

Meer betrokkenheid en preventie?

**Implementatie en uitvoering
van de gewijzigde Arbowet**

Projectnummer P0090

Onderzoek in opdracht van de Inspectie SZW

Auteurs:

Marjolein Sax (De Beleidsonderzoekers)

Lennart de Ruig (De Beleidsonderzoekers)

Sonja van der Kemp (Panteia)

Rosanne Oomkens (Panteia)

© 12 December 2018 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Samenvatting en conclusie	5
1 Inleiding	11
1.1 De gewijzigde Arbowet	11
1.2 Doel van het onderzoek	14
1.3 Onderzoeksvragen	14
1.4 Toetsingskader	15
1.5 Opzet van het onderzoek	18
2 Bekendheid van de wetswijzigingen	23
2.1 Inleiding	23
2.2 Bekendheid met de wetswijziging bij werkgevers	23
2.3 Bekendheid met de wetswijziging bij werknemers	27
2.4 Tussenconclusie	28
3 Implementatie van de wetswijzigingen	29
3.1 Inleiding	29
3.2 Wijzigingen in het contract met de arbodienstverlener	29
3.3 Informatievoorziening aan werknemers	32
3.4 Tussenconclusie	34
4 Uitvoering van de wetswijzigingen	37
4.1 Inleiding	37
4.2 Veranderingen in de dienstverlening op hoofdlijnen	37
4.3 Uitvoering van de nieuwe verplichtingen	40
4.4 Tussenconclusie	50
5 Naleving van de wetswijzigingen	53
5.1 Inleiding	53
5.2 Preventiecultuur binnen arbeidsorganisaties	53
5.3 Toegevoegde waarde van de gewijzigde Arbowet	55
5.4 Omvang van de organisatie	58

5.5	Bevorderende factoren	59
5.6	Belemmerende factoren	65
5.7	Tussenconclusie	69
6	Aanknopingspunten voor interventiestrategie	69
6.1	Inleiding	71
6.2	Informatievoorziening	71
6.3	Inspecties en eisen van derden	72
6.4	Rol arbodienstverleners	73
Bijlage 1:	Schema cases	75
Bijlage 2:	Hypotheses	77
Bijlage 3:	Resultaat cases	79

Samenvatting en conclusie

Inleiding

Dit rapport is opgesteld in opdracht van de Inspectie SZW en doet verslag van de implementatie en uitvoering van de nieuwe verplichte elementen in de Arbowet per 1 juli 2017. Deze nieuwe elementen hebben vooral betrekking op arbeidsgerelateerde zorg. Het rapport geeft antwoord op de volgende hoofdvraag:

In hoeverre worden door de onderzochte bedrijven de wettelijk verplichte elementen van de arbeidsgerelateerde zorg uitgevoerd en geïmplementeerd en hoe zijn eventuele verschillen in vorderingen tussen bedrijven te verklaren?

Aan dit rapport ligt een kwalitatief onderzoek ten grondslag onder 29 bedrijven uit tien verschillende branches. Voor het onderzoek zijn interviews uitgevoerd met sociale partners, werkgevers, werknemers en arbozorgprofessionals. Door het kwalitatieve karakter van het onderzoek geeft dit rapport een beschrijving en interpretatie van de implementatie en uitvoering van de gewijzigde Arbowet. Op basis van het onderzoek zijn geen kwantitatieve uitspraken mogelijk over alle Nederlandse bedrijven.

Hoofdconclusie

Met de gewijzigde Arbowet beoogt de wetgever de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening te vergroten en preventie nog meer centraal te stellen. De hoofdconclusie van ons onderzoek is dat de mate waarin bedrijven de wetswijzigingen implementeren sterk verschilt en het beoogde doel - meer preventie en betrokkenheid van werkgevers en werknemers - nog niet altijd behaald wordt. Een deel van de bedrijven kent de wetswijziging niet of geeft weinig prioriteit aan arbeidsgerelateerde zorg, met als gevolg dat de verplichtingen niet worden geïmplementeerd. Een ander deel heeft naar aanleiding van wetswijziging het contract met de arbodienstverlener aangepast, maar werknemers daarbij niet betrokken en in de praktijk geen invulling geven aan de nieuwe elementen. Weer een ander deel van de bedrijven voldeed grotendeels al aan de verplichtingen. Werkgevers en werknemers in de bovengenoemde typen bedrijven hebben doorgaans de indruk dat de wetswijziging tot weinig veranderingen heeft geleid. Er zijn ook bedrijven die de nieuwe verplichtingen geheel of gedeeltelijk hebben ingevoerd en waar preventie en betrokkenheid van werkgever en werknemers zijn versterkt.

Bekendheid van de gewijzigde Arbowet

Er is veel gecommuniceerd over de gewijzigde Arbowet, met name door arbodiensten en sectorale organisaties. Ondanks deze informatievoorziening zijn niet alle organisaties bekend met de wijzigingen. Van de kleine organisaties die wij onderzochten is een minderheid op de hoogte van de nieuwe verplichtingen. In middelgrote en grote bedrijven – waarin veelal een (HR-)medewerker met arbozorg in het takkenpakket een stimulerende rol speelt – is de bekendheid met de wijzigingen veel groter.

Werkgevers geven aan dat zij de nieuwe verplichtingen voldoende begrijpen, maar uit de invulling die bedrijven geven aan de nieuwe verplichtingen kunnen we opmaken dat het niet voor alle werkgevers duidelijk is wat de wetgever precies bedoelt met een bepaalde verplichting. Ook hebben werkgevers in met name kleine bedrijven moeite om de veelal algemene en abstracte informatie over arbeidsgerelateerde zorg te vertalen naar de praktijk.

Als een bedrijf geen medezeggenschapsorgaan heeft, dan hebben werknemers in de regel geen weet van de wetswijziging. De aanwezigheid van een medezeggenschap is evenwel geen garantie. Een deel van de ondernemingsraden is goed op de hoogte van de wijzigingen, maar dit geldt niet voor alle ondernemingsraden. De ondernemingsraden die goed op de hoogte zijn, informeren zichzelf over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim en/of zijn door de werkgever geïnformeerd.

Implementatie van de gewijzigde Arbowet

De gewijzigde Arbowet heeft in een aanzienlijk deel van de door ons onderzochte bedrijven geleid tot een gewijzigd contract met de arbodienstverlener. Met name in kleine bedrijven is dit gebeurd op initiatief van de arbodienstverlener en hebben werkgevers niet altijd scherp voor ogen wat er precies in het contract met de arbodienstverlener is opgenomen. De bedrijven waarbij het contract is gewijzigd kunnen we ruwweg opdelen in bedrijven met beperkte wijzigingen in het contract en bedrijven met ingrijpende contractwijzigingen. De eerstgenoemde groep bestaat vaak uit bedrijven die hun arbeidsgerelateerde zorg grotendeels al jaren conform de gewijzigde Arbowet hadden ingericht.

Betrokkenheid van werknemers bij aanpassingen in het contract met de arbodienstverlener komt in de door ons onderzochte bedrijven weinig voor. Tevens zijn werknemers in de door ons onderzochte bedrijven vaker niet dan wel geïnformeerd over de wijzigingen in het contract. Daarbij speelt mee dat de werkgever dit is vergeten, de wijzigingen niet relevant of belangrijk vindt voor werknemers, of zelf niet op de hoogte is van de wijzigingen.

Uitvoering van de verplichtingen

Werkgevers geven op uiteenlopende wijzen uitvoering aan de nieuwe wettelijk verplichte elementen van het (nieuwe) basiscontract of het aangevulde bestaande contract. Er zijn organisaties die al (grotendeels) voldeden aan de nieuwe verplichtingen: dan is er nauwelijks sprake van een verandering in de dienstverlening. Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich organisaties waar de dienstverlening niet is veranderd omdat zij niet op de hoogte waren van de wetswijziging en/of wier contract niet is gewijzigd. Dan zijn er organisaties die op papier voldoen aan wet- en regelgeving maar daar geen invulling aan geven, bijvoorbeeld omdat het onderwerp weinig prioriteit heeft. Ten slotte zijn er organisaties waar de nieuwe verplichtingen tot (een aantal) concrete veranderingen in de dienstverlening hebben geleid.

Bij de uitvoering van de nieuwe verplichtingen doen zich soms belemmeringen voor. Bij een deel van de bedrijven ontbreken de faciliteiten om de verplichtingen adequaat uit te voeren. Er is bijvoorbeeld op de werkplek geen afschermd en vertrouwelijke locatie voor het open spreekuur van de bedrijfsarts, of werkplekbezoek door de bedrijfsarts is lastig te organiseren omdat werknemers niet op een vaste locatie werken. Ook de hoge ervaren kosten van de second opinion en van de adviesrol van de bedrijfsarts kunnen voor werkgevers een belemmering vormen. Verder kan de beperkte beschikbaarheid van bedrijfsartsen ertoe leiden dat het open spreekuur niet wordt ingevuld door de bedrijfsarts maar door een ondersteunende medewerker, of dat bedrijfsartsen geen tijd hebben om de werkplek te bezoeken. Ten slotte zijn er bedrijven en arbozorgprofessionals die het belang en de toegevoegde waarde van bepaalde verplichtingen, zoals de second opinion of de vrije toegang tot de werkvloer, niet zien en er daarom niet actief uitvoering aan geven.

Verklaringen voor verschillen tussen bedrijven

Naleving van de nieuwe verplichtingen in de Arbowet hangt samen met belemmerende en bevorderende factoren. Wat opvalt is dat naleving vooral samenhangt met bedrijfsgebonden factoren en externe factoren. Sectorkenmerken spelen een minder grote rol dan vooraf gedacht. Bedrijfsgebonden factoren hangen samen met de aard van het bedrijf, de werknemers en het werk en zijn daardoor niet gemakkelijk te beïnvloeden. Deze factoren kunnen zowel een positieve als negatieve invloed hebben op de naleving van de Arbowet. Op basis van de door ons onderzochte organisaties zien we dat de aanwezigheid van de volgende bedrijfsgebonden factoren van positieve (+) of negatieve (-) invloed is op naleving van de wetswijziging:

- (+) een HR-functionaris met arbeidsgerelateerde zorg in het takenpakket.
- (+) een ondernemingsraad of een andere vorm van medezeggenschap;
- (+) grote arbeidsrisico's waardoor preventie essentieel is;
- (+) ervaring met langdurig verzuim en daaraan gerelateerd frequent contact met arbozorgprofessionals;
- (+) een goede arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemers, waarbij werknemers als essentieel kapitaal van de organisatie worden gezien;
- (+) een preventiecultuur waarin werkgever en werknemers elkaar durven aan te spreken op gezond en veilig werken;
- (-) personeelstekorten, waardoor er weinig tijd en aandacht is voor het arbobeleid.

Naast deze bedrijfsgebonden factoren zijn er (externe) factoren die te maken hebben met de interventies van andere partijen om de naleving van de Arbowet te bevorderen en de brede context waarbinnen de wijzigingen worden geïmplementeerd. Deze factoren zijn over het algemeen iets gemakkelijker te beïnvloeden dan de bedrijfsgebonden factoren. De aanwezigheid van de volgende contextgebonden factoren is van positieve (+) of negatieve (-) invloed op de naleving:

- (+) een arbodienstverlener die de werkgever proactief informeert en zorgdraagt dat aan alle verplichtingen in het contract invulling is gegeven;
- (+) inspecties door de Inspectie SZW, of de dreiging van inspecties en boetes;
- (+) eisen van klanten of opdrachtgevers die (in)direct invloed hebben op gezond en veilig werken (NEN- en ISO-normen, VCA-certificering, HKZ-certificering, audits door verzekeraars);
- (-) uitbesteding van personeelsbeleid of verzuimzaken aan administratiekantoren, p&o-adviseurs of verzekeringstussenpersonen, waardoor werkgevers weinig weten van de afspraken met de arbodienst en deze daardoor weinig praktische gevolgen hebben;
- (-) het (dreigend) tekort aan bedrijfsartsen, waardoor sommige arbodiensten onvoldoende mogelijkheden hebben om invulling te geven aan de nieuwe verplichtingen;
- (-) de hoogte van de kosten die werkgevers verwachten door uitvoering van bepaalde verplichtingen, zoals de second opinion, het open spreekuur of werkplekbezoek.

Sectorkenmerken spelen zoals eerder gezegd een veel minder grote rol bij de naleving van de wetwijzigingen dan vooraf gedacht. Alleen de aanwezigheid van een infrastructuur met sectorgerichte arbodienstverlening stimuleert de naleving. We hebben deze

factor hierboven opgenomen als een externe factor (het sectorinstituut fungeert als arbodienstverlener) en niet als een sectorkenmerk.

Aanknopingspunten voor interventiestrategie

Op basis van de interviews denken we dat er mogelijkheden zijn om werkgevers en werknemers beter voor te lichten over de nieuwe verplichtingen. Met name de minder goed geëquipeerde werkgevers zijn beter te bereiken door praktische informatie actief aan te bieden (instructies geven) en hen niet zelf te laten zoeken naar informatie. De naleving van de gewijzigde verplichtingen door werkgevers die het belang nog niet inzien, kan mogelijk bevorderd worden door beter toe te lichten waarom de nieuwe verplichtingen zijn ingevoerd en wat werkgevers ermee kunnen winnen, bijvoorbeeld door de risico's en kosten te schetsen van niet-naleven en het aanbieden van goede voorbeelden. Daarbij dient in het bijzonder aandacht te zijn voor de toegevoegde waarde van (het open spreekuur van) de bedrijfsarts ten opzichte van huisartsbezoek. We zouden ons voor kunnen stellen dat de arbodienstverlener ook een rol kan spelen in de communicatie richting werknemers. Wanneer werknemers op de hoogte zijn van de verplichtingen in de vernieuwde Arbowet, kunnen zij die pro-actief onder de aandacht brengen van werkgevers.

Naast voorlichting kunnen inspecties werken als een stok achter de deur, met name voor bedrijven die de gewijzigde Arbowet bewust overtreden omdat zij weinig prioriteit geven aan het onderwerp. Betrokkenen zien de rol van de Inspectie SZW niet louter als strenge handhavers, maar ook als adviserende partij. Werkgevers geven aan dat zij behoefte hebben aan positief of opbouwend advies tijdens een inspectie, waar ze van kunnen leren.

Wellicht zijn er mogelijkheden om de eisen die gesteld worden aan het arbobeleid van organisaties in certificering en audits door derden onder de loep te nemen en waar nodig aan te scherpen.

Op basis van de bevindingen en aanknopingspunten uit het onderzoek kan de Inspectie SZW bepalen of en zo ja welke interventies nodig zijn om de naleving van de Arbowet te bevorderen.

1 Inleiding

1.1 De gewijzigde Arbowet

1.1.1 De Arbeidsomstandighedenwet: wetswijziging per 1 juli 2017

Gesignaleerde knelpunten in de uitvoering van arbeidsgerelateerde zorg vormden een belangrijke aanleiding voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om wet- en regelgeving op dit gebied aan te passen. Zo concludeerde de SER in 2014 in een advies over betere zorg voor werkenden dat er op de werkvloer meer aandacht voor preventie moest komen. Ook concludeerde de SER dat de professionele onafhankelijkheid van arbodiensten en bedrijfsartsen nog beter verankerd moest worden. De regering had met de laatste veranderingen binnen de Arbowet (per 1 juli 2017) verschillende doelstellingen voor ogen. De gewijzigde Arbowet beoogt de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening te vergroten. Zo heeft het medezeggenschapsorgaan, in de vorm van een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT), een grotere rol gekregen bij het arbobeleid. Ook staat preventie meer centraal in de dienstverlening dan voorheen door de positie van de preventiemedewerker te versterken. Tevens zijn de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts verbeterd en aangescherpt. Daarnaast moeten de aanpassingen van de Arbowet leiden tot een betere onderkenning en melding van beroepsziekten. De Inspectie SZW ziet toe op de naleving van de Arbowet.

Het ministerie van SZW beoogt met de veranderingen binnen de Arbowet uiteindelijk een eerlijker, gezonder en veiliger werkklimaat te realiseren. De gedachte hierbij is dat een eerlijke, gezonde en veilige werkomgeving de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking binnen een sterk veranderende arbeidsmarkt vergroot.

Op de volgende pagina zijn de belangrijkste wijzigingen van de Arbowet (2017) weergegeven.

Belangrijkste wijzigingen op een rij¹

1. **Basiscontract** Het basiscontract stelt minimumeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers. In het basiscontract staan rechten en plichten voor werkgevers, werknemers en arbodienstverleners.
2. **Open spreekuur** Iedere werknemer heeft recht om zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te bezoeken.
3. **Vrije toegang werkvloer** De bedrijfsarts moet iedere werkplek kunnen bezoeken om zo het bedrijf te leren kennen.
4. **Second opinion** Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen.
5. **Adviesrol bedrijfsarts** De bedrijfsarts *adviseert* in plaats van *bijstand* te verlenen. Hiermee wordt benadrukt dat de werkgever verantwoordelijk is voor verzuimbegeleiding.
6. **Melden beroepsziekten** Het basiscontract stelt nu dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
7. **Klachtenprocedure** Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben zodat een werknemer een klacht kan indienen.
8. **Duidelijke rol preventiemedewerker** Elk bedrijf moet ten minste één werknemer aanwijzen als preventiemedewerker. De preventiemedewerker heeft als taak te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners.
9. **Grotere medewerkersbetrokkenheid** Met de instemming op de persoon en de positie van de preventiemedewerker krijgt de OR meer betrokkenheid bij het arbobeleid. Ook hebben de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen de mogelijkheid om overleg te voeren met de OR, PVT of betrokken medewerkers.
10. **Toezicht en handhaving** De Inspectie SZW kan werkgevers, arbodienstverleners en bedrijfsartsen sancties opleggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract.

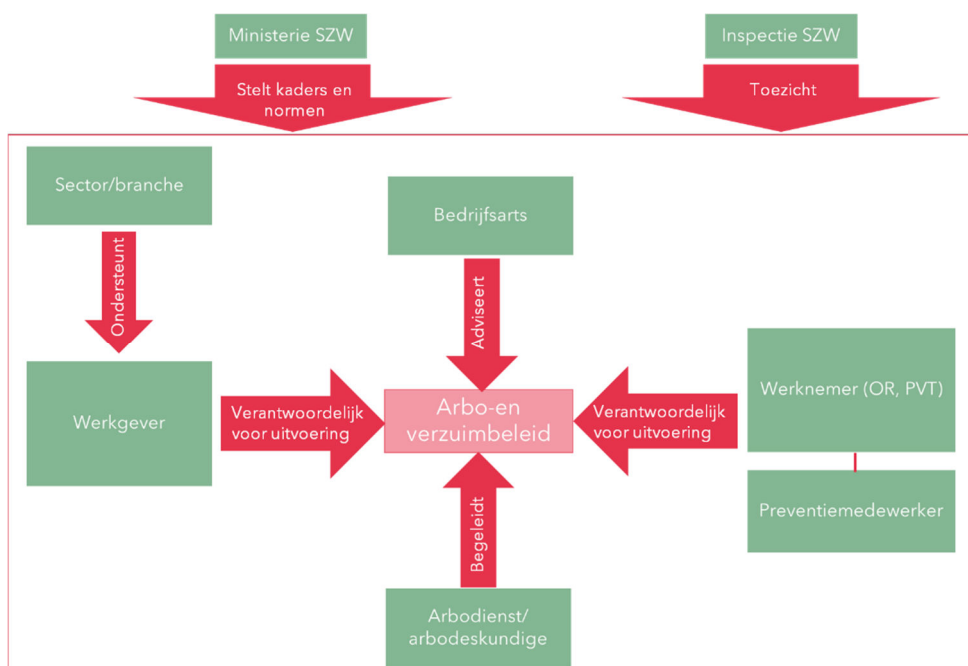
1.1.2 Implementatie, uitvoering en naleving Arbeidsomstandighedenwet

Binnen het speelveld van arbeidsgelateerde zorg zijn diverse partijen actief: werkgevers, werknemers, preventiemedewerkers, arbodienstverleners, bedrijfsartsen, de sector/branche waartoe het bedrijf behoort, het ministerie van SZW en de Inspectie SZW. In de volgende figuur is weergegeven welke rollen verschillende betrokkenen vervullen.

¹ Werkgevers en arbodienstverleners kregen tot 1 juli 2018 de tijd om de contracten aan te passen. Aanpassen kan door middel van een aanpassing op het bestaande contract of door een nieuw contract af te sluiten.

Figuur

Rollen van betrokkenen bij de vernieuwde Arbowet



De werknemers en werkgever (het bedrijf, of eigenlijk de arbeidsorganisatie) zijn de hoofdfactoren binnen het beleidskader van de overheid. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het arbobeleid en laat zich hierbij adviseren door de arbodienst of een andere arbodeskundige, zoals een bedrijfsarts. In plaats van bijstand verlenen is in de gewijzigde wet opgenomen dat de bedrijfsarts adviseert bij ziekteverzuimbegeleiding. Dit benadrukt de verantwoordelijkheid van de werkgever voor verzuimbegeleiding.

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de implementatie van de adviezen van de bedrijfsarts. De werknemers worden bij dit proces betrokken, direct of via de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een preventiemedewerker is betrokken bij het opstellen en uitvoeren van het arbobeleid. Om hun arbobeleid invulling te geven kunnen werknemers en werkgevers daarnaast gebruik maken van sectorale ondersteuning. In sommige sectoren is dit in de cao opgenomen en is dit zelfs verplicht. Zo zijn in diverse branches risico-inventarisatie en -evaluaties (RI&E) in de cao opgenomen en staat in de sectorale arbocatalogus beschreven welke middelen bedrijven kunnen inzetten om aan de arbodoelstellingen te voldoen. In de vormgeving van arbobeleid en vooral de toetsing van het ontwikkelde beleid wordt rekening gehouden met de omvang van de onderneming.

