche als de aanwezigheid van een RI&E. Het aantal respondenten dat zowel RI&E heeft, als weet dat er een specifieke arbocatalogus is voor de eigen branche, bedraagt ongeveer een derde (28 procent). Dit percentage is nagenoeg net zo groot als het aantal respondenten dat aangeeft alleen een risico-inventarisatie te hebben (30 procent), of het aantal respondenten dat met geen van beide bekend is (34 procent). Slechts een klein percentage respondenten heeft geen RI&E, maar is wel bekend met de arbocatalogus voor de eigen branche (8 procent). Hieruit valt geen duidelijk versterkend effect af te lezen.

*Tabel 4.12 – Bekendheid arbocatalogus en hebben risico-inventarisatie*

	aantal	percentage
Bekend met arbocatalogus voor eigen branche, ri&e opgesteld (+/+)	152	28%
Bekend met arbocatalogus voor eigen branche, geen ri&e opgesteld (+/-)	42	8%
Niet bekend met arbocatalogus, wel ri&e opgesteld (-/+)	161	30%
Niet bekend met arbocatalogus, ook geen ri&e opgesteld (-/-)	184	34%
Totaal	539	100%

In tabel 4.13 hebben we de ondernemingen die bekend zijn met de arbocatalogus voor de eigen branche en al dan niet een RI&E hebben, vergeleken op het punt van aandacht voor de arbocatalogus en eventuele concrete vervolgstappen (vergelijk tabel 4.7). In deze tabel is duidelijk te zien dat ondernemingen die een RI&E hebben actiever zijn in het onder de aandacht brengen van de arbocatalogus. In de ondernemingen met een RI&E heeft 72 procent aandacht geschonken aan de arbocatalogus, terwijl dit in organisaties zonder de RI&E aanzienlijk lager is, namelijk 17 procent.

*Tabel 4.13 – Aandacht en vervolgstappen voor arbocatalogus voor ondernemingen met en zonder ri&e*

Type onderneming	aandacht			concrete vervolgstappen		
	geen	wel	totaal	geen	wel	totaal
Arbocatalogus en ri&e (+/+)	28%	72%	152	22%	78%	152
Alleen arbocatalogus, geen ri&e (+/-)	83%	17%	42	67%	33%	42
Totaal	77 (58%)	117 (41%)	194 (100%)	61 (31%)	133 (69%)	194 (100%)

Bij het nemen van concrete vervolgstappen is een gelijk patroon te herkennen: in 78 procent van de ondernemingen met een RI&E zijn er vervolgstappen genomen om de arbocatalogus in te passen in de organisatie. In ondernemingen zonder een RI&E is dit maar een derde (33 procent). Er bestaat een significante positieve samenhang tussen de wil om de arbocatalogus te implementeren en het hebben van een RI&E. (Cramer's  $V=0.47$ ,  $p=0.000$ ; Cramer's  $V=0.40$ ,  $p=0.000$ ). Het hebben van een RI&E vormt daarmee een versterkende factor om iets te doen met de arbocatalogus in de onderneming. Anders gezegd: als er geen RI&E is opgesteld, is de kans vrij klein dat men in betreffende onderneming kennis neemt van en iets doet met de arbocatalogus.

## 4.6 Conclusies uit het onderzoek onder bedrijven in acht branches

De resultaten uit de 539 responderende bedrijven in de acht onderzochte branches leiden samengevat tot de volgende conclusies.

1. Het algemene beeld uit de enquête is dat de arbocatalogus nog onvoldoende geland is in de organisaties, immers:
  - twee derde van de respondenten weet (nog) niet dat er een specifieke arbocatalogus is voor de eigen branche;
  - van degenen die aangeven dat wel te weten, besteedt 41 procent er nog geen aandacht aan binnen de organisatie.
  
2. Van de respondenten die kennis hebben genomen van de arbocatalogus, geeft iets meer dan de helft aan dat de catalogus geen merkbaar positief effect op het arbobeleid heeft, veelal omdat de catalogus niet veel toevoegt aan het al gevoerde arbobeleid en soms omdat de catalogus niet aansluit op de bedrijfs-situatie.  
Overigens zijn deze respondenten goed te spreken over de inhoud van de catalogus en vooral over de begrijpelijkheid ervan.
  
