



Arbeidsinspectie

Centraal Kantoor
Afdeling Monitoring en
Beleidsinformatie

Arbomonitor 2001

Juni 2002

drs. A. Peters
E.C. van Hoorn

04.03.5-33715

INHOUDSOPGAVE

BLZ.

1	INLEIDING	1
2	HET ONDERZOEK	1
2.1	Terreinafbakening	1
2.1.1	Onderwerpen binnen de arbomonitor 2001	1
2.1.2	Handhaving	3
2.2	Methodiek	4
3	RESULTATEN	6
3.1	Inleiding	6
3.2	Wettelijke verplichtingen	6
3.2.1	Risico-inventarisatie- en -evaluatie / plan van aanpak	6
3.2.2	Ongevallenregistratie	9
3.2.3	Contract arbodienst	11
3.2.4	Ziekteverzuimbeleid	14
3.2.5	Bedrijfshulpverlening (BHV)	15
3.3	Betrokkenheid werknemers bij totstandkoming arbobeleid	17
3.4	Bekendheid Farboregeling	19
3.5	Vrijwillige certificering	21
3.6	Specifieke arbeidsrisico's	23
3.6.1	Tillen of dragen	23
3.6.2	RSI	24
3.6.3	Psychische belasting	26
3.6.4	Schadelijk geluid	28
3.6.5	Gevaarlijke stoffen	29
3.6.6	Werken op hoogte	33
3.6.7	Machineveiligheid	34
3.6.8	Kwaliteit ri&e en plan van aanpak	35
3.7	Bekendheid convenantenaanpak	36
4	HANDHAVINGSBELEID	38
4.1	Inleiding	38
4.2	Terminologie	38
4.3	Overtredingen	39

Documentation Centre
ETUI-REHS
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Tél : +32/2/224.04.70

4.4 Ingezette handhavingsinstrumenten

4.5 Bekendheid bestuurlijke boete

42

LITERATUURLIJST

Bijlage I	Onderzoeksresultaten uitgesplitst naar sector en grootteklasse
Bijlage II	Ontwikkelingen vanaf 1998
Bijlage III	Nauwkeurigheidsmarges
Bijlage IV	Vragenlijst

1 INLEIDING

Sinds enkele jaren voert de Arbeidsinspectie (AI) de arbomonitor uit, een onderzoek dat dient om een representatief beeld te schetsen van de stand van zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden in de Nederlandse bedrijven en instellingen. Tegelijkertijd biedt het de mogelijkheid inzicht te krijgen in de preventie-activiteiten die ondernemingen hebben ondernomen. De gegevens voor dit onderzoek worden verzameld gedurende bedrijfsbezoeken door de inspecteurs van de AI. Tijdens het bezoek neemt de inspecteur een vragenlijst af, waarbij het perspectief van de werkgever als uitgangspunt wordt genomen. In het kader van haar toezichthoudende taak past de Arbeidsinspectie bij de afname van de monitor het reguliere handhavingsbeleid toe. Dit impliceert dat waar de inspecteur gedurende het bedrijfsbezoek constateert dat bepaalde verplichtingen niet of onvoldoende worden nageleefd, een sanctie volgt.

De resultaten van de arbomonitor die in 2001 is uitgevoerd, staan beschreven in de onderhavige rapportage. De opbouw van het rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 gaat nader in op de inhoud en de methodiek van het onderzoek. Weergegeven wordt onder meer op grond van welke indicatoren de stand van zaken ten aanzien van arbeidsomstandigheden geschetst zal worden. In hoofdstuk 3 worden de onderzoeksuitkomsten gepresenteerd. En hoofdstuk 4, ten slotte, gaat in op de handhavingsactiviteiten die de Arbeidsinspectie heeft ondernomen gedurende de dataverzameling voor dit onderzoek.

2 HET ONDERZOEK

2.1 Terreinafbakening

2.1.1 Onderwerpen binnen de arbomonitor 2001

De arbomonitor wordt uitgevoerd in opdracht van een beleidsdirectie binnen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en heeft een repeterend karakter: sinds 1998 wordt deze monitor op het gebied van arbeidsomstandigheden jaarlijks uitgevoerd. De onderwerpen die in de monitor aan de orde komen, worden in overleg met de opdrachtgever vastgesteld. De meerderheid van de indicatoren op grond waarvan een beeld wordt geschetst op het gebied van arbeidsomstandigheden, keert iedere meting terug, met name met het oog op de vergelijkbaarheid van cijfers afkomstig uit opeenvolgende metingen. Daarnaast worden jaarlijks bepaalde onderwerpen aan de monitor toegevoegd, bijvoorbeeld omdat ze vanwege aandacht vanuit de politiek en/of de media actueel zijn geworden.

De onderwerpen die onderdeel uitmaken van de arbomonitor 2001, worden in deze paragraaf globaal beschreven. Een meer gedetailleerde toelichting per onderwerp is te vinden in hoofdstuk 3.

In de eerste plaats wordt geïnventariseerd in welke mate bedrijven voldoen aan een aantal verplichtingen die vastgelegd zijn in de Arbeidsomstandighedenwet, te weten (1) de aanwezigheid van een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) en hieruit voortvloeiend het plan van aanpak en de ongevallenregistratie, (2) de aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst en de afname van de door de wet voorgeschreven diensten bij de arbodienst, (3) het voeren van een ziekteverzuimbeleid en (4) de ondersteuning op het gebied van bedrijfshulpverlening.

Het tweede onderwerp waarop de arbomonitor 2001 zich richt, is de betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordiging bij de totstandkoming van het arbeidsomstandighedenbeleid. Hiertoe is voor alle bedrijven met een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PV) nagegaan of dit medezeggenschapsorgaan betrokken is geweest bij de totstandkoming van de ri&e en bij de uitvoering van het plan van aanpak, of er binnen het orgaan een zogenaamde VGW(M)-commissie¹ is ingesteld, met welke regelmaat er overleg plaatsvindt tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan over arbeidsomstandigheden en hoe de mate van invloed van de OR of de PV op het arbeidsomstandighedenbeleid beoordeeld wordt.

In de derde plaats wordt ingegaan op de bekendheid van de Farboregeling, een fiscale regeling die als doel heeft om de aanschaf van arbo-vriendelijke investeringen te stimuleren.

Een vierde onderwerp dat onderdeel uitmaakt van de arbomonitor 2001 is vrijwillige certificering. De vraag is in welke mate bedrijven in het bezit zijn van arbocertificaten die niet wettelijk verplicht zijn. Tevens wordt hierbij bekeken om welk soort certificaten het dan gaat en of deze certificaten een positieve invloed hebben op de arbeids-omstandigheden binnen het betreffende bedrijf.

In de vijfde plaats wordt met behulp van de arbomonitor gerapporteerd over een aantal specifieke arbeidsrisico's. Aan de orde komen de volgende risico's:

- lichamelijke belasting, met name belasting door tillen of dragen, een statische lichaamshouding, repeterende bewegingen en beeldschermwerk;
- psychische belasting;
- belasting door schadelijk geluid;
- belasting door blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Onderzocht is in welke mate deze risico's zich voordoen in de Nederlandse bedrijven en instellingen. Daar waar één of meerdere van de onderscheiden risico's aanwezig zijn op de werkvloer, wordt nagegaan of het betreffende risico in de ri&e onderkend wordt als risicofactor, of er maatregelen zijn getroffen om de blootstelling aan het betreffende arbeidsrisico te voorkomen of te verminderen en of de maatregelen ter bestrijding van de blootstelling aan het risico adequaat zijn toegepast naar het oordeel van de inspecteur. Naast bovengenoemde risico's zal in de risicomodule voor 2001 ook aandacht besteed worden aan het werken op hoogte en machineveiligheid.

¹ Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu.

Opgemerkt dient te worden dat in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS eveneens cijfers gepresenteerd worden over de mate waarin bepaalde arbeidsrisico's voorkomen. Het CBS hanteert echter een methodiek waarbij de gegevens op het niveau van de werknemers verzameld worden, terwijl de Arbeidsinspectie de risico's meet op het niveau van de bedrijven. Om deze reden wijken de cijfers in deze rapportage af van die van het CBS.

Een laatste onderdeel wordt gewijd aan de arboconvenanten. Om een impuls te geven aan de voortdurende verbetering van de arbeidsomstandigheden heeft de overheid onder meer voor diverse risico's - waaronder tillen, RSI, werkdruk en schadelijk geluid - landelijke streefcijfers geformuleerd. De convenanten, die afgesloten worden met uiteenlopende bedrijfstakken, zijn bedoeld om een bijdrage te leveren aan de realisatie van deze streefcijfers. Met behulp van de arbomonitor is geïnventariseerd in welke mate de Nederlandse bedrijven en instellingen bekend zijn met de convenantenaanpak.

2.1.2 *Handhaving*

Zoals in de inleiding is beschreven, past de Arbeidsinspectie tijdens de uitvoering van monitorprojecten het reguliere handhavingsbeleid toe. Uitgangspunt hierbij vormen de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling, alsmede de relevante beleidsregels en de Arbeidstijdenwet. Vanuit praktische overwegingen is het niet mogelijk om gedurende een project ten aanzien van alle denkbare overtredingen, voortvloeiend uit bovengenoemde regelingen, handhavend op te treden. Daarom wordt bij aanvang van een project een selectie gemaakt van onderwerpen waarop in elk geval geïnspecteerd zal worden. In het geval van de arbomonitor 2001 is ervoor gekozen tenminste te controleren op:

- de aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst;
- de aanwezigheid van een risico-inventarisatie- en evaluatie en bijbehorend het plan van aanpak en de ongevallenregistratie;
- het voeren van een ziekteverzuimbeleid;
- de organisatie van de bedrijfshulpverlening.

Daarnaast wordt gehandhaafd op onvolledigheid van de ri&e, voor zover het risico's betreft, waarvan de inspecteur geconstateerd heeft, dat zij zich voordoen in het bedrijf. Naar aanleiding van andere dan de geselecteerde inspectiepunten kan de inspecteur naar eigen inzicht al dan niet een handhavingstraject inzetten, tenzij het gaat om ernstige overtredingen. Hiervan is sprake indien bepaalde werkzaamheden of situaties ernstig gevaar (kunnen) opleveren voor personen. Indien een inspecteur een ernstige overtreding aantreft, dient hij - als onderdeel van het algemene handhavingsbeleid binnen de Arbeidsinspectie - ten alle tijden handhavend op te treden.

Een beschrijving van de handhavingsactiviteiten, geïnitieerd naar aanleiding van de arbomonitor 2001, zal eveneens onderdeel vormen van deze rapportage. Het accent zal hierbij liggen op het aantal en de aard van de overtredingen die zijn aangetroffen en de diverse instrumenten die de Arbeidsinspectie naar aanleiding daarvan heeft ingezet.

De bestuurlijke boete is sinds 1 november 1999 één van de sanctie-middelen waarover de Arbeidsinspectie beschikt, naast de waarschuwing, de eis, de stillegging en het proces-verbaal. Gedurende de bedrijfsbezoeken in het kader van dit project is geïnventariseerd in welke mate werkgevers op de hoogte zijn van het feit dat de bestuurlijke boete onderdeel uitmaakt van het huidige handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie, ongeacht of het betreffende instrument is ingezet. De bekendheid van de bestuurlijke boete is het laatste aspect dat in de onderhavige rapportage aan bod zal komen.

2.2 Methodiek

In het kader van de arbomonitor 2001 zijn bijna 1600 bedrijven bezocht. Deze bedrijfsbezoeken hebben plaatsgevonden in de tweede helft van 2001. De meerderheid van de bezoeken is gepleegd door de Arbeidsinspectie. In de sector vervoer² is echter ook een deel van de inspecties uitgevoerd door de Rijksverkeersinspectie (RVI), die binnen de vervoerssector over dezelfde bevoegdheden beschikt als de AI voor wat betreft de handhaving op het gebied van arbeidsomstandigheden. De samenwerking met de RVI is gezocht om te voorkomen dat de activiteiten van de AI interfereren met die van de RVI. De werkwijzen binnen de AI en de RVI zijn volledig op elkaar afgestemd voor wat betreft de bedrijfsbezoeken in het kader van de arbomonitor 2001, zodat de uniformiteit in de uitvoering gewaarborgd is.

Over het algemeen vinden bedrijfsbezoeken van de Arbeidsinspectie onaangekondigd plaats. Bij projecten, zoals de arbomonitor, waarbij van werkgevers gevraagd wordt specifieke documenten te overleggen - zoals de ri&e - , worden de bezoeken doorgaans schriftelijk aangekondigd. Gedurende het bezoek wordt de vragenlijst mondeling afgenomen. De gesprekspartner is de werkgever of een ander persoon die als verantwoordelijke fungeert op het gebied van arbeidsomstandigheden. In de aankondigingsbrief is tevens een zinsnede opgenomen over het vergezelrecht van het medezeggenschapsorgaan. Mogelijk wordt het gesprek dan eveneens bijgewoond door een lid van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Uitgangspunt voor de dataverzameling blijft - ondanks de mogelijke aanwezigheid van een werknemer - het bedrijfsniveau. Hoewel het perspectief van de werkgever als uitgangspunt wordt genomen, maakt de inspecteur - waar mogelijk - na afname van de vragenlijst een rondgang door het betreffende bedrijf. De antwoorden van de gesprekspartner kunnen door deze werkwijze eventueel geverifieerd en waar nodig aangevuld worden met de bevindingen van de inspecteur. Daarnaast heeft een aantal onderdelen van het onderzoek expliciet betrekking op het oordeel van de inspecteur.

Om de resultaten van de informatie gegenereerd door de inspecties te kunnen generaliseren naar het gehele Nederlandse bedrijfsleven, is - net als bij de voorgaande monitor - gebruik gemaakt van een gestratificeerde, aselect getrokken steekproef.

² In het bijzonder gaat het om de subsectoren met de bik-code 6022 (personenvervoer per taxi), 6023 (personenvervoer per autobus) en 6024 (goederenvervoer over de weg).

Voor het trekken van de steekproef is gebruik gemaakt van een door de Arbeidsinspectie bewerkt bestand van de Kamer van Koophandel, opgenomen in het Geïntegreerde Informatiesysteem van de Arbeidsinspectie (GISAI). De steekprofeenheid is de zogenaamde KvK-structuur. Deze eenheid is relevant wanneer een onderneming bestaat uit meerdere vestigingen³. Onder een KvK-structuur wordt dan verstaan: een clustering van twee of meer vestigingen die dezelfde postcode en huisnummer hebben en waarvan bovendien een woord in de naam overeenkomt. In het geval een onderneming slechts uit één vestiging bestaat, zijn de begrippen vestiging en KvK-structuur synoniem aan elkaar.

De verdeling van de bezochte bedrijven over de diverse strata ziet er - na samenvoeging van een aantal cellen - als volgt uit.

Tabel 2.1 Steekproefmatrix

	Grootteklasse			Totaal
	minder dan 10 werknemers	10 tot 100 werknemers	100 of meer werknemers	
Landbouw, visserij en delfstoffenwinning	22	27	7	56
Industrie en nutsbedrijven	153	288	131	572
Bouwnijverheid	38	79	21	138
Reparatie en handel	43	113	51	207
Horeca	16	28	11	55
Vervoer, opslag en communicatie	29	64	40	133
Financiële instellingen	11	27	24	62
Zakelijke dienstverlening	34	62	37	133
Openbaar bestuur	2	23	25	50
Onderwijs	10	32	20	62
Gezondheidszorg	6	31	21	58
Overige dienstverlening	18	34	11	63
Totaal	382	808	399	1589

De verdeling van de steekproefaantallen over de diverse strata is uit overwegingen van praktische aard niet gelijk aan de werkelijke verdeling van de populatie van Nederlandse bedrijven. Dit is voornamelijk bij de verdeling over de diverse grootteklassen zichtbaar: de kleine bedrijven zijn in de steekproef ondervertegenwoordigd. Bij de analyse is voor deze scheefheid in de steekproef gecorrigeerd door de onderzoeksuitkomsten te herwegen op basis van de werkelijke verdeling van de bedrijven over de sectoren en grootteklassen. Voor de herweging is gebruik gemaakt van de gegevens uit het GISAI.

³ Een vestiging is een gebouw of complex van gebouwen waar duurzaam bedrijfssoefening van de onderneming plaatsvindt.

3 RESULTATEN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Waar sprake is van relevante accentverschillen, zullen de resultaten uitgesplitst worden naar sector en/of grootteklasse. Hierbij geldt dat bij een onderscheid naar grootteklasse de betrouwbaarheid en nauwkeurigheid groter is dan bij een onderverdeling naar sector. Voor meer gedetailleerde informatie per sector en grootteklasse wordt verwezen naar bijlage I.

3.2 Wettelijke verplichtingen

3.2.1 *Risico-inventarisatie en -evaluatie / plan van aanpak*

In artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is bepaald dat de werkgever ten behoeve van het voeren van een effectief arbeidsomstandighedenbeleid in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vastlegt welke arbeidsrisico's zich in het bedrijf kunnen voordoen. Een dergelijke risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) maakt het mogelijk prioriteiten te stellen en de gesignaleerde risico's te voorkomen dan wel te beperken. De maatregelen die in dit kader worden genomen, worden neergelegd in een plan van aanpak, dat onderdeel uitmaakt van de ri&e. In aanvulling hierop is in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen dat de werkgever zich bij het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie moet laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst. De medewerking van de arbodienst bestaat mede uit het toetsen van de ri&e en het adviseren ten aanzien van het plan van aanpak⁴.

In totaal blijkt 62% van de bedrijven te beschikken over een door een arbodienst getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie. Dit percentage wordt voornamelijk bepaald door de bedrijven met minder dan 10 werknemers, die bijna 80% uitmaken van het totale bedrijvenbestand. In deze grootteklasse is in 57% van de bedrijven een getoetste ri&e aanwezig. In bedrijven met meer dan 100 werknemers daarentegen, bedraagt dit percentage 92%.

In 12% van de bedrijven is een (nog) niet getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie aanwezig.

Voor de bedrijven met een ri&e is nagegaan door wie de risico's in het bedrijf worden geïnventariseerd. In 81% van de bedrijven met een ri&e is de arbodienst - al dan niet in samenwerking met andere partijen - betrokken geweest bij de totstandkoming van de ri&e, in 85% van de bedrijven is de werkgever / leidinggevende een van de partijen die in elk geval

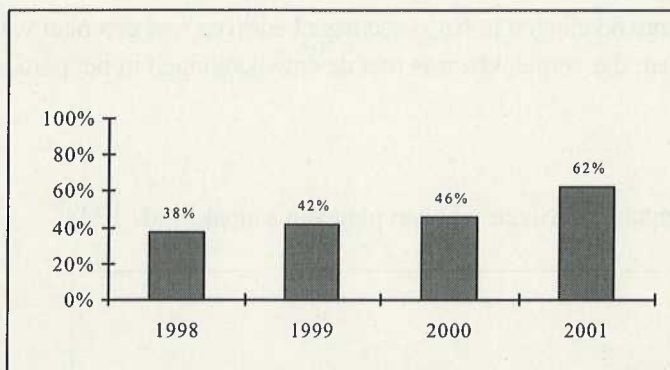
⁴ Ministerie van SZW, *Arbeidsomstandighedenwet, wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998)*, Staatsblad 1999, 184.

een rol heeft gespeeld bij de inventarisatie, in 53% van de bedrijven zijn de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging participant geweest bij het opzetten van de ri&e, 14% van de bedrijven heeft een interne deskundige ingezet, 7% heeft gebruik gemaakt van een externe deskundige, bijvoorbeeld in de vorm van een adviesbureau en in 1% van de bedrijven zijn andere dan de genoemde partijen betrokken geweest bij de inventarisatie van de risico's, onder andere een stagiaire, de brandweer of een arbocommissie.

Bij de totstandkoming van een risico-inventarisatie en -evaluatie maakt 74% van de bedrijven met een ri&e gebruik van de model ri&e van de arbodienst, 18% neemt de model ri&e van de branche-organisatie als uitgangspunt, 2% heeft de ri&e zelf ontworpen, eveneens 2% stelt de ri&e op met behulp van de Inspectie Methode Arbeidsomstandigheden (IMA) van TNO en 1% gebruikt de ri&e van een collega- of moederbedrijf als grondslag. In 4% van de bedrijven komt de ri&e op een andere wijze tot stand, bijvoorbeeld met behulp van een model van een extern adviesbureau of de checklist gezondheidsrisico's van het ministerie van SZW⁵.

In figuur 3.1 wordt het percentage bedrijven met een getoetste ri&e voor 2001 vergeleken met die afkomstig uit de voorgaande metingen⁶.

Figuur 3.1: Percentage bedrijven met een getoetste ri&e⁷ vanaf 1998



Tussen 1998 en 2000 was er nog een gestage groei waar te nemen in het percentage bedrijven met een getoetste ri&e. In 2001 is er daarentegen sprake van een opmerkelijke stijging ten opzichte van 2000. Hoewel het uitgevoerde onderzoek geen verklaring biedt voor deze markante toename, bestaan er binnen de Arbeidsinspectie wel enige vermoedens hieromtrent. Met de inwerkingtreding van de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet op 1 november 1999 is het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie aangescherpt. Eén van de wijzigingen ten opzichte van de oude wetgeving is dat het niet hebben van een ri&e direct leidt

⁵ In verband met afrondingen is de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk aan 100%.

⁶ Een weergave in tabelvorm is opgenomen in bijlage II.