Het ministerie van SZW stelt binnen de Arbowet kaders en normen. Sinds 2007 is de Arbowet vereenvoudigd. De wet stelt een aantal zogenoemde doelvoorschriften, maar

werkgevers en werknemers hebben meer mogelijkheden gekregen om zelf te bepalen hoe ze deze normen bereiken.

Voor de effectiviteit van de nieuwe wetgeving is het niet alleen van belang dat de actoren het nieuwe beleid kunnen naleven (nalevingsmogelijkheid), maar ook dat zij het beleid willen naleven (nalevingsbereidheid). Vooral dit laatste aspect wordt mede bepaald door politieke en economische contextfactoren.

De overheid is weliswaar betrokken bij sommigen van deze processen, bijvoorbeeld bij de marginale toetsing van de arbocatalogus door de Inspectie SZW. Zij heeft echter geen initiatiefunctie en blijft op de achtergrond. De implementatie en daarmee het succes van het vernieuwde beleid ligt in handen van de sociale partners, op bedrijfs- en sectorniveau. Daarom is het van belang inzicht te krijgen in de mechanismen en processen die op de diverse niveaus al dan niet leiden tot de gewenste implementatie van de nieuwe wettelijk verplichte elementen van arbeidsgerelateerde zorg.

1.2 Doel van het onderzoek

De Inspectie SZW heeft een verkennend kwalitatief onderzoek naar de stand van zaken ten aanzien van de uitvoering en implementatie van de gewijzigde Arbowet laten uitvoeren. Het onderzoek kent een vierledige doelstelling:

- 1) Inzicht verkrijgen in hoe(vere) werkgevers en arbodiensten de nieuwe wettelijk verplichtingen op het gebied van arbeidsgerelateerde zorg uitvoeren.
- 2) Inzicht verkrijgen in de belemmeringen die werkgevers en arbozorgprofessionals ervaren in de uitvoering van de gewijzigde Arbowet.
- 3) Inzicht verkrijgen in de succes- en faalfactoren die zijn te onderscheiden tussen bedrijven die verschillen verklaren in de mate waarin de nieuwe wettelijk verplichte elementen van de Arbowet zijn geïmplementeerd.
- 4) Het opleveren van aanknopingspunten voor de Inspectie SZW voor een effectieve interventiestrategie om de naleving van de gewijzigde Arbowet te bevorderen.

1.3 Onderzoeksvragen

Tegen de hierboven beschreven achtergrond en doelstelling is de centrale onderzoeksvraag als volgt geformuleerd:

In hoeverre worden door de onderzochte bedrijven de wettelijk verplichte elementen van de arbeidsgerelateerde zorg uitgevoerd en geïmplementeerd en hoe zijn eventuele verschillen in vorderingen tussen bedrijven te verklaren?

De centrale onderzoeksvraag valt uiteen in de volgende concrete deelvragen.

Concrete onderzoeksvragen

1. Zijn de relevante actoren (werkgevers, OR, PVT, bedrijfsarts, arbodienst) op sector- en bedrijfsniveau bekend met de nieuwe wettelijk verplichte elementen van arbeidsgerelateerde zorg?
2. Hoe wordt uitvoering gegeven aan de nieuwe wettelijk verplichte elementen van het (nieuwe) basiscontract of het aangevulde bestaande contract?
3. Hoe ver zijn de onderzochte bedrijven met het beleid, de implementatie en uitvoering van de nieuwe wettelijk verplichte elementen van arbeidsgerelateerde zorg?
 - a. Ervaren de werkgevers en arbozorgprofessionals hierbij belemmeringen? Zo ja, welke?
 - b. In hoeverre hebben werkgevers en arbozorgprofessionals gebruik gemaakt van de digitale toolkit Vernieuwde Arbowet die door het ministerie van SZW beschikbaar is gesteld?
4. Welke verschillen doen zich voor in de implementatie van de nieuwe wettelijk verplichte elementen van de Arbowet tussen sectoren en bedrijven?
 - a. Welke factoren spelen een verklarende rol in de implementatie van de nieuwe wettelijk verplichte elementen van de Arbowet (sector, grootteklasse, context)?
 - b. Welke contextfactoren beïnvloeden de nalevingsbereidheid en nalevingsmogelijkheid?
 - c. Wat zijn de succes- en faalfactoren die te onderscheiden zijn tussen bedrijven die verschillen verklaren in de mate waarin de nieuwe wettelijk verplichte elementen van de Arbowet zijn geïmplementeerd?
 - d. Welke good practices zijn er te onderscheiden tussen bedrijven? En wat zijn (noodzakelijke) randvoorwaarden voor een succesvolle implementatie van de wetswijzigingen?
5. Wat zijn aanknopingspunten voor een effectieve interventiestrategie voor de Inspectie SZW om naleving van de wetswijzigingen te bevorderen?

1.4 Toetsingskader

Op basis van bestaande rapporten en onderzoeken zijn verschillende factoren te achterhalen die van invloed zijn op de uitvoering en implementatie van arbobeleid². Deze factoren kunnen als succes- dan wel als faalfactoren fungeren. Deze factoren bepalen de nalevingsmogelijkheid en nalevingsbereidheid van bedrijven om wettelijke elementen

² Van der Kemp, S. Walz, G. & Engelen, M. (2011). *De herziene Arbowet in bedrijf. Casestudies naar de werking van de wet in bedrijven en sectoren*. Zoetermeer: Panteia. SER. (2014). *Betere zorg voor werkenden*. Van der Kemp, S.A. & Van der Zeijden, P.Th. (2014). *De markt en kwaliteit van arbodienstverlening*. Zoetermeer: Panteia. Sax, M. & De Ruig, L. (2016). *Inventarisatie van de stand van zaken arbeidsgerelateerde zorg 2015*. Zoetermeer: Panteia.

rondom arbeidsgerelateerde zorg adequaat in te vullen. Het is de wisselwerking tussen factoren op sectorniveau en op bedrijfsniveau die hierbij van belang is voor de finale uitkomst: de wijze waarop arbo- en verzuimbeleid wordt uitgevoerd en geïmplementeerd.

Op bedrijfsniveau zijn er verschillende factoren die kunnen bepalen hoe het arbo- en verzuimbeleid wordt ingevuld. Zo zijn grote bedrijven doorgaans beter op de hoogte van de regelgeving en instrumenten voor arbobeleid en hebben ze meer formele structuren voor maatregelen gericht op de veiligheid en gezondheid van werknemers. In kleine bedrijven heeft de werkgever goed zicht op de risico's en wordt veelal gekozen voor een praktische aanpak van arbeidsomstandigheden. Een bepalende factor voor de invulling van het arbobeleid is de prioriteit en aandacht die de directie / het management van de organisatie heeft voor arbeidsomstandigheden. Als er een goed samenspel is met de preventiemedewerker, wordt deze gestimuleerd tot kennisontwikkeling en worden voorstellen van de preventiemedewerker serieus opgepakt.

Er zijn ook externe factoren die van invloed zijn op de wijze waarop bedrijven invulling geven aan hun arbo- en verzuimbeleid. Een aantal van deze factoren kan wel beïnvloed of benut worden door de brancheorganisaties of de overheid om invloed uit te oefenen op de aandacht voor arbobeleid in bedrijven. De externe factoren kunnen de praktische uitwerking van de Arbowet bevorderen of belemmeren.

Op sectorniveau zien we dat sectoren met een door de sociale partners opgericht sectorinstituut op structurele wijze maatwerk kunnen leveren in de ondersteuning van bedrijven in de branche. Sectoren waar een dergelijk sectorinstituut aanwezig is, hebben capaciteit en deskundigheid op het gebied van arbeidsomstandigheden en kunnen daardoor sneller inspelen op ontwikkelingen zoals de arbocatalogus en sector-RI&E. Bovendien zijn er meer waarborgen voor borging en onderhoud van deze instrumenten. Daarnaast is de mate waarin bedrijven zijn aangesloten bij en, belangrijker nog, zich vertegenwoordigd voelen door de branche- of sectororganisatie bepalend voor de acceptatie en het gebruik van sectorspecifieke instrumenten. Het is tevens bevorderlijk wanneer er actieve en sectorspecifieke communicatie is over de beschikbare instrumenten.

Een overzicht van factoren die mogelijk van invloed zijn op de uitvoering en implementatie van het arbobeleid, en die we hebben gebruikt als basis voor het toetsingskader, is weergegeven in bijlage 1.

De vertaling van bovenstaande hypothesen naar empirische variabelen presenteren wij in het toetsingskader (tabel 1.1). Hierbij gaat het om de definitie en operationalisering van concepten en begrippen.

Tabel 1.1 Toetsingskader: te meten concepten en operationalisering

Te meten concepten	Operationalisering
Te verklaren variabelen	
Uitvoering en implementatie gewijzigde Arbowet	Wijze waarop basiscontract wordt ingevuld, ingaande op de volgende aspecten: • Mogelijkheid open spreekuur voor werknemers • Vrije toegang werkvloer bedrijfsarts • Mogelijkheid tot aanvragen second opinion door werknemer • Mate waarin bedrijfsarts adviesrol vervult • Melding van beroepsziekten • Aanwezigheid klachtenprocedure bedrijfsarts • Duidelijke rol preventiemedewerker • Medewerkersbetrokkenheid
Verklarende variabelen (mogelijke succes- en faalfactoren)	
Nalevingsbereidheid	De mate waarin bedrijven <i>bereid zijn</i> de wetwijzigingen na te leven. • Hoe nuttig vinden werkgevers en werknemers de verplichtingen? • Wat is de rol van de persoonlijke norm van werkgevers en werknemers? (het belang dat zij hechten aan regelnaleving in het algemeen en op het gebied van arbozorg in het bijzonder) • Wat is de inschatting van werknemers van de nalevingsbereidheid van de werkgever? • Wat is de inschatting van werkgevers van de naleving door andere bedrijven in de branche? (mores in de branche) • In hoeverre speelt de Inspectie SZW een rol bij de bereidheid tot naleving?
Nalevingsmogelijkheid	De mate waarin bedrijven <i>in staat zijn</i> de wetwijzigingen na te leven. • Zijn werkgevers bekend met de nieuwe verplichtingen? • Hoe zijn werkgevers op de hoogte geraakt van de nieuwe verplichtingen? Welke rol spelen de arbodienstverleners / arbodeskundigen daarbij? • In hoeverre zijn de nieuwe verplichtingen duidelijk voor werkgevers en werknemers? • In hoeverre ervaren werkgevers de nieuwe verplichtingen als uitvoerbaar? (o.a. aansluiting bij praktijk, kosten) Inclusief factoren die uitvoerbaarheid belemmeren.
Sectorkenmerken	• Is er sprake van uitvoering arbocatalogus met sector- of branche-specifieke afspraken? • Welke rol speelt de aanwezigheid van infrastructuur sector-gerichte ondersteuning? • Welke rol speelt de mate waarin bedrijven in de sector actief worden betrokken bij invulling arbeidscatalogus? • Welke rol speelt de organisatiegraad van bedrijven? • Welke rol speelt actieve en branche-specifieke communicatie? • Welke rol speelt branche-specifieke arbodienstverlening?
Bedrijfskenmerken	• Welke rol speelt de bedrijfsomvang? • Welke rol speelt de betrokkenheid van de directie en leidinggevenden bij arbeidsomstandigheden? • Welke rol speelt de kwaliteit en bevoegdheid van de preventiemedewerker? • Welke rol spelen de aanwezigheid van beschikbare tijd en middelen?
Externe factoren	• Welke rol spelen van eisen van opdrachtgevers/certificering voor verwerving opdrachten? • Welke rol speelt regelgeving t.a.v. vakbekwaamheidseisen? • Welke rol speelt landelijke aandacht voor arbeidsomstandigheden? • Welke rol spelen economische omstandigheden? • Welke rol spelen arbodienstverleners?

1.5 Opzet van het onderzoek

Het uitgevoerde onderzoek is kwalitatief van aard. De Inspectie SZW wil vooruitlopend op de wetsevaluatie die voor een later moment is voorzien, nu alvast een indicatie hebben van de stand van zaken met de implementatie en de ervaringen met de gewijzigde wetgeving. Deze inzichten worden gebruikt als input voor de te ontwikkelen interventiestrategie voor 2019 en de volgende jaren. De kern van het onderzoek bestaat uit casestudies op bedrijfsniveau. Het onderzoek is gestart met deskresearch, voor nadere invulling van het toetsingskader, de selectie van sectoren voor uitvoering van de casestudies en het opstellen van de onderzoeksinstrumenten.

1.5.1 Selectie van sectoren

Bij de selectie van de tien sectoren waarin de casestudies zijn uitgevoerd, is gestreefd naar een spreiding van sectoren over diverse typen bedrijfsactiviteiten. Verder zijn zowel sectoren met als zonder paritaire sectororganisatie voor arbeidsomstandigheden in de selectie meegenomen. De selectie heeft plaatsgevonden op basis van SBI-codes. De gehanteerde branchenamen in dit rapport sluiten zoveel mogelijk aan bij het type bedrijven dat we uiteindelijk hebben geraadpleegd. Dit is vaak een specifiek deel van de bedrijven binnen de genoemde SBI-code.

Tabel 1.2 Geselecteerde sectoren voor de casestudies

SBI	SBI branchebenaming	Gehanteerde branchenaam in dit rapport
A. 01	Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht	Tuinbouw
C. 25-27	Metaal en metalen apparaten	Metaalindustrie
C. 20	Vervaardiging van chemische producten	Chemische industrie
G. 45	Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	Handel in auto's en aanhangers
H. 49	Vervoer over land	Transport en logistiek
J. 62-63	Dienstverlening op het gebied van informatie en informatietechnologie	ICT
L. 68	Verhuur van en handel in onroerend goed	Makelaardij
M. 69	Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie	Rechtskundige dienstverlening
N. 81	Facility management, reiniging en landschapsverzorging	Schoonmaak
Q. 88	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	Thuiszorg en kraamzorg

1.5.2 Interviews met sectororganisaties

Om een algemeen beeld te verkrijgen van de ontwikkelingen rond arbeidsgerelateerde zorg als gevolg van de wetwijziging en de succes- en faalfactoren die daarbij een rol

spelen, zijn face-to-face interviews gehouden met enkele landelijke stakeholders. Het betreft VNO-NCW, CNV, FNV en OVAL. In de geselecteerde sectoren is bovendien waar mogelijk contact gezocht met de relevante branche-organisatie(s), om een beeld te krijgen van de rol die de brancheorganisatie heeft gespeeld rond de wetswijziging en van de inschatting die de brancheorganisatie maakt van de uitvoering van de Arbowet in de branche. Er is gesproken met vertegenwoordigers van de volgende brancheorganisaties met tussen haakjes de gehanteerde branchenaam in dit rapport: STL (transport en logistiek), OOMT (handel in auto's en aanhangers), Stigas (tuinbouw), Metaalunie (5x beter) (metaalindustrie), OSB (schoonmaak), BTN/Zorgthuisnl (thuiszorg en kraamzorg), ActiZ (thuiszorg en kraamzorg) en VNCI (chemische industrie).

1.5.3 Casestudies

Per sector is gestreefd naar het interviewen van drie bedrijven in verschillende grootteklassen: 5-25 werknemers, 26-100 werknemers en > 100 werknemers. De kleinste bedrijven, met minder dan 5 werknemers, zijn in het onderzoek buiten beschouwing gelaten. In totaal zijn 29 bedrijven geraadpleegd voor de casestudies. Per bedrijf is minimaal gesproken met de werkgever of de HR-functionaris. In één geval is bij een klein bedrijf in plaats van de werkgever een vertegenwoordiger van het administratiekantoor geïnterviewd, aangezien deze volgens de werkgever meer kon vertellen over de wijze waarop invulling is gegeven aan de arbodienstverlening. Daarnaast is in bijna alle bedrijven gesproken met een werknemer (n=27). In bedrijven met een ondernemingsraad was dit een OR-lid, in bedrijven zonder OR een reguliere werknemer. In twee organisaties vond het gesprek met de werkgever en werknemer tegelijkertijd plaats, bij alle andere organisaties zijn de werkgevers en werknemers afzonderlijk geïnterviewd. Ten slotte is aan de werkgevers toestemming gevraagd voor het benaderen van de arbodienstverlener waarmee de organisatie een contract heeft afgesloten. Niet alle werkgevers wilden hieraan meewerken. Drie van de geraadpleegde bedrijven hadden geen contract met een arbodienstverlener. De arbodienstverleners zijn gevraagd mee te werken aan een interview over hun ervaringen met de betreffende organisatie en met andere organisaties waar zij voor werken. In totaal hebben veertien arbodiensten en zelfstandige bedrijfsartsen hieraan meegewerkt. Twee van hen waren werkzaam voor twee van de in het onderzoek geraadpleegde bedrijven, zodat we de arbodienstverleners van zestien van de betrokken bedrijven hebben gesproken. In [tabel 1.3](#) is weergegeven hoe de uitgevoerde cases zijn verdeeld over de sectoren en grootteklassen. Bijlage 1 bevat een gedetailleerd overzicht van de uitgevoerde interviews per case.

Tabel 1.3 Overzicht van het aantal uitgevoerde cases per sector en grootteklasse³

SBI code	Branche	5-25 werknemers	26-100 werknemers	>100 werknemers	Totaal
A. 01	Tuinbouw	-	-	2	2
C. 25-27	Metaalindustrie	1	1	1	3
C. 20	Chemische industrie	1	1	1	3
G. 45	Handel in auto's en aanhangers	1	1	1	3
H. 49	Transport en logistiek	1	1	1	3
J. 62-63	ICT	2	-	1	3
L. 68	Makelaardij	1	1	1	3
M. 69	Rechtskundige dienstverlening	1	2	-	3
N. 81	Schoonmaak	-	1	2	3
Q. 88	Thuiszorg en kraamzorg	1	1	1	3
	Totaal	9	9	11	29

De werving voor deelname aan het onderzoek is telefonisch uitgevoerd onder een groot aantal bedrijven. De bereidheid tot deelname aan het onderzoek bleek laag te zijn. Eén van de redenen daarvoor is dat de gewijzigde Arbowet geen belangrijk onderwerp is voor veel bedrijven. Daarnaast hebben relatief veel bedrijven geen contract met een arbodienstverlener of zijn niet bekend met de gewijzigde Arbowet en zullen daarom niet snel geneigd zijn deel te nemen aan een onderzoek over dit onderwerp. Desondanks hebben we een grote variatie aan bedrijven kunnen spreken, waaronder ook bedrijven zonder contract met een arbodienstverlener en bedrijven die hun contract (nog) niet hebben gewijzigd. Daarmee hebben we een breed palet aan meningen en ervaringen in kaart kunnen brengen. Op basis van dit kwalitatieve onderzoek kunnen we echter geen uitspraken doen over hoe groot de verschillende groepen zijn in de totale populatie van bedrijven.

1.5.4 Analyse

In bijlage 3 is een samenvattend overzicht opgenomen van de kenmerken van de 29 cases: de bekendheid met de wijzigingen in de Arbowet, wijzigingen in het contract met de arbodienstverlener, de aanstelling van een preventiemedewerker en concrete wijzigingen in de arbodienstverlening aan werkenden.

Per casestudie is een caseverslag gemaakt, met daarin de bevindingen uit de interviews met de werkgever, de werknemer en de arbodienstverlener. De analyse van deze

³ Het streven was in elke branche drie organisaties te interviewen. Eén van de geplande interviews in de sector tuinbouw is op het laatste moment afgezegd, waardoor het niet meer mogelijk was een nieuwe afspraak te plannen binnen de beschikbare doorlooptijd voor het onderzoek.

caseverslagen heeft plaatsgevonden in Atlas.ti. Daarvoor is een codeboom opgesteld, gebaseerd op de variabelen die zijn beschreven in het toetsingskader. Gaandeweg de analyse zijn soms codes samengevoegd, als een onderwerp niet vaak terugkwam in de verslagen. Ook zijn waar relevant nieuwe codes toegevoegd. Bij de analyses is steeds een onderscheid gemaakt tussen drie grootteklassen: kleine bedrijven (5-25 werknemers), middelgrote bedrijven (26-100 werknemers) en grote bedrijven (>100 werknemers).