3. Met name in kleine ondernemingen is de arbocatalogus weinig bekend. Bijna 80 procent van de respondenten in ondernemingen met minder dan tien medewerkers zegt niet bekend te met het bestaan van een eigen arbocatalogus. Ook is er in deze ondernemingen heel vaak geen RI&E opgesteld.  
Dit betekent dat er niet alleen meer aandacht moet komen voor het bestaan van de arbocatalogus en de implementatie ervan in met name de kleine bedrijven, maar dat er meer in zijn algemeenheid voor de kleine ondernemingen, vooral met minder dan tien werknemers, meer gerichte aandacht nodig is voor de arbeidsrisico's en de verplichtingen richting hun werknemers.
  
4. Implementatie kost tijd! In het merendeel van de branches is de arbocatalogus nog maar ongeveer een jaar in werking. De verwachting mag zijn, dat met doorgaande acties vanaf brancheniveau de bekendheid en de implementatie van de arbocatalogus in de tijd verder zal toenemen.

## 5 Samenvatting en slotbeschouwing

### 5.1 Samenvatting van het onderzoek

In opdracht van de Commissie Begeleiding Arbocatalogi (CBA) van de Stichting van de Arbeid is een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar de resultaten van het project arbocatalogus van de Stichting van de Arbeid. Het onderzoek draagt conform de opdracht ook bouwstenen aan voor de toekomst en de borging van de arbocatalogi.

Het uitgevoerde onderzoek bevat drie onderdelen. Er is een analyse gemaakt van de inhoud van alle 142 sector- en branchearbocatalogi die tot 1 oktober 2010 de toetsing van de Arbeidsinspectie hebben doorstaan. Het tweede deelonderzoek betreft interviews gehouden met 44 sleutelfiguren over het proces van totstandkoming van de catalogi. Het derde deelonderzoek omvat een telefonische enquête, gehouden onder 539 bedrijven uit een achttal sectoren met een arbocatalogus.

De met positief resultaat getoetste arbocatalogi bevatten gemiddeld 7,7 arbeidsrisico's met een ruime spreiding van 2 tot 25. De catalogi gelden volgens de onderzoekers voor een niet exact te bepalen meerderheid (60 tot 70 procent) van de werknemers in Nederland. Iets meer dan de helft van de arbocatalogi zijn dekkend voor alle prioritaire risico's van de betreffende branche; bij de andere ontbreken (nog) een of vaak meerdere van de prioritaire risico's.

Begin 2007 moest de inhoud van het begrip arbocatalogus nog ontwikkeld worden. Tegen die achtergrond gezien is eind 2010 een behoorlijke stap voorwaarts gemaakt. In de interviews is dat beeld ook bevestigd. De wil van partijen om tot een veilige werkomgeving te komen voor de werknemers, wordt als belangrijke succesfactor genoemd, evenals het feit dat niet alles in een keer in de catalogus hoeft: het is een groeimodel.

Maar tegelijkertijd betekent dit dat in veel gevallen de arbocatalogus nog aangevuld moet worden, plus dat nog veel sectoren geen arbocatalogus hebben. Wat betreft de inhoud van die arbocatalogi valt op dat:

- in een meerderheid van 60 procent van de catalogi er aandacht is voor de arbeids-hygiënische strategie, in 40 procent van de catalogi deze strategie niet herkenbaar is;
- het onderwerp werkdruk en werkstress in veel gevallen nog niet is behandeld;
- in ruim 70 procent van de catalogi meer dan de helft van de te treffen maatregelen branchespecifiek te noemen is. In de acht onderzochte branches oordeelt men overigens ook overwegend positief over de kwaliteit van de catalogus en met name over de begrijpelijkheid.

Als het gaat om de implementatie van de arbocatalogus, blijkt dat een derde van de respondenten in de acht onderzochte branches de catalogus inmiddels kent en dat in een vijfde van de ondernemingen men er iets mee gedaan heeft. Dat betekent dat het traject van implementatie nog veel aandacht en investering in tijd en energie behoeft. De bekendheid met de arbocatalogus en implementatie van de maatregelen overeenkomstig de catalogus heeft verreweg het minste gestalte gekregen in het kleinbedrijf (ondernemingen met minder tien medewerkers). In de acht branches blijkt ook meer dan 60 procent van deze ondernemingen geen eigen RI&E te hebben.

Duidelijk wordt ook dat het fenomeen arbocatalogus blijvend aandacht behoeft op brancheniveau en op centraal niveau.

Op brancheniveau gaat het om de aandacht van de sociale partners voor het onderhoud, het beheer en de verdere ontwikkeling van de catalogus. Op centraal niveau moet er een aanjaagfunctie komen om de ontwikkeling van de arbocatalogus en – daarmee verbonden – de zichtbare verantwoordelijkheid van de sociale partners, uitzicht op continuïteit te geven. En ook moet het overheidsbeleid de komende jaren bestendig op de arbocatalogus gericht blijven.