⁷ Pas in de arbomonitor 2000 wordt een expliciet onderscheid gemaakt tussen getoetste en niet-getoetste ri&e's. In de daaraan voorafgaande monitor werd een ri&e die (nog) niet goedgekeurd was door de arbodienst, niet beschouwd als ri&e en dus in feite niet meegeteld.

tot een bestuurlijke boete. De veronderstelling is dat deze wijziging arbodiensten ertoe heeft aangezet om bedrijven méér dan voorheen te wijzen op de verplichtingen aangaande de ri&e. Deze gedachte wordt versterkt door het feit dat in de arbomonitor 2000 al bleek dat het percentage bedrijven dat het toetsen van de ri&e als dienst heeft opgenomen in het contract met de arbodienst, was toegenomen ten opzichte van 1999. Het daadwerkelijke percentage bedrijven met een getoetste ri&e bleef toen nog achter. In 2001 echter lopen beide percentages weer met elkaar in de pas (zie ook paragraaf 3.2.3).

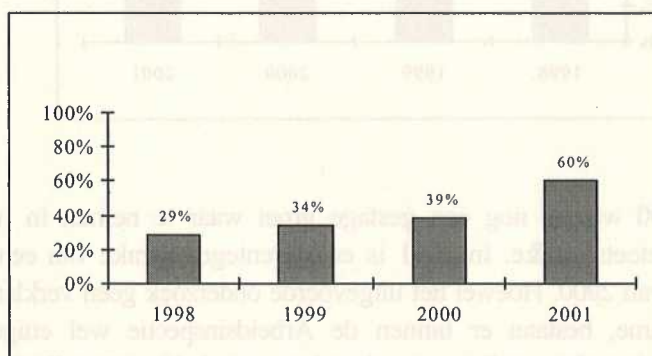
Nogmaals wordt benadrukt dat het causale verband tussen het toegenomen percentage bedrijven met een getoetste ri&e en het meer stringente handhavingsbeleid van de AI niet met deze onderzoeksresultaten onderbouwd kan worden. Een andere en meer plausibele verklaring ligt echter niet voor de hand.

In 82% van de bedrijven die in 2001 beschikken over een al dan niet getoetste ri&e is tevens een op schrift gesteld plan van aanpak aanwezig. Bij 14% van de bedrijven hebben de inspecteurs echter geconstateerd dat de prioriteiten en/of faseringen en dergelijke niet goed waren aangegeven. Per saldo beschikt 67% van de bedrijven met een ri&e over een goedgekeurd plan van aanpak⁸.

Wanneer niet wordt uitgegaan van alleen die groep bedrijven met een ri&e, maar van alle bedrijven, dan beschikt 60% van alle bedrijven over een plan van aanpak.

Ten aanzien van de ontwikkelingen in het percentage bedrijven met een plan van aanpak is een tendens waar te nemen, die vergelijkbaar is met de ontwikkelingen in het percentage bedrijven met een ri&e.

Figuur 3.2 Percentage bedrijven met een plan van aanpak sinds 1998⁹



⁸ Het gaat om afgeronde percentages. Hierdoor is de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk aan het totale percentage.

⁹ Wellicht is het verwarrend dat het percentage bedrijven met een plan van aanpak in 2001 bijna even groot is als het percentage bedrijven met een getoetste ri&e en wekt dit in een eerste oogopslag de suggestie dat vrijwel alle bedrijven met een getoetste ri&e beschikken over een plan van aanpak. Dit is echter niet juist: immers ook een deel van de bedrijven met een (nog) niet getoetste ri&e heeft een plan van aanpak.

3.2.2 Ongevallenregistratie

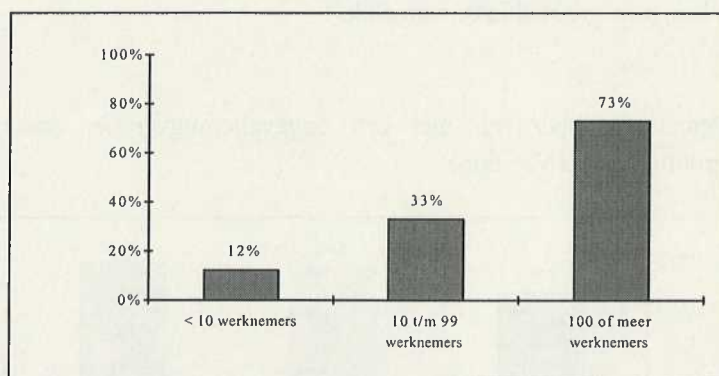
De werkgever is verplicht om arbeidsongevallen die leiden tot ziekteverzuim of die de dood tot gevolg hebben, te registreren. In de nieuwe wetgeving is in aanvulling op deze verplichting opgenomen, dat een dergelijke ongevallenregistratie onderdeel moet uitmaken van de risico-inventarisatie- en -evaluatie.

Met behulp van de arbomonitor wordt in eerste instantie nagegaan in welke mate bedrijven beschikken over een ongevallenregistratie. De veronderstelling is dat een deel van de bedrijven wél over een ongevallenregistratie beschikt, maar deze (nog) geen onderdeel heeft gemaakt van de ri&e, zoals de nieuwe wet voorschrijft. Om een onderschatting van het percentage bedrijven met een ongevallenregistratie te voorkomen, worden ook deze bedrijven meegeteld, ondanks dat ze niet aan de wet voldoen. Een inspecteur die een dergelijke situatie aantreft, zet naar aanleiding hiervan wél een handhavingsinstrument in, om te bewerkstelligen dat de betreffende overtreding in de toekomst niet meer wordt aangetroffen. Vanzelfsprekend treedt de inspecteur eveneens handhavend op in het geval de ongevallenregistratie in het geheel ontbreekt, tenzij de reden voor het ontbreken is dat er zich de afgelopen twee jaar geen ongevallen hebben voorgedaan.

Voor de bedrijven waarbinnen zich wél één of meerdere bedrijfsongevallen hebben voorgedaan, is aanvullend geïnventariseerd of zij naar aanleiding hiervan maatregelen hebben getroffen op het gebied van veiligheid.

In 83% van alle Nederlandse bedrijven en instellingen hebben zich de afgelopen 2 jaar geen arbeidsongevallen voorgedaan. In 17% van de bedrijven hebben wél één of meerdere arbeidsongevallen plaatsgevonden. Bij een onderverdeling van dit percentage naar grootteklasse treden relevante verschillen op. Figuur 3.3 illustreert dit.

Figuur 3.3 Percentage bedrijven met één of meerdere arbeidsongevallen in de afgelopen 2 jaar, onderverdeeld naar grootteklasse



Bedrijfsongevallen doen zich in grote bedrijven relatief gezien beduidend vaker voor dan in kleine bedrijven, zo valt te concluderen op grond van de cijfers in figuur 3.3. Op zich is dit

resultaat niet verwonderlijk, aangezien het merendeel van alle werknemers werkzaam is in grote bedrijven. Strikt genomen moet hiervoor een correctie plaatsvinden. Dit kan door de percentages in figuur 3.3 te relateren aan het percentage banen van werknemers volgens het CBS. De risicofactor die hierdoor ontstaat is dan een maatstaf voor de kans op een ongeval. Tabel 3.1 geeft de cijfers weer.

Tabel 3.1 Risicofactor t.a.v. arbeidsongevallen naar grootteklasse

Grootteklasse	% bedrijven waarin de afgelopen 2 jaar minstens één arbeidsongeval heeft plaatsgevonden (A)	% banen van werknemers volgens het CBS (B)*	risicofactor = A/B
< 10 wns.	12%	15%	0,8
10 t/m 99 wns.	33%	26%	1,27
100 of meer wns.	73%	58%	1,26

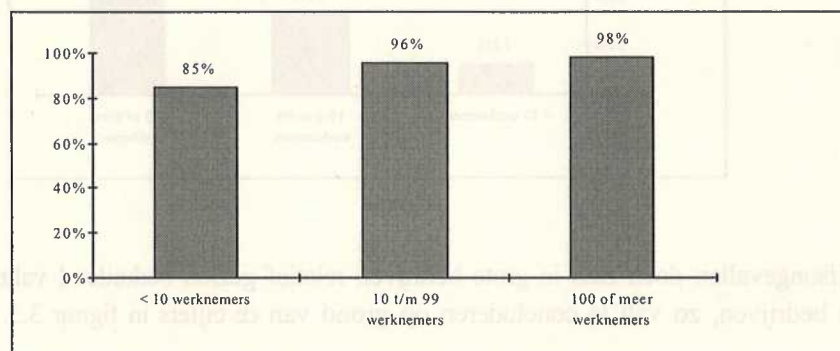
* Wegens afrondingen is de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk aan 100%.

Zoals tabel 3.1 laat zien, is de kans op een ongeluk in een klein bedrijf minder groot dan in een middelgrote of een grote onderneming. Dit blijkt eveneens uit de AI-rapportage *‘Ernstige arbeidsongevallen: cijfers over het jaar 2000’* (februari 2002). Deze rapportage beperkt zich echter tot de bij de AI meldingsplichtige arbeidsongevallen.

Bij een onderverdeling naar sector (zie bijlage I) blijkt dat het percentage bedrijven met een arbeidsongeval in de afgelopen 2 jaar in de bouw in verhouding hoog is (44%). Relatief weinig arbeidsongevallen vinden plaats in de sector financiële instellingen (5%). Overigens geldt ten aanzien van deze percentages dat er geen correctie heeft plaatsgevonden voor het aantal werknemers dat werkzaam is binnen de sectoren.

Van alle bedrijven waarin zich de afgelopen 2 jaar één of meerdere bedrijfsongevallen hebben voorgedaan, beschikt 90% over een ongevallenregistratie. Ook ten aanzien van dit percentage is een onderverdeling naar grootteklasse mogelijk.

Figuur 3.4 Percentage bedrijven met een ongevallenregistratie, onderverdeeld naar grootteklasse (N = 668)



De figuur laat een verschil zien tussen de kleine bedrijven en de (middel-) grote bedrijven. Voor de categorie bedrijven met minder dan 10 werknemers geldt echter dat het aantal waarnemingen beperkt is, waardoor de marge waarbinnen het werkelijke percentage fluctueert ten opzichte van het gemeten percentage groter is dan in de andere twee grootteklassen. Een berekening van deze marge levert op dat er geen sprake hoeft te zijn van een significant verschil.

Binnen de groep bedrijven met één of meerdere arbeidsongevallen blijkt 38% naar aanleiding van het ongeval maatregelen te hebben genomen. Het verschil tussen de grootteklassen onderling is hier meer evident aanwezig. In de kleine bedrijven heeft 30% als reactie op een arbeidsongeval maatregelen genomen en in de middelgrote en grote bedrijven bedragen deze percentages respectievelijk 46% en 62%.

Het onderzoek gaat niet in op de motieven van bedrijven om géén maatregelen te nemen naar aanleiding van een bedrijfsongeval.

3.2.3 *Contract arbodienst*

Artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de werkgever zich ten aanzien van het uitvoeren van de verplichtingen op grond van de arbowet laat bijstaan door deskundige werknemers, dan wel een deskundige dienst. Vertaald naar de praktijk betekent dit dat de werkgever zich moet laten ondersteunen door een gecertificeerde interne of externe arbodienst. In artikel 14 is eveneens vastgelegd dat een aantal diensten in elk geval van de arbodienst afgenomen dient te worden, te weten (1) de toetsing van de ri&e, (2) de ondersteuning op het gebied van ziekteverzuimbegeleiding, (3) het houden van een arbeidsomstandighedensprekbeurt, (4) het laten verrichten van een aanstellingskeuring en (5) het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheids-kundig onderzoek (PAGO)¹⁰.

Tegen de achtergrond hiervan is onderzocht in welke mate bedrijven zijn aangesloten bij een arbodienst. Tevens is het wenselijk inzicht te verkrijgen in de mate waarin de hierboven genoemde diensten worden afgenomen van de arbodienst. Een indicator hiervoor is het percentage bedrijven dat de betreffende producten heeft opgenomen in de contracten die zijn aangegaan met de arbodienst. Voor de bedrijven die een PAGO in het contract met de arbodienst hebben opgenomen, is eveneens onderzocht met welke frequentie werknemers een PAGO kunnen ondergaan en of deze dienst bestemd is voor een specifieke groep werknemers. Tot slot is geïnventariseerd of er - al dan niet naast de diensten die via de arbodienst worden afgenomen - sociaal-medische diensten buiten de arbodienst om worden ingekocht en om welke diensten het dan gaat.

3.2.3.1 *Aansluitingsverplichting arbodienst en afname diensten*

¹⁰ Ministerie van SZW, *Arbeidsomstandighedenwet, wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998)*, Staatsblad 1999, 184.

In 2001 blijkt 98% van de bedrijven een contract met een gecertificeerde arbodienst te hebben. Minder dan 1% van de bedrijven is aangesloten bij een niet-gecertificeerde arbodienst. En 2% van de bedrijven is nog geen contract aangegaan met een arbodienst. Hierbij gaat het voornamelijk om bedrijven met minder dan 10 werknemers. In vergelijking met de cijfers voor 2000 zijn de genoemde percentages ongewijzigd.

Tabel 3.2 geeft een overzicht van de mate waarin de in artikel 14 van de Arbowet gespecificeerde produkten zijn opgenomen in de contracten die bedrijven hebben met een (al dan niet gecertificeerde) arbodienst.

Tabel 3.2 Overzicht van de mate waarin specifieke produkten in het contract met de arbodienst zijn opgenomen

	% bedrijven dat de betreffende dienst in het contract met de Arbodienst heeft opgenomen
Arbeidsomstandighedensprekuren	67%
Verzuimbegeleiding	99%
Toetsing van de ri&e	63%
Aanstellingskeuringen	8%
Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	32%

Een vergelijking van de percentages uit tabel 3.2 met de cijfers afkomstig uit vorige metingen is opgenomen in bijlage II. Opvallend is dat ten aanzien van een aantal diensten een daling is waar te nemen in 2001. Een mogelijke verklaring hiervoor is te vinden in het signaal - afgegeven door de inspecteurs gedurende de evaluatie van het onderzoek - dat er in toenemende mate basiscontracten worden afgesloten tussen bedrijven en arbodiensten. In dergelijke contracten wordt slechts een beperkt aantal diensten opgenomen, terwijl alle andere diensten op verrichtingenbasis kunnen worden afgenomen. In de arbomonitor 2002 zal de Arbeidsinspectie daarom specifiek aandacht besteden aan de wijze waarop diensten in een contract worden opgenomen, zodat hier cijfermatig meer inzicht in ontstaat.

3.2.3.2 Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Ten aanzien van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek ofwel PAGO, waaraan in de arbomonitor 2001 extra aandacht is besteed, is in de vraagstelling reeds wel al met de mogelijkheid rekening gehouden dat bedrijven de betreffende dienst op verrichtingenbasis afnemen.

Zoals tabel 3.2 laat zien, heeft 32% van alle bedrijven die zijn aangesloten bij de arbodienst het afnemen van een PAGO opgenomen in het contract met de arbodienst. Deze groep bedrijven is globaal genomen op basis van 2 criteria onder te verdelen, te weten (1) geschiedt het verrichten van een PAGO met een vaste frequentie of op verrichtingenbasis en (2) is een PAGO bestemd voor alle werknemers of voor een specifieke doelgroep. Op die manier ontstaan er 4 subgroepen, weergegeven in de volgende tabel.

Tabel 3.3 Onderverdeling van bedrijven die bij de arbodienst een PAGO laten verrichten

	voor alle werknemers	voor een specifieke doelgroep	totaal
met een vaste frequentie	36%	12%	48%
op verrichtingenbasis	41%	10%	51%
totaal	77%	22%	99%

Voor de bedrijven waarin werknemers een PAGO met een bepaalde regelmaat kunnen ondergaan ($N = 387$), is nagegaan hoe groot deze frequentie is. De frequentie blijkt te variëren van 1 keer per half jaar tot 1 keer per 5 jaar. De frequentie van 1 keer per 4 jaar komt het meest voor. Wordt alleen gekeken naar de bedrijven waarin een PAGO met een vaste frequentie uitsluitend mogelijk is voor een specifieke groep werknemers ($N = 106$), dan komt de frequentie 1 keer per 2 jaar het meest voor.

Voor de bedrijven waarin een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek alleen bestemd is voor een specifieke groep werknemers ($N = 200$), is geïnventariseerd om welke doelgroep(-en) het dan gaat. Een globale inventarisatie levert op dat in sommige bedrijven de leeftijd een criterium is, terwijl in andere bedrijven de functie bepalend is. In een beperkt aantal bedrijven is er sprake van voorwaarden ten aanzien van zowel leeftijd als functie.

In de bedrijven waarin een PAGO bedoeld is voor een bepaalde leeftijdsgroep, varieert de ondergrens van 35 jaar tot 55 jaar.

In het geval functies het criterium vormen voor het ondergaan van een PAGO, lopen de omschrijvingen van de doelgroep uiteen. In sommige bedrijven is gekozen voor een algemene formulering als 'productie-personeel' of 'buitendienst medewerkers'. In andere organisaties worden functies meer specifiek beschreven. Het meest voorkomend is de groep beeldschermwerkers. Ook de werknemers die werken als chauffeur worden regelmatig genoemd als doelgroep. Andere, minder vaak voorkomende doelgroepen zijn monteurs, magazijn-medewerkers of werknemers die regelmatig blootstaan aan schadelijk geluid.

Tot slot komt het nog voor dat noch leeftijd, noch functie bepalend is. In een zeer beperkt aantal bedrijven is de mate van uitval door ziekteverzuim dan wel de verwachting hieromtrent een criterium. Zo wordt de doelgroep in één bedrijf omschreven als 'mensen met meer dan normaal ziekteverzuim'. Benadrukt wordt echter nogmaals dat het hier om een uitzonderingssituatie gaat.

Overigens is de som van de percentages in tabel 3.3 niet gelijk aan 100%. De reden hiervoor is dat een beperkt aantal bedrijven niet is onder te brengen in één cel van deze matrix. Zo laat iets minder dan 1% van de bedrijven een PAGO zowel voor alle werknemers als voor een specifieke groep werknemers verrichten met een vaste frequentie, maar dan met een afwijkende frequentie voor de betreffende doelgroep, bijvoorbeeld 1 keer per 5 jaar voor alle medewerkers en 1 keer per 3 jaar voor werknemers met een bepaalde functie of vanaf een zekere leeftijd. Daarnaast is er een kleine groep bedrijven die het periodieke onderzoek alleen voor een specifieke doelgroep met een vaste frequentie laat verrichten, terwijl de overige werknemers op verrichtingenbasis een PAGO kunnen ondergaan. En tot slot komt het

omgekeerde hiervan ook voor, namelijk dat bepaalde groepen werknemers op verrichtingenbasis een PAGO kunnen laten uitvoeren, terwijl voor de overige werknemers een vaste frequentie is overeengekomen.

3.2.3.3 *Afname diensten buiten arbodienst om*

13% van de bedrijven koopt - bijvoorbeeld in het kader van de ziekteverzuim-begeleiding - diensten in buiten de arbodienst om. Dit percentage wordt voornamelijk bepaald door de kleine en middelgrote bedrijven. In deze grootteklassen neemt 11% respectievelijk 21% sociaal-medische diensten af bij een andere organisatie dan de arbodienst. Voor de bedrijven met 100 of meer werknemers bedraagt dit percentage 52%.

Voor alle bedrijven die diensten buiten de arbodienst om inkopen, is geïnventariseerd om welke diensten het dan gaat en in welke mate deze worden afgenomen. De resultaten zijn opgenomen in tabel 3.4.

Tabel 3.4 Inkoop diensten buiten arbodienst om (N = 409)

Dienst	% bedrijven
Fysiotherapie (inclusief rugtraining)	49%
Psychische hulp (zowel kortdurende als langdurige hulp)	36%
Conflictbemiddeling	20%
Inzet sociaal-medisch team	17%
Voorlichting en training	16%
Wachlijstbemiddeling	11%
Hulp bij opzetten arbo- en verzuimbeleid	7%
Anders	22%

Onder de categorie anders valt een diversiteit van diensten, waaronder bedrijfsmaatschappelijk werk, ondersteuning op ergonomisch vlak (bijvoorbeeld een werkplek-onderzoek) en begeleiding ten aanzien van reïntegratie.

3.2.4 *Ziekteverzuimbeleid*

Op grond van artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet dient de werkgever een beleid te voeren met betrekking tot het ziekteverzuim van de werknemers. Dit beleid bestaat tenminste uit het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van ziekte van werknemers en het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten¹¹.

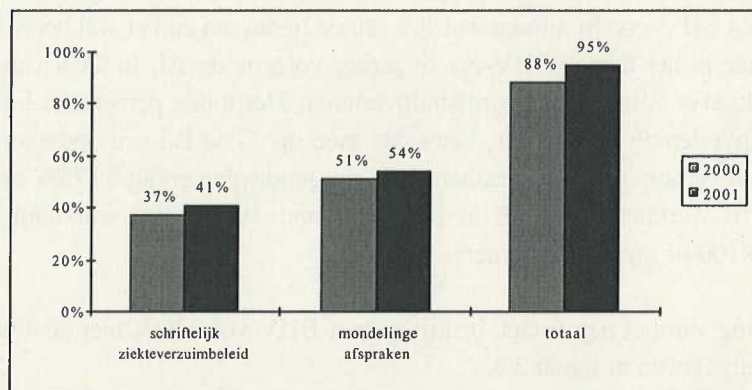
Een schriftelijk vastgelegd ziekteverzuimbeleid is aangetroffen in 41% van de bedrijven. Onderverdeeld naar de diverse grootteklassen, zijn de percentages als volgt: 34% in bedrijven met minder dan 10 werknemers, 67% in bedrijven met 10 tot 100 werknemers en 93% in bedrijven met 100 of meer werknemers.