2 Bekendheid van de wetswijzigingen

2.1 Inleiding

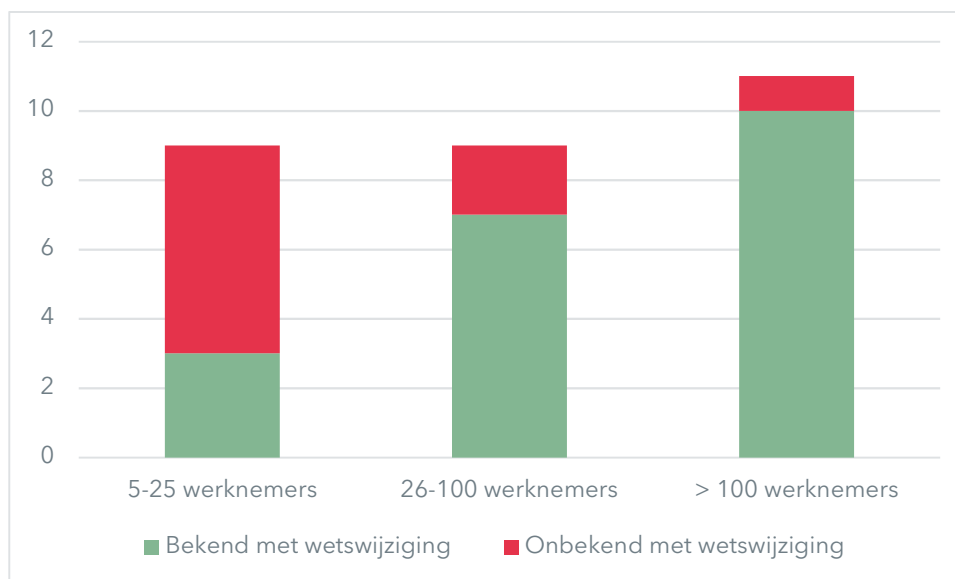
Een eerste voorwaarde voor de succesvolle implementatie en uitvoering van de Arbowet, is dat organisaties op de hoogte zijn van de wijzigingen die zijn doorgevoerd in de Arbowet. Niet alleen moeten organisaties op de hoogte zijn van de wijzigingen, zij moeten de wijzigingen ook begrijpen: organisaties moeten kunnen doorgronden wat dit voor hun arbobeleid betekent. In dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre organisaties op de hoogte zijn van de wijzigingen in de Arbowet en hoe zij zich daarover hebben geïnformeerd. We richten ons daarbij niet alleen op de werkgever. Ook voor werknemers is het van belang dat zij op de hoogte zijn van de wetswijzigingen, temeer de wetswijzigingen tot doel hebben om meer werknemersbetrokkenheid tot stand te brengen.

2.2 Bekendheid met de wetswijziging bij werkgevers

2.2.1 Overkoepelend beeld

Werkgevers moeten op de hoogte zijn van de wetswijziging om hier invulling aan te kunnen geven. We zien hierbij duidelijke verschillen tussen bedrijven. Vooral middelgrote en grote werkgevers zijn bekend met de gewijzigde Arbowet. Van de kleine organisaties met maximaal 25 werknemers is daarentegen een minderheid op de hoogte van de wijzigingen van de Arbowet. Dit is weergegeven in [figuur 1](#).

Figuur 1 Bekendheid van werkgevers met de wijzigingen in de Arbowet per 1 juli 2017 (in aantallen werkgevers)



In **figuur 1** is uitsluitend weergegeven of respondenten in de onderzochte organisaties op de hoogte zijn van het feit dat de Arbowet gewijzigd is. Dat zegt nog niets over de mate waarin respondenten weten wat de wetswijziging precies inhoudt. Tijdens de interviews is doorgevraagd op specifieke kennis van de gewijzigde Arbowet. Op basis van de antwoorden zijn grote verschillen waarneembaar tussen organisaties wanneer het gaat om hun bekendheid met de wetswijziging. We kunnen de onderzochte organisaties globaal in drie groepen indelen:

1. Organisaties die goed op de hoogte zijn van de wijzigingen in de Arbowet. In deze organisaties kunnen werkgevers veel of zelfs alle wijzigingen in de Arbowet benoemen. Veelal zijn dit grote organisaties.
2. Organisaties die een ruw beeld hebben van de wijzigingen in de Arbowet. In deze organisaties kunnen werkgevers enkele wijzigingen benoemen.
3. Organisaties die niet op de hoogte zijn van de wijzigingen in de Arbowet. In deze organisaties weten werkgevers hooguit dat er 'iets was' met de Arbowet, maar hebben ze verder geen idee. Veelal zijn dit kleine organisaties.

We kunnen op basis van de interviews niet precies vaststellen of bepaalde wijzigingen beter bekend zijn dan andere wijzigingen. Het lijkt er op dat het open spreekuur, de second opinion en de rol van de preventiemedewerker, inclusief het instemmingsrecht van de OR, de meest in het oog springende wijzigingen zijn geweest.

Werkgevers die niet of minder goed op de hoogte zijn van de wetswijziging of de inhoud daarvan, hebben daar uiteenlopende verklaringen voor. Met name werkgevers in kleine bedrijven zijn vooral bezig met de primaire processen van hun onderneming. Vaak

hebben zij de arbeidsgelateerde zorg georganiseerd via een tussenpersoon, zoals een administratiekantoor of een verzuimverzekeraar. Hierdoor zijn zij minder goed op de hoogte van wet- en regelgeving rond arbozorg. Het komt ook voor dat werkgevers weinig aandacht hebben voor het onderwerp arbeidsgelateerde zorg in het algemeen. Zij hebben bijvoorbeeld een zeer laag verzuimpercentage en daardoor al lang geen gebruik hoeven te maken van arbodienstverlening.

Verder komt uit de interviews met werkgevers naar voren dat de arbeidsgelateerde zorg en wet- en regelgeving op dat gebied veelal belegd is bij een HR-medewerker. In de middelgrote en grote bedrijven is vrijwel altijd een HR-afdeling of in elk geval één HR-medewerker aanwezig. In kleine bedrijven is er lang niet altijd een HR-medewerker. Dat betekent in de praktijk dat de verantwoordelijkheid voor arbozorg minder duidelijk belegd is. In kleine bedrijven is de arbeidsgelateerde zorg onderdeel van het takenpakket van bijvoorbeeld de directeur-eigenaar of de administratief medewerker. Deze heeft vooral aandacht voor ziekteverzuim en naleving van de belangrijkste eisen rond veiligheid en gezondheid. Preventie en medewerkersbetrokkenheid bij arbozorg staan daarbij vaak minder op het netvlies. Respondenten zeggen bijvoorbeeld dat het hen ontbreekt aan tijd, kennis en aandacht voor het onderwerp om op de hoogte te blijven van wijzigingen in wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsgelateerde zorg, en de inhoud daarvan.

Werkgever bedrijf o-25 werknemers: “De nieuwe wetgeving heeft geen indruk gemaakt. Zolang je geen gebruik hoeft te maken van de arbodienst, dan heb je daar niets mee te maken.”

2.2.2 Informatievoorziening

Op basis van de interviews ontstaat het beeld dat er veel gecommuniceerd is over de gewijzigde Arbowet. Diverse partijen hebben actief informatie verspreid over de nieuwe verplichtingen. Twee partijen springen er uit: arbodiensten en brancheorganisaties. De arbodienst is in de onderzochte bedrijven een belangrijke verstrekker van informatie over de wetswijziging. Arbodiensten hebben hun opdrachtgevers vaak via e-mails en nieuwsbrieven geïnformeerd over de wijzigingen. Wanneer werkgevers hun arbodienstverlening via een tussenpersoon zoals een verzuimverzekeraar of accountant hebben georganiseerd, heeft deze de werkgever soms geïnformeerd.

Ook branche-, werkgevers- en sectororganisaties spelen een rol bij de informatievoorziening over de wetswijziging. In sectoren met een gespecialiseerd paritair instituut of project rond arbeidsomstandigheden zoals STL (transport) of Stigas (agrarische sector), of 5xBeter (metaal) vormt deze een belangrijke informatiebron. In andere sectoren is die rol

aanzienlijk kleiner. Verder valt in de onderzochte bedrijven op dat sectorale organisaties vooral een rol vervullen als informatieverstrekker en dat bedrijven hen zelden gebruiken als 'vraagbaak'. Daarnaast valt op dat sectorale organisaties door de onderzochte bedrijven worden genoemd als één van de bronnen, maar zeker niet als enige informatiebron als het gaat om arbeidsgerelateerde zorg.

Naast arbodiensten en sectororganisaties zijn er andere informatiebronnen. Sommige organisaties zijn op de hoogte geraakt van de wetswijzigingen door nieuwsbrieven over arbeidszaken en vakbladen op het gebied van HR en arbo. Door enkele organisaties werden tevens nieuwsbrieven of de website van het ministerie van SZW of de Inspectie SZW genoemd als informatiebron. Een andere bron van informatie die genoemd wordt door met name HR-medewerkers in (middel)grote bedrijven zijn cursussen, trainingen en bijeenkomsten op het gebied van HR, waar arbeidsgerelateerde zorg ook een onderwerp is.

Sommige bedrijven hebben zelf informatie gezocht. Internet in het algemeen kan een belangrijke bron van informatie zijn voor werkgevers en HR-professionals. Zij zoeken aanvullende informatie over de nieuwe verplichtingen, om zodoende beter te begrijpen wat de wetswijziging inhoudt en wat er nodig is om aan de verplichtingen te voldoen.

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: "Ik lees vakliteratuur en woon bijeenkomsten bij. Ik ga vooral af op informatie via HR Rendement en HR Academy, want dat zijn betrouwbare bronnen."

Werkgever bedrijf 0-25 werknemers: "Je wordt ermee doodgegooid. Ik krijg informatie via de arbodienst en de brancheorganisatie. En daarna heb ik zelf nog van alles uitgezocht via internet."

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: "Als HR-medewerker kon je niet om de Arbowet heen: ik kreeg via zoveel kanalen informatie over de wetswijziging. Ik ben geïnformeerd via vakliteratuur, seminars en de verzuimverzekeraar."

2.2.3 Duidelijkheid van de informatie

Er doen zich over het algemeen weinig problemen voor met de duidelijkheid van de wetswijziging. Werkgevers geven aan dat zij de nieuwe verplichtingen voldoende begrijpen om hier invulling aan te kunnen geven, al dan niet geholpen door aanvullende informatie vanuit diverse kanalen. Uit de invulling die bedrijven geven aan de nieuwe verplichtingen kunnen we opmaken dat het voor werkgevers niet altijd duidelijk is wat de wetgever precies bedoelt met een bepaalde verplichting. Zo interpreteren werkgevers het open spreekuur soms als de verplichting dat de bedrijfsarts regelmatig, op een specifieke dag en tijd, op het bedrijf aanwezig is. Zij realiseren zich soms niet dat het voldoende is

wanneer de werknemer contact op kan nemen met de bedrijfsarts en een afspraak kan maken op een nader te bepalen plaats. Eén bedrijfsarts geeft aan dat de second opinion door werkgevers soms verward wordt met het deskundigenoordeel van UWV.

Hoewel de nieuwe verplichtingen in de Arbowet over het algemeen duidelijk zijn voor bedrijven, vinden niet alle werkgevers de informatievoorziening even duidelijk. Met name in kleine bedrijven hebben werkgevers moeite om de veelal algemene overheids- of sectorale informatie over arbeidsgerelateerde zorg te vertalen naar de praktijk. Zij hebben behoefte aan levendige, praktijkgerichte informatie, zoals uitgewerkte stappenplannen wie wat moet doen, en concrete voorbeelden van de implementatie van wetswijzigingen door andere bedrijven.

2.3 Bekendheid met de wetswijziging bij werknemers

De werknemers die wij hebben gesproken zijn beduidend minder bekend met de wetswijziging dan de werkgevers. Een deel van de werkgevers informeert hun personeel wel over wijzigingen in het contract met de arbodienst. Op die manier raken werknemers op de hoogte van wijzigingen in het arbobeleid, die zijn doorgevoerd naar aanleiding van de gewijzigde Arbowet. Maar in een substantieel deel van de onderzochte bedrijven zijn werknemers geheel niet op de hoogte gesteld van de nieuwe verplichtingen en wat dit voor hen betekent. We gaan hier in hoofdstuk 3 nader op in, omdat dit te maken heeft met de implementatie van de wetswijziging.

Bekendheid met de wetswijzigingen is grotendeels voorbehouden aan de ondernemingsraad (OR). Als er geen personeelsvertegenwoordiging is, dan hebben werknemers in de regel geen weet van de wetswijziging. Er zijn verschillen tussen organisaties in hoeverre de OR op de hoogte is van de wetswijziging. Sommige ondernemingsraden zijn zeer goed op de hoogte van de nieuwe verplichtingen en nemen daarin vaak een actieve houding aan: zij laten zich informeren of houden zelf de actualiteiten bij. Dat doen zij bijvoorbeeld met behulp van vakliteratuur en nieuwsbrieven. Dit zijn vaak OR-leden van grotere bedrijven. Andere ondernemingsraden zijn minder goed op de hoogte van de wetswijziging, vaak doordat zij zelf minder actief zijn in het zich informeren over arbeidsomstandigheden en verzuim. Het kan ook zijn dat de OR alleen op de hoogte is van direct voor hen relevante wijzigingen, zoals het instemmingsrecht op de preventiemedewerker.

Arbodienstverlener bedrijf 25-100 werknemers: “Er is apart overleg geweest met de OR. Die was niet echt goed op de hoogte. Daarom is een tijdje geleden intensiever contact geweest met de OR over de wijzigingen in de wet en de rol van de arbo-dienst. We proberen de OR er bij te betrekken.”

OR-lid bedrijf >100 werknemers: “Ik krijg de arbo-online nieuwsbrief. En ik ben naar een arbodag van Vakmedianet geweest om de wijzigingen in de Arbowet door te nemen.”

Er doen zich voor de ondernemingsraden die op de hoogte zijn van de gewijzigde Arbowet geen problemen voor met de duidelijkheid van de wetswijziging. Zij geven aan de nieuwe verplichtingen te begrijpen. De OR-leden die niet op de hoogte waren van de wetswijziging of die beperkt op de hoogte waren, geven soms in het interview aan dat zij beter geïnformeerd hadden willen worden over de Arbowet. Zij vinden het vaak een taak van de arbodienstverlener of de werkgever om hen te informeren over de wetswijziging. Meer in het algemeen ontstaat op basis van de onderzochte bedrijven de indruk dat ondernemingsraden niet actief zijn ingezet als ‘ingang’ om de medewerkersbetrokkenheid bij arbeidsgerelateerde zorg te vergroten.

2.4 Tussenconclusie

Er is veel gecommuniceerd over de gewijzigde Arbowet, met name door arbodiensten en sectorale organisaties. Ondanks deze informatievoorziening zijn niet alle organisaties bekend met de wetswijziging. Van de kleine organisaties die wij onderzochten is een minderheid op de hoogte van de nieuwe verplichtingen. In middelgrote en grote bedrijven – waarin veelal een (HR-)medewerker met arbozorg in het takkenpakket een stimulerende rol speelt – is de bekendheid met de gewijzigde Arbowet veel groter.

Werkgevers zeggen dat zij de nieuwe verplichtingen voldoende begrijpen, maar uit de invulling die bedrijven geven aan de nieuwe verplichtingen kunnen we opmaken dat het niet voor alle werkgevers duidelijk is wat de wetgever precies bedoelt met een bepaalde verplichting. Ook hebben werkgevers in met name kleine bedrijven moeite om de veelal algemene en abstracte informatie over arbeidsgerelateerde zorg te vertalen naar de praktijk.

Als een bedrijf geen medezeggenschapsorgaan heeft, dan hebben werknemers in de regel geen weet van de wetswijziging. Een deel van de ondernemingsraden is goed op de hoogte van de wijzigingen, maar dit geldt niet voor alle ondernemingsraden. De ondernemingsraden die goed op de hoogte zijn, informeren zichzelf over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim en/of zijn door de werkgever geïnformeerd.

3 Implementatie van de wetswijzigingen

3.1 Inleiding

Een volgende stap in de daadwerkelijke uitvoering van de Arbowet is dat werkgevers de wetswijzigingen implementeren. Dit betekent dat zij de wetswijzigingen verankeren in hun arbobeleid en zij indien nodig wijzigingen doorvoeren in het contract met de arbodienstverlener. Werknemers moeten op de hoogte zijn van eventuele wijzigingen in het contract, om hier gebruik van te kunnen maken. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke manier werkgevers de wetswijzigingen hebben geïmplementeerd en hoe zij werknemers daarbij betrekken.

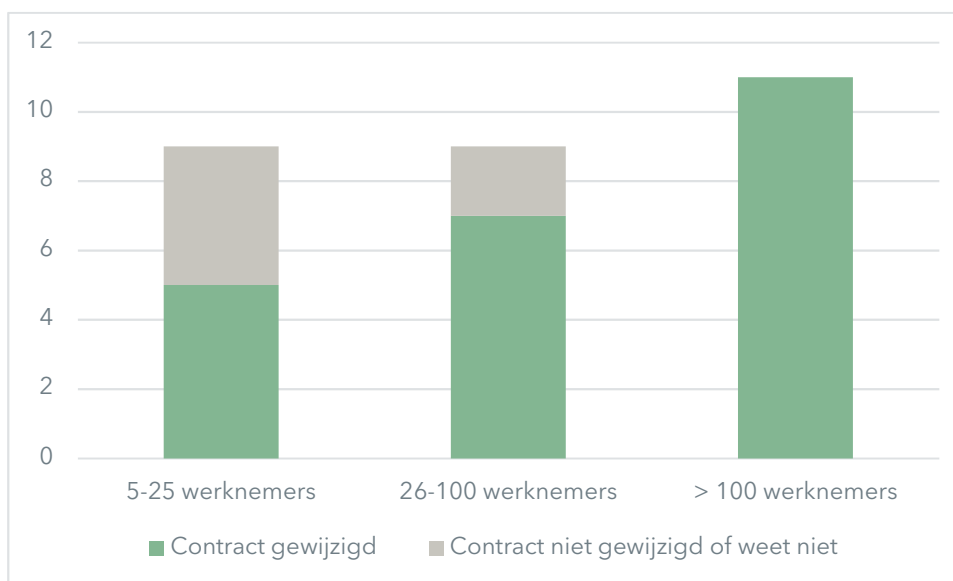
3.2 Wijzigingen in het contract met de arbodienstverlener

3.2.1 Overkoepelend beeld

Bij een groot deel van de door ons onderzochte bedrijven is het contract met de arbodienstverlener gewijzigd. In sommige bedrijven is onduidelijk of er een contractwijziging is doorgevoerd.

In [figuur 2](#) is weergegeven of er wijzigingen in het contract met de arbodienstverlener zijn doorgevoerd.

Figuur 2 Wijzigingen in contract met arbodienstverlener (in aantallen werkgevers)⁴



Wat opvalt is dat werkgevers niet altijd goed op de hoogte blijken te zijn van eventuele wijzigingen in het contract. Soms geven werkgevers aan dat zij niet weten of het contract gewijzigd is. Ook komt het voor dat de werkgever of HR-medewerker zegt dat het contract niet gewijzigd is, terwijl de arbodienst aangeeft dat alle contracten gewijzigd zijn.

3.2.2 Aard van de contractswijziging

Werkgevers hebben niet altijd scherp voor ogen wat er precies in het contract met de arbodienstverlener is opgenomen. Op basis van de interviews ontstaat het beeld dat sommige werkgevers vertrouwen op de expertise van de arbodienstverlener: die wijzigt het contract, legt het voor en laat de werkgever tekenen. Deze werkgevers weten dan wel dat er wijzigingen in het contract hebben plaatsgevonden, maar niet of het contract daarmee ook voldoet aan de gewijzigde Arbowet. Wanneer een bedrijf een HR-functionaris heeft – dat is meestal in grotere bedrijven – weet deze vaak wel of het contract met de arbodienstverlener conform de wetswijziging is.

De bedrijven waarbij het contract is gewijzigd kunnen we ruwweg opdelen in twee groepen:

1. Bedrijven met beperkte wijzigingen in het contract. In sommige contracten zijn slechts kleine wijzigingen doorgevoerd. Veelal gaat het hierbij om (middel)grote bedrijven die hun arbeidsgerelateerde zorg grotendeels al jaren conform de

⁴ In de figuur is te zien dat alle grotere werkgevers het contract hebben gewijzigd, terwijl in figuur 1 was te zien dat één grote werkgever de gewijzigde Arbowet niet kent. Het verschil wordt veroorzaakt doordat figuur 2 ook gebaseerd is op de informatie van arbodienstverleners.

gewijzigde Arbowet hadden ingericht. Een onderwerp dat bijvoorbeeld regelmatig al in het contract was opgenomen, is het open spreekuur. Ook hadden veel werkgevers die wij hebben gesproken al een preventiemedewerker aangesteld, al was daar niet altijd mee ingestemd door de OR. Onderwerpen die vanwege de wetswijziging aan contracten zijn toegevoegd zijn de second opinion, de klachtenregeling en ook de adviesrol van de bedrijfsarts wordt regelmatig genoemd als nieuw element.

2. Bedrijven met ingrijpende contractswijzigingen. Sommige contracten zijn ingrijpend gewijzigd om aan de nieuwe verplichtingen te voldoen. Zoals hiervoor beschreven is dat veelal gebeurd op initiatief van de arbodienst.

Voor sommige werkgevers was de gewijzigde Arbowet aanleiding om te kiezen voor een andere arbodienstverlener. Daar hadden werkgevers diverse redenen voor. Soms viel de verandering van arbodienst toevallig samen met de wetswijziging. Andere werkgevers waren op zoek naar bredere dienstverlening. Ook zijn er werkgevers die in de gewijzigde Arbowet een goede aanleiding zagen om, als het contract toch moest worden aangepast, direct te kijken naar een andere arbodienst.

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “We hebben een training gevolgd waar de gewijzigde Arbowet ook aan de orde kwam. We hadden daarover nog niets gehoord van onze arbodienst. We zijn toen op zoek gegaan naar een andere arbodienst, die een breder palet aan diensten kon bieden en die ons beter informeert.”

HR-manager bedrijf >100 werknemers: “We waren niet tevreden met de vorige arbodienstverlener met wie een uitgekleed contract was afgesloten. Die arbodienst was onzichtbaar en paste niet bij onze werknemers. Toen hebben we besloten om te kiezen voor de arbodienstverlener van onze toekomstige fusiepartner en hebben we direct een full service contract gesloten.”