## **5.2 Slotbeschouwing**

### *Een succes*

Al kwam het aarzelend op gang, na een invoeringsperiode van vier jaar kan geconcludeerd worden dat het project arbocatalogus in meerdere opzichten een succes mag worden genoemd. Meer dan de helft van de daarvoor in aanmerking komende branches en sectoren hebben inmiddels een arbocatalogus. Meer dan de helft van de Nederlandse werknemers valt onder de werkingssfeer van een arbocatalogus. In deze catalogi staat hoe redelijk op de maat van de branche toegesneden maatregelen tegen de prioritaire risico's van de branche kunnen worden genomen. In de beoordeling lijkt het glas meer dan halfvol. Woordvoerders van werkgevers- en werknemersorganisaties op centraal niveau en op brancheniveau zijn over het algemeen tevreden over het feit dat men elkaar op een goede manier heeft weten te vinden en met mooi resultaat, zij het met de nodige inspanningen.

### *Maar voor bijna 50 procent niet*

Dit zo gesteld betekent ook dat het glas nog bijna half leeg is. Er moet ook nog veel gebeuren. Dat betekent dat in meer branches en sectoren gekeken moet worden of een arbocatalogus meerwaarde zal hebben. Dat betekent dat bij veel catalogi gekeken moet worden of aanvullingen van de risico's en zeker de prioritaire risico's gewenst is. Dat betekent ook dat onderhoud en actualisatie van de catalogi geborgd moet worden.



Om deze doorgaande processen te stimuleren, te monitoren en te faciliteren zal op een of andere manier centraal iets geregeld moeten worden. Partijen spreken over de noodzaak van een centrale aanjaagfunctie. De vorm en inhoud van deze functie, waar zowel SZW als de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties een bijdrage aan moeten leveren, zullen op korte termijn concreet moeten worden.

Over tot hoever het glas van de arbocatalogus gevuld moet worden, lopen de meningen uiteen. In zoveel sectoren en branches waaronder ondernemingen ressorteren waarvoor een arbocatalogus meerwaarde heeft, moeten nog arbocatalogi komen. De catalogi dienen maatregelen te bevatten voor die risico's, die van prioritair belang zijn in de betreffende branche. Waar liggen precies de grenzen? De sociale partners zullen hier over het algemeen uit komen, wellicht met enige hulp van de centrale aanjager of met die van de Arbeidsinspectie.

#### *Het probleem van de implementatie*

Het uiteindelijke criterium voor het succes van het project arbocatalogus is volgens alle partijen de landing en implementatie in de ondernemingen. In veel ondernemingen is de arbocatalogus (nog) niet bekend. Dit percentage ligt in de kleine ondernemingen boven de 50 procent en loopt op tot bijna 80 procent onbekend in het kleinbedrijf. Bij de kleinere ondernemingen en het kleinbedrijf gaat dit vaak hand in hand met het ontbreken van een RI&E (risico-inventarisatie). Dit is niet toevallig zo. De aanpak hiervan is geen sinecure. Hoe lang reeds is een RI&E verplicht? Persoonlijke benadering van de ondernemer en de medewerkers lijkt daarbij het meest effectief. Echter, dit is een kostbare en tijdrovende strategie. De volgende vraag dient ook voortdurend te worden gesteld: zijn de gebruikte communicatiemiddelen en de instrumenten die worden aangereikt de juiste om bij het kleinbedrijf te appelleren aan een arborisicobewustzijn en op het bevorderen van een veiligheidscultuur op maat van dat kleinbedrijf?

## Geraadpleegde literatuur

*Advies uitgebracht aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de Evaluatie van de Arbowet 1998*, Publicatienummer 9, 17 juni 2005, SER

*Advies Zzp'ers in beeld. Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*. Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken, Landbouw en Innovatie, Financiën, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 'ministersversie' van het advies, vooruitlopend op de officiële SER-uitgave

*Veiligheid tussen de oren, Goede praktijken voor het versterken van de veiligheid(scultuur) in bedrijven*, Hanneke van den Berg, Rob Pranger: Onderzoek verricht in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door IVA beleidsonderzoek en advies, januari 2005

*Borging van Arboconvenanten*. Onderzoek uitgevoerd door Bureau Bartels B.V. in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Amersfoort, juli 2006, uitgave in de arboconvenantenreeks Den Haag, maart 2007