¹¹ Ministerie van SZW, *Arbeidsomstandighedenwet, wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998)*, Staatsblad 1999, 184.

Aangezien de wet niet voorschrijft dat een ziekteverzuimbeleid schriftelijk moet worden vastgelegd, wordt ook met mondelinge afspraken op dit gebied aan de wettelijke verplichting voldaan. In 54% van de bedrijven bestaan er mondelinge afspraken die volgens de inspecteurs van de AI te interpreteren zijn als een ziekteverzuimbeleid. Met name in de kleine bedrijven (60%) en in de middelgrote bedrijven (31%) is het ziekteverzuimbeleid in mondelinge afspraken vervat. In grote bedrijven komt dit in 5% van alle gevallen voor.

Bij de vraagstelling in de arbomonitor 1999 werd geen expliciet onderscheid gemaakt tussen een schriftelijk en een mondeling vastgelegd ziekteverzuimbeleid. Vanwege de interpretatieruimte die hierdoor ontstond, is de vraagstelling in de arbomonitor 2000 gewijzigd. Als gevolg zijn de cijfers voor 1999 en 2000 moeilijk vergelijkbaar en beperkt de vergelijking zich hier tot de jaren 2000 en 2001.

Figuur 3.5 Percentage bedrijven met een ziekteverzuimbeleid in 2000 en 2001



3.2.5 Bedrijfshulpverlening (BHV)

Het onderdeel bedrijfshulpverlening is geregeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit artikel bepaalt dat de werkgever zich op het gebied van de bedrijfshulpverlening moet laten bijstaan door een of meerdere werknemers. De taken van de aangewezen werknemers bestaan tenminste uit (1) het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, (2) het beperken en bestrijden van brand en het beperken en voorkomen van ongevallen, (3) het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de organisatie en (4) het alarmeren van en het samenwerken met andere hulpverleningsorganisaties.

Er bestaan voorschriften ten aanzien van het aantal werknemers dat als bedrijfshulpverlener aangewezen dient te zijn. In bedrijven met 15 of minder werknemers is het toegestaan dat de werkgever zelf als bedrijfshulpverlener optreedt, onder de voorwaarden dat hij beschikt over

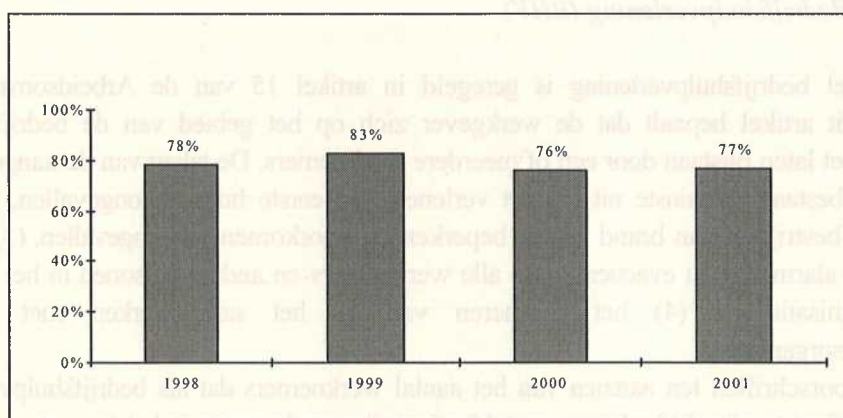
voldoende deskundigheid en zorg draagt voor een goede vervangingsregeling¹². Bij bedrijven met méér dan 15 werknemers, is het aantal BHV-ers afhankelijk van de bedrijfsomvang. Artikel 2.19 van het Arbeidsomstandighedenbesluit bepaalt dat in bedrijven waarin ten hoogste 250 werknemers werkzaam zijn, er tenminste één bedrijfshulpverlener per 50 of minder werknemers aanwezig moet zijn. Bij bedrijven met meer dan 250 werkzame personen, bedraagt het minimale aantal bedrijfshulpverleners vijf. In sommige bedrijfssituaties volstaan deze aantallen niet. Dit is met name het geval in openbare gebouwen, zoals scholen, bioscopen, warenhuizen of musea, of in instellingen als ziekenhuizen of verzorgingstehuizen, waar patiënten of bewoners zich veelal niet zelf kunnen redden.

Naast voorschriften ten aanzien van het aantal BHV-ers bestaan er ook vereisten ten aanzien van de deskundigheid van de BHV-ers. In artikel 2.21 van het Arbeidsomstandighedenbesluit is opgenomen dat de bedrijfshulpverleners zodanig moeten zijn opgeleid, dat de bedrijfshulpverlening gewaarborgd is. In de arbomonitor is daarom gevraagd op welke wijze BHV-ers hun deskundigheid hebben verworven.

In 53% van alle bedrijven en instellingen in Nederland zijn één of meerdere werknemers aangewezen als BHV-ers. In minder dan 1% van de bedrijven zijn er wél bedrijfshulpverleners benoemd, maar is het aantal BHV-ers te gering volgens de AI. In 24% van alle bedrijven treedt de werkgever zelf op als bedrijfshulpverlener. Het totale percentage bedrijven waarin de bedrijfshulpverlening geregeld is, komt daarmee op 77%. Bij een onderverdeling hiervan naar de diverse grootteklassen, resulteren de volgende percentages: 75% in bedrijven met minder dan 10 werknemers, 85% in bedrijven met 10 tot 100 werknemers en 94% in bedrijven met 100 of meer werknemers.

Een vergelijking van het percentage bedrijven met BHV voor 2001 met de cijfers vanaf 1998 is grafisch weergegeven in figuur 3.6.

Figuur 3.6 Percentage bedrijven met BHV vanaf 1998



¹² Ministerie van SZW, *Arbeidsomstandighedenwet, wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998)*, Staatsblad 1999, 184.

De figuur laat een fluctuatie zien in het percentage bedrijven met bedrijfshulpverlening. De verschillen zijn echter beperkt en leiden tot de conclusie dat er sprake is van een stabilisatie in het percentage bedrijven waarin de bedrijfshulpverlening geregeld is.

Voor alle bedrijven waarin personen als BHV-er optreden (N = 1375) is onderzocht of deze BHV-ers beschikken over voldoende deskundigheid voor het vervullen van hun rol als bedrijfshulpverlener en op welke wijze de noodzakelijke kennis en vaardigheden verworven zijn dan wel op peil gehouden worden.

In 82% van alle bedrijven die beschikken over één of meerdere BHV-ers, zijn de inspecteurs van de AI van mening dat aan de deskundigheidsvereisten uit het Arbobesluit voldaan wordt. De wijze waarop de bekwaamheid verworven wordt binnen deze groep bedrijven varieert. In 72% van de bedrijven beschikken BHV-ers over diploma's / certificaten, in 63% van de bedrijven nemen BHV-ers deel aan een (herhalings-)cursus, in 25% van de bedrijven ontvangen BHV-ers op meer informele wijze instructies en in 9% van de bedrijven worden met enige regelmaat oefeningen gehouden, zoals een ontruimingsoefening. In 3% van de bedrijven wordt de kennis en ervaring op een andere wijze opgedaan, bijvoorbeeld doordat één of meerdere werknemers lid zijn van de (vrijwillige) brandweer of doordat er op een andere wijze samenwerkingsverbanden met de brandweer worden onderhouden.

3.3 Betrokkenheid werknemers bij totstandkoming arbobeleid

In maart 1998 is de gewijzigde Wet op de Ondernemingsraden (WOR) in werking getreden. In deze wet is vastgelegd dat iedere onderneming in Nederland met minstens 50 werknemers dient te beschikken over een ondernemingsraad. Bedrijven met 10 tot 50 werknemers hoeven geen ondernemingsraad in te stellen, maar zijn wel verplicht tot het instellen van een personeelsvertegenwoordiging, indien een meerderheid van de werknemers hierom vraagt¹³. De wijzigingen die in de WOR doorgevoerd zijn, hebben tot doel de bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen te actualiseren en de betrokkenheid van de werknemers bij de onderneming te vergroten¹⁴. Tegen de achtergrond hiervan is onderzocht in welke mate het medezeggenschapsorgaan - in de vorm van een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PV) - betrokken wordt bij de totstandkoming van het arbeidsomstandighedenbeleid. Uitgangspunt hierbij blijft - zoals ook in hoofdstuk 2 is vermeld - het perspectief van de werkgever. Waar mogelijk is dit perspectief aangevuld met de visie van een lid van de werknemersvertegenwoordiging.

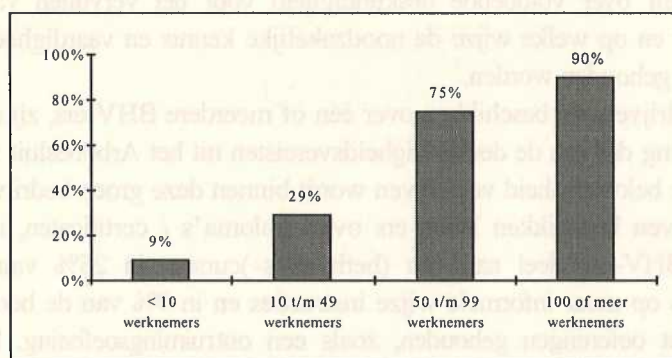
17% van alle Nederlandse bedrijven en instellingen blijkt te beschikken over een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging. Gezien het feit dat de verplichting tot het instellen van een medezeggenschapsorgaan afhankelijk is van de bedrijfsomvang, kan verwacht worden dat het percentage bedrijven met een OR of PV sterk varieert binnen de in

¹³ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, <http://home.szw.nl>, 27 maart 2002.

¹⁴ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De ondernemingsraad; medezeggenschap in ondernemingen met minstens 50 werknemers*, maart 1998.

de arbomonitor onderscheiden grootteklassen. Figuur 3.7 laat zien dat de onderzoeksresultaten dit bevestigen.

Figuur 3.7 Percentage bedrijven met een medezeggenschapsorgaan, onderverdeeld naar grootteklasse



Eén van de taken die de WOR aan de medezeggenschapsorganen toebedeelt, is om samen met de werkgever zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden. Binnen een medezeggenschapsorgaan kan deze taak uitgevoerd worden door een daartoe gevormde commissie. Daarom is voor alle bedrijven met een OR of een personeelsvertegenwoordiging nagegaan in welke mate zij over een VGW(M)-commissie¹⁵ beschikken. In 40% van deze bedrijven blijkt dit het geval te zijn, 46% van de bedrijven met een OR of PV beschikt niet over een VGW(M)-commissie en in de overige bedrijven (14%) is het de werkgever niet bekend of er een dergelijke commissie is ingesteld.

Los van de vraag of er een VGW(M)-commissie aanwezig is, is onderzocht hoe vaak de werkgever met de werknemersvertegenwoordiging overleg pleegt over het arbeidsomstandighedenbeleid. In 46% van de bedrijven met een OR of PV is het arbobeleid een vast agendapunt van de overlegvergadering. In 50% overlegt de werkgever met enige regelmaat met het medezeggenschapsorgaan over het arbeidsomstandighedenbeleid en in 4% van de bedrijven komt het onderwerp arbeidsomstandigheden zelden of nooit aan de orde gedurende het overleg tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging.

Tot slot is aan de werkgever gevraagd hoe deze de invloed van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging op het arbeidsomstandighedenbeleid beoordeelt. In 8% van de bedrijven met een medezeggenschapsorgaan is de werkgever van mening dat er geen of een geringe invloed van de OR of PV uitgaat. In 61% van de bedrijven wordt de invloed die de werknemersvertegenwoordiging heeft op het arbeidsomstandigheden-beleid als redelijk aangeduid en in 31% van de bedrijven is de invloed naar het oordeel van de werkgever groot.

¹⁵ De afkorting VGWM staat voor Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu.

De betrokkenheid van de werknemers bij de totstandkoming van beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden kan ook nog via andere dan de bovengenoemde ingangen gemeten worden.

Zo is bekeken in welke mate werknemers een rol spelen bij het inventariseren van de risico's in het bedrijf. In paragraaf 3.2.1 is hier reeds aandacht aan besteed. In 53% van alle bedrijven met een ri&e zijn de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging, betrokken geweest bij de totstandkoming van de ri&e.

In het tweede lid van artikel 12 van de Arbeidsomstandighedenwet is bepaald dat de werkgever een afschrift van de risico-inventarisatie en -evaluatie zendt aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan aan de belanghebbende werknemers. Tegen de achtergrond hiervan is onderzocht in welke mate deze wettelijke verplichting wordt nageleefd. De onderzoeksresultaten wijzen uit dat dit in 31% van de bedrijven met een ri&e het geval is. In 74% van alle bedrijven met een ri&e zijn de werknemers ingelicht over de wijze waarop van de ri&e kennis kan worden genomen.

In artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat over de uitvoering van het plan van aanpak jaarlijks gerapporteerd moet worden. Vooraf dient hierover overleg gevoerd te worden met de medezeggenschapsraad of - bij het ontbreken daarvan - met de belanghebbende werknemers. In dit kader is nagegaan in welke mate bedrijven overleg hebben gepleegd met de werknemers(-vertegenwoordiging) over de uitvoering van het plan van aanpak. Van alle bedrijven met een plan van aanpak blijkt dat 65% over de uitvoering van het plan overlegd heeft met het personeel.

Voor alle aspecten die in deze paragraaf aan de orde zijn geweest, is tevens een onderverdeling naar grootteklasse gemaakt. De cijfers die hieruit voortvloeien zijn opgenomen in bijlage I. De conclusie die op basis van deze uitkomsten getrokken kan worden, is dat de betrokkenheid van werknemers bij de totstandkoming van het arbeidsomstandighedenbeleid in grote bedrijven hoger lijkt te liggen dan in kleine bedrijven. Of een grotere mate van betrokkenheid van werknemers bijdraagt aan betere arbeidsomstandigheden is een ander vraagstuk.

3.4 Bekendheid Farboregeling

Het investeren in arbo-vriendelijke bedrijfsmiddelen kan onderdeel vormen van een arbeidsomstandighedenbeleid en draagt bij aan een beter werkklimaat. Om dergelijke investeringen te stimuleren, heeft het ministerie van Financiën in samenwerking met SZW de "Regeling willekeurige afschrijving arbo-investeringen" - afgekort tot Farboregeling - ontworpen. Deze regeling is met ingang van 1 januari 1998 van kracht geworden. Alle ondernemers die in Nederland belastingplichtig zijn voor de inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting en die een bedrijfsmiddel aanschaffen dat opgenomen is in de door SZW opgestelde Arbolijst, kunnen een beroep doen op de Farboregeling. Het voordeel dat bedrijven hebben van deze FARBO-regeling is dat ze zelf kunnen bepalen wanneer ze de investeringskosten van het betreffende bedrijfsmiddel afschrijven. Indien gewenst, kan de gehele investering in het jaar van aanschaf in mindering worden gebracht op de winst,

waardoor de fiscale winst wordt gedrukt en er als gevolg dat jaar minder aan inkomsten- of vennootschapsbelasting betaald hoeft te worden. Het gebruik van de regeling kan dus zowel een liquiditeits- als een rentevoordeel opleveren¹⁶.

Voor de non-profit sector geldt met ingang van 1 januari 2001 een vergelijkbare regeling, aangeduid als de "Arbo-afdrachtvermindering voor non-profit organisaties". Instellingen in deze sector betalen echter over het algemeen geen vennootschaps-belasting of inkomstenbelasting, waardoor afschrijving niet mogelijk is. Het fiscale voordeel wordt daarom voor hen geboden in de vorm van een afdrachtvermindering van loonbelasting en premie voor de volksverzekering.

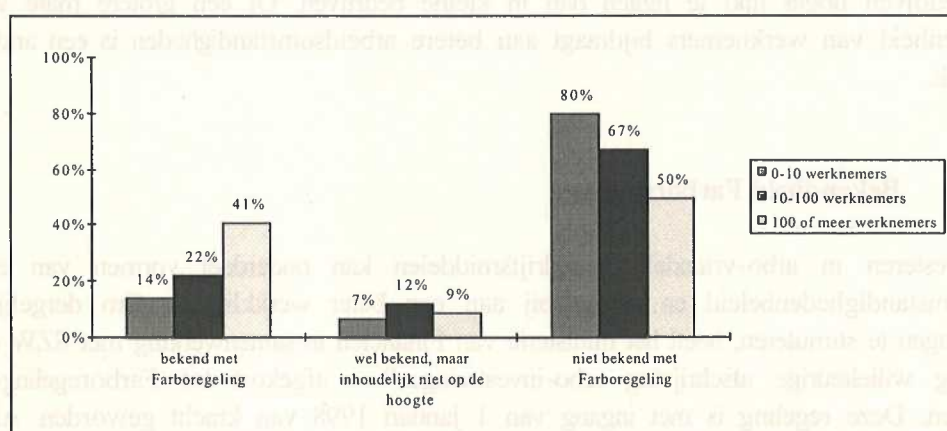
Aan de Tweede Kamer is een algehele evaluatie van de Farboregeling toegezegd. Hiertoe bereidt de Arbeidsinspectie een afzonderlijk onderzoek voor, aangeduid als de Farbomonitor. Met behulp van dit onderzoek zal de Arbeidsinspectie onder meer cijfers genereren ten aanzien van het aantal aanmeldingen per boekjaar, de arbeidsmiddelen waarop de aanmeldingen betrekking hebben en de aangemelde en toegekende financieringsbedragen. De rapportage hierover zal in het najaar van 2002 verschijnen.

Met behulp van de arbomonitor 2001 is de mate van bekendheid van de Farboregeling onder werkgevers gemeten. De onderzoeksuitkomsten worden in deze paragraaf gepresenteerd.

16% van alle Nederlandse bedrijven en instellingen blijkt daadwerkelijk bekend te zijn met de Farboregeling. 8% heeft wel eens van de Farboregeling gehoord, maar is feitelijk niet op de hoogte van de inhoud ervan. 77% van alle bedrijven kent de Farboregeling niet¹⁷.

Een onderverdeling van deze percentages naar grootteklasse ziet er als volgt uit.

Figuur 3.8 Bekendheid van de Farboregeling, onderverdeeld naar grootteklasse



¹⁶ Bron: Ministerie van SZW / Belastingdienst, *Arbo en bedrijven, willekeurige afschrijving arbo-investeringen*, 2000.

¹⁷ In verband met afrondingen is de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk aan 100%.

Op basis van de cijfers uit figuur 3.8 kan geconcludeerd worden dat de bekendheid van de Farboregeling groter is naarmate de bedrijfsomvang toeneemt.

In plaats van een onderverdeling naar grootteklasse kunnen de waarnemingen ook op grond van de bik-code onderverdeeld worden naar profit- of non-profit sector. Tot de non-profit sector worden dan gerekend alle bedrijven en instellingen in het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheidszorg en alle organisaties binnen de sector sociale werkvoorziening. Het percentage bedrijven binnen de profit-sector dat bekend is met de Farboregeling, bedraagt 16%, in de non-profit sector is dit percentage afgerond 15%. De conclusie is dat er geen statistisch significant is tussen de profit- en de non-profit sector als het gaat om de bekendheid van de Farboregeling.

3.5 Vrijwillige certificering

Deskundigheid is één van de aspecten die van belang zijn in het kader van veiligheid op de werkplek. Er is sprake van *blijvende* deskundigheid wanneer de vakbekwaamheid wordt gecertificeerd. In het proces van certificatie vindt bijscholing namelijk periodiek plaats en wordt het niveau van deskundigheid met een vaste regelmaat getoetst¹⁸.

Voor sommige werkzaamheden is certificering verplicht. Beroepen waarvoor het Arbobesluit voorschrijft dat de beoefenaars ervan dienen te beschikken over een certificaat zijn onder andere: kraanmachinisten van mobiele kranen en torenkranen, asbestslopers, springmeesters (personen die werken met springstoffen), gasdeskundig toezichthouders op tankschepen en arbeiders die met zandsteen werken¹⁹.

Certificering is echter ook op vrijwillige basis mogelijk. Een voorbeeld hiervan is het Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA). Vrijwillige certificering is een onderwerp waaraan de arbomonitor 2001 aandacht besteedt, mede vanwege het feit dat dit een indicator vormt voor de mate van zelfwerkzaamheid binnen bedrijven op het gebied van arbeidsomstandigheden. Onderzocht is welk percentage bedrijven beschikt over een arbocertificaat dat niet wettelijk verplicht is, om welke certificaten het dan gaat en of de werkgever van mening is dat de betreffende certificaten een positieve uitwerking hebben op de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf.

In 37% van alle bedrijven blijken één of meerdere werknemers in het bezit te zijn van een vrijwillig certificaat dat te relateren is aan het onderwerp arbeidsomstandigheden. In bedrijven met minder dan 10 werknemers bedraagt dit percentage 31%, terwijl van de bedrijven met 100 of meer werknemers 64% over een vrijwillig arbocertificaat beschikt. Bij een onderverdeling naar sector scoort de bouwrijverheid met 61% het hoogst.

¹⁸ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Certificatie van vakbekwaamheid en arbeidsomstandigheden*, juni 2000, p.3.

¹⁹ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Certificatie van vakbekwaamheid en arbeidsomstandigheden*, juni 2000, p.4.