Betrokkenheid van werknemers bij aanpassingen in het contract met de arbodienstverlener komt in de door ons onderzochte bedrijven weinig voor. In enkele middelgrote en grote organisaties heeft de OR overleg gehad met de directie en/of met de arbodienst. Zo heeft in een groot ICT-bedrijf de OR instemmingsrecht gehad op de nieuwe arbodienstverlener: de OR heeft telefonisch overleg gehad met de door de directie gekozen arbodienst, om te toetsen of de OR het eens was met de keuze.

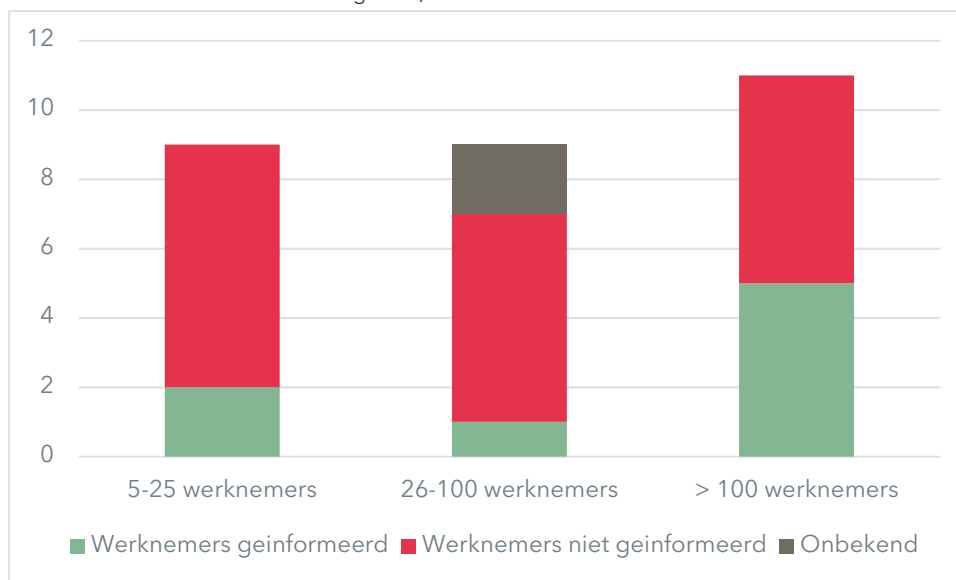
3.3 Informatievoorziening aan werknemers

3.3.1 Overkoepelend beeld

Bij de implementatie van de wetswijzigingen hoort ook het informeren van werknemers. Daarbij gaat het niet zozeer om het informeren van werknemers over de wetswijziging in het algemeen, maar over de wijzigingen in de arbodienstverlening. Zolang werknemers namelijk niet op de hoogte zijn van de wijzigingen in de dienstverlening, kan de wetswijziging in de praktijk niet tot de gewenste verandering leiden. Het open spreekuur illustreert dit: werknemers moeten ervan op de hoogte zijn dat zij zelfstandig een afspraak kunnen maken bij de bedrijfsarts en op welke manier zij dat kunnen doen. Wanneer werknemers dit niet weten, is de kans klein dat het open spreekuur gebruikt wordt zoals dit bedoeld is.

In de door ons onderzochte bedrijven zijn werknemers vaker niet dan wel geïnformeerd over de wijzigingen in de dienstverlening. In [figuur 3](#) geven we de verschillen tussen bedrijven weer. Daarbij gaan we af op de informatie van zowel de werkgever als de werknemersvertegenwoordiger die we hebben gesproken.

Figuur 3 Zijn werknemers geïnformeerd⁵ over wijzigingen in de arbodienstverlening? (in aantallen werkgevers)



Enkele onderzochte bedrijven hebben hun medewerkers wel geïnformeerd over de wijzigingen in de arbodienstverlening. Sommige werkgevers informeren werknemers over

⁵ In enkele case studies was aan de orde dat de werknemer zich niet kon herinneren of er informatie is verstrekt over de contractwijziging, of spreken werkgever en werknemer elkaar nadrukkelijk tegen. Die zijn in de tabel weergegeven als 'onbekend'.

alle wijzigingen, andere organisaties kiezen ervoor om werknemers uitsluitend te informeren over de voor hen meest relevante wijzigingen. Ook blijkt dat sommige organisaties een beknopt overzicht sturen van de wijzigingen, terwijl andere organisaties ervoor kiezen om een toelichting op de wijzigingen of praktische informatie mee te sturen. We zien nauwelijks voorbeelden van arbodiensten die een rol spelen in de informatievoorziening richting werknemers over de wijzigingen in het contract. De OR dringt soms bij de werkgever aan op goede informatievoorziening naar het personeel.

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: “We vonden het vooral belangrijk om personeel in te lichten over zaken die direct relevant zijn en die een plek hebben om te ‘landen’. Want hoe meer berichten je stuurt, hoe minder ze gelezen worden.”

De werkgevers die hun personeel niet informeren hebben daar uiteenlopende motieven voor. Er zijn werkgevers die zeggen dat er zo weinig veranderd is in het contract, dat het geen zin heeft om het personeel daarover te informeren⁶. Een andere verklaring voor het ontbreken van informatievoorziening is dat de werkgever er niet aan gedacht heeft om werknemers op de hoogte te stellen van de veranderingen. Ook komt het voor dat de werkgever het belang niet inziet van informatievoorziening aan het personeel. Wanneer de werkgever zelf niet goed op de hoogte is van de wetswijziging of wijzigingen in het contract met de arbodienstverlener, informeert hij de werknemers ook niet.

Soms zeggen werknemers dat zij weten dat er iets gewijzigd is in het contract, maar weten zij niet wat er is gewijzigd. Zij geven zelf aan dat ze de informatie over het arbobeleid wel kunnen vinden als er iets aan de hand is.

3.3.2 Wijze van informatievoorziening

De manier waarop werkgevers hun werknemers informeren over de wijzigingen in het contract varieert, maar in elk geval is e-mail een belangrijk kanaal. Andere manieren om wijzigingen in het contract bekend te maken bij het personeel zijn onder andere intranet, medewerkersbijeenkomsten, het medewerkershandboek en het prikbord. Sommige organisaties hebben toolbox-meetings, een jaarlijks arbo-overleg of een maandelijkse “stand-up” over belangrijke veranderingen in het bedrijf. Ook dat zijn logische momenten om de wijzigingen in het contract met de arbodienstverlener mede te delen aan het personeel.

Uit de interviews blijkt dat werkgevers soms het gevoel hebben dat zij hun personeel goed informeren over het arbobeleid, terwijl werknemers daarvan minder goed op de

⁶ Dit hoeft dus niet per definitie te betekenen dat werknemers slecht op de hoogte zijn van het arbobeleid van de organisatie. Zij kunnen namelijk al bekend zijn met het open spreekuur en andere nieuwe verplichtingen die binnen het bedrijf al beschikbaar waren.

hoogte blijken te zijn. Dat kan liggen aan allerlei factoren, zoals de manier van communiceren, de hoeveelheid communicatie en de mate waarin het personeel aandacht heeft voor arbeidsomstandigheden.

HR-coördinator bedrijf 5-25 werknemers: “Ik heb een mail gestuurd met uitleg over het open spreekuur, de preventiemedewerker, second opinion en klachtenprocedure. Ik heb het personeel gevraagd per mail te bevestigen dat ze de e-mail ontvangen en gelezen hebben. Daar houd ik een lijst van bij.”

Bedrijf 25-100 werknemers: Het personeel is op de hoogte gebracht van de aanpassingen in arbozorg via een sharepoint. En het is in het kantoorhandboek opgenomen voor (nieuwe) werknemers. De medewerker geeft aan dat hij het bericht op sharepoint niet heeft gezien.

OR-lid bedrijf >100 werknemers: “Vooral de bekendmaking van de mogelijkheden bij het personeel is een belangrijke wijziging. De OR heeft erop gehamerd dat het vindbaar moet zijn. Het [de wijzigingen in het contract, red.] staat bijvoorbeeld in de nieuwe verzuimprocedure. Dat is verspreid onder managers en teamleiders en ook besproken in het werkoverleg.”

Er zijn werkgevers die zelf aangeven dat zij denken dat werknemers niet volledig op de hoogte zijn van hun rechten en plichten op het gebied van arbo, ondanks de verstrekte informatie. Soms vinden deze werkgevers dat een probleem, maar soms ook niet. Tevens zien we dat er werkgevers zijn die moeite hebben om hun personeel goed te informeren. Dat is bijvoorbeeld toe te schrijven aan het opleidingsniveau of een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal. Dit levert praktische uitdagingen op waar (nog) niet altijd een oplossing voor is gevonden.

HR-directeur bedrijf >100 werknemers: “Veel van onze werknemers zijn laaggeletterd. We communiceren veel via het intranetportaal, maar dat wordt vaak niet gelezen. Daarom gebruiken we veel pictogrammen en informatievoorziening via leidinggevenden. Ik ben bang dat werknemers door de nieuwe wetgeving door de bomen het bos niet meer zien. Als we de preventiemedewerker naast de vertrouwenspersoon zetten, kan dat heel verwarrend zijn voor werknemers.”

3.4 Tussenconclusie

De gewijzigde Arbowet heeft in veel van de door ons onderzochte bedrijven geleid tot een gewijzigd contract met de arbodienstverlener. Met name in kleine bedrijven is dit gebeurd op initiatief van de arbodienstverlener en hebben werkgevers niet altijd scherp voor ogen wat er precies in het contract met de arbodienstverlener is opgenomen. De

bedrijven waarbij het contract is gewijzigd kunnen we ruwweg opdelen in bedrijven met beperkte wijzigingen in het contract, en bedrijven met ingrijpende contractwijzigingen. De eerstgenoemde groep bestaat vaak uit bedrijven die hun arbeidsgerelateerde zorg grotendeels al jaren conform de wetswijzigingen hadden ingericht.

Betrokkenheid van werknemers bij aanpassingen in het contract met de arbodienstverlener komt in de door ons onderzochte bedrijven weinig voor. Tevens zijn werknemers in de door ons onderzochte bedrijven vaker niet dan wel geïnformeerd over de wijzigingen in het contract. Daarbij speelt mee dat de werkgever dit is vergeten, de wijzigingen niet relevant of belangrijk vindt voor werknemers, of zelf niet op de hoogte is van de wijzigingen.

4 Uitvoering van de wetswijzigingen

4.1 Inleiding

Om effectief invulling te geven aan de gewijzigde Arbowet is het van belang dat het niet blijft bij wijzigingen in het arbozorgbeleid van organisaties en de contracten met arbo-dienstverleners. De wetswijzigingen moeten in de praktijk ten uitvoer worden gebracht. In dit hoofdstuk gaan we na op welke manier organisaties uitvoering geven aan het doel van de wet om meer in te zetten op preventie en om werknemers meer te betrekken bij het arbobeleid. De ervaringen die organisaties hebben met de wetswijzigingen geven we eveneens weer.

4.2 Veranderingen in de dienstverlening op hoofdlijnen

De mate waarin er in de uitvoering van de wetswijziging een verandering te merken is in de arbozorg of in de dienstverlening van de arbodienst varieert per organisatie en soms ook per wijziging. Het kan namelijk zijn dat er met de ene wijziging meer is gedaan dan met de andere wijziging. We kunnen onderscheid maken in een aantal typen organisaties.

Er zijn organisaties die al (grotendeels) voldeden aan de nieuwe verplichtingen: dan is er nauwelijks sprake van een verandering in de dienstverlening. De casus in **box 1** illustreert dit type.

Box 1 Bedrijf voldeed al aan nieuwe verplichtingen

Een groot bedrijf heeft een contract met een externe gecertificeerde arbodienst. Vanuit de directie van het bedrijf wordt fors ingezet op veilig en gezond werken. Dit wordt bepaald door de ondernemingsraad. Zo is er een HSE-team^[1] met een HSE-manager. Ook is er een bedrijfsfysiotherapeut die let op de werkhoudingen. De bedrijfsarts overlegt met het Sociaal Medisch Team (SMT) over het verzuim. De wijziging van de Arbowet viel ongeveer gelijk met de aanstelling van een nieuwe bedrijfsarts, maar het bedrijf heeft geen nieuw contract afgesloten met de arbodienst. De reden voor wijziging van bedrijfsarts was dat het bedrijf meer behoefte had aan een adviesrol en sparringpartner om meer preventief te kunnen werken. Het bedrijf voldeed voor de wetswijziging al grotendeels aan de nieuwe verplichtingen. Zo kunnen werknemers zonder tussenkomst van de werkgever gebruik maken van een open spreekuur. Het bedrijf heeft op basis van de eigen

^[1] HSE = Health, safety & environment

behoefte om meer preventief te werken wel de adviesrol van de bedrijfsarts versterkt. Het aanvragen van een second opinion is mogelijk, maar daar zijn werknemers nog niet actief over geïnformeerd. Men schat in dat dit niet vaak nodig zal zijn. Het bedrijf had voor de wetswijziging al een preventiemedewerker. Wel zijn sindsdien ook preventiemedewerkers per filiaal aangesteld. Dit is afgestemd met de ondernemingsraad. De HR-adviseur vindt dat de ondernemingsraad met de veranderde rol wel veel zeggenschap heeft gekregen en daarmee veel kan controleren. Er zou vanuit de overheid meer vertrouwen mogen zijn in het bestuur van de organisatie.

Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich organisaties waar de dienstverlening niet is veranderd omdat zij niet op de hoogte waren van de wetswijziging en/of wier contract niet is gewijzigd. De casus in **box 2** illustreert dit type.

Box 2 Arbodienstverlening is niet gewijzigd

Een middelgroot bedrijf met 60 werkzame personen heeft een verzuimverzekering gesloten waaraan arbodienstverlening is gekoppeld. De directeur-eigenaar weet dat de Arbowet is gewijzigd. Ze heeft dit gelezen in nieuwsbrieven van de verzuimverzekeraar en de brancheorganisatie. Ze heeft zich niet in de details verdiept en weet uit haar hoofd niet precies wat er veranderd is. Het contract met de verzuimverzekeraar/arbodienstverlener voldoet in hoofdlijnen aan de nieuwe verplichtingen in de Arbowet. Er is geen open spreekuur en er is volgens de directeur-eigenaar geen preventiemedewerker aangesteld. De geïnterviewde medewerker zegt echter dat zij preventiemedewerker is, maar dat bijna niemand dat weet en dat er met haar niet wordt gecommuniceerd over arbozorg. In het bedrijf is sinds de invoering van de wet in de praktijk niets veranderd. Het personeel is niet op de hoogte gesteld van de wijzigingen, en er is geen OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf. De geïnterviewde medewerker zou het goed vinden als de bedrijfsarts en arbodienstverlener beter bekend zouden zijn bij het personeel en vindt het merkwaardig dat de arbodienst daar zelf geen rol in heeft gespeeld. Ze benadrukt dat er bij het personeel behoefte is aan een open spreekuur, maar betwijfelt – net als de directeur-eigenaar – of het personeel meer betrokken wil zijn bij inrichting en keuzes met betrekking tot arbozorg. De directeur-eigenaar vindt ten slotte dat de gedachte van de wet – meer preventie – niet tot uiting komt in het handelen van de verzuimverzekeraar en de arbodienstverleners. Ze is niet tevreden met deze organisaties, omdat ze niet snel genoeg ingrijpen bij verzuim en weinig aandacht besteden aan preventie. Ze geeft een voorbeeld van een werknemer die graag met de bedrijfsarts in gesprek zou gaan – ook de werkgever vond dat belangrijk – maar waarbij de arbodienst op korte termijn geen tijd had.

Dan zijn er organisaties die op papier voldoen aan wet- en regelgeving maar daar geen invulling aan geven, bijvoorbeeld omdat het onderwerp weinig prioriteit heeft. De casus in **box 3** is hiervan een voorbeeld.

Box 3 Arbodienstverlening alleen op papier gewijzigd

Een groot bedrijf met 150 werknemers heeft de arbodienstverlening uitbesteed aan een tussenpersoon, een accountant. De accountant heeft een contract met een arbodienstverlener die gespecialiseerd is in de sector. De HR-manager van het bedrijf is in hoofdlijnen via nieuwsbrieven van de accountant en brancheorganisatie bekend geworden met de nieuwe verplichtingen in de Arbowet. Hij weet dat de accountant in juni 2018 een nieuw contract heeft gesloten met de arbodienstverlener om te voldoen aan de wijzigingen in de Arbowet, maar de HR-manager weet niet precies wat er in het contract is gewijzigd. Het personeel is niet ingelicht over de wijzigingen in het contract. De geïnterviewde medewerker is ook niet bekend met de wijzigingen, maar ze heeft zelf goede ervaringen met verzuimbegeleiding en met de aandacht van het management voor de veiligheid en gezondheid van het personeel, en ze geeft voorbeelden waaruit blijkt dat problemen snel en adequaat worden opgepakt (o.a. inhuren van ergonoom voor zithouding van medewerkers, mogelijkheid van PMO, gratis groente en fruit). Het bedrijf heeft geen OR of een andere vorm van personeelsvertegenwoordiging. Er is geprobeerd om het personeel hiervoor bereid te vinden, maar volgens de HR-manager is er geen animo. De wijzigingen in de Arbowet zijn dus alleen op papier doorgevoerd maar nog niet geïmplementeerd in de praktijk. Wel zijn er plannen om de functie van preventiemedewerker nieuw leven in te blazen, nadat een medewerker die vergelijkbare taken had (maar niet formeel de rol en positie van preventiemedewerker had) het bedrijf heeft verlaten.

Ten slotte zijn er organisaties waar de nieuwe verplichtingen tot (een aantal) concrete veranderingen in de dienstverlening hebben geleid. Met name in middelgrote en grote organisaties zien we dat de wetswijziging tot veranderingen in de uitvoeringspraktijk heeft geleid. Kleine bedrijven blijven daarbij achter.

Box 4 Arbodienstverlening is op concrete punten veranderd

Een klein bedrijf met circa 10 werknemers heeft een basiscontract bij een landelijke gecertificeerde arbodienst. Er is nauwelijks sprake van verzuim en daardoor ook geen contact met de arbodienst. De HR-coördinator heeft in 2017 van de arbodienst informatie ontvangen over de wijzigingen in de Arbowet. De HR-coördinator weet niet precies wat er in het contract met de arbodienstverlener staat, en voor zover bij haar bekend is het contract niet aangepast. De arbodienstverlener geeft aan dat de wijzigingen zijn doorgevoerd in het contract, zonder dat het basistarief voor de arbodienstverlening is veranderd. De arbodienst heeft een voorbeeldbrief gestuurd voor de werknemers, waarin de veranderingen worden uitgelegd. Deze informatie heeft de HR-coördinator per mail aan alle medewerkers gestuurd en gevraagd te bevestigen dat ze deze hebben gelezen. Dit heeft ze bijgehouden op een lijst. In de informatie van de arbodienst stond ook uitleg over de rol van de preventiemedewerker. Naar aanleiding daarvan heeft ze zichzelf aangesteld als preventiemedewerker, omdat dit bij haar rol past en zij degene is die de ri&e laat opstellen. Dit is niet besproken met het personeel. In de praktijk is er weinig veranderd. De ondersteuning door de arbodienst is hetzelfde gebleven. In het verleden konden werknemers ook gebruik maken van een arbospreekuur, maar nieuw is dat het zonder tussenkomst van de werkgever kan en explicieter bekend is gemaakt onder werknemers. De mogelijkheid voor een second opinion is nieuw. De anonieme toegang tot het arbospreekuur vindt de HR-coördinator een toegevoegde waarde. Er is nog geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheden.

In **figuur 4** geven we weer in hoeveel van de onderzochte organisaties zich concrete veranderingen hebben voorgedaan in de dienstverlening.

Figuur 4 Heeft de wijziging in de Arbowet geleid tot concrete wijzigingen in de dienstverlening door de arbodienstverlener?



4.3 Uitvoering van de nieuwe verplichtingen

In de volgende paragrafen beschrijven we per nieuwe verplichting hoe de onderzochte bedrijven daar invulling aan geven en tegen welke belemmeringen ze daarbij aanlopen. Hierbij komt ook de uitvoerbaarheid van de nieuwe verplichtingen aan bod.

4.3.1 Open spreekuur

Iedere werknemer heeft het recht om zonder toestemming en tussenkomst van de werkgever de bedrijfsarts te bezoeken. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een open spreekuur.

Aan het open spreekuur wordt door organisaties op verschillende manieren invulling gegeven:

- Er zijn organisaties waar het open spreekuur al bestond voorafgaand aan de wetswijziging. Binnen deze groep van bedrijven zien we een aantal varianten:
 - Ten eerste bedrijven waar het altijd al mogelijk was om zonder tussenkomst van de werkgever een afspraak te maken bij de bedrijfsarts.
 - Ten tweede organisaties waar het sinds de wetswijziging mogelijk is om zonder tussenkomst van de werkgever een afspraak te maken bij de werkgever.

- Ten derde zijn er organisaties waar altijd al een open spreekuur was, maar waar dit ondanks de wetswijziging niet kan zonder tussenkomst van de werkgever. De werknemer moet zich bijvoorbeeld eerst melden bij de HR-functionaris. Ook komt het voor dat werknemers geen contactgegevens hebben van de bedrijfsarts. Dat maakt het in de praktijk onmogelijk om zonder tussenkomst van de werkgever contact op te nemen met de bedrijfsarts. Een bezoek aan het open spreekuur is bovendien niet altijd anoniem. De bedrijfsarts heeft bijvoorbeeld een ruimte beschikbaar op of naast de afdeling HR, of de HR-functionaris spreekt na met iedereen die een bezoek heeft gebracht aan de bedrijfsarts.
- Dan is er een groep organisaties die naar aanleiding van de wetswijziging een open spreekuur mogelijk heeft gemaakt. Bij deze organisaties is een bezoek aan het open spreekuur soms zonder tussenkomst van de werkgever mogelijk, maar niet altijd.
- Er zijn ook organisaties waar geen invulling is gegeven aan het open spreekuur. Zij weten bijvoorbeeld niet of het in het contract is opgenomen, of vinden het niet nodig om een open spreekuur te organiseren. Zo is er een werkgever die vindt dat het te veel geld kost, hij schakelt liever een arboconsulent in voor preventie.