*De implementatie van de Arbocatalogus* Brochure Stichting van de Arbeid, mei 2010

*Jaarverslag Arbeidsinspectie 2009, Veilig, gezond en eerlijk werk*, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010

*Jaarplan 2010, Arbeidsinspectie*, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

*Arbobalans 2009, Kwaliteit van arbeid, effecten en maatregelen*, John Klein Hesselink, Irene Houtman, Maartje Bakhuis Roozeboom, TNO Hoofddorp

*Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2009, methodologie en globale resultaten*, Lando Koppes, Ernest de Vroome, Martine Mol, Boukje Janssen, Seth van den Bossche, TNO, 2010

*Arbo in bedrijf 2008, Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen, maatregelen in 2008*, drs. Farouk Saleh, drs. Judith Hoeben, drs. Özcan Erdem, drs. Rolf Spijkerman, dhr. John Samadhan (oktober 2009)

*Samen beter aan de slag, De nieuwe Arbowet*, brochure van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2007

*SBI-codeboek*, 2009

*Convenanten in context Aggregatie en analyse van de werking en opbrengsten van het beleidsprogramma Arboconvenanten*, T.J.Veerman, Ph. de Jong, B. de Vroom, D.B.D. Bannink, S.G. Mur, M.R.R. Ossewaarde en V. Veldhuis, N. Vellekoop, Uitgave in de arboconvenantenreeks Den Haag, oktober 2007

*Wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998) inclusief wijzigingen ingaande 1 januari 2007*

*Wat is een Arbocatalogus?* Brochure Stichting van de Arbeid, 2007

**Bijlage 1 - Lijst van goed getoetste arbocatalogi met schatting van het aantal onder de werkingssfeer ressorterende ondernemingen en personen**

	naam catalogus	valt onder	aantal ondernemers	aantal personen
1	Afbouw	23	0	0
2	Afvalbedrijven		1600	15000
3	AGF detailhandel		1200	4200
4	AGF groothandel		1500	14000
5	Akkerbouw		15000	37500
6	Ziekenhuizen		120	200000
7	Ambachtelijke bakkerijen		3200	43000
8	Ambulancezorg		36	4400
9	Ambulante handel		23250	39500
10	Apothekers		1893	17000
11	Architecten		1500	15000
12	Banden en wielen		780	10000
13	Beroepsopleiding+VE		59	53000
14	Bestratingen	23	0	0
15	Betonmortelindustrie	23	0	0
16	Betonproductenindustrie		200	12000
17	Binnenvaart		7900	8500
18	Bloembollenteelt		1800	16000
19	Bloemendetailhandel		3720	10000
20	Bloemenveilingen		8	4500
21	Boomteelt en vaste planten		2600	15000
22	Bos en natuur		323	1500
23	Bouw en infra		109425	350000
24	Callcenters		1600	90000
25	Caravan, camper en motorenrevisie	26	0	0
26	Carrosseriebranche		2200	19800
27	Composietenindustrie		1290	41000
28	Catering op contract		12	17000
29	Dierenartsenpraktijken		4500	8500
30	Dierentuinen		15	4000
31	Diervoederindustrie		116	5500
32	Flexo etiketten	44	0	0
33	Flexo plastic folie	44	0	0
34	Fruitteelt		2800	10000
35	Fundering	23	0	0
36	Laboratoria		90	
37	Gehandicaptenzorg		170	156000
38	Gemeenten		441	180000
39	Gemengde branche en speelgoedbranche		3300	22600
40	GGZ		66	85000
41	Glastuinbouw		6800	53500
42	Glaszetten	23	0	0
43	Golfaccommodaties		149	6000
44	Grafimedia		2578	39500
45	Granen-, zaden- en peulvruchtenhandel		205	8500
46	Grimeurs, visagisten en toneelkappers		72	100
47	Groothandel in eieren en eiproducten en de eiproductenindustrie		140	1300
48	Groothandel in levensmiddelen		3900	42000