Voor de bedrijven waarin minstens één vrijwillig arbocertificaat aanwezig is, heeft de Arbeidsinspectie geïnventariseerd om welke certificaten het dan gaat. Onderstaande tabel geeft hier een overzicht van.

Tabel 3.5 Overzicht van de diverse arbocertificaten

Soort certificaat	% bedrijven ²⁰
Vakbekwaamheid bedrijfshulpverlener	82%
Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA)	25%
Vakbekwaamheid heftruckchauffeur	18%
Vakbekwaamheid elektromonteur	11%
Vakbekwaamheid basisveiligheid	11%
ISO-certificering	5%
Certificaat m.b.t. het werken met hoogwerkers of hijswerktuigen	2%
Certificaat op het gebied van hygiëne	2%
Certificaat m.b.t. een arbozorgsysteem	2%
Sputlicentie	1%
Anders	4%

Certificering op het gebied van bedrijfshulpverlening komt, zo laat tabel 3.5 zien, het meest voor. Hiertoe zijn ook gerekend EHBO-certificaten en certificaten met betrekking tot het verlenen van hulp bij brand.

Voor een deel van de in tabel 3.5 opgenomen certificaten is eveneens onderzocht of de werkgever van mening is dat de certificering een positieve invloed heeft op de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. De resultaten hiervan staan beschreven in de volgende tabel.

Tabel 3.6 Percentage bedrijven waarin de werkgever van mening is dat een certificaat een positieve invloed heeft op de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf

Certificaat	% bedrijven	N (aantal waarnemingen waarop het percentage gebaseerd is)
Vakbekwaamheid bedrijfshulpverlener	83%	743
Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA)	96%	246
Vakbekwaamheid heftruckchauffeur	89%	381
Vakbekwaamheid elektromonteur	70%	152
Vakbekwaamheid basisveiligheid	85%	109
Certificaat m.b.t. een arbozorgsysteem	96%	45

De cijfers in deze tabel laten zien dat werkgevers vinden dat met name van het Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA) een positieve invloed uitgaat op het niveau van de arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf²¹. Ten aanzien van het certificaat met betrekking tot

²⁰ Voor het bepalen van de percentages wordt uitgegaan van alléén de bedrijven die beschikken over een vrijwillig arbocertificaat (N = 919).

²¹ Het percentage voor de certificaten met betrekking tot arbozorgsystemen is overigens eveneens 96%, maar omdat dit gebaseerd is op minder waarnemingen, is de nauwkeurigheid hiervan geringer dan bij het VCA.

de vakbekwaamheid van een elektromonteur geeft 30% van de werkgevers die over een dergelijk certificaat beschikt, aan dat hier géén positieve gevolgen van uitgaan.

3.6 Specifieke arbeidsrisico's

3.6.1 Tillen of dragen

Meer tillen of dragen dan gezondheidskundig verantwoord is, kan leiden tot klachten aan het bewegingsapparaat en als gevolg tot ziekteverzuim, medische consumptie en arbeidsongeschiktheid. Om te bepalen of er sprake is van een verantwoorde tilsituatie maakt de Arbeidsinspectie gebruik van de NIOSH-methode²². Deze methode houdt niet alleen rekening met het gewicht van de te tillen last, maar ook met de houding die aangenomen wordt bij het verrichten van tilwerkzaamheden, de frequentie waarmee getild wordt en de mate waarin een voorwerp vastgepakt kan worden.

In de voorgaande arbomonitor werd alléén geïnventariseerd of werknemers regelmatig tilwerkzaamheden verrichten binnen een bedrijf. Bedrijven die afdoende maatregelen hadden genomen, waardoor er van een onverantwoorde tilsituatie geen sprake meer is, werden als gevolg onder dezelfde noemer geschaard als bedrijven waarin tillen of dragen geen onderdeel uitmaakt van de reguliere werkzaamheden. In de arbomonitor 2001 is een onderscheid aangebracht tussen beide groepen. Dit geldt overigens niet alleen voor de risicomodule over tillen en dragen, maar ook voor de overige modules. Verondersteld mag worden dat deze wijziging geen gevolgen heeft voor de vergelijkbaarheid van de verschillende onderzoeken.

In 57% van alle bedrijven maakt tillen of dragen géén onderdeel uit van de dagelijkse werkzaamheden. In 8% van de bedrijven zijn de inspecteurs van de AI van mening dat er zodanige maatregelen zijn genomen dat tillen of dragen geen arbeidsrisico meer vormt.

Per saldo blijken in 35% van alle Nederlandse bedrijven en instellingen werknemers regelmatig tilwerkzaamheden te verrichten. Voor deze bedrijven is eveneens onderzocht hoe zwaar de lasten zijn die doorgaans getild worden. Indien in bedrijven gewichten uit diverse gewichtsklassen getild worden, is uitgegaan van de hoogste gewichtsklasse om zo dubbeltellingen te voorkomen. Tabel 3.7 geeft een overzicht.

Tabel 3.7 Percentage bedrijven waarin werknemers regelmatig lasten tillen of dragen, onderverdeeld op basis van het gewicht van de lasten

Gewichtsklasse	% bedrijven
minder dan 10 kg	6%
10-25 kg	23%
25 kg of meer	6%

²² De NIOSH- methode is ontwikkeld door het National Institute for Occupational Safety and Health in de Verenigde Staten.

Totaal

35%

Wanneer de cijfers uit tabel 3.7 vergeleken worden met die uit de voorgaande meting, dan is er van grote afwijkingen geen sprake. Het totale percentage bedrijven waarin tillen of dragen onderdeel uitmaakt van de reguliere werkzaamheden van werknemers, bedroeg in 2000 nog 39%. Het percentage bedrijven waarin werknemers regelmatig lasten tillen van 25 kilogram of meer was toen 7%.

Van de bedrijven waarin tillen een risicofactor is, heeft 80% een al dan niet getoetste ri&e. Binnen de groep bedrijven met een ri&e erkent 95% het tillen of dragen als risicofactor in de ri&e.

In totaal heeft 81% van de bedrijven waar werknemers regelmatig tillen of dragen, recent maatregelen genomen ter bestrijding van deze vorm van fysieke belasting. Onder maatregelen kan in dit verband onder meer worden verstaan het voorkomen of verlichten van tilwerk door de aanschaf van tilhulpmiddelen, het verstrekken van voorlichting of instructies omtrent verantwoord tilgedrag of het bieden van maatwerkoplossingen (maatregelen op individueel niveau).

Voor deze bedrijven heeft de inspecteur beoordeeld of het pakket van maatregelen adequaat is toegepast. Naar het oordeel van de inspecteurs is in 66% van de bedrijven het pakket aan maatregelen adequaat toegepast. In 18% van de bedrijven bestaat de indruk dat de risicopopulatie slechts gedeeltelijk bereikt wordt met de maatregelen. In 16% van de bedrijven wordt de toepassing van het pakket van maatregelen als twijfelachtig aangemerkt; de maatregelen lijken onvoldoende toegesneden te zijn op de situatie. En voor minder dan 1% van de bedrijven geldt dat de inspecteurs van mening zijn dat de tilmaatregelen niet of nauwelijks worden toegepast.

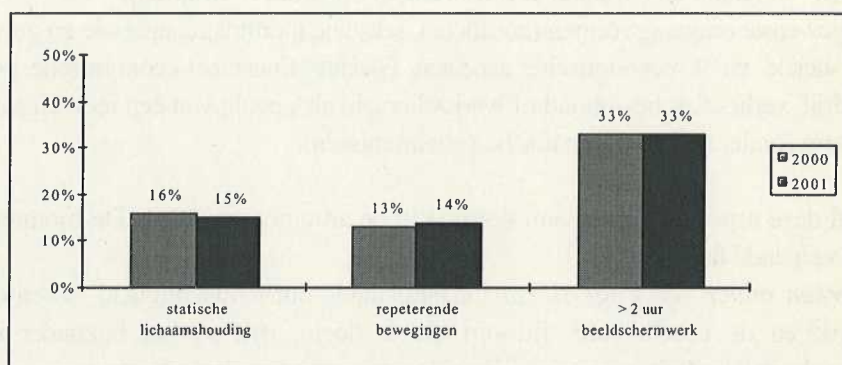
3.6.2 RSI

RSI (Repetitive Strain Injuries) is een verzamelnaam voor aandoeningen aan het bewegingsapparaat die mede veroorzaakt worden door repeterende handelingen. Onder repeterende handelingen wordt verstaan het voortdurend herhalen van een vast patroon van bewegingen. Hoewel de tijdsduur en de frequentie bepalen of er sprake is van repeterende bewegingen, is het veelal de combinatie met een ongunstige, ongevarieerde werkhouding en het gebrek aan herstelmomenten, wat de eventuele gezondheidsschade veroorzaakt. Om die reden wordt in de RSI-module van de arbomonitor ingegaan op repeterend werk en een statische lichaamshouding. Bijzondere aandacht is er voor beeldschermwerk. Van beeldschermwerk in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet is sprake wanneer iemand gewoonlijk twee uur of langer per dag achter een PC werkt.

In 5% van alle bedrijven zijn inmiddels afdoende maatregelen genomen, waardoor RSI geen risico meer vormt. In 40% van alle bedrijven verrichten werknemers echter nog regelmatig

werk dat mogelijk RSI tot gevolg kan hebben. 37% van deze bedrijven geeft aan dat er werknemers zijn die werkzaamheden uitvoeren waarbij ze te maken hebben met een statische lichaamshouding. Voor repeterend werk bedraagt dit percentage 34%. En in 82% van alle bedrijven waarin RSI een arbeidsrisico is, zijn er werknemers die langer dan 2 uur per dag beeldschermwerk verrichten. Worden deze percentages berekend met de hele populatie bedrijven als uitgangspunt, dan veranderen de percentages voor een statische lichaamshouding, repeterend werk en beeldschermwerk in respectievelijk 15%, 14% en 33%. Bij een vergelijking van deze percentages met die voor 2000 blijken er weinig veranderingen op te treden. Figuur 3.9 illustreert dit.

Figuur 3.9 Percentage bedrijven waarin werknemers mogelijk te maken hebben met RSI in 2000 en 2001



76% van alle bedrijven waarin het RSI-risico aanwezig is, beschikt over een al dan niet getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie. Van deze groep bedrijven erkent 94% RSI als risicofactor in de ri&e. Een uitsplitsing naar de diverse risico's laat het volgende beeld zien.

In de bedrijven waarin het risico van een statische lichaamshouding voorkomt én een ri&e aanwezig is, heeft 65% dit risico in de ri&e opgenomen.

In de bedrijven waarin repeterend werk onderdeel uitmaakt van de dagelijkse werkzaamheden én een ri&e is aangetroffen, heeft 53% het risico van repeterend werk in de ri&e onderkend.

In de bedrijven waarin regelmatig beeldschermwerk wordt verricht en een ri&e aanwezig is, heeft 93% het betreffende risico in de ri&e vermeld.

73% van alle bedrijven waarin het RSI-risico mogelijk een rol speelt, heeft maatregelen getroffen in het kader van de bestrijding van dit risico. Dergelijke maatregelen kunnen onder meer bestaan uit het geven van voorlichting aan werknemers over de preventie van RSI, het aanschaffen van ergonomisch verantwoord meubilair en het aanpassen van werktaken en/of werkprocessen om meer variatie te creëren.

Voor de bedrijven die maatregelen hebben genomen, heeft de inspecteur beoordeeld of het pakket aan maatregelen adequaat is toegepast. In 71% van de bedrijven blijkt de aandacht voor RSI structureel te zijn verankerd. In 14% van de bedrijven bestaat de indruk dat de

risicopopulatie slechts gedeeltelijk bereikt wordt met de maatregelen. In eveneens 14% van de bedrijven wordt de toepassing van het pakket van maatregelen als twijfelachtig aangemerkt; de maatregelen lijken onvoldoende toegesneden te zijn op de situatie. En voor 1% van de bedrijven geldt dat de inspecteurs van mening zijn dat de RSI-maatregelen niet of nauwelijks worden toegepast.

3.6.3 Psychische belasting

Psychische klachten zijn de meest voorkomende en snelstgroeiende oorzaak voor instroom in de WAO. In de werksituatie kan het begrip psychische belasting diverse stressfactoren omvatten. Binnen het ministerie van SZW worden deze factoren als volgt ingedeeld:

- kwantitatieve en kwalitatieve taakeisen (hoog werktempo, grote hoeveelheid werk, strakke deadlines, mismatch tussen werk en opleiding);
- autonomie en regelmogelijkheden (opgelegd werktempo, opname verlofdagen);
- werk- en rusttijden (structureel overwerk, afwijkende werktijden);
- ongewenste omgangsvormen (conflicten, seksuele intimidatie, agressie en geweld);
- financiële en/of economische aspecten (slechte financieel-economische positie van het bedrijf, verlies functie-inhoud of werkzekerheid als gevolg van een reorganisatie);
- overig (onder andere traumatische gebeurtenissen).

Niet al deze aspecten komen aan de orde in de arbomonitor 2001. De monitor beperkt zich tot de volgende factoren:

- *werken onder een hoge tijdsdruk* (structurele onevenwichtigheid tussen de hoeveelheid werk en de beschikbare tijd om dit te doen), met in het bijzonder aandacht voor personeelstekorten;
- *te weinig regelmogelijkheden* (onvoldoende zeggenschap onder medewerkers over de inrichting van het werk);
- *conflicten* (zowel intern als extern);
- *agressie en geweld* (bedreigingen / aanvallen op psychisch of fysiek vlak onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid);
- *seksuele intimidatie* (ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag op seksueel vlak).

Alle andere factoren zijn ondergebracht in een categorie "overig".

In 18% van alle bedrijven blijken werknemers te maken te hebben met een vorm van psychische belasting. In 2000 bedroeg dit percentage nog 23%.

In onderstaande tabel wordt een uitsplitsing gemaakt naar de eerder genoemde factoren die ten grondslag liggen aan de psychische belasting. Tegelijkertijd worden voor de diverse factoren de percentages uit de voorgaande monitor opgenomen.

Tabel 3.8 Percentage bedrijven waarin sprake is van psychische belasting, uitgesplitst naar factor

Factor	% bedrijven in 2001 (N = 1589)	% bedrijven in 2000 (N = 1725)
Werken onder een hoge tijdsdruk	10%	18%
Personeelstekorten	4%	-
Te weinig regelmogelijkheden	1%	2%

Conflicten	2%	3%
Agressie en geweld	9%	7%
Seksuele intimidatie	4%	3%
Anders	4%	4%

Opvallend is dat het percentage bedrijven waar werknemers regelmatig onder een hoge tijdsdruk moeten werken van 18% naar 10% gedaald is tussen 2000 en 2001. Deze afname is statisch gezien significant. De toevoeging van de factor 'personeelstekorten' in 2001, waarbij een verband denkbaar is met de factor 'werken onder een hoge tijdsdruk' en waardoor een verschuiving veroorzaakt zou kunnen worden, blijkt hierin géén verklarende rol te spelen. Immers: een groot deel van de bedrijven waarin sprake is van personeelstekorten heeft eveneens aangegeven dat werknemers regelmatig werken onder een hoge tijdsdruk.

Onder de categorie *anders* valt een diversiteit aan factoren. Een groot deel daarvan heeft te maken met wijzigingen in de structuur van de organisatie (reorganisatie, fusie of overname). Daarnaast wordt ook emotionele belasting, bijvoorbeeld vanwege de confrontatie met lijdende patiënten of vanwege traumatische ervaringen, relatief vaak genoemd.

Van de bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken krijgen met psychische belasting, beschikt 79% over een al dan niet getoetste ri&e. Eveneens 79% binnen deze groep bedrijven onderkent psychische belasting als risicofactor in de ri&e. In onderstaande tabel wordt een uitsplitsing gemaakt naar de diverse factoren.

Tabel 3.9 Psychische belasting in de ri&e

Risicofactor	% bedrijven dat de betreffende factor in de ri&e noemt ²³
Werken onder een hoge tijdsdruk	54%
Personeelstekorten / openstaande vacatures	22%
Te weinig regelmogelijkheden	29%
Conflicten	69%
Agressie en geweld	92%
Sexuele intimidatie	80%

72% van alle bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken hebben met psychische belasting, heeft maatregelen getroffen in dit kader. Dergelijke maatregelen kunnen bestaan uit het trainen van leidinggevenden in het onderkennen en aanpakken van psychische belasting bij werknemers of het verminderen van de taakbelasting door aanname van personeel en/of herverdeling van taken, maar ook door bijvoorbeeld het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Voor alle bedrijven waarin maatregelen zijn genomen heeft de inspecteur het pakket van maatregelen beoordeeld. Naar zijn oordeel is in 69% van de bedrijven het pakket aan maatregelen adequaat toegepast. In 19% van de bedrijven bestaat de indruk dat de risicopopulatie slechts gedeeltelijk bereikt wordt met de maatregelen. In 12% van de bedrijven

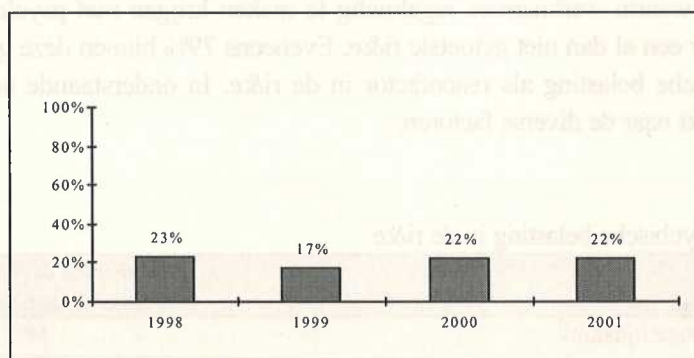
²³ De percentages in deze kolom hebben betrekking op alle bedrijven waarin het betreffende risico zich voordoet én die beschikken over een ri&e.

wordt de toepassing van het pakket van maatregelen als twijfelachtig aangemerkt; de maatregelen lijken onvoldoende toegesneden te zijn op de situatie. En voor minder dan 1% van de bedrijven geldt dat de inspecteur van mening is dat de maatregelen tegen psychische belasting niet of nauwelijks worden toegepast.

3.6.4 Schadelijk geluid

Er is sprake van schadelijk geluid wanneer het geluidsniveau 80 dB(A) overschrijdt. Dit is het niveau waarop stemverheffingen noodzakelijk zijn om zich verstaanbaar te maken. In 22% van de bedrijven worden werknemers regelmatig blootgesteld aan schadelijk geluid. Wordt dit percentage vergeleken met de cijfers vanaf 1998, dan ontstaat het volgende beeld.

Figuur 3.10 Percentage bedrijven waarin werknemers regelmatig blootstaan aan schadelijk geluid vanaf 1998



De conclusie luidt dat er sprake is van een stabilisatie in het percentage bedrijven waarin werknemers bij hun reguliere werkzaamheden regelmatig te maken hebben met schadelijk geluid.

Van de bedrijven waarin werknemers regelmatig blootstaan aan een hoog geluidsniveau, beschikt 84% over een al dan niet getoetste ri&e. Hiervan blijkt 98% schadelijk geluid als risicofactor te erkennen in de ri&e.

96% van alle bedrijven waarbij sprake is van blootstelling aan schadelijk geluid, heeft maatregelen genomen naar aanleiding hiervan. Dergelijke maatregelen kunnen bestaan uit een herziening van het productieproces (bijvoorbeeld snijden in plaats van hakken), de omkasting van machine-onderdelen of het toepassen van geluidsabsorberend materiaal, maar ook uit het verstrekken van gehoorbeschermingsmiddelen en het geven van voorlichting en onderricht over het gebruik van dergelijke beschermingsmiddelen.

Voor de bedrijven waarin maatregelen zijn genomen ter bestrijding van de blootstelling aan schadelijk geluid, heeft de inspecteur beoordeeld of het pakket aan maatregelen adequaat is

toegepast. Dit is het geval in 70% van de bedrijven. In 16% van de bedrijven bestaat de indruk dat de risicopopulatie slechts gedeeltelijk bereikt wordt met de maatregelen. In 13% van de bedrijven wordt de toepassing van het pakket van maatregelen als twijfelachtig aangemerkt; de maatregelen lijken onvoldoende toegesneden te zijn op de situatie. En voor 1% van de bedrijven geldt dat de inspecteur van mening is dat de maatregelen tegen schadelijk geluid niet of nauwelijks worden toegepast.