HR-medewerker bedrijf 5-25 werknemers: “In het verleden konden werknemers ook gebruik maken van een arbo-spreekuur. Nieuw is dat het zonder tussenkomst van de werkgever kan en het is expliciet bekend gemaakt onder werknemers.”

Werkgever bedrijf 5-25 werknemers: “Ik denk niet dat de werknemers weten wie de bedrijfsarts is. Dan kunnen ze ook niet zonder tussenkomst van mij contact opnemen. Maar omdat de lijnen kort zijn, komen werknemers toch eerder naar mij.”

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: “Wanneer iemand naar het open spreekuur komt, vindt er daarna altijd een kort gesprekje plaats met iemand van HR. Zo houdt HR voeling met wat er op de werkplek gebeurt. Het is namelijk moeilijk om signalen te krijgen van de werkvloer, omdat de chauffeurs nauwelijks op kantoor zijn.”

Het gebruik van het open spreekuur door werknemers verschilt tussen organisaties. Er zijn organisaties waarin niemand gebruik heeft gemaakt van het open spreekuur. Dit komt ook voor bij organisaties die al voor de wetswijziging de mogelijkheid tot een bezoek aan de bedrijfsarts boden zonder dat er sprake was van verzuim. De bekendheid van het open spreekuur is een voorwaarde voor het gebruik door werknemers. Er zijn werkgevers die zelf denken dat het open spreekuur onvoldoende bekend is bij het personeel. Eén werkgever denkt dat het niet-gebruik van het open spreekuur ook ligt aan de

onbekendheid van de bedrijfsarts, waardoor werknemers een drempel kunnen ervaren. Hierbij speelt mee dat een substantieel aantal werkgevers en werknemers zegt dat zij bij bepaalde klachten liever naar de huisarts gaan dan naar het open spreekuur van de bedrijfsarts. De hoge vertrouwdsheid van werknemers met de huisarts en de onbekendheid met de meerwaarde van de bedrijfsarts hebben dus een negatieve invloed op de implementatie van het open spreekuur.

HR-adviseur bedrijf >100 werknemers: “Voorheen was er geen arbospreekuur, maar nu wel en dat is ook gecommuniceerd. Maar er is nog geen gebruik van gemaakt. Dat hadden we wel verwacht, vanwege stressklachten bij werknemers. [...] Een arbospreekuur met een wildvreemde is een hoge drempel.”

Voor de invulling van het open spreekuur blijkt de beschikbaarheid van de bedrijfsarts soms een belemmering. Zo is er een bedrijf waar het spreekuur wordt gehouden door een verpleegkundige, omdat de bedrijfsarts het niet de moeite vindt om een uur lang op het bedrijf te gaan zitten. De verpleegkundige beoordeelt of de bedrijfsarts moet worden geraadpleegd. Andersom geeft een bedrijfsarts aan dat hij, door toedoen van de open spreekuren die hij houdt, minder goed bereikbaar is. Ten slotte viel bij één organisatie op dat er wel een open spreekuur is, maar de meerderheid van de niet-Nederlandstalige werknemers de bedrijfsarts alleen met behulp van een tolk konden spreken. Deze werknemers vroegen regelmatig een collega om te tolken, of zij moesten zelf een tolk inhuren.

4.3.2 Vrije toegang tot de werkvloer

De bedrijfsarts moet in de gelegenheid zijn om elke werkplek te kunnen bezoeken. Dit geeft de bedrijfsarts inzicht in de arbeidsomstandigheden en de belasting op het werk.

Er zijn werkgevers waar de bedrijfsarts al vóór de wetswijziging met enige regelmaat op de werkvloer kwam. Er is ook een groep organisaties waar de vrije toegang tot de werkvloer nieuw in het contract is opgenomen. Op basis van de interviews signaleren we dat er nog weinig bedrijfsbezoeken hebben plaatsgevonden, wanneer dit nieuw is opgenomen in het contract. Wel zeggen sommige werkgevers dat zij bijvoorbeeld een afspraak hebben gepland of dat zij de bedrijfsarts nog willen uitnodigen voor een bezoek aan de werkvloer. Niet zelden laten organisaties het initiatief voor een bezoek aan de werkvloer aan de bedrijfsarts. Het moet nog blijken of bedrijfsartsen daarin daadwerkelijkheid het initiatief zullen nemen.

HR-adviseur bedrijf >100 werknemers: “Er is net een nieuwe bedrijfsarts, we hebben het eerste gesprek gehad. Hij is nog niet op de werkvloer geweest, dat zal de volgende keer gebeuren. Hij zal vervolgens 3 à 4 keer per jaar op de werkvloer komen.”

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “We hebben de bedrijfsarts nog nooit op de werkvloer gezien. Daar is ook niet direct aanleiding voor. Maar we staan wel open voor advies, dus kom vooral kijken.”

Uit de interviews blijkt dat er ook organisaties zijn die er niet erg op zitten te wachten om de bedrijfsarts op de werkvloer te hebben, ondanks dat het in het contract is opgenomen. Daar kunnen diverse redenen voor zijn. Zo noemt een werkgever de hoge kosten van de bedrijfsarts. Een andere werkgever geeft aan dat ‘de bedrijfsarts wat ons betreft toegang heeft tot de werkvloer, maar we willen niet dat zo iemand een hele beerput opentrekt’.

Het is bij de ene organisatie makkelijker te realiseren om een werkplekbezoek te brengen dan in de andere organisatie. Dat geldt bijvoorbeeld voor transportbedrijven: een groot deel van het personeel is chauffeur en komt nauwelijks op kantoor. Ook zijn er bedrijven met veel verschillende vestigingen, met soms verschillende werkzaamheden per locatie. Of het kan gaan om werk bij opdrachtgevers. Dat maakt het voor de bedrijfsarts lastig om door middel van een bezoek aan de werkvloer een goed beeld te krijgen van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsrisico's.

Hoofd personeelszaken bedrijf >100 werknemers: “Het is lastig om op alle externe locaties langs te gaan. De arbodienst heeft een cursus voor schoonmaak gedaan. Daardoor hebben ze wel de kennis van de werkwijze en het materiaal en middelen waarmee we werken.”

4.3.3 Second opinion

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts, als zij twijfelen aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies. De second opinion wordt betaald door de werkgever.

Bij de onderzochte bedrijven is de second opinion vaak als nieuwe afspraak in de contracten met arbodienstverleners opgenomen. Slechts bij een beperkt aantal geïnterviewde bedrijven was een second opinion al mogelijk voorafgaand aan de wetswijziging. De ervaringen die ermee zijn opgedaan zijn eveneens nog beperkt. Over het algemeen zeggen werkgevers dat zij een second opinion toestaan aan medewerkers en dat zij achter het principe van een second opinion staan. Wel zijn er werkgevers die zeggen dat zij hopen dat het niet nodig is: een second opinion betekent namelijk ook dat de verhoudingen tussen bedrijfsarts, werkgever en werknemer niet in orde zijn. Deze werkgevers willen dat graag voorkomen.

Er zijn werkgevers die de hoge kosten van een second opinion als belemmering zien. Dat is de reden dat zij de second opinion niet toe willen staan. Voor andere werkgevers kunnen kostenoverwegingen een reden zijn om de second opinion niet nadrukkelijk onder de aandacht te brengen. Een aantal werkgevers is bekend met het deskundigenoordeel van UWV en zou dat eerder overwegen dan een second opinion.

Hoofd personeelszaken bedrijf >100 werknemers: “Een second opinion is nog niet voorgekomen. Ik weet niet of het bekend is bij het personeel. Het is niet iets waar we veel ruchtbaarheid aan geven, mede gelet op de hoge kosten die een second opinion voor de werkgever met zich meebrengt.”

Teamleider P&O bedrijf >100 werknemers: “De second opinion was voorheen al mogelijk, maar bij dezelfde arbodienst. Er zijn nu afspraken gemaakt om het makkelijker te maken om een bedrijfsarts van een andere arbodienst te raadplegen. Er wordt ongeveer twee keer per jaar gebruik gemaakt van de second opinion.”

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “De second opinion is nog niet aan de orde geweest, maar het mag natuurlijk wel. Maar er is nog nooit sprake geweest van strijd: we willen het goed met elkaar regelen. Ik vind het wel goed dat als je je als werknemer niet gehoord voelt, je elders terecht kunt.”

Diverse arbodiensten en bedrijfsartsen zeggen dat het aanvragen van een second opinion nog weinig is voorgekomen. Bij arbodiensten en bedrijfsartsen bestaan twijfels over de wenselijkheid van een second opinion, omdat het werknemers in de gelegenheid zou stellen om te zoeken naar een bedrijfsarts die hen naar de mond praat. Er zijn bedrijfsartsen die om deze reden daadwerkelijk tegenstander zijn van de second opinion, voor andere bedrijfsartsen ligt dat genuanceerder. Tevens zijn er arbodiensten en bedrijfsartsen die vinden dat het deskundigenoordeel voldoende is om werknemers de kans te bieden een tegenoordeel te laten vellen. Ook is het organiseren van de second opinion voor bedrijfsartsen soms een uitdaging. Dit geldt met name voor vrijgevestigde bedrijfsartsen, die zodoende voor de second opinion niet terug kunnen vallen op een collega. Een aantal bedrijfsartsen zegt zich om die reden aangesloten te hebben bij een vereniging voor bedrijfsartsen.

HR-business partner bedrijf 25-100 werknemers: “De bedrijfsarts was hiervoor geheel zelfstandig. Nu heeft hij zich aangesloten bij een vereniging van bedrijfsartsen. Dat bracht voor de bedrijfsarts kosten met zich mee en voor ons administratief werk. Als een medewerker een second opinion wil aanvragen kan diegene naar de website van de vereniging en dan een andere arts contacteren.”

Bedrijfsarts bedrijf >100 werknemers: “Het komt voor dat je als bedrijfsarts een advies geeft dat niet aansluit bij de verwachtingen van de werknemer. Je lukt met de second opinion uit dat werknemers zeggen ‘het past niet in mijn straatje, dus ik ga

naar iemand anders toe'. Maar ik vertrouw wel op de professionaliteit van mijn collega's."

Bedrijfsarts bedrijf 25-100 werknemers: "De second opinion is goed als het wordt gebruikt zoals bedoeld: inhoudelijk advies. In de praktijk gaat het om een slechte relatie met de bedrijfsarts. Maar daarvoor is de second opinion niet bedoeld. Ik voer vaker second opinions uit voor andere bedrijfsartsen, dus ik zie dit gebeuren."

4.3.4 Adviesrol bedrijfsarts

Voor de bedrijfsarts is een adviserende rol weggelegd, zoals over het nemen van preventieve maatregelen. Daarnaast adviseert de bedrijfsarts bij ziekteverzuim, in plaats van bijstand te verlenen. Op die manier moet preventie meer centraal komen te staan.

We zien grote verschillen in de mate waarin de bedrijfsarts een adviesrol heeft richting de werkgever. Dit is niet per definitie ingegeven door grootteklasse, hoewel de omvang van het bedrijf wel invloed kan hebben op de aard van het contact met de bedrijfsarts. Bij een eerste groep bedrijven die we kunnen onderscheiden is de adviesrol niet opgenomen in het contract, of weet de werkgever niet of de adviesrol in het contract is opgenomen. Dat betekent vervolgens dat er geen verandering is waargenomen in de rol van de bedrijfsarts. In die bedrijven is dus geen sprake van een adviserende rol van de bedrijfsarts. Dan is er een groep van organisaties waar het contract de mogelijkheid biedt voor een adviesrol, maar waar nog geen verandering in de dienstverlening is waargenomen. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat de betrokkenen daar geen aanleiding voor zien. Er zijn ook bedrijven waar de bedrijfsarts nog geen adviserende rol heeft gehad, maar waar wel overleg is over de invulling van die adviesrol. Het is aannemelijk dat de bedrijfsarts daar in de toekomst wel een adviserende rol krijgt.

HR-medewerker bedrijf 5-25 werknemers: "De adviesrol van de bedrijfsarts is wel in het contract opgenomen, maar het is nog niet voorgekomen dat de bedrijfsarts advies geeft. Dat lijkt me nu ook onwaarschijnlijk: de bedrijfsarts kent het bedrijf helemaal niet."

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: "We zijn bezig om een overleg in te plannen met de bedrijfsarts en verzuimcoach om elkaar beter te leren kennen. De bedoeling is dat de arbodienst meer advies gaat geven en dat er intensiever contact is over preventie. We willen eens per 2 à 3 maanden om tafel om te overleggen op casusniveau en overstijgend: wat komt er op ons af en wat kan er beter?"

Dan zijn er bedrijven waar de adviesrol van de bedrijfsarts sinds de wetswijziging meer of beter wordt ingevuld. Deze bedrijven zeggen dat zij zelf behoefte hadden aan meer

advies, of dat zij behoefte hebben aan een sparringpartner. Dat kan zelfs reden zijn om te kiezen voor een andere arbodienst.

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “De adviesrol was voor ons reden om van bedrijfsarts te veranderen. We misten de adviesrol en hadden behoefte aan een sparringpartner. De nieuwe bedrijfsarts doet dat wel.”

HR-adviseur bedrijf >100 werknemers: “Voor ons is de bedrijfsarts een sparringpartner, ook over bijvoorbeeld aangepast werk. Hij signaleert klachten en kijkt kritisch naar de manier waarop we werken en bijvoorbeeld het repeterende werk. Die adviserende rol had hij altijd al, maar het is wel meer geworden. Dat bevalt goed. Het is een extra prikkel om na te denken over wat er precies gebeurt in het bedrijf en hoe dat beter kan.”

Ten slotte zijn er bedrijven waar de bedrijfsarts al een adviserende rol had en waarin zich geen veranderingen hebben voorgedaan. Bij deze groep bedrijven komt het wel voor dat er naar aanleiding van de nieuwe verplichting een overleg is geïnitieerd tussen bedrijfsarts en OR.

Verantwoordelijke arbobeleid bedrijf 25-100 werknemers: “Er is regelmatig overleg met de arbodienst, die dan ook adviezen geeft. Een overleg tussen bedrijfsarts en OR gaat waarschijnlijk later dit jaar plaatsvinden.”

Hoofd personeelszaken bedrijf >100 werknemers: “De bedrijfsarts gaf altijd al advies. Hij geeft ook bijvoorbeeld advies aan rayonmanagers over waar ze alert op moeten zijn.”

Voor een adviserende rol van de bedrijfsarts is het vereist dat de bedrijfsarts bekend is met het bedrijf en de werkzaamheden die er plaatsvinden. Daar blijkt niet bij alle organisaties sprake van te zijn: er zijn werkgevers die de bedrijfsarts nog nooit hebben gezien. Deze bedrijven hoeven de onbekendheid van de bedrijfsarts zelf niet als een probleem te ervaren: zij hebben weinig behoefte aan advies van de bedrijfsarts. Dat kan bijvoorbeeld komen doordat zij zich geen beeld kunnen vormen van het advies dat de bedrijfsarts kan geven of omdat het belang van de adviserende rol niet wordt ingezien.

Er zijn organisaties waarvoor de hoge kosten van de bedrijfsarts een belemmering vormen om invulling te geven aan de adviesrol. Dat signaal wordt bevestigd door een arbodienst.

4.3.5 Klachtenprocedure

Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben, zodat een werknemer een klacht kan indienen.

Gecertificeerde arbodiensten waren al voor de wetswijziging verplicht om een klachtenprocedure te hebben. Hierdoor was een klachtenprocedure in veel gevallen al onderdeel van het contract met de arbodienstverlener of bedrijfsarts voorafgaand aan de wetswijziging. Er is dus een groep werkgevers voor wie weinig is veranderd ten aanzien van deze verplichting sinds de invoering van de gewijzigde Arbowet. Daarnaast is er een groep organisaties waar de klachtenprocedure nieuw is opgenomen in het contract of waar de klachtenprocedure is bijgesteld. Een laatste, kleine, groep werkgevers heeft geen klachtenprocedure geregeld. Zij zien er bijvoorbeeld geen noodzaak toe of geven aan dat zij klachten liever informeel oplossen.

HR-directeur bedrijf >100 werknemers: “Er was al een klachtenprocedure. Die is wel geüpdatet en hij zal vanaf nu jaarlijks gecheckt worden.”

OR-lid bedrijf >100 werknemers: “De klachtenprocedure was een belangrijk aspect bij de keuze voor een nieuwe arbodienstverlener. Over de vorige arbodienstverlener waren namelijk klachten, dat wilden we nu actief op kunnen pakken.”

HR-medewerker bedrijf 5-25 werknemers: “Er is denk ik geen formele klachtenprocedure. Wij lossen veel dingen informeel op. Ook als er klachten zijn over de bedrijfsarts kan dat bij mij gemeld worden.”

Werkgevers weten niet altijd goed of er een klachtenprocedure is: zij denken dat het in het contract staat, maar weten dat niet zeker. Het lijkt niet een onderwerp te zijn waar werkgevers veel belang aan hechten. Dat betekent dat de informatievoorziening aan werknemers over de klachtenprocedure vermoedelijk niet in alle organisaties toereikend is. Werknemers zijn niet in alle organisaties voldoende geïnformeerd over de klachtenprocedure en dat roept vragen op over de mogelijkheid van werknemers om daadwerkelijk een klacht in te dienen.

HR-manager bedrijf >100 werknemers: “Contractueel is er een klachtenprocedure, maar daarover is nog niet gecommuniceerd met werknemers. Als een werknemer een klacht heeft, kan hij/zij terecht bij de vertrouwenspersoon.”

De klachtenprocedure is te vinden in het contract van de werkgever met de arbodienstverlener of bedrijfsarts. Uit de interviews blijkt dat er ook arbodiensten zijn die de klachtenprocedure publiceren op hun eigen website.

Er zijn werkgevers die vinden dat het goed is dat er een klachtenprocedure is, maar zij hopen er op een andere manier uit te komen als er een geschil is tussen bedrijfsarts en werknemer.

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “De klachtenprocedure staat in het contract. Maar ik vervul eerst zelf een bemiddelende rol. Ik ben wel eens meegegaan

naar de bedrijfsarts toen er een meningsverschil was met de werknemer over gemaakte afspraken. Tot een klachtenprocedure komt het hopelijk nooit.”

Er zijn weinig voorbeelden van het gebruik van de klachtenprocedure naar voren gekomen tijdens het onderzoek. Er is ook geen toename in het aantal klachten gesignaleerd door betrokkenen sinds de invoering van de gewijzigde Arbowet.

4.3.6 Melden beroepsziekten

Het melden van beroepsziekten was al een taak van de bedrijfsarts voor de wetswijziging. Sinds de invoering van de gewijzigde Arbowet moeten bedrijfsartsen beroepsziekten melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en zij moeten hier tijd aan kunnen besteden.

Met het melden van beroepsziekten hebben de door ons geraadpleegde werkgevers vrijwel zonder uitzondering geen ervaring. Er zijn werkgevers die weten dat de meldplicht in het contract is opgenomen. Deze werkgevers zeggen vaak dat zij er het fijne niet vanaf weten. Zij vinden het bijvoorbeeld iets voor de arbodienst of bedrijfsarts zelf. Of er voldoende tijd geboden wordt voor het doen van meldingen weten de geïnterviewde werkgevers niet.

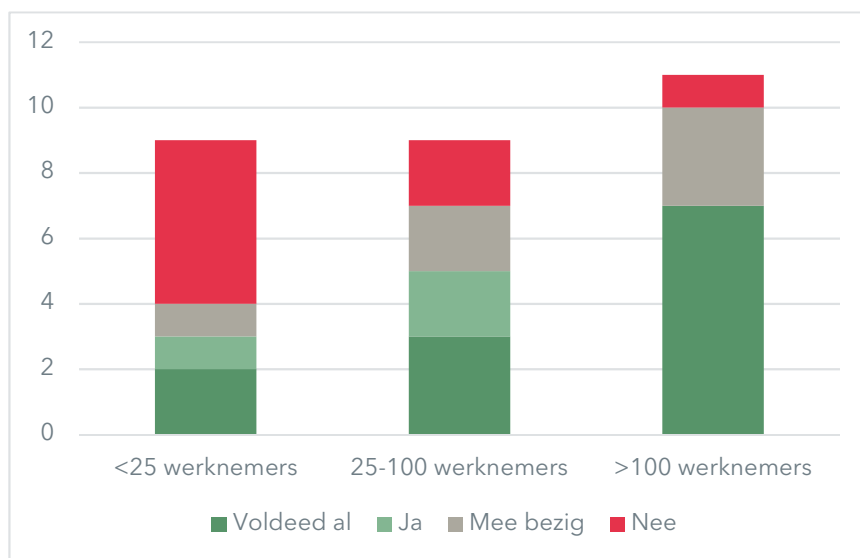
Er zijn arbodiensten en bedrijfsartsen die de meldplicht niet als een verandering lijken te ervaren. Zij zeggen dat ze altijd al melding deden van beroepsziekten. Er zijn ook arbodiensten voor wie deze nieuwe verplichting aanleiding is geweest voor een (kleine) verandering. Zo is er één arbodienst die vertelt dat zij extra aandacht hebben besteed aan het melden van beroepsziekten door middel van sessies met bedrijfsartsen.