	naam catalogus	valt onder	aantal ondernemers	aantal personen
49	Handel in wijnen en dranken		1390	4500
50	Hoger beroepsonderwijs		120	40000
51	Horeca		42800	328500
52	Hoveniers en groenvoorziening		1300	17000
53	Huisartsen		8000	20000
54	Industriële bakkerijen	samen met 7	0	0
55	Industriële reiniging, milieuonderhoud, scheeps- en containeronderhoud, havenservices en ondersteunende diensten		39	3500
56	Houten en kunststoffen jachtbouw en waterrecreatieondersteunende activiteiten		1500	30000
57	Installatie en isolatie	23	0	0
58	Jeugdzorg		122	31000
59	Kaasgroothandel		330	4900
60	Keramische procesindustrie		55	3000
61	Kinderopvang		1565	80000
62	Kunsteducatie		200	3250
63	Mechanisch loonwerk		3500	24.000
64	Meelfabrikanten		25	1300
65	Melkvee en graasdieren		21000	1000
66	Metaalbewerking en Metalektro		15000	350000
67	Mobiliteit werknemers		175	13500
68	Natuursteen	23	0	0
69	Nederlandse Orkesten		12	1100
70	Nederlandse Universiteiten		14	45000
71	Netwerkbedrijven in de energiesector		10	27000
72	Onderwijs (primair)		7500	175000
73	Onderwijs (voortgezet, speciaal) & MBO		719	175000
74	Onderzoeksinstellingen		5	2300
75	Openbare bibliotheken		200	9600
76	Orgelbouwers		30	150
77	Orthopedische schoentechnici		202	2000
78	Paardenhouderij			
79	Papier-, karton- en golfkartonproducerende en -verwerkende industrie		400	19600
80	Parketbedrijf		1500	3300
81	Particuliere beveiliging		2600	30000
82	Personenauto- en bedrijfsautobedrijven		15500	69500
83	Platte daken	23	0	0
84	Pluimveehouderij		2140	1300
85	Pluimveeverwerkende industrie	zie 130	0	0
86	Podiumkunsten		154	1600
87	Politie		26	59000
88	Producenten van hard en zacht polyurethaanschuim		0	0
89	Producenten van lijm en kitten		0	0
90	Productie en leveringsbedrijven in de energiesector		16	3700
91	Productie in dranken		85	8300
92	Provincies		12	13000
93	Publieke omroep		35	7000
94	Railinfra		4	3500
95	Reclameproductie		3000	
96	Recreatie		1230	24000
97	Rijk		44	125390

naam catalogus	valt onder	aantal ondernemers	aantal personen
98 Rubberproducenten		0	0
99 Schoenherstellers		780	1700
100 Schoonmaak- en glazenwassersbranche		2430	14000
101 Schoonheidsverzorging		9500	13500
102 Schilderen en vastgoedonderhoud	23	0	0
103 Service en repareren van mobiele werktuigen		125	17500
104 Sport		95	850
105 Suikerverwerkende industrie		85	5000
106 Suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie		125	6000
107 Tank- en wasstations		1075	13200
108 Tandtechnisch laboratoriumbedrijf		1000	4900
109 Taxivervoer		4500	16000
110 Textiel en tapijt		75	10000
111 Tentoonstellingsbedrijven		240	1800
112 Thermoplastenverwerkende industrie		0	0
113 Toeleveranciers glastuinbouw		69	
114 Tuincentra		850	10500
115 Tuinzaadbedrijven			3300
116 Uitgeverijen		194	18325
117 Uitvaartzorg		700	4000
118 Uitzendbranche (vaste medewerkers)		1200	18000
119 UMC's		8	52500
120 Varkenshouderij		9500	1200
121 Verf en drukinktindustrie		90	6300
122 Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg		575	385000
123 Verplichte sociale verzekeringen		3	20000
124 Verticaal transport			3500
125 Verzekeringsbedrijf		241	17800
126 Vis (detailhandel)		890	9400
127 Vis (groothandel)			
128 Visverwerking		294	6300
129 Vlakglas		200	5000
130 Vleesindustrie		950	22000
131 Vleeswaren	zie 130	0	0
132 Voetverzorging		8200	9000
133 Waterbouw		150	2400
134 Waterschappen		27	10000
135 Welzijn en maatschappelijke dienstverlening		2571	70000
136 Werken onder overdruk		35	2250
137 Wonen		9250	46900
138 Zacht pvc	zie 27 composieten	0	0
139 Zeescheepvaart		300	22000
140 Bloemengroothandel		10	5700
141 Zuivel		20	10400
142 Sociale werkvoorziening		90	102000
Totaal		395564	4390415
133 VVV-Nederland	niet meegenomen		

Voor 138 catalogi is er een schatting van het aantal ondernem(ers)(ingen) verkregen en voor 137 catalogi van het aantal werkenden/werknemers. Voor beide is vervolgens geëxtrapoleerd naar een aantal van 142.

Stichting van de Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG  
T 070 - 3 499 577  
F 070 - 3 499 796  
E [info@stvda.nl](mailto:info@stvda.nl)  
[www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)