3.6.5 *Gevaarlijke stoffen*

Door beroepsmatige blootstelling aan bepaalde stoffen kunnen gezondheidsklachten ontstaan, eventueel met een chronisch karakter. In de arbomonitor 2001 wordt specifiek ingegaan op de volgende stoffen:

- *organische oplosmiddelen*: vanwege hun vluchtigheid en vetoplossend vermogen worden oplosmiddelen op grote schaal gebruikt in bijvoorbeeld verf, lijm, autolak, ontvettingsmiddelen en verdunningsmiddelen. Bij het gebruik van oplosmiddelen komen schadelijke dampen vrij die door de werknemer worden ingeademd of via de huid door het lichaam worden opgenomen. Van organische oplosmiddelen is bekend dat zij neurotoxische eigenschappen bezitten: ze kunnen onder andere aandoeningen aan het zenuwstelsel veroorzaken, ook wel bekend onder de naam Organisch Psychosyndroom (OPS);
- *uitlaatgassen*: blootstelling aan uitlaatgassen en dan met name diesel-uitlaatgassen, kan op termijn onder meer longkanker veroorzaken;
- *graan-, hout- of meelstof*: werknemers die bepaalde stoffen inademen als graan-, hout- of meelstof kunnen - afhankelijk van hun gevoeligheid voor de stof, de aard van de stofdeeltjes en de concentratie en de tijd waarin zij aan stof worden blootgesteld - last krijgen van terugkerende allergische reacties als geïrriteerde neus- en mondslijmvliezen, hoesten en niezen. Uiteindelijk kan de blootstelling aan dergelijke stoffen blijvende gezondheidsschade veroorzaken in de vorm van astma of andere longaandoeningen;
- *kwarts*: kwarts is evenals graan-, hout- of meelstof een vorm van stof die aandoeningen aan de luchtwegen en op termijn zelfs kanker kan veroorzaken. In het bijzonder gaat het bij kwarts om stof afkomstig van steen, beton en uitgehard voegmateriaal;
- *lasrook*: werknemers die regelmatig laswerkzaamheden verrichten, hebben te maken met blootstelling aan metaaloxiden. Dit kan leiden tot metaaldampkoorts, eczeem of longaandoeningen. Bij langdurige blootstelling kan ook lasrook kanker tot gevolg hebben;
- *teerprodukten*: teerprodukten zijn kankerverwekkend, omdat zij PAK's²⁴ bevatten. Blootstelling vindt onder meer plaats bij werkzaamheden met teerhoudend asfalt.
- *reproductie-toxische stoffen*: werknemers die in aanraking komen met reproductie-toxische stoffen hebben een verhoogde kans op onvruchtbaarheid of afwijkingen aan het nageslacht. Ook stoffen die eventueel schadelijk zijn via borstvoeding en stoffen die het erfelijk materiaal in zaad- en eicellen kunnen beschadigen (deze laatste soort wordt ook

²⁴ Polycyclische Aromatische Koolwaterstoffen.

wel aangeduid met de term 'mutagene stoffen'²⁵) worden tot de reproductie-toxische stoffen gerekend. Voorbeelden van reproductie-toxische stoffen zijn kwik en ethanol²⁶.

- *overige kankerverwekkende stoffen*: andere dan de reeds genoemde kankerverwekkende stoffen (uitlaatgassen, kwarts, lasrook, teerprodukten en mutagene stoffen) zijn bijvoorbeeld asbest of vinylchloride. Het ministerie van SZW heeft een publicatie gemaakt met een overzicht van kankerverwekkende stoffen en processen. Deze lijst is terug te vinden in het Arbo-informatieblad 'Werken met kankerverwekkende stoffen en processen' en de Nationale MAC-lijst^{27/28}.
- *stoffen van dierlijke herkomst*: onder stoffen van dierlijke herkomst worden onder meer verstaan huiden, vlees, veren, bloedprodukten, urine etc.;
- *GFT-afval*: werknemers die regelmatig in aanraking komen met GFT-afval hebben een verhoogde kans op blootstelling aan allerlei bacteriën, schimmels en virussen, die vervolgens een infectieziekte kunnen opleveren;
- *schoonmaakmiddelen*: diverse schoonmaakmiddelen behoren - evenals de bestrijdingsmiddelen - tot de categorie huidirriterende middelen²⁹.
- *overige chemicaliën*.

Tot slot is nog een restcategorie "overig" benoemd.

In 30% van de bedrijven blijken werknemers regelmatig te werken met één of meerdere gevaarlijke stoffen. Ten opzichte van 2000 is er sprake van een significante afname (37% in 2000).

In tabel 3.10 wordt een uitsplitsing gemaakt naar de eerder onderscheiden stoffen.

²⁵ Bijna alle mutagene stoffen zijn eveneens kankerverwekkend.

²⁶ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Registratie van stoffen die de voortplanting kunnen schaden*, augustus 2000. Deze brochure bevat eveneens een overzicht van reproductie-toxische stoffen, waarvoor een verplichting tot registratie geldt.

²⁷ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Werken met kankerverwekkende stoffen; dat moet veilig geregeld zijn*, december 1999.

²⁸ Voor de beoordeling of in bedrijfssituaties bepaalde grenswaarden worden overschreden als het gaat om de blootstelling aan toxische stoffen, wordt uitgegaan van de zogenaamde MAC-waarde. Een MAC-waarde is een maximaal aanvaarde concentratie van een gas, damp, nevel of stof in de lucht op de werkplek.

²⁹ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Arbobalans 2001*, november 2001, p.21.

Tabel 3.10 Percentage bedrijven waarin regelmatig met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt

Omschrijving stof	Percentage bedrijven (N = 1589)
Organische oplosmiddelen	8%
Uitlaatgassen	6%
Graan-, hout- en meelstof	3%
Kwarts	2%
Lasrook	5%
Teerprodukten	1%
Reproductie-toxische stoffen	1%
Overige kankerverwekkende stoffen	2%
Stoffen van dierlijke herkomst	1%
GFT-afval	1%
Schoonmaakmiddelen	9%
Overige chemicaliën	10%
Anders	8%

Onder de categorie *anders* worden bestrijdingsmiddelen het meest genoemd.

In 82% van de bedrijven waar is geconstateerd dat het werken met gevaarlijke stoffen onderdeel uitmaakt van de dagelijkse werkzaamheden, is een schriftelijke ri&e aanwezig. In 93% van deze bedrijven wordt het werken met gevaarlijke stoffen ook als risicofactor onderkend in de ri&e. In tabel 3.11 wordt een onderscheid gemaakt naar de diverse stoffen.

Tabel 3.11 Gevaarlijke stoffen in de ri&e

Omschrijving stof	Percentage bedrijven dat het betreffende risico in de ri&e heeft opgenomen ³⁰
Organische oplosmiddelen	86%
Uitlaatgassen	88%
Graan-, hout- en meelstof	81%
Kwarts	57%
Lasrook	84%
Teerprodukten	41%
Reproductie-toxische stoffen	92%
Overige kankerverwekkende stoffen	94%
Stoffen van dierlijke herkomst	37%
GFT-afval	36%
Schoonmaakmiddelen	92%
Overige chemicaliën	91%

De cijfers in deze tabel laten zien dat onder meer de overige kankerverwekkende stoffen en de reproductie-toxische stoffen relatief vaak als risico onderkend worden in de ri&e. Wellicht is er een samenhang met de registratie-verplichting die er ten aanzien van deze stoffen bestaat. Echter voor bijvoorbeeld schoonmaakmiddelen, uitlaatgassen en organische oplosmiddelen

³⁰ De percentages in deze kolom hebben betrekking op alle bedrijven waarin het betreffende risico zich voordoet én die beschikken over een ri&e. Bij de interpretatie van deze percentages moet er overigens rekening mee worden gehouden dat het in een aantal gevallen gaat om een klein aantal waarnemingen.

zijn de percentages eveneens relatief hoog, terwijl deze stoffen geen bijzondere registratieverplichtingen kennen.

81% van alle bedrijven waarin werknemers geregeld blootstaan aan één of meerdere stoffen die de gezondheid kunnen schaden, heeft maatregelen genomen ter bestrijding hiervan. Voor deze groep bedrijven is geïnventariseerd waar deze maatregelen uit bestaan.

Tabel 3.12 Maatregelen genomen ter bestrijding van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen

Soort maatregelen	Percentage bedrijven (N = 657)
Vervanging door minder schadelijke alternatieven	31%
Ventilatie / afzuiging	50%
Afscherming	26%
Beperking van de blootstellingsduur	7%
Reductie van het aantal blootgestelde werknemers	8%
Reductie van het volume of de concentratie van de stof	5%
Gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen	67%
Anders	10%

Onder de categorie 'anders' worden maatregelen genoemd als het gebruik maken van gesloten systemen, het geven van voorlichting en instructies aan werknemers, het veranderen van de manier waarop stoffen worden opgeslagen en het uitbesteden van de werkzaamheden waarbij sprake was van contact met gevaarlijke stoffen.

62% van alle bedrijven die maatregelen hebben genomen, heeft overigens verschillende soorten maatregelen getroffen. Hierdoor is de som van de afzonderlijke percentages in tabel 3.11 groter dan honderd procent. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen in combinatie met ventilatie of afzuiging blijkt dan het meest voor te komen.

Voor de bedrijven waarin maatregelen zijn getroffen tegen de blootstelling aan de risico's die het werken met gevaarlijke stoffen met zich meebrengt, heeft de inspecteur het pakket van maatregelen beoordeeld. Naar het oordeel van de inspecteur is in 72% van de bedrijven het pakket aan maatregelen ter bestrijding van de blootstelling aan schadelijke stoffen adequaat toegepast. In 13% van de bedrijven bestaat de indruk dat de risicopopulatie slechts gedeeltelijk bereikt wordt met de maatregelen. In 14% van de bedrijven wordt de toepassing van het pakket van maatregelen als twijfelachtig aangemerkt; de maatregelen lijken onvoldoende toegesneden te zijn op de situatie. En voor 1% van de bedrijven geldt dat de inspecteurs van mening zijn dat de maatregelen ter reductie van de blootstelling aan schadelijke stoffen niet of nauwelijks worden toegepast.

3.6.6 Werken op hoogte

Bij het werken op hoogte kunnen werknemers te maken krijgen met het valrisico. Om het valrisico te beperken is voor de bouw de Europese Richtlijn werken op hoogte opgesteld, welke van kracht is geworden op 19 juli 2001. Deze richtlijn schrijft voor dat werkzaamheden op hoogte uitgevoerd moeten worden vanaf een veilige en ergonomisch verantwoorde steiger, stelling, bordes of werkvloer. Het op hoogte werken vanaf ladders, lijnen en vergelijkbare arbeidsmiddelen is alleen onder specifieke voorwaarden toegestaan.

Met behulp van de arbomonitor 2001 is geïnventariseerd in welke mate bedrijven geconfronteerd worden met het valrisico, welke arbeidsmiddelen ingezet worden bij het werken op hoogte en op welke wijze valbeveiligingen worden aangebracht.

In 12% van alle Nederlandse bedrijven en instellingen vinden er regelmatig werkzaamheden plaats hoger dan 2,5 meter boven vloeroppervlak. Bij een onder-verdeling naar sector scoort de bouwnijverheid het hoogst (77%).

Voor de bedrijven waarin werknemers regelmatig op hoogte werken, is in onderstaande tabel weergegeven welke arbeidsmiddelen hierbij gebruikt worden.

Tabel 3.13 Inzet arbeidsmiddelen bij werken op hoogte (N = 327)

Arbeidsmiddel	% bedrijven dat het betreffende middel inzet bij het werken op hoogte ³¹
Staande ladders van 10 meter hoog of minder	50%
Staande ladders hoger dan 10 meter	8%
Andere staande arbeidsmiddelen, zoals hoogwerkers of steigers	68%
Hangende arbeidsmiddelen, zoals een hangbak	9%
Geén van bovenstaande middelen	15%

Voor de bedrijven waarin het werken op hoogte *niet* met behulp van een ladder plaatsvindt (N = 292), is bekeken in welke mate zij randbeveiligingen aanbrengen om het valgevaar te beperken. 79% blijkt dan gebruik te maken van een randbeveiliging. Een groot deel van de bedrijven die géén randbeveiliging hebben aangebracht (N = 59), heeft andere maatregelen genomen om een eventuele val te onderbreken, zoals aanlijnen (70%) of het gebruik van een vangnet (1%). 27% heeft andere maatregelen genomen, zoals een harnas- of een rolgordel. 7% van de bedrijven heeft noch een randbeveiliging aangebracht, noch aanvullende maatregelen genomen, omdat dit naar hun oordeel niet nodig of niet mogelijk was. Opgemerkt dient te worden dat het aantal waarnemingen binnen de groep bedrijven zonder randbeveiliging relatief beperkt is: dit heeft tot gevolg dat de marges behorende bij de in deze alinea opgenomen percentages nogal ruim zijn.

³¹ De som van de percentages in deze kolom is niet gelijk aan 100%, omdat de alternatieven - met uitzondering van de laatste - in combinatie met elkaar kunnen voorkomen.

3.6.7 Machineveiligheid

Om een veilig en gezond werkklimaat te creëren is het veilig gebruik van arbeids-middelen als machines noodzakelijk. In de arbomonitor is daarom een risicomodule gewijd aan machineveiligheid. De module beperkt zich tot de volgende categorieën van machines:

- hijs- en hefwerktuigen;
- machines voor intern transport;
- aangedreven handgereedschap;
- produktiemachines.

In 39% van alle bedrijven wordt er gewerkt met één of meerdere machines uit de bovengenoemde categorieën. Met name in de landbouw, de industrie en de bouw-nijverheid komt dit relatief vaak voor.

Om een veilig gebruik van machines te bevorderen, heeft de Europese Ministerraad onder meer richtlijnen voor produktveiligheid opgesteld. Een produktveiligheidsrichtlijn stelt eisen aan de technische uitvoering van een machine. Wanneer een machine voldoet aan alle van toepassing zijnde produktveiligheidsrichtlijnen, dan wordt de CE-markering³² erop aangebracht³³.

Voor de binnen de arbomonitor onderscheiden machines, die onder de in 1995 ingevoerde Europese richtlijnen vallen, is een CE-markering verplicht op grond van het WGW³⁴-besluit machines. De fabrikant of de leverancier van de betreffende machines dient een verklaring van overeenstemming (ofwel een conformiteitsverklaring)³⁵ en een gebruiksaanwijzing mee te leveren.

In de arbomonitor is onderzocht in welke mate werkgevers ervan op de hoogte zijn dat een CE-markering, een verklaring van overeenstemming en een gebruiksaanwijzing verplicht zijn bij de aanschaf van de betreffende machines. Binnen 88% van de bedrijven waarin één of meerdere van de onderscheiden machines aanwezig zijn, is bekend dat een CE-markering verplicht is. De verklaring van overeenstemming is minder bekend: 39% van de bedrijven is hiervan op de hoogte. Voor de gebruiksaanwijzing bedraagt het percentage 81%.

Op grond van artikel 7.4a van het Arbiedsomstandighedenbesluit zijn alle hijs- en hefwerktuigen, machines voor intern transport, aangedreven handgereedschap en produktiemachines keuringsplichtig. Dit artikel bepaalt namelijk het volgende: *“Een arbeidsmiddel dat onderhevig is aan invloeden die leiden tot verslechtingen welke aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van gevaarlijke situaties wordt, zo dikwijls dit ter waarborging van de goede staat noodzakelijk is, gekeurd, waarbij het zo nodig wordt beproefd”*. De keuring dient uitgevoerd te worden door een deskundige natuurlijke

³² CE staat voor Conformité Européene.

³³ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / Ministerie van Economische Zaken, *CE Goede Zaken; Europese richtlijnen voor machines en arbeidsveiligheid*, juni 2000.

³⁴ Wet Gevaarlijke Werktuigen.

³⁵ De verklaring van overeenstemming is de procedure waardoor de fabrikant verklaart dat de in de handel gebrachte machine aan alle daarop betrekking hebbende fundamentele eisen voldoet. De ondertekening van de verklaring van overeenstemming machtigt de fabrikant de CE-markering op de machine aan te brengen.

persoon, rechtspersoon of instelling; het is met andere woorden toegestaan dat een interne deskundige de keuring verricht. Dit blijkt te gebeuren bij 12% van de bedrijven, zo wijzen de resultaten van de arbomonitor uit. 69% van alle bedrijven laat de keuring door een externe deskundige geschieden. In de overige bedrijven is niet bekend door wie de keuring van machines wordt verricht.

Eveneens is onderzocht op welke wijze het onderhoud van de machines plaatsvindt en hoe werknemers die met de betreffende machines moeten werken, geïnstrueerd worden over het veilig gebruik ervan.

71% laat de machines periodiek, eventueel volgens een bepaald onderhoudsplan, keuren. In 27% van de bedrijven vindt keuring alleen plaats als er sprake is van een storing. In ongeveer 2% van de bedrijven wordt een keuring met enige willekeur verricht, namelijk als er tijd voor is.

In 80% van alle bedrijven worden de werknemers mondeling geïnstrueerd over het veilig gebruik van machines. 17% van de bedrijven licht de werknemers hier schriftelijk over in. In 3% van de bedrijven ontvangen werknemers helemaal geen instructies omtrent het veilig werken met de machines.

Het laatste deel van de risicomodule over machineveiligheid gaat specifiek in op het onderdeel heftrucks. In 14% van alle Nederlandse bedrijven en instellingen zijn heftrucks aanwezig. Voor deze bedrijven is nagegaan op welke wijze de bestuurders van de heftruck opgeleid zijn om met de betreffende voertuigen te kunnen rijden. In 49% van alle bedrijven met heftrucks wordt de opleiding van de bestuurders verzorgd door een deskundige instelling. In 32% van de bedrijven is het een ervaren medewerker die de bestuurders instrueert. En in 19% van alle bedrijven moeten heftruck-bestuurders zich zelf de benodigde vaardigheden eigen maken.

3.6.8 *Kwaliteit ri&e en plan van aanpak*

Een conclusie die op basis van de resultaten uit de voorgaande paragrafen over de arbeidsrisico's getrokken kan worden, is dat deze risico's niet altijd als zodanig in een ri&e erkend worden. Dit betekent dat de ri&e in de praktijk soms onvolledig blijkt te zijn. Als onderdeel van het onderzoek hebben de inspecteurs daarom een algemeen oordeel over de inhoud van de ri&e gegeven. Voor 68% van alle bedrijven met een al dan niet getoetste ri&e zijn de inspecteurs van mening dat de inhoud van de ri&e is toegesneden op de situatie in het bedrijf; met andere woorden, er is sprake van volledigheid en dus van maatwerk. Tussen de diverse grootteklassen blijkt dit percentage slechts in beperkte mate te variëren. Tabel 3.14 illustreert dit.

Tabel 3.14 Maatwerk in de ri&e: verschillen tussen grootteklassen (N = 1374)

Grootteklasse	% bedrijven waarbij de inhoud van de ri&e is toegesneden op het bedrijf volgens de inspecteur
minder dan 10 werknemers	67%
10 t/m 99 werknemers	69%
100 of meer werknemers	76%
Totaal	68%

In 12% van de bedrijven met een ri&e vinden de inspecteurs dat er sprake is van een onvolledige ri&e. Bij een onderverdeling van dit percentage naar grootteklasse, is er geen sprake van significante verschillen.

In de overige bedrijven met een ri&e is voor wat betreft het oordeel over de volledigheid van de ri&e gekozen voor het antwoordalternatief 'geen mening'.

Diverse inspecteurs hebben hun negatieve oordeel genuanceerd. Veelal blijkt de ri&e niet meer actueel te zijn: er hebben zich sinds de totstandkoming dan wel de laatste herziening wijzigingen binnen de organisatie voorgedaan, die andere arbeidsrisico's dan voorheen met zich meebrengen. Daarnaast geven verschillende inspecteurs aan dat de ri&e te summier of te algemeen is.

De reden dat inspecteurs zich in sommige situaties onthouden van het vellen van een oordeel, wordt in een aantal gevallen eveneens toegelicht. Het komt voor dat een ri&e nog niet getoetst is en mogelijk nog voorzien zal worden van wijzigingen of aanvullingen. Een andere reden is dat er soms geen werkplekinspectie mogelijk is - bijvoorbeeld doordat de werkzaamheden op locatie plaatsvinden, terwijl de vragenlijst op een kantoor wordt afgenomen - en de inspecteur als gevolg moeilijk een oordeel kan geven.

Voor de bedrijven met een plan van aanpak hebben de inspecteurs ten slotte aangegeven of zij vinden dat de prioritering in het plan van aanpak adequaat is in het licht van de risico's die zij geconstateerd hebben. In 60% van de bedrijven met een plan van aanpak blijkt dit het geval te zijn. In 12% van de bedrijven zijn zij van oordeel dat de prioritering niet adequaat is. In de overige bedrijven is hier geen mening over afgegeven.

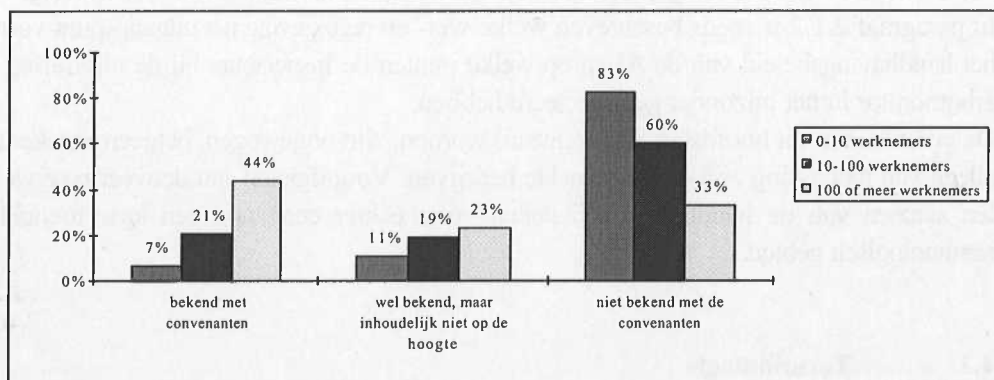
3.7 Bekendheid convenantenaanpak

Met betrekking tot een aantal van de besproken arbeidsrisico's - te weten tillen, RSI, werkdruk, geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts - sluit de overheid convenanten af met hoogrisicobedrijfstakingen. Het is de bedoeling dat de convenantafspraken binnen een vastgestelde termijn vertaald worden naar beleidsregels, die voor de Arbeidsinspectie een handhavingsgrondslag gaan vormen. Met het afsluiten van arboconvenanten beoogt de overheid het aantal mensen dat blootgesteld wordt aan de genoemde risico's te reduceren.