4.3.7 Preventiemedewerker

Ook het aanstellen van een preventiemedewerker was al een verplichting voor arbeidsorganisaties. De preventiemedewerker heeft een steviger rol gekregen, hij moet adviseren aan en samenwerken met arbodienstverleners, en de benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker moet met instemming van de OR of personeelsvertegenwoordiging plaatsvinden.

Wanneer we kijken naar de aanwezigheid van de preventiemedewerker, dan zien we dat er organisaties zijn waar al een preventiemedewerker was aangesteld. Tevens is er een groep organisaties waar een preventiemedewerker is aangesteld naar aanleiding van de wetswijziging. Ook zijn er organisaties waar geen preventiemedewerker is aangesteld of waar men nog bezig is met het instellen van een preventiemedewerker. De middelgrote en grote organisaties die meewerkten aan het onderzoek hebben vaker een preventiemedewerker aangesteld dan kleine organisaties. Dit is weergegeven in [figuur 5](#).

Figuur 5 Hebben organisaties een preventiemedewerker aangesteld?



Organisaties hebben diverse redenen voor het niet aanstellen van een preventiemedewerker. Er zijn organisaties die helemaal niet bekend zijn met het fenomeen preventiemedewerker. Het komt ook voor dat organisaties wel weten dat zij een preventiemedewerker aan moeten stellen, maar daar (nog) geen tijd voor hebben gehad en/of daar de noodzaak niet van inzien. Uit de interviews blijkt tevens dat er een groep van organisaties is die nog bezig is met het instellen van een preventiemedewerker.

Hoofd personeelszaken bedrijf >100 werknemers: “De preventiemedewerker moet nog geregeld worden. Twee HR-medewerkers gaan de cursus voor preventiemedewerker doen. Dat is al afgestemd met de OR.”

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “Ik weet dat we een preventiemedewerker moeten aanstellen en dat is ook wel de intentie. Maar er is veel gebeurd: in 2017 heeft een reorganisatie plaatsgevonden en dit jaar is een nieuw ICT-systeem geïmplementeerd. Het heeft daardoor geen prioriteit gehad. We ervaren het gebrek aan preventiemedewerker ook niet als gemis.”

Uit de interviews blijkt dat de keuze voor de persoon van de preventiemedewerker ingegeven kan zijn door zijn/haar functie binnen de organisatie. De keuze valt bijvoorbeeld op de BHV'er of de KAM-coördinator. Ook zien we dat HR-medewerkers de rol van preventiemedewerker kunnen vervullen. De overweging is dan dat deze functionarissen toch al te maken hebben met arbeidsomstandigheden binnen de organisatie en zij de rol van preventiemedewerker om die reden goed kunnen vervullen.

Uit de interviews blijkt dat er bedrijven zijn waar de OR of personeelsvertegenwoordiging inderdaad betrokken is bij de aanstelling van de preventiemedewerker. Dit lijkt tot

tevredenheid van betrokkenen te verlopen. In één van de geraadpleegde organisaties heeft de OR de benoeming van een preventiemedewerker tegengehouden. Er is één OR-lid dat zegt dat het soms moeilijk is om een mening te hebben over de voorgestelde persoon: in een grote organisatie is niet iedereen bekend. Tevens is er een voorbeeld van een organisatie waar de OR heeft aangestuurd op het aanstellen van meerdere preventiemedewerkers, omdat het om een grote organisatie gaat.

OR-lid bedrijf >100 werknemers: “De OR heeft in één geval een veto uitgesproken op de benoeming van een persoon tot preventiemedewerker. Wij vonden deze persoon niet sterk genoeg. Daarna is verder gezocht naar iemand anders en dat is ook gelukt.”

OR-voorzitter bedrijf >100 werknemers: “De business unit manager kent zijn mensen het beste, dus als hij iemand voorstelt als preventiemedewerker, moet je daar ook op vertrouwen. Als OR ken je niet iedereen. Nu vragen we schriftelijk uit wie de voorgedragen preventiemedewerker is en waarom die persoon geschikt is.”

Er zijn ook organisaties waar medewerkers niet betrokken zijn geweest bij de keuze en aanstelling van de preventiemedewerker. Dat geldt vaak voor die organisaties waar al vóór de wetswijziging een preventiemedewerker was aangesteld. Het komt ook voor dat er niet aan is gedacht om medewerkers te betrekken. Als er geen OR is, komt het nauwelijks of niet voor dat werknemers betrokken worden. Voorts valt op dat de benoeming van de preventiemedewerker informeel kan verlopen, waardoor werknemers niet betrokken zijn. Een voorbeeld hiervan is een HR-coördinator die zichzelf heeft aangesteld als preventiemedewerker.

Uit de interviews met werknemers blijkt dat zij niet altijd weten wie de preventiemedewerker is, of zelfs dat er een preventiemedewerker is. Er zijn bedrijven die aangeven dat zij de preventiemedewerker weinig onder de aandacht hebben gebracht van het personeel. In andere organisaties die aan het onderzoek hebben deelgenomen is de preventiemedewerker wel bekend gemaakt onder het personeel.

4.4 Tussenconclusie

Werkgevers geven op uiteenlopende wijzen uitvoering aan de nieuwe wettelijk verplichte elementen van het (nieuwe) basiscontract of het aangevulde bestaande contract. Het spectrum loopt van bedrijven die de gewijzigde Arbowet niet naleven tot bedrijven die al voor invoering van de wet voldeden aan de verplichtingen. Daartussen bevinden zich bedrijven die de wet vooral op papier naleven en bedrijven waarin de arbeidsgerelateerde zorg daadwerkelijk veranderd is.

Bij de uitvoering van de nieuwe verplichtingen doen zich soms belemmeringen voor. Bij een deel van de bedrijven ontbreken de faciliteiten om de verplichtingen adequaat uit te voeren. Er is bijvoorbeeld op de werkplek geen afschermd en vertrouwelijke plek voor het open spreekuur van de bedrijfsarts, of werkplekbezoek door de bedrijfsarts is lastig te organiseren. Ook de hoge ervaren kosten van de second opinion en van de adviesrol van de bedrijfsarts kunnen voor werkgevers een belemmering vormen. Verder kan de beperkte beschikbaarheid van bedrijfsartsen ertoe leiden dat het open spreekuur niet wordt ingevuld door de bedrijfsarts maar door een ondersteunende medewerker, of dat bedrijfsartsen geen tijd hebben om de werkplek te bezoeken. Ten slotte zijn er bedrijven en arbozorgprofessionals die het belang en de toegevoegde waarde van bepaalde verplichtingen, zoals de second opinion of de vrije toegang tot de werkvloer, niet zien en er daarom niet actief uitvoering aan geven.

5 Naleving van de wetswijzigingen

5.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we al enkele factoren onder de loep genomen die van invloed zijn op de naleving van de wetswijzigingen. We hebben geconstateerd dat de bekendheid van de nieuwe verplichtingen een eerste voorwaarde is voor de naleving. Vervolgens is de tweede voorwaarde dat de nieuwe verplichtingen opgenomen worden in het contract met de arbodienstverlener en dat de wijzigingen bekend worden gemaakt aan het personeel.

In dit hoofdstuk onderzoeken we welke factoren nog meer van invloed zijn op de naleving van de gewijzigde Arbowet door arbeidsorganisaties. Dit kunnen factoren zijn die te maken hebben met de *nalevingsmogelijk* (kunnen organisaties de gewijzigde Arbowet naleven) en met de *nalevingsbereidheid* (willen organisaties de gewijzigde Arbowet naleven). Ten slotte gaan we in dit hoofdstuk in op mogelijkheden om de naleving van de wetswijzigingen te bevorderen.

5.2 Preventiecultuur binnen arbeidsorganisaties

De mate waarin organisaties aandacht hebben voor arbeidsomstandigheden loopt uiteen. Voor de ene organisatie zit een goed gezondheids- en veiligheidsbeleid “ingebakken”, terwijl het onderwerp arbeidsomstandigheden nauwelijks leeft in de andere organisatie. Die preventiecultuur zegt veel over hoe ver organisaties waren met hun arbobeleid voorafgaand aan de gewijzigde Arbowet, en hoe ver zij zijn met de implementatie van de gewijzigde Arbowet. Zo zien we dat organisaties die veel belang hechten aan goede arbeidsomstandigheden, vaker al voldeden aan (enkele van) de nieuwe verplichtingen. Dit kunnen bijvoorbeeld organisaties zijn waar de arbeidsrisico's groot zijn of waar de intrinsieke motivatie van de werkgever groot is.

HR-manager bedrijf >100 werknemers: “Veiligheid staat voorop. Er is een afdeling KAM [kwaliteit, arbo en milieu, red.] met daarvan een afvaardiging in de OR. Die stuurt ook interne nieuwsbrieven. Er is veel sociale controle en werknemers spreken elkaar aan. Werknemers die het werk laten stilleggen vanwege een onveilige situatie krijgen een pluim.”

Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich de organisaties waar weinig aandacht is voor arbeidsomstandigheden. Dat heeft gevolgen voor de stand van het arbobeleid in die organisaties, en zet hen op een achterstand als het gaat om de implementatie van de wetwijzigingen. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een organisatie een laag verzuimpercentage heeft en waar weinig arbeidsrisico's ervaren worden. Dit wil echter niet per definitie zeggen dat deze organisaties geen belang hechten aan de gezondheid en veiligheid van werknemers. Werkgevers kunnen wel degelijk een verantwoordelijkheid voelen voor de gezondheid en veiligheid van hun werknemers, maar waar dit niet resulteert in formeel arbobeleid. Dit geldt bijvoorbeeld voor een aantal kleine en middelgrote organisaties die hebben meegewerkt aan het onderzoek. Medewerkers geven bijvoorbeeld aan dat alles mogelijk is op het gebied van arbomaatregelen als je daar om vraagt, maar de werkgever biedt weinig actief aan. Werknemers ervaren de sfeer als goed en hebben het gevoel dat de werkgever en werknemers onderling op elkaar letten.

HR-medewerker bedrijf 5-25 werknemers: “We willen graag meer preventief werken. Ik zou graag willen weten wat ik werknemers aan kan bieden op het gebied van stressreductie.” Werknemer: “De directeur vindt het belangrijk dat wij het goed hebben. Ik krijg alle ruimte om dingen op te pakken. De directeur zegt ‘kijk gewoon wat er nodig is en doe dat ook’.”

Niet alleen werkgevers zijn verantwoordelijk voor de cultuur op de werkvloer. De houding van werknemers ten aanzien van arbomaatregelen doet er ook toe. In het onderzoek zijn voorbeelden van organisaties naar voren gekomen waar werknemers zeer alert zijn op arbeidsomstandigheden en waar werknemers het zelf belangrijk vinden om veilig te werken. Er zijn echter ook organisaties waar werknemers het minder nauw nemen met de wet- en regelgeving. De oorzaak daarvan kan liggen bij de werkgever, die evenmin veel aandacht heeft voor veilig en gezond werken. We signaleren daarentegen dat er ook werkgevers zijn die zelf veel belang hechten aan goede arbeidsomstandigheden, maar waar werknemers dat niet doen. Bijvoorbeeld omdat werknemers vooral geïnteresseerd zijn in hun inkomsten. Dat kan frustrerend zijn voor de werkgever.

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: “Ze [overwegend buitenlandse arbeidskrachten, red.] komen hier om zo snel mogelijk zo veel mogelijk geld te verdienen. Zelfs voor hun eigen veiligheid hebben werknemers weinig interesse. Werknemers worden getraind en weten dat ze elke dag hun machines moeten checken, het kost 3 minuten, maar dat doen ze uit zichzelf al niet.”

Adjunct-directeur bedrijf 5-25 werknemers: “Werknemers willen soms zelf niet. Hoe vaak je niet zegt dat je voorzichtig moet zijn met de slijptol, dat je niet op bepaalde trappen mag staan, dat je op moet passen met de zwaailift... En het gebeurt

toch. Er zijn instructies en voorschriften. Maar uiteindelijk ben je als werkgever toch aansprakelijk.”

5.3 Toegevoegde waarde van de gewijzigde Arbowet

Werkgevers, werknemers en arbodienstverleners zijn diverse meningen toegedaan over het nut en de toegevoegde waarde van de wetswijzigingen. Dat betrokkenen de toegevoegde waarde inzien van de nieuwe verplichtingen heeft invloed op de bereidheid tot naleving van de gewijzigde Arbowet.

Bij een meerderheid van de geïnterviewde werkgevers is geen sprake van weerstand tegen de gewijzigde Arbowet. Ten eerste zijn er werkgevers die het gevoel hebben dat er niet veel veranderd is sinds de invoering van de gewijzigde Arbowet. Dat kan zijn omdat deze werkgevers al aan veel van de nieuwe verplichtingen voldeden, maar dat hoeft niet het geval te zijn. Er zijn tevens brancheorganisaties en arbodienstverleners die eenzelfde geluid laten horen: de nieuwe verplichtingen zijn weinig ingrijpend.

Teamleider bedrijf >100 werknemers: “Er waren weinig wijzigingen nodig, dus op de organisatie heeft het weinig invloed gehad. Maar er zullen ook organisaties zijn die het minder goed geregeld hebben, dan is het goed dat het verplicht is.”

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: “Ik heb het gevoel dat er niet zoveel is veranderd. Ik vind dus ook niet zoveel van de vernieuwde Arbowet. Ik kan me op zich wel vinden in de wijzigingen. We zien vooral de toegevoegde waarde van de adviesrol van de bedrijfsarts.”

Ten tweede zijn er werkgevers die een neutrale houding hebben ten aanzien van de gewijzigde Arbowet. Zij zijn bereid om de wet na te leven, maar hebben weinig gedachten over de toegevoegde waarde van de gewijzigde Arbowet. Daar kunnen diverse redenen voor zijn. Soms speelt desinteresse of weinig aandacht voor de gewijzigde Arbowet een rol. Er zijn ook werkgevers die nog weinig ervaring hebben opgedaan met de nieuwe verplichtingen en zodoende ook geen moeite hebben om zich te conformeren aan de gewijzigde Arbowet.

HR-medewerker bedrijf 25-100 werknemers: “Ik heb nog geen mening over de wijzigingen. Met veel veranderingen hebben we nog niet te maken gehad.”

Ten slotte is er een klein aantal geraadpleegde werkgevers dat moeite heeft met de gewijzigde Arbowet. Daar kunnen uiteenlopende redenen voor zijn. Zij vinden bijvoorbeeld dat de nieuwe verplichtingen een te grote belasting zijn. Of een werkgever ziet vooral dat er weer nieuwe regels zijn waar hij iets mee moet doen, terwijl hij het gevoel heeft zich al aan zoveel regels te moeten houden. En er zijn met name kleine werkgevers die het

gevoel hebben dat wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden vooral nuttig is voor grote organisaties. Zij hebben het gevoel dat zij het op informele manier regelen met hun werknemers en dat dat toereikend is. Dat wil niet zeggen dat deze werkgevers niet begaan zijn met hun personeel: ook zij kunnen maatregelen nemen om de gezondheid en veiligheid van het personeel te bevorderen.

Adjunct-directeur bedrijf 5-25 werknemers: “Met collega’s heb ik het wel over de Arbowet. En dan niet hoe we daarmee omgaan, maar over hoe verschrikkelijk die wet is. Met die wet valt haast niet te werken.”

Eigenaar bedrijf 5-25 werknemers: “In een klein bedrijf is al die regelgeving niet zo belangrijk. Als er problemen zijn, bespreken werknemers dat wel met de werkgever. Of ze gaan naar de huisarts. Daar is geen open spreekuur voor nodig.”

Uit de interviews blijkt dat niet zondermeer duidelijk is wat de bedoeling is van de wetswijziging. Er zijn werkgevers die de nieuwe verplichtingen wel uit willen voeren, maar die niet hadden begrepen dat het uiteindelijk gaat om inzet op preventie en medewerkersbetrokkenheid. Ook zijn er werkgevers die meer zouden willen weten over waarom een bepaalde verplichting is ingevoerd en wat daarvan de toegevoegde waarde is. Zo is er bijvoorbeeld één kleine organisatie die zich moeilijk iets kan voorstellen bij een open spreekuur, waarom dat van toegevoegde waarde is en hoe ze dat zouden moeten organiseren.

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “Voor de organisatie zie ik het nut van de gewijzigde Arbowet niet in: het was al goed geregeld. De bedoeling van de wet blijkt niet duidelijk uit de wijzigingen. Medewerkers meer rechten geven blijkt er wel uit, maar dat is iets anders dan hen meer betrekken. Je schrijft vooral weer regeltjes voor, maar dat is iets anders dan mensen eigenaarschap laten nemen.”

De geraadpleegde werknemersvertegenwoordigers kunnen zich veelal vinden in de wetswijziging. Er zijn ondernemingsraden die hun toegenomen invloed toejuichen. Maar net als voor werkgevers geldt voor een deel van de ondernemingsraden dat zij het gevoel hebben dat de wetswijziging tot weinig veranderingen heeft geleid. In die organisaties was de ondernemingsraad al goed betrokken bij het arbozorgbeleid. Het komt voor dat werkgevers juist moeite hebben met de zwaardere rol van de OR bij het arbozorgbeleid. Dat kan duiden op een moeizame relatie tussen werkgever en OR.

OR-voorzitter bedrijf >100 werknemers: “De belangrijkste verandering is dat de werkgever nu minder tools heeft om de werknemer weg te houden van professionele ondersteuning. En het verstevigt onze rol bij beslissingen rond arbo en verzuim, daardoor vindt er vaker overleg plaats.”

Arbodienstverleners verschillen net als werkgevers van mening over de toegevoegde waarde van de gewijzigde Arbowet. Een meerderheid van de geraadpleegde arbodienstverleners vindt de nieuwe verplichtingen nuttig of is daarover neutraal. Dat wil echter niet zeggen dat arbodienstverleners geen knelpunten zien: op diverse vlakken signaleren zij knelpunten. We komen daar in paragraaf 5.5 op terug. Arbodienstverleners vinden het bijvoorbeeld een goede ontwikkeling dat er meer aandacht is voor preventie en dat de werkgever meer gedwongen wordt om verantwoordelijkheid te nemen. Wel zijn er arbodienstverleners die zich afvragen of de verplichtingen allemaal in gelijke mate nuttig zijn, bijvoorbeeld omdat zij niet verwachten dat alle verplichtingen (veel) gebruikt zullen gaan worden.

De verplichting die op de meeste weerstand kan rekenen van arbodienstverleners is de second opinion. Met name bedrijfsartsen kunnen dit ervaren als een aanval op hun professionaliteit. En bij arbodienstverleners leeft soms de vraag of de second opinion wel gebruikt zal gaan worden zoals hij bedoeld is, namelijk om een inhoudelijk oordeel te vragen. Arbodienstverleners denken ook dat de second opinion weinig toegevoegde waarde voor werkgevers heeft, omdat er al een deskundigenoordeel door UWV mogelijk was.

5.3.1 Motieven voor naleving

We onderscheiden drie motieven die werkgevers hebben voor het (niet-) naleven van de nieuwe verplichtingen uit de Arbowet:

1. Organisaties die wet- en regelgeving niet zo belangrijk vinden en daar ook weinig aandacht voor hebben. Zij kunnen wel intrinsiek gemotiveerd zijn om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en zodoende toch aan (een deel van) de verplichtingen voldoen.
2. Organisaties die het vooral belangrijk vinden om te voldoen aan wet- en regelgeving. Intrinsieke motivatie speelt een minder grote rol.
3. Organisaties die het belangrijk vinden om te voldoen aan wet- en regelgeving, en die tevens intrinsiek gemotiveerd zijn om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen.

Manager bedrijf 5-25 werknemers: “Wij zijn weinig bezig met de Arbowet, dus ik heb daar ook geen mening over. We willen graag dat werknemers gezond, veilig en goed te kunnen werken. Dat doe je gewoon met gezond verstand.”

OR-lid bedrijf >100 werknemers: “De directie is wel bezig met arbeidsomstandigheden en verzuim. Maar ze kijken vooral naar de financiële kosten die hier aan

verbonden zijn.” **HR-directeur:** “De opdracht vanuit het concern is om aan de wet te voldoen. We kijken vooral naar de effecten: hoe houden we het verzuim beperkt.”

5.4 Omvang van de organisatie

De omvang van de organisatie blijkt een belangrijke factor voor de naleving van de wetswijzigingen. Grote bedrijven zijn in het voordeel ten opzichte van kleine bedrijven. Het is echter niet een factor die allesbepalend is: er zijn kleine bedrijven die zich kunnen en willen conformeren aan de gewijzigde Arbowet en er zijn grote bedrijven die nauwelijks voldoen aan de nieuwe verplichtingen.

In hoofdstuk 2 en hoofdstuk 3 hebben we al gezien dat de bekendheid van de gewijzigde Arbowet groter is bij de door ons geraadpleegde grote bedrijven dan bij kleine bedrijven. Ook zijn grote werkgevers beter op de hoogte van een contractwijziging dan kleine werkgevers en is de kans groter dat werknemers in grote organisaties geïnformeerd zijn over de veranderingen in de arbodienstverlening. Uit hoofdstuk 4 bleek dat grote organisaties er beter in slagen om uitvoering te geven aan de nieuwe verplichting. Enkele arbodiensten bevestigen dat er met name beweging ten aanzien van de gewijzigde Arbowet plaatsvindt bij middelgrote en grote organisaties met meer dan 50 werknemers.