Met behulp van de arbomonitor is onderzocht in welke mate de convenanten bekendheid genieten bij bedrijven. 10% van de bedrijven geeft aan bekend te zijn met de arboconvenanten, 13% van de bedrijven blijkt wel eens van de arboconvenanten gehoord te hebben, maar is inhoudelijk niet op de hoogte en 77% van de bedrijven is niet bekend met de convenanten.

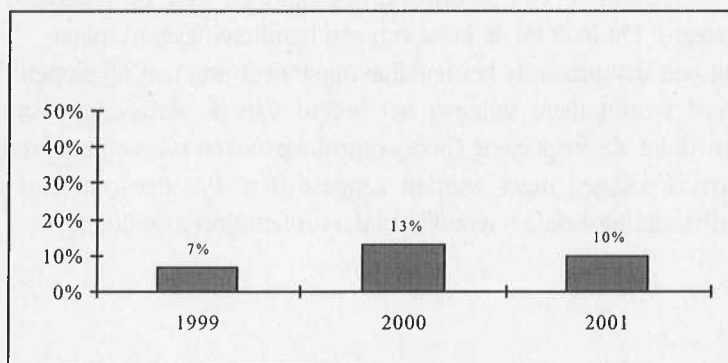
Bij een onderverdeling naar grootteklasse blijkt de bekendheid met de convenanten groter te zijn naarmate de omvang van het bedrijf toeneemt. Figuur 3.11 laat dit zien.

Figuur 3.11 Bekendheid onder bedrijven met de convenanten, uitgesplitst naar grootteklasse



Tot slot wordt het percentage bedrijven dat bekend is met de arbconvenanten nieuwe stijl voor 2001 vergeleken met die uit de voorgaande metingen. Dan ontstaat het volgende beeld.

Figuur 3.12 Bekendheid met de convenanten vanaf 1999



De conclusie luidt dat dan dat - rekening houdend met de nauwkeurigheidsmarges die bij de betreffende percentages horen - er tussen 1999 en 2000 sprake is van een lichte, maar significante stijging in het percentage bedrijven dat bekend is met de convenanten-aanpak. Tussen 2000 en 2001 daarentegen lijkt er sprake te zijn van een stabilisatie in dit percentage.

4 HANDHAVINGSASPECTEN

4.1 Inleiding

Bij de uitvoering van de arbomonitor opereert de Arbeidsinspectie zowel vanuit haar taak om beleidsinformatie te genereren als vanuit haar toezichthoudende taak. De resultaten voortvloeiend uit de informatie die de inspecteurs hebben verzameld, staan beschreven in het voorgaande hoofdstuk. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de handhavingsactiviteiten die de Arbeidsinspectie gedurende de bedrijfsbezoeken voor de arbomonitor heeft ondernomen. De bezoeken gepleegd door de RVI blijven hierbij buiten beschouwing.

In paragraaf 2.1.2 is reeds beschreven welke wet- en regelgeving het uitgangspunt vormt voor het handhavingsbeleid van de AI en op welke punten de inspecteurs bij de uitvoering van de arbomonitor in het bijzonder geïnspecteerd hebben.

De cijfers die in dit hoofdstuk gepresenteerd worden, zijn ongewogen, hetgeen betekent dat zij alleen van toepassing zijn op de bezochte bedrijven. Voorafgaand aan de weergave van cijfers ten aanzien van de handhavingsactiviteiten volgt echter eerst nog een korte toelichting op terminologisch gebied.

4.2 Terminologie

Bij de behandeling van de handhavingsaspecten wordt regelmatig gebruik gemaakt van de begrippen zaak, interventie en overtreding.

Een zaak is een koppeling van een inspecteur aan een bedrijf en omvat het hele traject van interventies bij het betreffende bedrijf³⁶. Elke activiteit in het kader van een zaak is in principe een interventie. Gemakshalve wordt een interventie in deze rapportage gelijkgesteld aan een bedrijfsbezoek³⁷. Gedurende een bedrijfsbezoek kunnen één of meerdere overtredingen worden geconstateerd. Dit leidt tot de inzet van een handhavingsinstrument.

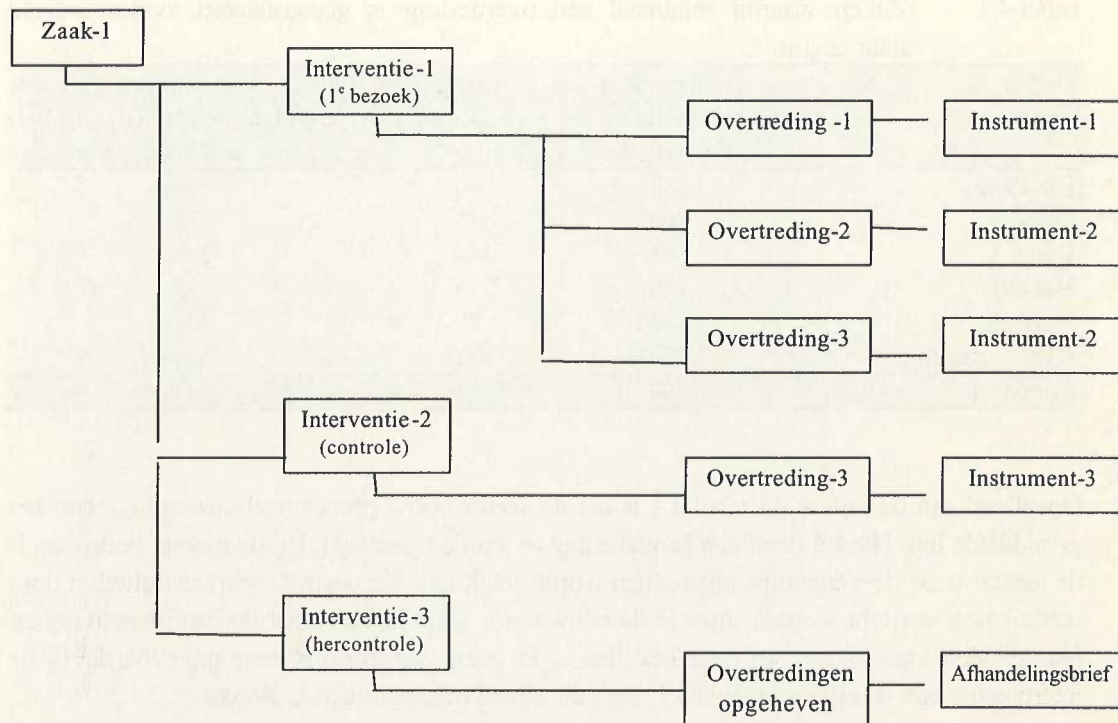
Met de inzet van een instrument is het handhavingstraject nog niet afgelopen. De overtreding die gesanctioneerd wordt, dient volgens het beleid van de Arbeidsinspectie opgeheven te worden. Daarom dient de inspecteur (her-)controlebezoeken (vervolginterventies) te plegen, totdat er geen overtredingen meer worden aangetroffen. Pas dan ontvangt de betreffende werkgever een afhandelingsbrief en wordt het interventietraject afgesloten.

³⁶ De begrippen zaak en bedrijf zijn dus geen synoniemen: wanneer een bedrijf in het kader van diverse projecten wordt bezocht, wordt er telkens een nieuw zaaknummer toegekend. Het aantal zaken overtreft in dat geval het aantal bedrijven. Binnen een bepaald project, in dit geval de arbomonitor, lopen de begrippen echter parallel aan elkaar en is er van een kwantitatieve discrepantie geen sprake.

³⁷ Strikt genomen is dit een beperking van het begrip, aangezien bijvoorbeeld telefonische contacten tussen inspecteur en zaak ook als interventie moeten worden beschouwd.

Een grafische weergave moge dit verduidelijken.

Figuur 4.1 Grafische weergave van de begrippen zaak, interventie en overtreding



4.3 Overtredingen

De analyse van de handhavingsgegevens is gebaseerd op 1541 zaken³⁸. Bij 790 van de 1541 zaken is gedurende het eerste bedrijfsbezoek minstens één overtreding aangetroffen, hetgeen neerkomt op een percentage van 51%. In de voorgaande arbomonitor resulteerde een percentage van 52%. Deze percentages geven niet alleen de mate aan waarin bedrijven overtredingen begaan op het gebied van arbeids-omstandigheden, maar kunnen ook gebruikt worden als globale richtlijn voor de te verwachten handhavingsactiviteiten bij specifieke inspectieprojecten. Immers, bij specifieke inspectieprojecten, die veelal gericht zijn op een bepaalde sector, concentreert de AI zich primair op het aanpakken van misstanden, hetgeen eveneens het uitgangspunt vormt bij de selectie van bedrijven. Bij dergelijke projecten mag - uitgaande van voldoende waarnemingen - over het algemeen een hoger percentage bedrijven met overtredingen verwacht worden dan bij de arbomonitor, waar bedrijfsbezoeken op aselechte basis plaatsvinden.

³⁸ Dit aantal ligt lager dan het totaal aantal bedrijven dat bezocht is, omdat de bedrijfsbezoeken van de RVI niet meegenomen worden.

In de tabellen 4.1 en 4.2 wordt het percentage bedrijven met minstens één overtreding uitgesplitst naar sector en grootteklasse.

Tabel 4.1 Zaken waarbij minimaal één overtreding is geconstateerd, onderverdeeld naar sector

Sector	Aantal zaken met minimaal één overtreding	Aantal bezochte bedrijven	Aantal zaken met minimaal één overtreding gerelateerd aan het aantal bezochte zaken
Landbouw	32	60	53%
Industrie	300	573	52%
Bouw	63	140	45%
Handel	140	256	55%
Vervoer	35	80	44%
Dienstverlening	220	432	51%
Totaal	790	1541	51%

Opvallend aan de cijfers uit tabel 4.1 is dat de sector bouw procentueel gezien beneden het gemiddelde ligt. Hierbij dient een kanttekening te worden gemaakt. Bij de meeste bedrijven is de locatie waar de vragenlijst afgenomen wordt gelijk aan die waar de werkzaamheden door werknemers verricht worden. Juist in de bouwsector is de locatie waar de bedrijfsactiviteiten plaatsvinden vaak elders. In deze gevallen is er geen werkplekinspectie uitgevoerd. Bij de interpretatie van de cijfers in tabel 4.1 dient dit aspect meegenomen te worden.

Tabel 4.2 Zaken waarbij minimaal één overtreding is geconstateerd, onderverdeeld naar grootteklasse

Grootteklasse	Aantal zaken met minimaal één overtreding	Aantal bezochte bedrijven	Aantal zaken met minimaal één overtreding gerelateerd aan het aantal bezochte bedrijven
minder dan 10 werknemers	225	352	64%
10-100 werknemers	425	809	53%
100 of meer werknemers	140	380	37%
totaal	790	1541	51%

In hoofdstuk 3 is reeds geconstateerd dat grote bedrijven relatief vaker voldoen aan diverse wettelijke verplichtingen voortvloeiend uit de Arbeidsomstandighedenwet dan kleine bedrijven. De percentages in de laatste kolom van tabel 4.2 weerspiegelen deze resultaten: het aantal zaken met minstens één overtreding is relatief gezien in de grote bedrijven beduidend lager dan in kleine.

In totaal zijn er op het moment van rapporteren 1398 overtredingen vastgesteld³⁹. De meest voorkomende overtredingen zijn opgenomen in de volgende tabel.

Tabel 4.3 Aard van de overtredingen

Artikel waarop over- treiding betrekking heeft	Omschrijving van de overtreding	Aantal overtredingen	Als % van het totaal aantal overtredingen
Art. 5 lid 1 Arbowet	Ontbreken van een schriftelijke ri&e	218	16%
Art. 5 lid 3 Arbowet	Ontbreken van een plan van aanpak	194	14%
Art. 15 lid 1 Arbowet	Geen deskundige bijstand BHV	177	13%
Art. 5 lid 3 Arbowet	Geen termijnen in plan van aanpak	167	12%
Art. 14 lid 1 Arbowet	Geen deskundige bijstand (arbodienst)	104	7%
Art. 5.3 Arbobesluit	Geen aandacht in ri&e voor gezondheids- en veiligheidsaspecten fysieke belasting	62	4%
Art. 2.19 Arbobesluit	Te weinig BHV-ers	42	3%
Art. 4 lid 1 Arbowet	Geen ziekteverzuimbeleid	42	3%
Art. 5 lid 4 Arbowet	Ri&e niet geactualiseerd	41	3%
Art. 4.2 Arbobesluit	In ri&e geen aandacht voor mogelijke blootstelling gevaarlijke stoffen	37	3%
Art. 7.7 Arbobesluit	Geen schermen/beveiliging ter voorkoming gevaar bewegende delen van arbeidsmiddelen	37	3%

Bij een vergelijking van dit overzicht met dat uit de voorgaande rapportage valt op dat het ontbreken van een ri&e weliswaar nog steeds de meest voorkomende overtreding is binnen de arbomonitor, maar dat het percentage fors gedaald is ten opzichte van de vorige meting (39% in 2000 versus 16% in 2001). Deze daling spoort met de in hoofdstuk 3 geconstateerde toename van het percentage bedrijven met een ri&e.

4.4 Ingezette handhavingsinstrumenten

Afhankelijk van de aard van de overtreding wordt een bepaald sanctiemiddel ofwel instrument ingezet. Van het instrumentarium dat de Arbeidsinspectie tot haar beschikking heeft, behoren de stillegging⁴⁰, het boeterapport en het proces verbaal⁴¹ tot de zware handhavingsinstrumenten.

³⁹ De cijfers ten aanzien van de handhavingsactiviteiten zijn medio februari 2002 tot stand gekomen. Op dat moment waren nog niet alle handhavingstrajecten afgerond, met andere woorden: bij sommige bedrijven dienen nog controlebezoeken plaats te vinden. Het totaal aantal overtredingen kan hierdoor nog toenemen.

⁴⁰ Onder een stillegging wordt verstaan het doen staken van de werkzaamheden, het doen vertrekken van personen uit de gevarenzone en het niet laten aanvangen van werkzaamheden in de gevarenzone.

⁴¹ Het proces verbaal (PV) wordt alleen ingezet bij overtredingen die als misdrijf worden aangemerkt en bij specifieke overtredingen van de Arbeidstijdenwet.

De inzet van instrumenten gedurende de bedrijfsbezoeken in het kader van de arbomonitor is in tabel 4.4 opgenomen. Weergave vindt plaats op het niveau van de overtreding⁴².

Tabel 4.4 Inzet van instrumenten

	Instrument	Aantal	Als percentage van het totaal
	Waarschuwing 1 ^e fase	7	1%
	Waarschuwing arbo	1223	87%
zware hand- havings- instrumenten	Boeterapport	142	10%
	Stillegging	23	2%
	Sillegging + boeterapport	3	< 1%
	Totaal	1398	100%

In vergelijking met het voorgaande onderzoek is de inzet van zware handhavings-instrumenten met ongeveer 10 procentpunten toegenomen in 2001.

4.5 Bekendheid bestuurlijke boete

Met ingang van 1 november 1999 is de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet van kracht geworden. Een belangrijke wijziging ten opzichte van de oude wetgeving is de introductie van de bestuurlijke boete als handhavinginstrument. In verband met een toezegging van de staatssecretaris aan de Vaste Kamercommissie van SZW heeft de Arbeidsinspectie in 2000 een eerste tussenevaluatie uitgevoerd, waarin de toepassing van het boete-instrument centraal staat⁴³. In 2001 heeft een vervolgonderzoek plaatsgevonden. Eén van de onderzoeksvragen, waaraan aandacht is besteed in dit onderzoek, luidde: *'In welke mate geniet het nieuwe systeem van de bestuurlijke boete bekendheid onder de werkgevers?'*. Omdat bij de arbomonitor gebruik wordt gemaakt van een representatieve steekproef, leent dit project zich bij uitstek voor het meten hiervan. Concept-cijfers zijn reeds opgenomen in de rapportage *'De bestuurlijke boete in de Arbowet: evaluatie 2001'* (februari 2002). In deze paragraaf worden de definitieve cijfers gepresenteerd.

In paragraaf 2.2 is reeds beschreven dat de AI de bedrijfsbezoeken in het kader van de arbomonitor doorgaans schriftelijk aankondigt. In de aankondigingsbrief wordt gerefereerd wordt aan het boete-instrument van de Arbeidsinspectie. Om die reden is aan de antwoordcategorieën op de vraag *'Bent u bekend met het systeem van de bestuurlijke boete, zoals dat per 1 november 1999 van kracht is geworden?'*, naast de alternatieven

⁴² In de praktijk heeft de inzet van instrumenten op interventieniveau plaats: indien gedurende een bedrijfsbezoek meerdere overtredingen worden aangetroffen die leiden tot de inzet van hetzelfde handhavinginstrument, bijvoorbeeld een bestuurlijke boete, worden deze overtredingen allemaal opgenomen in één boeterapport.

⁴³ Arbeidsinspectie, *Tussenevaluatie systeem bestuurlijke boete*, juni 2001.

“ja” en “nee”, de optie “ja, maar alleen omdat dit in de aankondigings-brief van de Arbeidsinspectie was opgenomen” toegevoegd.

Na herweging blijkt 37% van de ondervraagden bekend te zijn met het boete-systeem van de Arbeidsinspectie, 18% weet van de bestuurlijke boete af, doordat dit opgenomen was in de verzonden aankondigingsbrief en 45% is niet bekend met het boete-instrument van de AI. Wanneer de respondenten onderverdeeld worden op basis van de grootte-klasse van het bedrijf waarin zij werkzaam zijn, dan resulteren de volgende onderzoeks-resultaten.

Tabel 4.5 Bekendheid bestuurlijke boete onder werkgevers, naar grootteklasse van het bedrijf waarin zij werkzaam zijn

Grootteklasse	Bekend met de bestuurlijke boete			Totaal
	ja	ja, vanwege aankondiging in brief	nee	
minder dan 10 werknemers	33%	19%	48%	100%
10 t/m 99 werknemers	51%	16%	33%	100%
100 of meer werknemers	75%	11%	14%	100%
Totaal	37%	18%	45%	100%

Op basis van de cijfers uit deze tabel kan geconcludeerd worden dat het systeem van de bestuurlijke boete een grotere bekendheid geniet onder werkgevers naarmate de grootteklasse van het bedrijf, toeneemt. Een identieke conclusie vloeide voort uit de voorgaande rapportage.

In de totaalcijfers voor 2001 zijn echter wel veranderingen waar te nemen ten opzichte van de eerste meting. De grootste verandering doet zich voor in de middencategorie “ja, vanwege aankondiging in brief”. Echter, bij de interpretatie hiervan dient men zich te realiseren dat dit cijfer afhankelijk is van het aantal verzonden aankondigingsbrieven, dat per jaar kan verschillen. Het percentage werkgevers dat bekend is met de bestuurlijke boete, is gestegen van 32% naar 37%. Door de bijbehorende betrouwbaarheidsmarges te berekenen, kan geconcludeerd worden dat het gaat om een beperkte, maar significante stijging.

LITERATUURLIJST

Arbeidsinspectie, *Arbomonitor Arbeidsinspectie: rapportage over 1998*, oktober 1999.

Arbeidsinspectie, *Arbomonitor 1999*, juli 2000.

Arbeidsinspectie, *Arbomonitor 2000*, oktober 2001.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Arbobalans 2001*, november 2001.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Certificatie van vakbekwaamheid en arbeidsomstandigheden*, juni 2000.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De ondernemingsraad; medezeggenschap in ondernemingen met minstens 50 werknemers*, maart 1998.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, <http://home.szw.nl>, 27 maart 2002.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Registratie van stoffen die de voortplanting kunnen schaden*, augustus 2000.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Veilig en gezond werken met machines*, december 1999.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Verstandig tillen*, september 2000.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Werken met kankerverwekkende stoffen; dat moet veilig geregeld zijn*, december 1999.

Ministerie van SZW / Belastingdienst, *Arbo en bedrijven, willekeurige afschrijving arbo-investeringen*, 2000.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / Ministerie van Economische Zaken, *CE Goede Zaken; Europese richtlijnen voor machines en arbeidsveiligheid*, juni 2000.

Staatsblad 1999, 184, *Wet van 18 maart, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998)*.

Staatsblad 1999, 435, *Besluit van 10 september 1999, tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit in verband met de vaststelling van de Arbeidsomstandighedenwet 1998*.

Staatsblad 2000, 211, *Besluit van 9 mei 2000 tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit betreffende een uitbreiding van de verplichting tot registratie van voor de voortplanting giftige stoffen, een verlaging van de grenswaarde voor het verplicht gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen en enige andere wijzigingen.*

Staatsblad 2000, 595, *Wet van 13 december 2000 tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Technische verbeteringen en aanpassingen).*

Bijlage I Onderzoeksresultaten uitgesplitst naar sector en grootteklasse

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Naar grootteklasse

	% bedrijven met een getoetste ri&e	% bedrijven met een (nog) niet getoetste ri&e	totaal: % bedrijven met een ri&e (kolom 2 + 3)
minder dan 10 werknemers	57%	13%	70%
10 - 100 werknemers	80%	8%	88%
100 of meer werknemers	92%	2%	94%
Totaal	62%	12%	74%

Naar sector

	% bedrijven met een getoetste ri&e	% bedrijven met een (nog) niet getoetste ri&e	totaal: % bedrijven met een ri&e (kolom 2 + 3)
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	70%	9%	79%
industrie en nutsbedrijven	70%	12%	82%
bouwnijverheid	69%	11%	80%
reparatie en handel	60%	17%	77%
horeca	53%	6%	59%
vervoer, opslag en communicatie	60%	7%	67%
financiële instellingen	75%	9%	84%
zakelijke dienstverlening	50%	14%	64%
openbaar bestuur ⁴⁴	92%	5%	97%
onderwijs	66%	9%	75%
gezondheidszorg	68%	15%	83%
overige dienstverlening	64%	6%	70%
Totaal	62%	12%	74%

⁴⁴ De cijfers voor de sector openbaar bestuur wijken in deze en ook in de volgende tabellen vaak naar boven af. Vermoedelijk ligt hieraan het volgende ten grondslag. Zowel de naleving van bepaalde wettelijke verplichtingen als het voorkomen van specifieke risico's blijkt in de grote bedrijven veelal hoger te liggen dan in de kleine bedrijven. In de sector openbaar bestuur komen in vergelijking met andere sectoren veel grote bedrijven voor.

Plan van aanpak⁴⁵

Naar grootteklasse

	% bedrijven met goedgekeurd plan van aanpak	% bedrijven met PvA, maar termijnen / prioriteiten niet in orde	totaal: % bedrijven met een plan van aanpak ⁴⁶
minder dan 10 werknemers	67%	14%	81%
10 - 100 werknemers	67%	15%	82%
100 of meer werknemers	80%	14%	93%
Totaal	67%	14%	82%

Naar sector

	% bedrijven met goedgekeurd plan van aanpak	% bedrijven met PvA, maar termijnen / prioriteiten niet in orde	totaal: % bedrijven met een plan van aanpak
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	74%	20%	94%
industrie en nutsbedrijven	62%	17%	79%
bouwnijverheid	68%	18%	86%
reparatie en handel	60%	19%	79%
horeca	86%	2%	88%
vervoer, opslag en communicatie	79%	15%	94%
financiële instellingen	78%	2%	80%
zakelijke dienstverlening	62%	17%	79%
openbaar bestuur	87%	7%	94%
onderwijs	76%	10%	86%
gezondheidszorg	63%	18%	81%
overige dienstverlening	74%	2%	76%
Totaal	67%	14%	82% ⁴⁷

⁴⁵ De cijfers in deze tabellen hebben alleen betrekking op bedrijven met een ri&e (N = 1374).

⁴⁶ Wegens afrondingen is de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk aan het totale percentage.

⁴⁷ Zie voorgaande voetnoot.

Ongevallenregistratie

Naar grootteklasse

	wél een ongevallen- registratie	géén ongevallen- registratie	n.v.t., afgelopen 2 jaar geen arbeidsongeval
minder dan 10 werknemers	10%	2%	88%
10 - 100 werknemers	32%	1%	67%
100 of meer werknemers	71%	1%	28%
Totaal	15%	2%	83%

Naar sector⁴⁸

	wél een ongevallen- registratie	géén ongevallen- registratie	n.v.t., afgelopen 2 jaar geen arbeidsongeval
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	30%	1%	69%
industrie en nutsbedrijven	26%	2%	72%
bouwnijverheid	40%	4%	57%
reparatie en handel	10%	<1%	89%
horeca	8%	11%	81%
vervoer, opslag en communicatie	23%	5%	72%
financiële instellingen	5%	0%	95%
zakelijke dienstverlening	8%	0%	92%
openbaar bestuur	53%	2%	44%
onderwijs	21%	<1%	79%
gezondheidszorg	10%	0%	90%
overige dienstverlening	19%	0%	81%
Totaal	15%	2%	83%

⁴⁸ Wegens afrondingen kan het voorkomen dat de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk is aan 100%.

Contract Arbodienst

Naar grootteklasse

	% bedrijven dat een contract heeft met een gecertificeerde arbodienst	% bedrijven dat een contract heeft met een niet-gecertificeerde arbodienst
minder dan 10 werknemers	97%	<1%
10 - 100 werknemers	100%	<1%
100 en meer werknemers	100%	
Totaal	98%	<1%

Naar sector

	% bedrijven dat een contract heeft met een gecertificeerde arbodienst	% bedrijven dat een contract heeft met een niet-gecertificeerde arbodienst
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	100%	
industrie en nutsbedrijven	98%	<1%
bouwnijverheid	100%	<1%
reparatie en handel	98%	
horeca	95%	
vervoer, opslag en communicatie	100%	
financiële instellingen	100%	
zakelijke dienstverlening	95%	
openbaar bestuur	100%	
onderwijs	94%	
gezondheidszorg	100%	
overige dienstverlening	95%	
Totaal	98%	<1%

Inkoop diensten buiten arbodienst om

Naar grootteklasse

	% bedrijven dat diensten buiten de arbodienst om inkoopt
minder dan 10 werknemers	11%
10 - 100 werknemers	21%
100 of meer werknemers	52%
Totaal	13%

Naar sector

	% bedrijven dat diensten buiten de arbodienst om inkoopt
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	6%
industrie en nutsbedrijven	13%
bouwnijverheid	15%
reparatie en handel	9%
horeca	2%
vervoer, opslag en communicatie	33%
financiële instellingen	17%
zakelijke dienstverlening	16%
openbaar bestuur	55%
onderwijs	14%
gezondheidszorg	22%
overige dienstverlening	14%
Totaal	13%

Ziekteverzuimbeleid

Naar grootteklasse

	% bedrijven met een schriftelijk vastgelegd ziekteverzuimbeleid	% bedrijven met een mondeling overeengekomen ziekteverzuimbeleid
minder dan 10 werknemers	34%	60%
10 - 100 werknemers	67%	31%
100 of meer werknemers	93%	5%
Totaal	41%	54%

Naar sector

	% bedrijven met een schriftelijk vastgelegd ziekteverzuimbeleid	% bedrijven met een mondeling overeengekomen ziekteverzuimbeleid
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	27%	73%
industrie en nutsbedrijven	44%	53%
bouwnijverheid	44%	51%
reparatie en handel	32%	63%
horeca	31%	64%
vervoer, opslag en communicatie	57%	41%
financiële instellingen	67%	33%
zakelijke dienstverlening	41%	49%
openbaar bestuur	95%	5%
onderwijs	66%	34%
gezondheidszorg	48%	40%
overige dienstverlening	33%	57%
Totaal	41%	54%

Bedrijfshulpverlening

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers zijn aangewezen als BHV-ers	% bedrijven waarin de werkgever zelf optreedt als BHV-er
minder dan 10 werknemers	46%	29%
10 - 100 werknemers	82%	4%
100 of meer werknemers	94%	<1%
Totaal	53%	24%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers zijn aangewezen als BHV-ers	% bedrijven waarin de werkgever zelf optreedt als BHV-er
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	49%	27%
industrie en nutsbedrijven	63%	19%
bouwnijverheid	55%	25%
reparatie en handel	60%	24%
horeca	43%	32%
vervoer, opslag en communicatie	61%	25%
financiële instellingen	61%	15%
zakelijke dienstverlening	38%	26%
openbaar bestuur	86%	
onderwijs	80%	11%
gezondheidszorg	47%	36%
overige dienstverlening	35%	24%
Totaal	53%	24%

Betrokkenheid werknemers(-vertegenwoordiging) bij totstandkoming arbobeleid⁴⁹

% bedrijven met een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging	
minder dan 10 werknemers	9%
10 - 100 werknemers	42%
100 of meer werknemers	90%
Totaal	17%

% bedrijven met een VGW(M)-commissie (N = 711)	
minder dan 10 werknemers	35%
10 - 100 werknemers	40%
100 of meer werknemers	65%
Totaal	40%

% bedrijven waarbij het arbobeleid een vast agendapunt is van de overlegvergadering (N = 711)	
minder dan 10 werknemers	45%
10 - 100 werknemers	44%
100 of meer werknemers	53%
Totaal	46%

% bedrijven waarbij de invloed van de werknemersvertegenwoordiging op het arbobeleid naar het oordeel van de werkgever groot is (N = 711)	
minder dan 10 werknemers	25%
10 - 100 werknemers	33%
100 of meer werknemers	44%
Totaal	31%

% bedrijven dat de werknemers(-vertegenwoordiging) betreft bij de inventarisatie van de risico's ⁵⁰	
minder dan 10 werknemers	51%
10 - 100 werknemers	58%
100 of meer werknemers	76%
Totaal	53%

⁴⁹ Voor dit onderdeel wordt alleen een onderverdeling naar grootteklasse gemaakt.

⁵⁰ Als uitgangspunt zijn genomen alle bedrijven die beschikken over een ri&e.

% bedrijven dat de ri&e aan de werknemers (-vertegenwoordiging) heeft gestuurd ⁵¹	
minder dan 10 werknemers	25%
10 - 100 werknemers	46%
100 of meer werknemers	84%
Totaal	31%

% bedrijven dat de werknemers heeft ingelicht over de wijze waarop kennis kan worden genomen van de ri&e ⁵²	
minder dan 10 werknemers	72%
10 - 100 werknemers	79%
100 of meer werknemers	85%
Totaal	74%

% bedrijven dat met de werknemers overlegd heeft over de uitvoering van het plan van aanpak ⁵³	
minder dan 10 werknemers	61%
10 - 100 werknemers	75%
100 of meer werknemers	89%
Totaal	65%

⁵¹ Als uitgangspunt zijn genomen alle bedrijven die beschikken over een ri&e (N = 1374).

⁵² Als uitgangspunt zijn genomen alle bedrijven die beschikken over een ri&e (N = 1374).

⁵³ Als uitgangspunt zijn genomen alle bedrijven die beschikken over een plan van aanpak (N = 1166).

Bekendheid Farboregeling⁵⁴

Naar grootteklasse

	bekend met de Farboregeling	wel eens gehoord, maar inhoudelijk niet op de hoogte	niet bekend met de Farboregeling
minder dan 10 werknemers	14%	7%	80%
10 - 100 werknemers	22%	12%	67%
100 of meer werknemers	41%	9%	50%
Totaal	16%	8%	77%

Naar sector

	bekend met de Farboregeling	wel eens gehoord, maar inhoudelijk niet op de hoogte	niet bekend met de Farboregeling
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	28%	7%	65%
industrie en nutsbedrijven	23%	9%	68%
bouwnijverheid	22%	12%	66%
reparatie en handel	10%	12%	79%
horeca	11%	3%	86%
vervoer, opslag en communicatie	33%	8%	59%
financiële instellingen	3%	2%	95%
zakelijke dienstverlening	21%	4%	75%
openbaar bestuur	21%	9%	70%
onderwijs	3%	9%	88%
gezondheidszorg	21%	3%	76%
overige dienstverlening	13%	10%	77%
Totaal	16%	8%	77%

⁵⁴ Wegens afrondingen kan het voorkomen dat de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk is 100%.

Tillen of dragen

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig lasten tillen of dragen	% bedrijven waarin werknemers regelmatig lasten tillen of dragen van meer dan 25 kg
minder dan 10 werknemers	32%	6%
10 - 100 werknemers	44%	5%
100 of meer werknemers	62%	11%
Totaal	35%	6%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig lasten tillen of dragen	% bedrijven waarin werknemers regelmatig lasten tillen of dragen van meer dan 25 kg
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	60%	16%
industrie en nutsbedrijven	62%	9%
bouwnijverheid	66%	10%
reparatie en handel	43%	10%
horeca	47%	1%
vervoer, opslag en communicatie	27%	4%
financiële instellingen	10%	1%
zakelijke dienstverlening	10%	< 1%
openbaar bestuur	43%	
onderwijs	2%	1%
gezondheidszorg	17%	6%
overige dienstverlening	16%	5%
Totaal	35%	6%

RSI

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers werkzaamheden verrichten die mogelijk leiden tot RSI
minder dan 10 werknemers	35%
10 - 100 werknemers	61%
100 of meer werknemers	85%
Totaal	40%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers werkzaamheden verrichten die mogelijk leiden tot RSI
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	53%
industrie en nutsbedrijven	46%
bouwnijverheid	33%
reparatie en handel	28%
horeca	15%
vervoer, opslag en communicatie	27%
financiële instellingen	81%
zakelijke dienstverlening	58%
openbaar bestuur	70%
onderwijs	35%
gezondheidszorg	52%
overige dienstverlening	33%
Totaal	40%

Psychische belasting

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken hebben met psychische belasting
minder dan 10 werknemers	13%
10 - 100 werknemers	32%
100 of meer werknemers	67%
Totaal	18%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig te maken hebben met psychische belasting
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	7%
industrie en nutsbedrijven	15%
bouwnijverheid	8%
reparatie en handel	13%
horeca	3%
vervoer, opslag en communicatie	29%
financiële instellingen	26%
zakelijke dienstverlening	20%
openbaar bestuur	70%
onderwijs	50%
gezondheidszorg	32%
overige dienstverlening	20%
Totaal	18%

Geluid

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig blootstaan aan schadelijk geluid
minder dan 10 werknemers	20%
10 - 100 werknemers	30%
100 of meer werknemers	43%
Totaal	22%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig blootstaan aan schadelijk geluid
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	41%
industrie en nutsbedrijven	52%
bouwnijverheid	62%
reparatie en handel	23%
horeca	12%
vervoer, opslag en communicatie	5%
financiële instellingen	2%
zakelijke dienstverlening	13%
openbaar bestuur	45%
onderwijs	4%
gezondheidszorg	4%
overige dienstverlening	13%
Totaal	22%

Gevaarlijke stoffen

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig werken met gevaarlijke stoffen
minder dan 10 werknemers	27%
10 - 100 werknemers	39%
100 of meer werknemers	54%
Totaal	30%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig werken met gevaarlijke stoffen
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	70%
industrie en nutsbedrijven	57%
bouwnijverheid	43%
reparatie en handel	29%
horeca	46%
vervoer, opslag en communicatie	12%
financiële instellingen	2%
zakelijke dienstverlening	11%
openbaar bestuur	56%
onderwijs	20%
gezondheidszorg	11%
overige dienstverlening	49%
Totaal	30%

Werken op hoogte

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig werken op plaatsen hoger dan 2,5 meter boven het vloeroppervlak
minder dan 10 werknemers	11%
10 - 100 werknemers	17%
100 of meer werknemers	21%
Totaal	12%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig werken op plaatsen hoger dan 2,5 meter boven vloeroppervlak
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	23%
industrie en nutsbedrijven	17%
bouwnijverheid	77%
reparatie en handel	5%
horeca	6%
vervoer, opslag en communicatie	8%
financiële instellingen	1%
zakelijke dienstverlening	7%
openbaar bestuur	35%
onderwijs	< 1%
gezondheidszorg	1%
overige dienstverlening	7%
Totaal	12%

Basisveiligheid machines

Naar grootteklasse

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig werken met machines ⁵⁵
minder dan 10 werknemers	35%
10 - 100 werknemers	57%
100 of meer werknemers	59%
Totaal	39%

Naar sector

	% bedrijven waarin werknemers regelmatig werken met machines
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	72%
industrie en nutsbedrijven	86%
bouwnijverheid	94%
reparatie en handel	47%
horeca	17%
vervoer, opslag en communicatie	34%
financiële instellingen	5%
zakelijke dienstverlening	11%
openbaar bestuur	64%
onderwijs	15%
gezondheidszorg	7%
overige dienstverlening	31%
Totaal	39%

⁵⁵ Het begrip machines is hierbij beperkt tot hijs- en hefwerktuigen, machines voor intern transport, aangedreven handgereedschap en produktiemachines.

Bekendheid van de convenantenaanpak⁵⁶

Naar grootteklasse

	bekend met de convenanten	wel eens gehoord, maar inhoudelijk niet op de hoogte	niet bekend met de arboconvenanten
minder dan 10 werknemers	7%	11%	83%
10 - 100 werknemers	21%	19%	60%
100 of meer werknemers	44%	23%	33%
Totaal	10%	13%	77%

Naar sector

	bekend met de convenanten	wel eens gehoord, maar inhoudelijk niet op de hoogte	niet bekend met de arboconvenanten
landbouw, visserij en delfstoffenwinning	19%	13%	68%
industrie en nutsbedrijven	19%	17%	64%
bouwnijverheid	15%	24%	61%
reparatie en handel	6%	11%	83%
horeca	2%	8%	90%
vervoer, opslag en communicatie	4%	13%	83%
financiële instellingen	5%	11%	84%
zakelijke dienstverlening	13%	10%	77%
openbaar bestuur	31%	23%	46%
onderwijs	15%	20%	66%
gezondheidszorg	15%	16%	69%
overige dienstverlening	9%	11%	80%
Totaal	10%	13%	77%

⁵⁶ Wegens afrondingen kan het voorkomen dat de som van de afzonderlijke percentages niet gelijk is aan 100%.

Bijlage II Ontwikkelingen vanaf 1998

Ri&e

	1998	1999	2000	2001
minder dan 10 werknemers	32%	35%	41%	57%
10 - 100 werknemers	61%	66%	64%	80%
100 of meer werknemers	89%	84%	81%	92%
totaal	38%	42%	46%	62%

Plan van aanpak⁵⁷

	1998	1999	2000	2001
minder dan 10 werknemers	78%	80%	85%	81%
10 - 100 werknemers	69%	85%	86%	82%
100 of meer werknemers	81%	88%	90%	93%
totaal	76%	82%	86%	82%

Contract arbodienst

	1998	1999	2000	2001
minder dan 10 werknemers	92%	93%	97%	97%
10 - 100 werknemers	99%	99%	100%	100%
100 of meer werknemers	100%	99%	99%	100%
totaal	94%	94%	98%	98%

Diensten in contract arbodienst

	1998	1999	2000	2001
arbeidsomstandighedensprekkuur	62%	69%	76%	67%
verzuimbegeleiding	93%	97%	97%	99%
toetsing van de ri&e	43%	49%	70%	63%
PAGO	30%	41%	42%	32%
aanstellingskeuringen ⁵⁸			9%	8%

⁵⁷ In deze tabel worden de percentages gebaseerd op alle bedrijven met een ri&e. Vanuit dit perspectief is er geen stijging zichtbaar tussen 2000 en 2001, hetgeen wél het geval is als alle bedrijven als uitgangspunt worden genomen (zie paragraaf 3.2.1). De verklarende factor voor dit verschil is de sterke toename in het percentage bedrijven met een ri&e.

⁵⁸ Voor het onderdeel aanstellingskeuringen is een vergelijking met 1998 en 1999 niet mogelijk, aangezien dit aspect pas in het onderzoek van 2000 voor het eerst is meegenomen. Hieraan ten grondslag ligt het gegeven dat de aanstellingskeuring met ingang van 1 november 1999 is toegevoegd aan de onderwerpen waarbij een werkgever zich moeten laten bijstaan door een arbodienst.

Inkoop diensten buiten contract arbodienst om⁵⁹

	1998	1999	2000	2001
minder dan 10 werknemers		5%	7%	11%
10 - 100 werknemers		16%	24%	21%
100 of meer werknemers		37%	53%	52%
totaal		7%	11%	13%

Ziekteverzuimbeleid⁶⁰

	1998	1999	2000	2001
minder dan 10 werknemers			86%	94%
10 - 100 werknemers			96%	97%
100 of meer werknemers			99%	98%
totaal			88%	95%

Bedrijfshulpverlening

	1998	1999	2000	2001
minder dan 10 werknemers	79%	82%	74%	75%
10 - 100 werknemers	70%	83%	83%	85%
100 of meer werknemers	86%	90%	92%	94%
totaal	78%	83%	76%	77%

Risico's

	1998	1999	2000	2001
tillen of dragen (meer dan 25 kg)	13%	14%	7%	6%
RSI			42%	40%
psychische belasting			23%	18%
schadelijk geluid	23%	17%	22%	22%
gevaarlijke stoffen		19%	37%	30%
werken op hoogte				12%
werken met gevaarlijke machines				39%

⁵⁹ Dit onderwerp maakt pas vanaf 1999 onderdeel uit van de arbomonitor.

⁶⁰ Wegens een aanpassing in de vraagstelling in 2000 is een vergelijking met percentages afkomstig uit voorafgaande metingen niet goed mogelijk.

Bijlage III Nauwkeurigheidsmarges

De nauwkeurigheidsmarges worden berekend met behulp van de formule:

$p \pm z \cdot \sqrt{(p \cdot q)/n}$, waarbij geldt:

$z = 1,96$ (de waarde die correspondeert met een betrouwbaarheid van 95%)

p = de kans dat de betreffende situatie zich voordoet (in dit geval de gemeten waarde)

$q = (1-p)$

n = aantal waarnemingen

Indien de nauwkeurigheidsmarges van opeenvolgende metingen géén overlappingen vertonen, dan zijn de verschillen tussen de gemeten waarden significant. Echter, indien de nauwkeurigheidsmarges elkaar overlappen, dan geeft het berekenen van deze marges niet altijd uitsluitel als het gaat om de vraag of bepaalde verschillen significant zijn. Een toets zou dan feitelijk uitkomst moeten bieden. In onderhavige rapportage wordt de analyse echter beperkt tot het berekenen van nauwkeurigheidsmarges.

VRAGENLIJST

ARBOMONITOR

(2001)

projectnummer A492

R3_zk

Zaaknummer

--	--	--	--	--	--	--	--

R3_3

BIK-code

--	--	--	--	--	--

R5_2

Aantal werknemers in loondienst

--	--	--	--	--	--	--	--

R5_3

Aantal uitzendkrachten

--	--	--	--	--	--	--	--

R5_4

Wordt de afname van de vragenlijst gecombineerd met een rondgang door het bedrijf?