Er zijn diverse redenen voor het voordeel dat grotere organisaties hebben ten opzichte van kleine organisaties. Een grotere organisatie heeft ten eerste veelal de beschikking over één of meerdere HR-medewerkers, voor wie arbeidsomstandigheden tot het takenpakket behoort. We concluderen op basis van de interviews dat de kans groot is dat HR-medewerkers beter op de hoogte zijn van ontwikkelingen op het gebied van arbo en dat zij de tijd en de expertise hebben om zich in de gewijzigde Arbowet te verdiepen en daar invulling aan te geven. Daarbij speelt ook een verantwoordelijkheidsgevoel: er zijn HR-medewerkers die zich verantwoordelijk voelen voor de goede gezondheid en veiligheid van werknemers. In kleinere bedrijven signaleren we dat bijvoorbeeld de secretaresse of de directeur zelf arbeidsomstandigheden in de portefeuille heeft. Dat hoeft geen belemmering te zijn voor de kennis en aandacht voor de gewijzigde Arbowet, maar in de praktijk hebben deze functionarissen nog veel meer taken in hun portefeuille, waardoor de kans groter is dat wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden naar de achtergrond verschuift. Dit zegt echter niets over de aandacht die kleine organisaties kunnen hebben voor het welzijn van hun personeel.

Ten tweede is de omvang van een organisatie een indicator voor de aanwezigheid van een personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad. Middelgrote en grote organisaties hebben vaker een personeelsvertegenwoordiging of OR dan kleine organisaties.

Voor grote organisaties in het bijzonder geldt dat de OR vaker voldoende geëquipeerd is om een rol te spelen in het arbobeleid van de organisatie. In organisaties waar geen personeelsvertegenwoordiging is, is de kans kleiner dat er werknemersbetrokkenheid is georganiseerd bij het arbobeleid. In de geraadpleegde organisaties zonder personeelsvertegenwoordiging of OR is werknemersbetrokkenheid een uitzondering. Werkgevers geven bijvoorbeeld aan dat zij moeilijk te organiseren vinden: moet er dan overleg plaatsvinden met alle werknemers over bijvoorbeeld de preventiemedewerker?

Ten slotte signaleren we op basis van de interviews dat er met name middelgrote en grote organisaties zijn waar al vóór de wetswijziging regelmatig contact was met de arbo-dienstverlener. Dat geldt minder voor de door ons geraadpleegde kleine organisaties. Er zijn kleine organisaties die geen idee hebben wie eigenlijk hun bedrijfsarts is. Dat betekent dat deze kleine organisaties van ver moeten komen om de nieuwe verplichtingen te implementeren, en tevens dat zij meer moeite hebben om zich überhaupt voor te stellen dat bijvoorbeeld de bedrijfsarts een adviesrol zou kunnen hebben.

5.5 Bevorderende factoren

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er diverse factoren zijn aan te wijzen die een positief effect hebben op de nalevingsmogelijkheid en de nalevingsbereidheid van werkgevers én werknemers. Soms hebben deze factoren een directe invloed op de naleving van de nieuwe verplichtingen, soms zijn deze factoren van indirecte invloed, en spelen zij bijvoorbeeld in positieve zin in op het arbeidsomstandighedenbeleid van organisaties. In deze paragraaf gaan we na wat die bevorderende factoren zijn.

5.5.1 Arbeidsrisico's

In organisaties waar de veiligheids- en gezondheidsrisico's groot zijn, zien we dat de kans groter is dat zij meer belang hechten aan goed arbeidsomstandighedenbeleid. Er zijn bedrijven waar de gevolgen groot kunnen zijn als wet- en regelgeving niet wordt nageleefd, voor individuele werknemers maar vervolgens ook voor de organisatie als geheel. Langdurig verzuim of ongevallen liggen op de loer bij het niet-naleven van voorschriften en dat realiseren deze organisaties zich. Hoewel het beleid in deze organisaties sterk gericht kan zijn op veiligheid en minder op bijvoorbeeld psychosociale arbeidsbelasting, is de kans groter dat deze organisaties zich willen conformeren aan (nieuwe) wet- en regelgeving.

5.5.2 Eisen van externe partijen

Er zijn organisaties die te maken hebben met eisen van klanten of opdrachtgevers en waar arbeidsomstandigheden een rol in spelen. Dit kan gevolgen hebben voor het arbeidsomstandighedenbeleid dat de werkgever voert. Eisen van klanten of opdrachtgevers hoeven geen direct verband te houden met de naleving van de gewijzigde Arbowet. Wel is het zo dat de aandacht voor het onderwerp groter kan zijn in organisaties die te maken met eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden van derden en waar bijvoorbeeld regelmatig verplicht overleg plaatsvindt tussen werkgever en werknemers. We zien in het onderzoek diverse vormen van eisen of verplichtingen van derden waar organisaties mee te maken hebben.

Ten eerste kunnen bedrijven te maken hebben met verplichte NEN- en ISO-normen waar door opdrachtgevers en/of verzekeraars op gecontroleerd wordt. Ook de HKZ-certificering voor zorgverleners die geëist wordt door zorgverzekeraars, en waar zodoende een RI&E moet zijn, moeten we in dat licht bezien. Deze NEN- en ISO-normen kunnen tevens een rol spelen in aanbestedingen. Ten tweede zien we dat er bijvoorbeeld bedrijven in de metaalsector zijn die een VCA-certificaat nodig hebben, waar toolbox-meetings een vereiste voor zijn. Daardoor is er regelmatig overleg tussen werkgever en werknemers over arbogerelateerde zaken. Ten derde zijn er organisaties die te maken hebben met audits van klanten. Die audits kunnen op diverse onderwerpen zijn gericht, waaronder arbeidsomstandigheden. Ten slotte zijn er werknemers die veel op locatie van opdrachtgevers werken en die te maken kunnen krijgen met de (veiligheids-) eisen die deze opdrachtgevers stellen. Dit kan een prikkel vormen voor de werkgever om het arbeidsomstandighedenbeleid nog eens onder de loep te nemen, zodat werknemers zonder problemen kunnen voldoen aan de eisen van opdrachtgevers.

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: “We hebben veel te maken met audits van klanten. Die audits zijn in hoge mate gericht op hygiëne en voedselveiligheid, maar dat hangt ook samen met arbo. Het gaat bijvoorbeeld ook over of veiligheidsvoorschriften worden nageleefd, of de arbeidstijdenwet wordt nageleefd (geen uitbuiting) en of er geen minderjarigen werken. En ze kijken naar huisvesting voor buitenlandse werknemers. We moeten daar wel aan meewerken: anders heb je geen afzetmarkt. Je hebt soms gedoe van die audits, maar het houdt je ook scherp.”

Adjunct-directeur bedrijf 5-25 werknemers: “In de CAO is afgesproken dat er een toolbox is. Dit houdt wekelijks overleg in tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging over van alles, waaronder veiligheid. Dat loopt goed.”

In één organisatie is gebleken dat eisen van opdrachtgevers ook een tegenovergesteld effect kunnen hebben wanneer deze als overdreven worden ervaren. Het onderstaande voorbeeld illustreert dat.

OR-lid bedrijf >100 werknemers: “Arbo is momenteel wel een hot item onder sommige werknemers. Er is een opdrachtgever die hele hoge eisen stelt, werknemers hebben het gevoel dat ze op locatie als marsmannetjes rondlopen, zo ingepakt zitten ze. Dat is echt een gespreksonderwerp onder werknemers: ze vinden het veel te ver gaan. Het lokt ongehoorzaamheid uit. En het neveneffect is dat er minder gemeld wordt: vroeger werd alles gemeld en dan werd gekeken of er iets extra’s nodig was. Maar als je nu zou melden weet je zeker dat je nog iets extra’s omgehangen krijgt.”

Een externe partij die eveneens veel indruk kan maken is de Inspectie SZW. Er zijn organisaties die met enige regelmaat geïnspecteerd worden, bijvoorbeeld vanwege grote arbeidsrisico’s. De geïnterviewde bedrijven die te maken hadden met regelmatige inspecties door de Inspectie SZW gaven aan dat dit voor hen een drijfveer was om extra alert te zijn op geldende wet- en regelgeving. Er zijn ook organisaties geïnterviewd die wel eens te maken hebben gehad met de Inspectie SZW, bijvoorbeeld bij een bedrijfsongeval. Dat kan eveneens resulteren in meer aandacht voor het onderwerp arbeidsgerelateerde zorg, alhoewel het effect beperkt is voor de naleving van de gewijzigde Arbowet, wanneer de inspectie al een tijd geleden heeft plaatsgevonden. Over het algemeen geven werkgevers die ervaring hebben met de Inspectie SZW aan dat het goed is dat er toezicht is, en eveneens dat de Inspectie bedrijven beboet die het arbobeleid onvoldoende op orde hebben.

De ervaringen met de Inspectie SZW zijn niet onverdeeld positief. Er zijn bedrijven die ervaringen hebben met arbo-inspecties⁷ en de rol van de Inspectie SZW daarbij als rigide hebben ervaren. De inspecteur uitte zich in een specifiek geval volgens de werkgever uitsluitend negatief en stelde zich weinig behulpzaam op. Eén bedrijf heeft zodoende de indruk gekregen dat de Inspectie SZW er vooral op uit is om boetes uit te delen.

HR-manager bedrijf >100 werknemers: “De Inspectie SZW is wel eens onaangekondigd langs geweest. Daar hebben we geen prettige ervaring mee. De Inspectie kon niks vinden en is toen net zo lang gaan zoeken totdat ze een fout vonden: er zouden te weinig ramen zijn in de werkplaats. [...] Dan gaan ze formeel doen en een boete uitdelen. Dat is killing.”

⁷ Arbo-inspecties (gericht op arbeidsomstandigheden) zijn anders dan arbozorginspecties (preventie). Werkgevers maken dit het onderscheid niet.

5.5.3 Belang van personeel

De visie van de werkgever kan een bevorderende factor zijn voor de naleving van de gewijzigde Arbowet. In het onderzoek is gebleken dat er organisaties zijn die de visie hebben dat de werknemers hun grootste goed zijn. Deze werkgevers vinden dat goed zorgen voor werknemers direct samenhangt met het voortbestaan van de organisatie. Een manier om dit tot uiting te laten komen is goed arbobeleid dat voldoet aan geldende wet- en regelgeving. Deze drijfveer kan samenhangen met de motivatie van een werkgever om het verzuim zo laag mogelijk te houden. Een relatief hoog of stijgend verzuim kan een positieve invloed hebben op de aandacht voor arbeidsomstandigheden en de naleving van de gewijzigde Arbowet, evenals een concrete aanleiding zoals langdurig verzuim dat arbeidsgerelateerd is of een (bijna-) ongeval. Verzuim hoeft echter geen drijfveer te zijn voor de naleving van de gewijzigde Arbowet. Er zijn werkgevers die van mening zijn dat veel van het verzuim niet werkgerelateerd is, en zodoende zien zij ook geen aanleiding voor verbeteringen in het arbobeleid.

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: “Personeel is een belangrijk goed: de bedrijfsvoering valt of staat met onze werknemers. Daarom is preventie al een tijd een heel belangrijk onderwerp. [...] Aan veel van de nieuwe verplichtingen voldeden we al, dus de implementatie van de gewijzigde Arbowet was geen probleem.”

OR-lid bedrijf >100 werknemers: “De motivatie van de werkgever komt vooral voort uit de wens om het verzuim terug te dringen. Daar is op directieniveau regelmatig overleg over. Met de ouder wordende werknemersgroep is dat een belangrijk aandachtspunt.”

5.5.4 Arbodienstverlener

We hebben in hoofdstuk 2 gezien dat arbodiensten een belangrijke bron van informatie kunnen zijn voor bedrijven als het gaat om wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden. De arbodienstverlener speelt tevens een belangrijke faciliterende rol bij de implementatie en uitvoering van de wetwijzigingen. Organisaties hebben de arbodienstverlener namelijk nodig om uitvoering te kunnen geven aan de nieuwe verplichtingen. Te denken valt in ieder geval aan het opstellen van een klachtenregeling. Ook zal de arbodienst of bedrijfsarts invulling moeten geven aan de adviesrol van de bedrijfsarts.

Er zijn arbodienstverleners die zeer proactief zijn omgegaan met de invoering van de wetwijzigingen. Zij hebben werkgevers geïnformeerd en gezorgd dat aan alle verplichtingen in het contract invulling is gegeven. Voorts zijn er ook arbodiensten die aan de slag zijn gegaan met het uitvoeren van werkplekbezoeken, het open spreekuur en de

adviesrol van de bedrijfsarts. Voor werkgevers is dit logischerwijs zeer behulpzaam. Wanneer de arbodienstverlener zelf minder actief is in het oppakken van de nieuwe verplichtingen, dan moet het initiatief van de werkgever komen. De kans dat de werkgever zelf het initiatief neemt om samen met de arbodienstverlener invulling te geven aan de nieuwe verplichting is groter bij de grote werkgevers die aan het onderzoek hebben meegewerkt dan de kleine werkgevers.

5.5.5 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan de naleving van de gewijzigde Arbowet bevorderen. In hoofdstuk 2 is naar voren gekomen dat er ondernemingsraden zijn die zelf op de hoogte blijven van ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. De bekendheid van de nieuwe verplichtingen is een eerste vereiste om als OR invloed te kunnen hebben op de implementatie van de wetswijziging. In de geraadpleegde organisaties met een OR stonden arbeidsomstandigheden en het arbobeleid van de organisatie veelal op de agenda van de OR. Er zijn voorbeelden van ondernemingsraden die overleg hebben gevoerd met de werkgever over de implementatie van de nieuwe verplichtingen. Zodoende kan er een stimulerende werking van een ondernemingsraad uitgaan.

Door werkgevers wordt de inbreng van de ondernemingsraad niet altijd als prettig ervaren. Deze werkgevers zouden liever zelf de verantwoordelijkheid nemen voor het arbobeleid, zonder werknemersbetrokkenheid. Werkgever en werknemers kunnen andere opvattingen hebben over goed arbobeleid, wat botst.

OR-voorzitter bedrijf >100 werknemers: “Op dit moment laat het preventieve deel nog te wensen over, aangezien er nu vooral overleg is maar er nog geen actie is ondernomen. Aan de andere kant heeft de gewijzigde Arbowet ervoor gezorgd dat er in eerste instantie overleg kwam. Als OR zijn we daar blij mee.”

HR-adviseur bedrijf 25-100 werknemers: “De [het overleg met, red.] OR vertraagt wel en dat is lastig voor de voortgang. Het meenemen van de OR vergt veel voorbereiding. [...]Ik vind dat de OR die taak niet altijd goed uitvoert. De OR kan per kwartaal een afspraak maken met de arbodienst. De OR had een overleg aangevraagd met de arbodienst over hoe ze zieke werknemers kunnen begeleiden. Daar ben ik voor gaan liggen: dat is niet de taak van de OR.”

5.5.6 De brancheorganisatie

De brancheorganisatie of paritaire organisatie in de branche kan een rol spelen in de informatievoorziening over wet- en regelgeving. De door ons geraadpleegde

brancheorganisaties en paritaire organisaties hebben informatie beschikbaar gesteld over de gewijzigde Arbowet voor werkgevers. De mate waarin de informatie van de brancheorganisatie de werkgevers ook bereikt blijkt te verschillen. De ene werkgever geeft aan bekend te zijn met de informatie over de gewijzigde Arbowet van de brancheorganisatie, de andere werkgever is dat niet. Op basis van de interviews met werkgevers is er geen aanleiding om te denken dat brancheorganisaties een grote rol spelen bij de implementatie en uitvoering van de gewijzigde Arbowet. Een deel van de werkgevers heeft geen interesse in de verstrekte informatie en anderen krijgen de informatie ook via andere bronnen. Wel zijn er enkele voorbeelden naar voren gekomen van brancheorganisaties die zelf arbodienstverlening aanbieden, zoals het Sectorinstituut Transport en Logistiek (verzuimbegeleiding) en Stigas (gecertificeerde arbodienstverlener). Wij beschouwen deze organisaties in die hoedanigheid als arbodienstverlener.

De geraadpleegde brancheorganisaties zien zichzelf in de eerste plaats als bron van informatie. Zij bevestigen dat zij werkgevers proberen te informeren door informatie beschikbaar te stellen op de website en door organisaties actief informatie te sturen bijvoorbeeld door middel van nieuwsbrieven. Voor brancheorganisatie kon de gewijzigde Arbowet aanleiding zijn om een bredere campagne op te zetten of instrumenten onder de aandacht van werkgevers te brengen. Die hoeven niet direct verband te houden met de gewijzigde Arbowet, maar kunnen wel de aandacht voor arbobeleid vergroten. Zo heeft Stigas een tool ontwikkeld voor digitale zelfanalyse door werkgevers als basis voor de RI&E, die breed wordt uitgerold. Brancheorganisaties zien geen concrete rol voor zichzelf weggelegd in de implementatie van de gewijzigde Arbowet, anders dan als aanjager.

Op basis van de interviews met werkgevers en werknemers blijkt dat het belang van aandacht voor goed arbobeleid mede ingegeven kan zijn door de arbeidsrisico's waar werknemers mee te maken (kunnen) krijgen. Die arbeidsrisico's kunnen sector- of branchegebonden zijn: in bijvoorbeeld de metaalsector kunnen de arbeidsrisico's groter en beter zichtbaar zijn dan bijvoorbeeld in de ICT. Dat kan de mores in de branche beïnvloeden: er kan impliciet een norm zijn waar alle bedrijven aan (willen) voldoen. We zien in het onderzoek echter niet dat organisaties erg bezig zijn met het arbobeleid van andere bedrijven in de branche. Wel blijkt uit de interviews dat er bedrijven in een aantal branches zijn die het idee hebben dat het arbobeleid van andere bedrijven redelijk vergelijkbaar is, juist vanwege de arbeidsrisico's en de strenge normen waar zij aan moeten voldoen.

5.6 Belemmerende factoren

Uit dit onderzoek is gebleken dat er diverse factoren zijn aan te wijzen die belemmerend kunnen zijn voor werkgevers, werknemers en arbodienstverleners om de wetswijzigingen te implementeren en uit te voeren. In deze paragraaf gaan we na welke factoren dat zijn.

5.6.1 Bemensing

In paragraaf 5.3 is aan de orde geweest dat de omvang van een organisatie van invloed is op de naleving van de gewijzigde Arbowet. De afwezigheid van expertise op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbobeleid, kan gevolgen hebben voor de naleving van de Arbowet. In de praktijk betekent dit dat de naleving van de gewijzigde Arbowet tot problemen kan leiden wanneer een organisatie geen HR-medewerker heeft. We signaleren in met name kleine organisaties soms een stapeling van taken bij de directeur of de secretaresse, die het arbobeleid er nog bij krijgt. Dit heeft consequenties voor de expertise op het gebied van arbeidsomstandigheden binnen een organisatie, maar ook voor de tijd die er beschikbaar is voor de vormgeving van het arbobeleid. Doordat kleine werkgevers hun personeelsbeleid of verzuimzaken uitbesteden aan administratiekantoren, p&o adviseurs of verzekeringstussenpersonen weten ze weinig van de afspraken met de arbodienst. Het nadeel hiervan is dat de contractuele afspraken binnen de organisatie meestal niet bekend zijn en daardoor weinig praktische gevolgen hebben.

In het onderzoek is gebleken dat problemen met de bezetting eveneens tot gevolg kunnen hebben dat er te weinig tijd en aandacht is voor het arbobeleid, en zodoende ook voor de implementatie en uitvoering van de gewijzigde Arbowet. Er kan sprake zijn van een tekort aan werknemers die maakt dat iedereen in de organisatie druk bezig is om de primaire processen zo goed mogelijk uit te blijven voeren. Dan heeft de gewijzigde Arbowet weinig prioriteit, ook niet van een afdeling HR. Onderbezetting kan te wijten zijn aan een grotere vraag dan er aanbod beschikbaar is, maar ook aan bijvoorbeeld een reorganisatie. Er zijn arbodienstverleners die herkennen dat onderbezetting de implementatie en uitvoering van de gewijzigde Arbowet in de weg kunnen staan.

Teamleider bedrijf >100 werknemers: “Bij een locatie in crisis, waar sprake is van structurele personeelstekorten, is men aan het overleven. Dan is er weinig ruimte voor aandacht voor de arbeidsomstandigheden.”

5.6.2 Middelen

Net als de behoefte aan mensen, kan ook het hebben van voldoende financiële middelen een voorwaarde zijn voor de implementatie en uitvoering van de gewijzigde Arbowet. Zo geeft een bedrijfsarts aan dat:

“De beschikbaarheid van budget is een belangrijke factor bij de vormgeving van arbobeleid, zeker voor die bedrijven die moeite hebben om het hoofd boven water te houden.”

Over de kosten die de gewijzigde Arbowet met zich meebrengt wordt door de geraadpleegde werkgevers verschillend gedacht. We constateren dat de contractwijziging met de arbodienstverlener veelal niet direct geleid heeft tot een kostenstijging voor de werkgever. Er zijn veel werkgevers die nog geen ervaring hebben met stijgende kosten voor arbodienstverlening, maar dat is vermoedelijk (deels) te wijten aan de nog beperkte uitvoering van de nieuwe verplichtingen. Volgens sommige werkgevers vallen de kosten wel mee: zo’n vaart zal het niet lopen met het gebruik van bijvoorbeeld het open spreekuur. Een bedrijfsarts zegt dat er in zijn praktijk nauwelijks gebruik wordt gemaakt van extra mogelijkheden, zoals een werkplekbezoek, dus dat de kosten ook meevallen.