- ☐ ja
- ☐ nee

Bekendheid boete-systeem

- A0.** Is de persoon met wie de vragenlijst wordt doorgenomen bekend met het boete-systeem van de AI, dat sinds 1 november 1999 van kracht is geworden?
- ☐ ja
 - ☐ ja, maar alleen omdat dit in de aankondigingsbrief van de AI is vermeld
 - ☐ nee

Arbodienst

- A1.** Is er een contract met een arbodienst?

- ☐ ja, gecertificeerd
- ☐ ja, maar niet gecertificeerd
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG A2

- A1a.** Zo ja, in welke van onderstaande diensten voorziet het contract met de arbodienst? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ arbeidsomstandighedensprekuren
- ☐ ziekteverzuimbegeleiding
- ☐ toetsing ri&e
- ☐ aanstellingskeuringen
- ☐ periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

LET OP: indien bij vraag A1a de laatste antwoordmogelijkheid is aangekruist (PAGO) ook vraag A1b invullen, anders verder met vraag A2!

- A1b.** Indien het bedrijf een PAGO laat uitvoeren, wanneer gebeurt dit dan en voor wie is het bestemd (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ met een vaste frequentie voor alle werknemers, namelijk 1 keer per ___ jaar
- ☐ op verrichtingen basis voor alle werknemers
- ☐ met een vaste frequentie voor een specifieke groep werknemers, nl. 1 keer per ___ jaar
- ☐ op verrichtingen basis voor een specifieke groep werknemers

- A1c.** Indien de PAGO bedoeld is voor een specifieke groep werknemers, om welke doelgroep gaat het dan?
- _____

- A2.** Worden er - bijvoorbeeld in het kader van de verzuimbegeleiding - (sociaal medische) diensten ingekocht buiten de arbodienst om?

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG A3

- A2a.** Zo ja, om welke van onderstaande diensten gaat het dan (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ conflictbemiddeling
- ☐ kortdurende psychische hulp / langdurige psychische hulp (traumabegeleiding)
- ☐ fysiotherapie (inclusief rugtraining)
- ☐ wachtlijstbemiddeling
- ☐ hulp bij opzetten van arbo- en verzuimbeleid
- ☐ inzet sociaal medisch team (interdisciplinaire benadering)
- ☐ voorlichting en training
- ☐ anders namelijk _____

Ziekteverzuimbeleid

- A3.** Heeft het bedrijf een ziekteverzuimbeleid?

- ☐ ja, dit is schriftelijk vastgelegd
- ☐ ja, dit is mondeling afgesproken
- ☐ nee

Bedrijfs hulpverlening

A4. Zijn er personen aangewezen als bedrijfs hulpverlener?

- ☐ ja en er zijn voldoende personen aangewezen
- ☐ ja, maar er zijn onvoldoende personen aangewezen
- ☐ ja, de werkgever zelf (toegestaan in bedrijven met minder dan 15 werknemers)
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG A5

A4a. Zijn de personen die aangewezen zijn als bedrijfs hulpverlener deskundig / bekwaam hierin naar het oordeel van de inspecteur? *Vragen of de betreffende personen cursussen hebben gevolgd, instructies hebben gekregen of eventueel beschikken over diploma's; zie ook vraag A4b)*

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG A5

A4b. Zo ja, op welke wijze is de betreffende deskundigheid / bekwaamheid verworven (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ instructies ontvangen
- ☐ deelname aan cursus / herhalingscursus
- ☐ oefening binnen het bedrijf (bijvoorbeeld 1 keer per jaar)
- ☐ beschikken over diploma / certificaat
- ☐ anders, namelijk _____

Risico-inventarisatie en -evaluatie

A5. Is er een risico-inventarisatie en -evaluatie aanwezig?

- ☐ ja en getoetst door de arbodienst
- ☐ ja, maar (nog) niet getoetst door de arbodienst
- ☐ nee, maar er is wel een schriftelijke bevestiging van de opdracht tot het ontwerpen van een ri&e aanwezig
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG A12

GA VERDER MET VRAAG A12

A6. Wie is betrokken geweest bij het inventariseren van de risico's in het bedrijf? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ leidinggevende van het bedrijf
- ☐ werknemers (of personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad)
- ☐ arbodienst
- ☐ deskundige binnen het bedrijf / interne arbocoördinator
- ☐ externe deskundige / adviesbureau
- ☐ anders, namelijk _____

- A7. Hoe is de ri&e tot stand gekomen?**
- ☐ er is gebruik gemaakt van een model ri&e van de branche-organisatie
 - ☐ er is gebruik gemaakt van een model ri&e van de arbodienst
 - ☐ er is gebruik gemaakt van een ri&e van een moeder-/collegabedrijf
 - ☐ de ri&e is een eigen ontwerp
 - ☐ er is gebruik gemaakt van de IMA-methode
 - ☐ anders, namelijk _____
- A8. Is de ri&e ook aan de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging toegestuurd?**
- ☐ ja
 - ☐ nee
- A9. Heeft de werkgever zijn werknemers ingelicht over de wijze waarop kennis kan worden genomen van de ri&e?**
- ☐ ja, schriftelijk
 - ☐ ja, mondeling
 - ☐ nee

Plan van aanpak

- A10. Is er een op schrift gesteld plan van aanpak aanwezig?**
- ☐ ja met daarbij aangegeven de prioriteiten / termijnen
 - ☐ ja, maar de prioriteiten / termijnen zijn niet goed aangegeven
 - ☐ nee
- GA VERDER MET VRAAG A12
- A11. Heeft het bedrijf over de uitvoering van het plan van aanpak overleg gevoerd met de belanghebbende werknemers of de werknemersvertegenwoordiging?**
- ☐ ja
 - ☐ nee

Ongevallen(-registratie)

- A12. Wordt er in het bedrijf - eventueel als onderdeel van de ri&e - schriftelijk bijgehouden welke arbeidsongevallen zich hebben voorgedaan (ongevallenregistratie)?**
- ☐ ja
 - ☐ nee
 - ☐ n.v.t., want dergelijke ongevallen hebben zich de afgelopen 2 jaar niet voorgedaan
- GA VERDER MET VRAAG A13
- A12a. Indien er zich een of meerdere bedrijfsongevallen hebben voorgedaan, zijn deze dan aanleiding geweest om maatregelen te treffen (op het gebied van veiligheid)?**
- ☐ ja
 - ☐ nee

Betrokkenheid werknemersvertegenwoordiging bij totstandkoming arbobeleid

A13. Is er in uw bedrijf een OR of een personeelsvertegenwoordiging aanwezig?

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG F1

A14. Zo ja, heeft dit medezeggenschapsorgaan een VGW(M)-commissie ingesteld?

- ☐ ja
- ☐ nee
- ☐ onbekend

A15. Hoe vaak overlegt u met de OR / personeelsvertegenwoordiging over het arbeidsomstandighedenbeleid?

- ☐ vast agendapunt van de overlegvergadering
- ☐ met enige regelmaat
- ☐ zelden of nooit

A16. Hoe beoordeelt u de invloed van de OR / PV op het arbeidsomstandighedenbeleid in uw bedrijf?

- ☐ geen / geringe invloed
- ☐ redelijke invloed
- ☐ grote invloed

Farboregeling

F1. Is de werkgever bekend met de Farboregeling?

- ☐ ja, de Farboregeling is bekend
- ☐ ja, wel van gehoord, maar inhoudelijk niet op de hoogte
- ☐ nee, Farboregeling is onbekend

Certificering

CE1. Is het bedrijf of (één van) de werknemers in het bezit van een vrijwillig arbocertificaat?

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG T1

CE2. Zo ja, om welke van onderstaande certificaten gaat het dan (meerdere antwoorden mogelijk)?

- | | |
|---|---|
| ☐ Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA) | ☐ vakbekwaamheid heftruckchauffeur |
| ☐ een certificaat m.b.t. een arbozorgsysteem | ☐ vakbekwaamheid basisveiligheid |
| ☐ vakbekwaamheid bedrijfshulpverlener | ☐ anders, namelijk _____ |
| ☐ vakbekwaamheid elektromonteur | |

CE3. Ten aanzien van welke bij vraag CE2 aangekruiste certificaten is de werkgever van mening dat dit positieve gevolgen heeft voor de arbeidsomstandigheden in het bedrijf (meerdere antwoorden mogelijk)?

- | | |
|---|--|
| ☐ Veiligheidscertificaat Aannemers (VCA) | ☐ vakbekwaamheid heftruckchauffeur |
| ☐ een certificaat m.b.t. een arbozorgsysteem | ☐ vakbekwaamheid basisveiligheid |
| ☐ vakbekwaamheid bedrijfshulpverlener | ☐ anders |
| ☐ vakbekwaamheid elektromonteur | ☐ voor geen enkele van de bij CE2 aangekruiste certificaten |

Tillen of dragen

T1. Zijn er werknemers die regelmatig lasten tillen of dragen?

- ☐ ja
- ☐ niet meer, er zijn inmiddels zodanige maatregelen getroffen, dat tillen of dragen geen essentieel risico meer is
GA VERDER MET VRAAG R0
- ☐ nee
GA VERDER MET VRAAG R0

T1a. Zo ja, hoe zwaar zijn die lasten dan doorgaans?

- ☐ minder dan 10 kg
- ☐ 10 - 25 kg
- ☐ 25 kg of meer

T2. Wordt tillen of dragen in de ri&e onderkend als risicofactor?

- ☐ ja
- ☐ nee
- ☐ n.v.t., want er is geen ri&e

T3. Zijn er maatregelen genomen met betrekking tot het risico van tillen of dragen ?

- ☐ ja
- ☐ nee
GA VERDER MET VRAAG R0

T4. Zo ja, zijn die maatregelen volgens de inspecteur adequaat toegepast?

- ☐ ja, de aandacht voor tillen of dragen is structureel verankerd
- ☐ ja, maar de risico-populatie wordt maar deels bereikt
- ☐ toepassing is twijfelachtig
- ☐ nee, de maatregelen tegen tillen of dragen worden niet of nauwelijks toegepast in de praktijk

RSI

R0. Zijn er werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten die mogelijk leiden tot RSI (statische lichaamshouding, repeterend werk of beeldschermwerk)?

- ☐ ja
- ☐ niet meer, er zijn inmiddels zodanige maatregelen getroffen, dat RSI geen essentieel risico meer is
GA VERDER MET VRAAG W1
- ☐ nee
GA VERDER MET VRAAG W1

R1. Zijn er werknemers die bij de beoefening van hun functie regelmatig te maken hebben met een statische lichaamshouding?

- ☐ ja
- ☐ nee

R2. Zijn er werknemers die regelmatig repeterend werk uitvoeren?

- ☐ ja
- ☐ nee

R3. Zijn er werknemers die langer dan 2 uur per dag beeldschermwerk doen?

- ☐ ja
- ☐ nee

- R4. Worden in de RI&E risico's onderkend die RSI tot gevolg kunnen hebben?**
☐ ja
☐ nee
☐ n.v.t., want er is geen RI&E
 GA VERDER MET VRAAG R5
 GA VERDER MET VRAAG R5
- R4a. Zo ja, welke van onderstaande risico's worden in de RI&E genoemd? (meerdere antwoorden mogelijk)**
☐ statische lichaamshouding
☐ repeterend werk
☐ beeldschermwerk
- R5. Zijn er maatregelen genomen met betrekking tot het risico van RSI?**
☐ ja
☐ nee
 GA VERDER MET VRAAG W1
- R6. Zo ja, zijn deze maatregelen volgens de inspecteur adequaat toegepast?**
☐ ja, de aandacht voor RSI is structureel verankerd
☐ ja, maar de risico-populatie wordt maar deels bereikt
☐ toepassing is twijfelachtig
☐ nee, de maatregelen ter bestrijding van RSI worden niet of nauwelijks toegepast in de praktijk

Psychische belasting

- W1. Zijn er werknemers die regelmatig te maken hebben met psychische belasting?**
☐ ja
☐ niet meer, er zijn inmiddels zodanige maatregelen getroffen, dat psychische belasting geen essentieel risico meer is
☐ nee
 GA VERDER MET VRAAG G1
 GA VERDER MET VRAAG G1
- W1a. Zo ja, welke factor(-en) ligt of liggen hieraan ten grondslag? (meerdere antwoorden mogelijk)**
☐ werken onder een hoge tijdsdruk
☐ personeelstekorten / openstaande vacatures
☐ te weinig regelmogelijkheden / zelfstandigheid
☐ conflicten (intern of extern)
☐ agressie en geweld (dreiging met lichamelijk of grof verbaal geweld)
☐ seksuele intimidatie
☐ anders, namelijk _____
- W2. Wordt in de RI&E psychische belasting onderkend als risicofactor?**
☐ ja
☐ nee
☐ n.v.t., want er is geen RI&E
 GA VERDER MET VRAAG W3
 GA VERDER MET VRAAG W3

W2a. Zo ja, welke van onderstaande mogelijkheden die kunnen leiden tot psychische belasting, worden onderkend in de RI&E? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ werken onder een hoge tijdsdruk
- ☐ personeelstekorten / openstaande vacatures
- ☐ te weinig regelmogelijkheden / zelfstandigheid
- ☐ conflicten (intern of extern)
- ☐ agressie en geweld (dreiging met lichamelijk of grof verbaal geweld)
- ☐ seksuele intimidatie

W3. Zijn er maatregelen genomen met betrekking tot het risico van psychische belasting?

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG G1

W4. Zo ja, is het pakket van maatregelen adequaat toegepast?

- ☐ ja, de aandacht voor psychische belasting is structureel verankerd
- ☐ ja, maar de risico-populatie wordt maar deels bereikt
- ☐ toepassing is twijfelachtig
- ☐ nee, de maatregelen ter bestrijding van psychische belasting worden niet of nauwelijks toegepast in de praktijk

Geluid

G1. Zijn er werknemers die regelmatig blootstaan aan schadelijk geluid (meer dan 80dB)?

- ☐ ja
- ☐ niet meer, er zijn inmiddels zodanige maatregelen getroffen, dat geluid geen essentieel risico meer is
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG X1

GA VERDER MET VRAAG X1

G2. Wordt de blootstelling aan schadelijk geluid als risicofactor onderkend in de RI&E?

- ☐ ja
- ☐ nee
- ☐ n.v.t., want er is geen RI&E

G3. Zijn er maatregelen genomen met betrekking tot het risico van schadelijk geluid?

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG X1

G4. Zo ja, is het pakket van maatregelen volgens de inspecteur adequaat toegepast?

- ☐ ja, de aandacht voor geluid als risicofactor is structureel verankerd
- ☐ ja, maar de risico-populatie wordt maar deels bereikt
- ☐ toepassing is twijfelachtig
- ☐ nee, de maatregelen ter bestrijding van de blootstelling aan schadelijk geluid worden niet of nauwelijks toegepast in de praktijk

Gevaarlijke stoffen

- X1. Zijn er in het bedrijf werknemers die regelmatig werken met schadelijke stoffen?**
☐ ja
☐ niet meer, er zijn inmiddels zodanige maatregelen getroffen, dat gevaarlijke stoffen geen essentieel risico meer is GA VERDER MET VRAAG H1
☐ nee GA VERDER MET VRAAG H1
- X1a. Zo ja, om welke van onderstaande stoffen gaat het dan? (meerdere antwoorden mogelijk)**

☐ lasrook	☐ GFT-afval
☐ organische oplosmiddelen	☐ teerprodukten
☐ uitlaatgassen	☐ overige kankerverwekkende stoffen
☐ graan- hout- of meelstof	☐ gevaarlijke schoonmaakmiddelen
☐ kwarts	☐ reproductie-toxische stoffen
☐ stoffen van dierlijke herkomst	☐ overige chemicaliën
	☐ anders, nl. _____
- X2. Worden één of meerdere schadelijke stoffen in de RI&E onderkend als risicofactor?**
☐ ja
☐ nee GA VERDER MET VRAAG X3
☐ n.v.t., want er is geen RI&E GA VERDER MET VRAAG X3
- X2a. Zo ja, welke van onderstaande schadelijke stoffen zijn in de RI&E opgenomen als risicofactor? (meerdere antwoorden mogelijk)**

☐ lasrook	☐ GFT-afval
☐ organische oplosmiddelen	☐ teerprodukten
☐ uitlaatgassen	☐ overige kankerverwekkende stoffen
☐ graan- hout- of meelstof	☐ gevaarlijke schoonmaakmiddelen
☐ kwarts	☐ reproductie-toxische stoffen
☐ stoffen van dierlijke herkomst	☐ overige chemicaliën
	☐ anders, nl. _____
- X3. Zijn er maatregelen genomen met betrekking tot het risico van gevaarlijke stoffen?**
☐ ja
☐ nee GA VERDER MET VRAAG H1
- X3a. Zo ja, waar bestaan deze maatregelen uit (meerdere antwoorden mogelijk)?**

☐ vervanging van de gevaarlijke stoffen door minder schadelijke alternatieven
☐ ventilatie / afzuiging
☐ afscherming
☐ beperking van de blootstellingsduur
☐ reductie van het aantal blootgestelde werknemers
☐ reductie van het aanwezige volume of de aanwezige concentratie van de stof
☐ gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
☐ anders, namelijk _____
- X4. Is het pakket van maatregelen adequaat toegepast?**
☐ ja, de aandacht voor schadelijke stoffen is structureel verankerd
☐ ja, maar de risico-populatie wordt maar deels bereikt
☐ toepassing is twijfelachtig
☐ nee, de maatregelen tegen gevaarlijke stoffen worden niet of nauwelijks toegepast in de praktijk

Werken op hoogte

- H1. Vinden er regelmatig werkzaamheden plaats hoger dan 2,5 meter boven vloeroppervlak?**
☐ ja

☐ nee

GA VERDER MET VRAAG M1

H2. Met welke van onderstaande middelen wordt gewerkt bij het werken op hoogte (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ staande ladders van 10 meter hoog of minder
- ☐ staande ladders van meer dan 10 meter hoog
- ☐ andere staande arbeidsmiddelen, zoals een hoogwerker of steigers
- ☐ hangende arbeidsmiddelen, zoals een hangbak
- ☐ met geen van bovenstaande middelen

LET OP: vraag H3 alleen invullen indien bij vraag H2 is gekozen voor antwoord 3, 4 of 5. Anders verder met vraag M1.

H3. Indien het werken op hoogte niet met behulp van een ladder plaatsvindt, is er dan een randbeveiliging aangebracht om valgevaar te voorkomen?

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG M1

H4. Zo niet, welke maatregelen worden dan genomen om een eventuele val te onderbreken (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ vangnet
- ☐ aanlijnen
- ☐ anders, namelijk _____
- ☐ geen, want dit is niet mogelijk
- ☐ geen, want dit is niet nodig

Basisveiligheid machines

M1. Wordt in het bedrijf gewerkt met machines die behoren tot een van de volgende categorieën?

- hijs- en hefwerktuigen
- machines voor intern transport
- aangedreven handgereedschap
- produktiemachines

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG O1

M2. Voor onderstaande documenten geldt dat de aanwezigheid vereist is bij de aanschaf van machines, behorende tot de in vraag M1 genoemde categorieën. Van welke van deze documenten is de werkgever op de hoogte dat ze verplicht zijn bij aanschaf van de betreffende machine (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ CE-markering
- ☐ verklaring van overeenstemming (=conformiteitsverklaring)
- ☐ gebruiksaanwijzing
- ☐ van geen enkel van de drie genoemde documenten

M3. Hoe vindt onderhoud van de machines plaats?

- ☐ volgens een onderhoudsplan / periodiek
- ☐ bij een mankement of storing
- ☐ als er tijd voor is

M4. Voor de machines is een wettelijke keuring verplicht. Door wie geschiedt de keuring?

- ☐ door een externe deskundige
- ☐ door een interne deskundige
- ☐ onbekend

M5. Hoe worden de werknemers die met de machine moeten werken, geïnstrueerd over het veilig gebruik van de machines?

- ☐ mondeling
- ☐ schriftelijk
- ☐ niet

M6. Zijn er in het bedrijf heftrucks aanwezig?

- ☐ ja
- ☐ nee

GA VERDER MET VRAAG O1

M7. Zo ja, op welke wijze zijn de bestuurders van de heftruck opgeleid?

- ☐ via een deskundige instelling
- ☐ door een ervaren medewerker
- ☐ door zelf het nodige aan te leren

Oordeel inspecteur

O1. Bent u als inspecteur van mening dat de inhoud van de RI&E is toegesneden op de situatie in het bedrijf (deze vraag bevestigend beantwoorden indien alle risico's die volgens u relevant zijn voor het bedrijf in de RI&E zijn opgenomen)?

- ☐ ja
- ☐ nee
- ☐ geen mening
- ☐ n.v.t., want er is geen RI&E

GA VERDER MET VRAAG C1

O1a Indien gewenst, kan hier een korte toelichting worden gegeven op het antwoord bij vraag O1.

O2. Bent u als inspecteur van mening dat de prioritering in het plan van aanpak adequaat is in het licht van de aanwezige risico's?

- ☐ ja
- ☐ nee
- ☐ geen mening
- ☐ n.v.t., want er is geen plan van aanpak

Convenanten

C1. Is de werkgever bekend met de Arboconvenanten nieuwe stijl?

- ☐ ja, de convenanten zijn bekend
- ☐ ja, wel van gehoord, maar inhoudelijk niet op de hoogte
- ☐ nee, convenanten zijn onbekend

EINDE VRAGENLIJST