We signaleren op basis van de interviews dat kostenoverwegingen de implementatie van bepaalde verplichtingen in de weg kunnen staan. Zo zijn er werkgevers die bijvoorbeeld niets zien in een werkplekbezoek door de bedrijfsarts of een open spreekuur vanwege de kosten. Er zijn werkgevers die vrezen voor hoge kosten, omdat werknemers misbruik kunnen maken van de second opinion. Door enkele bedrijfsartsen en arbodiensten wordt bevestigd dat een second opinion inderdaad tot hoge kosten kan leiden, en ook bij hen leeft soms de vrees voor misbruik door werknemers. Voorts doet zich ook het probleem voor dat het in kleine organisaties nauwelijks mogelijk is om de anonimiteit van werknemers te waarborgen als de werkgever de rekening krijgt van een bezoek aan het open spreekuur.

Manager planning bedrijf 25-100 werknemers: “De regels zijn duidelijk. We hebben wel zorgen over de kosten als werknemers gebruik maken van de mogelijkheden. Dat gaan we dus monitoren.”

5.6.3 Medewerkersbetrokkenheid

De betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid is geen vanzelfsprekendheid. Eerder in dit rapport hebben we daar al diverse verklaringen voor gegeven. Wat duidelijk naar voren komt is dat het niet vanzelfsprekend is dat er overleg wordt gevoerd tussen werkgever en werknemers, met name in die organisaties waar een

personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad ontbreekt. Dit kan veroorzaakt worden doordat bepaalde prikkels ontbreken: in de perceptie van betrokkenen zijn er weinig arbeidsrisico's, er is sprake van laag ziekteverzuim en er heeft zich nooit een ongeval voorgedaan. Er is simpelweg weinig aanleiding om het onderwerp arbeidsomstandigheden op de agenda te zetten. Het onderwerp 'arbo' leeft dus niet op de werkvloer.

Werkgever bedrijf 5-25 werknemers: "Er is zes keer per jaar een vergadering met het personeel. We hebben het nooit over arbeidsomstandigheden. Het is niet een onderwerp waar we veel over praten. De werknemers zijn zich er bewust van dat ze zich aan bepaalde regels moeten houden. Via bijscholingen die werknemers nodig hebben voor accreditatie krijgen ze ook informatie over arbeidsomstandigheden."

Uit de interviews komt echter ook naar voren dat werknemers niet altijd betrokken willen zijn bij het arbobeleid van de organisatie. Er zijn diverse voorbeelden aan de orde geweest van organisaties die moeite hebben om hun OR te vullen. Werknemers voelen zich bijvoorbeeld weinig betrokken bij de organisatie omdat zij tijdelijke kracht zijn, ze spreken de taal niet of ze vrezen dat het OR-lidmaatschap veel tijd in beslag zal nemen.

HR-manager bedrijf >100 werknemers: "Er is geen interesse onder het personeel om een OR te vormen. We proberen wel eens om zaken met medewerkers te bespreken of aan co-creatie te doen, maar dat gaat moeizaam. Betrokkenheid bij gezond en veilig werken is beperkt. Mensen komen vooral om te werken. Dat vind ik wel eens lastig: thuis runnen ze in feite ook een bedrijf, maar op het werk zijn ze dan ineens passief."

OR-lid bedrijf >100 werknemers: "Het enige punt dat speelt is dat het iedere drie jaar lastig is om de OR te bemensen. Uiteindelijk lukt het wel, maar het gaat niet makkelijk."

5.6.4 Rol van de arbodienst en bedrijfsarts

Met de gewijzigde Arbowet wordt een grotere inbreng van bedrijfsartsen beoogt. Het is de bedoeling dat bedrijfsartsen meer een adviserende rol krijgen en dat zij toegang krijgen tot de werkvloer, wat tevens werkplekbezoek impliceert. Het (dreigende) tekort aan bedrijfsartsen in Nederland vormt hierbij een belemmerende factor.⁸ Er zijn arbodiensten die moeite hebben om invulling te geven aan de nieuwe verplichtingen vanwege een tekort aan bedrijfsartsen. Tevens kunnen werkgevers en brancheorganisaties ervaren dat het lastig is om meer inspanningen van de bedrijfsarts te vragen, omdat die daar te weinig tijd voor heeft. Bedrijfsartsen zelf geven soms aan dat zij weinig tijd hebben om de dienstverlening te intensiveren. Door één bedrijfsarts wordt gesuggereerd om meer

⁸ Zie o.a. ABDTOPConsult, Aanpak dreigend tekort bedrijfsartsen (Den Haag, 2017)

gebruik te maken van verpleegkundigen, om op die manier de bedrijfsarts gericht in te kunnen zetten. Dit alles resulteert volgens een arbodienst in hogere tarieven.

Manager arbodienst bedrijf >100 werknemers: “De bedrijfsartsen die er zijn hebben niet genoeg capaciteit om zoiets als ‘vrije toegang tot de werkvloer’ er nog bij te doen. Bedrijfsartsen worden helemaal volgepland met afspraken. De druk op de beroepsgroep wordt heel groot, dat zie je nu aan de stijgende tarieven. Maar iemand voor 180 euro per uur op de werkvloer laten kijken is belachelijk.”

Zoals eerder in dit rapport al aan de orde is gekomen, kan het organiseren van de second opinion met name voor vrijgevestigde bedrijfsartsen een uitdaging zijn, hoewel de door ons geraadpleegde bedrijfsartsen daarin zijn geslaagd.

In het onderzoek is tevens naar voren gekomen dat er arbodiensten zijn die het gevoel hebben dat werkgevers de arbodienst associëren met ziekteverzuim en niet met preventie. Dat arbodiensten ook een rol hebben in de preventieve sfeer, is een inzicht dat wellicht nog moet groeien.

Arbodienst bedrijf 25-100 werknemers: “Als arbodienst worden we meestal te laat ingeschakeld voor preventieve zaken. [...] Voor een deel kan je dat verklaren door onze rol bij ziekteverzuim: dat kan soms bij werkgevers op weerstand stuiten.”

Eigenaar bedrijf 25-100 werknemers: “De arbodienst zien we eigenlijk alleen maar bij langdurige ziektegevallen. We willen ze niet ook nog eens inzetten bij preventie. We komen daar op basis van eigen expertise een eind mee en we willen niet nog meer bureaucratie in huis halen. En we hebben ook niet zulke goede ervaringen met het advies van de arbodienst.”

5.6.5 Samenhang met andere wet- en regelgeving

Werkgevers kunnen belemmeringen ervaren in de samenhang tussen de gewijzigde Arbowet en andere wet- en regelgeving. Er zijn werkgevers die zich kunnen vinden in de focus op preventie in de gewijzigde Arbowet, maar die het gevoel hebben dat zij preventie niet centraal kunnen stellen omdat zij geen vragen over het verzuim mogen stellen aan werknemers. Datzelfde geldt voor het begeleiden van verzuimende werknemers: zij vragen zich af hoe ze dat op een goede manier kunnen doen wanneer ze werknemers geen vragen mogen stellen over de aard en oorzaken van het verzuim in het kader van de re-integratie. In de beleving van deze werkgevers heeft de AVG het moeilijker gemaakt om preventief te werken.

HR-business partner bedrijf >100 werknemers: “Er zijn veel beperkingen wat je als werkgever wel of niet mag weten. Dat maakt de begeleiding bij ziekte niet makkelijk.

[...] Voor de relatie met de medewerker is dit ook lastig, omdat de werknemer soms dingen wil vertellen die je als HR-medewerker niet mag weten.”

HR-medewerker bedrijf >100 werknemers: “De Wet Verbetering Poortwachter legt de verantwoordelijkheid bij werkgever en werknemer samen, maar vanwege de AVG mag ik bijna niets weten. Je wil klachten en signalen juist kunnen registreren, zodat je er preventief iets mee kunt doen, maar de AVG staat dat in de weg.”

5.7 Tussenconclusie

Naleving van de nieuwe verplichtingen in de Arbowet hangt samen met belemmerende en bevorderende factoren. Wat opvalt is dat naleving vooral samenhangt met bedrijfsgebonden factoren en externe factoren. Sectorkenmerken spelen een minder grote rol dan vooraf gedacht. Bedrijfsgebonden factoren hangen samen met de aard van het bedrijf, de werknemers en het werk en zijn daardoor niet gemakkelijk te beïnvloeden. Deze factoren kunnen zowel een positieve als negatieve invloed hebben op de naleving van de Arbowet. Op basis van de door ons onderzochte organisaties zien we dat de aanwezigheid van de volgende bedrijfsgebonden factoren van positieve (+) of negatieve (-) invloed is op naleving van de wetswijziging:

- (+) een HR-functionaris met arbeidsgerelateerde zorg in het takenpakket.
- (+) een ondernemingsraad of een andere vorm van medezeggenschap;
- (+) grote arbeidsrisico's waardoor preventie essentieel is;
- (+) ervaring met langdurig verzuim en daaraan gerelateerd frequent contact met arbozorgprofessionals;
- (+) een goede arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemers, waarbij werknemers als essentieel kapitaal van de organisatie worden gezien;
- (+) een preventiecultuur waarin werkgever en werknemers elkaar durven aan te spreken op gezond en veilig werken;
- (-) personeelstekorten, waardoor er weinig tijd en aandacht is voor het arbobeleid.

Naast deze bedrijfsgebonden factoren zijn er (externe) factoren die te maken hebben met de interventies van andere partijen om de naleving van de Arbowet te bevorderen en de brede context waarbinnen de wijzigingen worden geïmplementeerd. Deze factoren zijn over het algemeen iets gemakkelijker te beïnvloeden dan de bedrijfsgebonden factoren. De aanwezigheid van de volgende contextgebonden factoren is van positieve (+) of negatieve (-) invloed op de naleving:

- (+) een arbodienstverlener die de werkgever proactief informeert en zorgdraagt dat aan alle verplichtingen in het contract invulling is gegeven;
- (+) inspecties door de Inspectie SZW, of de dreiging van inspecties en boetes;
- (+) eisen van klanten of opdrachtgevers die (in)direct invloed hebben op gezond en veilig werken (NEN- en ISO-normen, VCA-certificering, HKZ-certificering, audits door verzekeraars);
- (-) uitbesteding van personeelsbeleid of verzuimzaken aan administratiekantoren, p&o-adviseurs of verzekeringstussenpersonen, waardoor werkgevers weinig weten van de afspraken met de arbodienst en deze daardoor weinig praktische gevolgen hebben;
- (-) het (dreigend) tekort aan bedrijfsartsen, waardoor sommige arbodiensten onvoldoende mogelijkheden hebben om invulling te geven aan de nieuwe verplichtingen;
- (-) de hoogte van de kosten die werkgevers verwachten door uitvoering van bepaalde verplichtingen, zoals de second opinion, het open spreekuur of werkplekbezoek.

Sectorkenmerken spelen zoals eerder gezegd een veel minder grote rol bij de naleving van de wetswijzigingen dan vooraf gedacht. Alleen de aanwezigheid van een infrastructuur met sectorgerichte arbodienstverlening stimuleert de naleving. We hebben deze factor hierboven opgenomen als een externe factor (het sectorinstituut fungeert als arbodienstverlener) en niet als een sectorkenmerk.

6 Aanknopingspunten voor interventiestrategie

6.1 Inleiding

In dit onderzoek hebben we weergegeven wat de stand van zaken is ten aanzien van de implementatie en uitvoering van de gewijzigde Arbowet. In het vorige hoofdstuk beschreven we bevorderende en belemmerende factoren die betrokkenen ervaren bij de implementatie en uitvoering van de nieuwe verplichtingen. Een deel van deze factoren is beïnvloedbaar, maar een deel daarvan ook niet. De beïnvloedbare factoren leveren aanknopingspunten op voor een interventiestrategie die de naleving van de gewijzigde Arbowet ten goede zou kunnen komen.

6.2 Informatievoorziening

We hebben in dit onderzoek gesignaleerd dat de bekendheid van de gewijzigde Arbowet niet vanzelfsprekend is, ondanks de grote aandacht voor het onderwerp. Dit geldt met name voor kleine organisaties. Op basis van de interviews denken we dat er mogelijkheden zijn om werkgevers beter te informeren over de nieuwe verplichtingen. Met name de minder goed geëquipeerde werkgevers zijn beter te bereiken door informatie actief aan te bieden, en hen niet te laten zoeken: dat gebeurt simpelweg te weinig. Zo wordt de digitale toolkit van het ministerie van SZW weinig genoemd als bron van informatie. Met name kleine werkgevers hebben de behoefte om meer aan de hand genomen te worden, bijvoorbeeld met een stappenplan waarin precies staat wat ze moeten doen. In de voorlichting zou ook aandacht besteed kunnen worden aan zorgen van werkgevers: zijn er waarborgen of mogelijkheden om misbruik (van bijvoorbeeld de second opinion) te voorkomen dan wel hoge kosten te voorkomen? Voorts blijkt uit de interviews dat voor werkgevers en werknemers niet evident is wat er met de wetswijziging wordt beoogd. Zo is de toegevoegde waarde van het open spreekuur niet voor iedereen duidelijk, omdat men liever de huisarts bezoekt bij klachten. De naleving van de nieuwe verplichtingen kan mogelijk bevorderd worden door beter toe te lichten waarom de nieuwe verplichtingen zijn ingevoerd en wat werkgevers en werknemers ermee kunnen winnen. Met andere woorden: de vraag van werkgevers waarom zij de verplichtingen in zouden voeren is, in de beleving van werkgevers, in de communicatie te weinig aan bod gekomen. Dat komt het handelen volgens de bedoeling van de wet niet ten goede.

Informatievoorziening over de wetswijziging wordt door betrokkenen gezien als een belangrijke taak van de overheid cq. de Inspectie SZW. Voorlichting is zodoende van belang. Eén brancheorganisatie vindt dat het belangrijk is om als overheid telkens uit te blijven dragen wat de voordelen van naleving zijn voor werkgevers zelf.

Voorts blijkt uit het onderzoek dat, wanneer de wijzigingen in het contract met de arbodienstverlener zijn vastgelegd, dit niet betekent dat werknemers ook altijd op de hoogte zijn van de nieuwe mogelijkheden die het contract hen biedt. Dat is problematisch, omdat er dan in feite geen uitvoering aan de gewijzigde Arbowet kan worden gegeven. Dit vraagt dan ook om een oplossing. We zouden ons voor kunnen stellen dat de arbodienstverlener ook een rol kan spelen in de communicatie richting werknemers.

6.3 Inspecties en eisen van derden

Inspecties kunnen het gewenste effect hebben op werkgevers: zij zijn meer geneigd om zich te conformeren aan wet- en regelgeving. Door diverse betrokkenen wordt genoemd dat de Inspectie SZW meer inspecties uit zou kunnen voeren. Breed wordt de opvatting gedeeld dat dit de naleving van de gewijzigde Arbowet zal bevorderen. Er zijn arbodiensten die aangeven dat een stok achter de deur, de dreiging van een inspectie, soms nodig is om werkgevers in beweging te brengen.

Arbeidsdeskundige bedrijf 25-100 werknemers: “Heel belangrijk is betere handhaving. Wij zijn daar als arbodienst erg voor. Wij hebben die steun nodig. Wij rappelleren, adviseren en signaleren, maar daar gebeurt vaak niets mee bij bedrijven.”

Brancheorganisatie: “Een paar jaar terug deden we het bericht uit dat de Inspectie SZW op controle kon komen naar aanleiding van machineveiligheid. Dat merkten we vanwege een enorme stijging in activiteiten in de branche op het gebied van arbo. Toen de controles stopten daalde de activiteit eigenlijk direct weer.”

Betrokkenen zien de rol van de Inspectie SZW niet louter als strenge handhavers, maar ook als adviserende partij. Werkgevers geven aan dat zij behoefte hebben aan positief of opbouwend advies tijdens een inspectie, waar ze van kunnen leren. Als voorbeeld wordt de inspectie in de luchtvaart aangehaald, waar bij bijna-ongelukken geen boetes worden uitgedeeld, maar waar die als aangrijpingspunten worden gebruikt om samen lessen te trekken. Dit kan de dialoog tussen werkgever en inspecteur ten goede komen. Door een brancheorganisatie wordt aangegeven dat van inspecties ook een preventieve werking uit kan gaan: wanneer bekend wordt gemaakt dat de Inspectie SZW op bepaalde onderwerpen gaat inspecteren, dan is de kans groter dat werkgevers daar aandacht voor zullen hebben. Op die manier kun je als Inspectie de naleving bevorderen.

Eisen van derden, zoals audits van klanten en certificaten, kunnen de aandacht voor arbeidsomstandigheden en het arbobeleid vergroten. Tenslotte willen werkgevers aan deze eisen voldoen, om hun afzetmarkt te behouden of om opdrachten te kunnen uitvoeren. Wellicht zijn er mogelijkheden om de eisen die gesteld worden aan het arbobeleid van organisaties in certificering onder de loep te nemen en waar nodig aan te scherpen.

6.4 Rol arbodienstverleners

We hebben geconstateerd dat arbodienstverleners een belangrijke faciliterende rol hebben. Wanneer de arbodienst onvoldoende het initiatief neemt, dan is het de vraag of dit door werkgevers overgenomen wordt. De faciliterende rol van de arbodienstverlener kan mogelijk meer gestimuleerd worden. Uit het onderzoek blijkt dat het voorkomt dat de aandacht van arbodiensten vooral uitgaat naar grote organisaties en minder naar kleine organisaties, terwijl het juist de kleine organisaties zijn die echt ondersteuning nodig hebben bij het implementeren van de gewijzigde Arbowet.

Bijlage 1: Schema cases

Tabel B.1 Overzicht van de uitgevoerde interviews per case

	5-25 werknemers			26-100 werknemers			>100 werknemers			Aantal cases
	werkgever	werknemer	arbodienst	werkgever	werknemer	arbodienst	werkgever	werknemer	arbodienst	
Schoonmaak				v	v	v	v	v	v	3
							v	v		
Thuiszorg en kraamzorg	v	v	v	v	v	v	v	v		3
Chemische industrie	v	v	v	v	v	v	v	v	v	3
Rechtskundige dienstverlening	v	v	v	v	v	v				3
				v	v	v				
ICT	v	v	v				v	v		3
	v		x							
Tuinbouw							v	v		2
							v	v		
Transport en Logistiek	v	v		v	v	v	v	v	v	3
Makelaardij	v	v	x	v	v	v	v	v		3
Handel in auto's en aanhangers	v	v		v	v	x	v	v		3
Metaalindustrie	v	v	v	v	v	v	v	v		3
Aantal cases	9			9			11			29

v = interview uitgevoerd, x = geen contract met arbodienstverlener

Bijlage 2: Hypotheses

Hieronder staat een overzicht van factoren die mogelijk bepalend zijn voor de uitvoering en implementatie van arbobeleid.⁹ Met + en - is aangegeven of deze factor op basis van bestaand onderzoek als succes- of als faalfactor kan worden gekenmerkt. Van onderstaande kenmerken is bekend dat zij juist wel of juist niet bijdragen aan een actieve invulling van het arbo- en verzuimbeleid. In dit onderzoek toetsen we de aanname dat deze factoren eveneens een bepalende rol spelen als het gaat om het uitvoeren en implementeren van de nieuwe wettelijke verplichtingen rondom arbeidsgerelateerde zorg.

Tabel B.1 Relevante sectorkenmerken, bedrijfskenmerken en externe factoren

Sectorkenmerken	Bedrijfskenmerken	Externe factoren
Uitvoering arboconvenant met sector- of branchespecifieke afspraken (+)	Bedrijfsomvang (grotere bedrijven > +)	Eisen van opdrachtgevers/certificering voor verwerving opdrachten (+)
Aanwezigheid infrastructuur sector-gerichte ondersteuning (+)	Mondig personeel (+)	Regelgeving t.a.v. vakbekwaamheidseisen (+)
Actief betrekken van bedrijven in de sector bij invulling arbeidscatalogus (+)	Betrokkenheid directie bij arbeidsomstandigheden (+)	Landelijke aandacht voor arbeidsomstandigheden (+)
Hoge organisatiegraad bedrijven (+)	Kwaliteit en bevoegdheid preventiemedewerker	Het werken bij klanten/in onder-aanneming (-)
Actieve en branche-specifieke communicatie	Beschikbaarheid tijd en middelen (+)	Slechte economische omstandigheden (-)
Aanbod van branche-specifieke dienstverlening (+)		

⁹ Van der Kemp, S. Walz, G. & Engelen, M. (2011). *De herziene Arbowet in bedrijf. Casestudies naar de werking van de wet in bedrijven en sectoren*. Zoetermeer: Panteia.

Bijlage 3: Resultaat cases

Kleine organisaties

Organisatie in branche	Thuiszorg	Recht	Chemie	ICT	ICT	Verhuur onroerend goed	Autohandel	Metaal
Bekendheid wijzigingen Arbowet								
Contract gewijzigd								
Preventiemedewerker								
Verandering in de dienstverlening								
	Nee		Mee bezig	Ja		Voldeed al		Weet niet

Middelgrote organisaties

Organisatie in branche	Schoonmaak	Thuiszorg	Recht	Recht	Chemie	Transport	Verhuur onroerend goed	Autohandel	Metaal
Bekendheid wijzigingen Arbowet									
Contract gewijzigd									
Preventiemedewerker									
Verandering in de dienstverlening									
	Nee		Mee bezig		Ja		Voldeed al		Weet niet

Grote organisaties

Organisatie in branche	Thuiszorg	ICT	Chemie	Schoonmaak	Schoonmaak	Verhuur onroerend goed	Tuinbouw	Tuinbouw	Tuinbouw	Autohandel	Metaal
Bekendheid wijzigingen Arbowet											
Contract gewijzigd											
Preventiemedewerker											
Verandering in de dienstverlening											
	Nee		Mee bezig	Ja	Voldeed al	Weet niet					

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4
2312 NP Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl