

Ser. 4  
S135

2<sup>e</sup> lce.

**SZW**

Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

# Bedrijfstakorganisaties aan de Arbo-slag

Een inventariserend onderzoek naar de  
dienstverlening van bedrijfstakorganisaties ten  
behoefte van de arbeidsomstandigheden­zorg in  
ondernemingen

**S 135**

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



\*NIA0059153\*

# Bedrijfstakorganisaties aan de Arbo-slag

Een inventariserend onderzoek naar de dienstverlening van bedrijfstakorganisaties ten behoeve van de arbeidsomstandigheden zorg in ondernemingen

**drs. S.M. Nossent**  
**drs. D.J. Klein Hesselink**

Nederlands Instituut voor  
Arbeidsomstandigheden NIA  
bibliotheek-documentatie-informatie  
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr.  
plaats  
datum

7663  
Ser. 4, S135 (2<sup>e</sup> ex.)

05 FEB. 1992

**Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het  
Directoraat-Generaal van de Arbeid door het  
Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden  
NIA te Amsterdam**

## **CIP-gegevens Koninklijke Bibliotheek, Den Haag**

Nossent, S.M.

Bedrijfstakorganisaties aan de Arbo-slag: een inventariserend onderzoek naar de dienstverlening van bedrijfstakorganisaties ten behoeve van de arbeidsomstandigheden­zorg in ondernemingen / S.M. Nossent, D.J. Klein Hesselink.  
- Den Haag: Arbeidsinspectie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.  
- Ill. - ([Studie / Arbeidsinspectie], ISSN 0921-9218; S 135)

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA te Amsterdam.  
- Met lit. opg. ISBN 90-5307-241-1

Trefw.: bedrijfstakorganisaties en arbeidsomstandigheden / arbeidsomstandigheden; ondernemingen.

## ONDERZOEKSTEAM

Mw Drs S.M. Nossent	projectleider en onderzoeker
Drs D.J. Klein Hesselink	onderzoeker
Drs H.J. Volkers	onderzoeker
Mw C.J.R. van den Putten	onderzoeks-assistent
Mw E.C. Neelen	onderzoeks-assistent
Drs N.G.M. Terra	supervisor

## BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Drs R.O. Triemstra	beleidsmedewerker afdeling Planning en Algemeen Beleid, DGA
Drs M.G. den Held	beleidsmedewerker afdeling Planning en Algemeen Beleid, DGA

# INHOUD

bladzijde

## VOORWOORD

## SAMENVATTING

i

1.	<b>INLEIDING</b>	1
1.1	Aanleiding en achtergrond	1
1.2	Doelstelling	3
1.3	Indeling van het rapport	4
1.4	Leeswijzer	5
2.	<b>ONDERZOEKSOPZET EN -METHODEN</b>	7
2.1	Onderzoeksvragen en onderzoeksmodel	7
2.2	Onderzoeksterrein: arbo-dienstverlening en bedrijfstakorganisaties	9
2.3	Fasering	12
2.4	Onderzoeksmethoden	13
2.5	Selectie van organisaties	17
3.	<b>ONDERZOEKSPOPULATIE, RESPONS EN NON-RESPONS</b>	19
3.1	Beschrijving van de populatie	19
3.2	Respons en non-respons	25
3.3	De respons-groep: vragenlijsten en arbo-documenten	27
3.4	De non-respons-groep	34
3.5	Conclusies	37
4.	<b>ARBO-DIENSTVERLENING VAN BEDRIJFSTAKORGANISATIES</b>	38
4.1	Algemeen overzicht van de arbo-dienstverlening	38
4.2	Verschillen in arbo-dienstverlening naar bedrijfstak-kenmerken	42
4.3	Samenvatting en conclusies	47

<b>5.</b>	<b>ARBO-DIENSTVERLENING VAN WERKNEMERSORGANISATIES</b>	<b>50</b>
5.1	Aanleiding voor arbo-activiteiten	50
5.2	Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten	51
5.3	Uitgevoerde arbo-activiteiten	53
5.4	Produkten van arbo-activiteiten	64
5.5	Voornemens versus uitvoering	65
5.6	Plaats van de arbo-activiteiten in de organisatie	66
5.7	Belemmeringen en effectiviteit	69
5.8	Plannen, ideeën en wensen	70
5.9	Samenvatting en conclusies	71
<b>6.</b>	<b>ARBO-DIENSTVERLENING VAN WERKGEVERSORGANISATIES</b>	<b>78</b>
6.1	Aanleiding voor arbo-activiteiten	78
6.2	Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten	79
6.3	Uitgevoerde arbo-activiteiten	80
6.4	Produkten van arbo-activiteiten	88
6.5	Voornemens versus uitvoering	89
6.6	Plaats van de arbo-activiteiten in de organisatie	90
6.7	Belemmeringen en effectiviteit	92
6.8	Plannen, ideeën en wensen	93
6.9	Samenvatting en conclusies	94
<b>7.</b>	<b>ARBO-DIENSTVERLENING VAN PRODUKT- EN BEDRIJFSCHAPPEN</b>	<b>100</b>
7.1	Aanleiding voor arbo-activiteiten	100
7.2	Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten	101
7.3	Uitgevoerde arbo-activiteiten	102
7.4	Produkten van arbo-activiteiten	112
7.5	Voornemens versus uitvoering	113
7.6	Plaats van de arbo-activiteiten in de organisatie	114
7.7	Belemmeringen en effectiviteit	116
7.8	Plannen, ideeën en wensen	118
7.9	Samenvatting en conclusies	119

8.	DRIE SOORTEN BEDRIJFSTAKORGANISATIES VERGELEKEN	126
8.1	Aanleiding voor arbo-activiteiten	126
8.2	Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten	128
8.3	Uitgevoerde arbo-activiteiten	130
8.4	Produkten van arbo-activiteiten	141
8.5	Voornemens versus uitvoering	142
8.6	Plaats van de arbo-activiteiten in de organisatie	143
8.7	Belemmeringen en effectiviteit	147
8.8	Plannen, ideeën en wensen	148
8.9	Samenvatting en conclusies	149
9.	ARBO-DIENSTVERLENING VAN CENTRALE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES	155
9.1	Aanleiding voor arbo-activiteiten	155
9.2	Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten	155
9.3	Uitgevoerde arbo-activiteiten	156
9.4	Produkten van arbo-activiteiten	158
9.5	Voornemens versus uitvoering	158
9.6	Plaats van de arbo-activiteiten in de organisatie	159
9.7	Belemmeringen en effectiviteit	160
9.8	Plannen, ideeën en wensen	160
9.9	Samenvatting en conclusies	161
10.	DISCUSSIE	164
10.1	Beschouwing van de onderzoeksmethoden en respons-groep	164
10.2	Beschouwing van de resultaten	167
11.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	183
11.1	Ten doel gestelde arbo-activiteiten	183
11.2	De uitvoering van arbo-activiteiten	184
11.3	Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie	189
11.4	Mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten	191
11.5	Verschillen in arbo-dienstverlening naar bedrijfstak-kenmerken	193
11.6	Algemene aanbevelingen	194
	LITERATUUR	199

## BIJLAGEN

1.	Inhoud van de vragenlijst	b1
2.	Begeleidende brief bij de vragenlijst	b2
3.	De benaderde organisaties	b3
4.	Algemene bedrijfstak-kenmerken	b8
5.	Gemelde motieven voor afzien van deelname aan het onderzoek	b12
6.	Organisaties waarmee overleg of contact is (geweest) over de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak	b13
7.	Onderzoeken waarbij respondenten betrokken zijn geweest	b18
8.	Afspraken in CAO's over arbeidsomstandigheden	b20
9.	Voorbeelden van vormen waarin organisaties de uitvoering van arbo-activiteiten laten samenhangen met andere vormen van beleid	b21
10.	Toelichting op de ernstige belemmeringen voor de effectiviteit of de uitvoering van de arbo-activiteiten	b22
11.	Toelichting op de uitgewerkte plannen voor nieuwe/aanvullende arbo-activiteiten op korte termijn	b24
12.	Toelichting op de overige ideeën/wensen omtrent (nieuwe) arbo-doelen en/of activiteiten in de toekomst (middellange tot lange termijn)	b26
13.	Hindernissen die zich bij de realisatie van de plannen voor nieuwe/aanvullende arbo-activiteiten op korte termijn (kunnen) voordoen	b28
14.	Voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de wensen/ideeën op arbo-gebied te kunnen verwezenlijken	b30



## **VOORWOORD**

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van het onderzoek 'Arbo-doelstellingen en -activiteiten van bedrijfstakorganisaties'. Aan het onderzoek hebben velen hun medewerking verleend.

Dit zijn in de eerste plaats de medewerkers van bedrijfstakorganisaties en andere instellingen, die de benodigde informatie hebben verstrekt. Een vijftiental personen heeft dit gedaan door middel van een gesprek met de onderzoekers. Zo'n twintig personen verschaften telefonisch informatie en nog eens ongeveer honderd personen verstrekten schriftelijk informatie.

Daarnaast hebben de leden van de begeleidingscommissie, Rob Triemstra en Martin den Held, gezorgd voor een adequate begeleiding en een soepele en prettige samenwerking met de opdrachtgever.

De leden van het onderzoeksteam hebben steeds met grote inzet en vaak met veel plezier aan het project gewerkt.

Harm Jan Volkers leverde een bijdrage aan het voeren van gesprekken, het samenstellen van de verzendlijst en aan het opstellen van de vragenlijst. Verder verzamelde hij gegevens over de bedrijfstakken en droeg hij bij aan de eindredactie van het rapport.

De bijdrage van John Klein Hesselink bestond, naast het schrijven van een deel van het rapport, vooral uit het opstellen van de vragenlijst, de opbouw van het databestand, de inhoudsanalyse van arbo-documenten en de statistische bewerking van de data.

Christy van den Putten stelde de verzendlijst samen, verzorgde de verzending van vragenlijsten en de telefonische rappelage en leverde een bijdrage aan de data-invoer in de computer.

Ellen Neelen hielp mee aan de opbouw van het databestand, verzorgde het leeuwedeel van de data-invoer en voerde statistische bewerkingen uit op de data.

Nico Terra tenslotte bood voornamelijk inhoudelijke en procesmatige begeleiding en ondersteuning gedurende het gehele onderzoek.

Daarnaast leverden Ineke Haars, Inge van de Scheur en Ferry Kater de secretariële ondersteuning en Harmen Holtrop nam de telefonische aankondiging van de vragenlijsten voor zijn rekening. Hans van Nieuwland verzorgde de grafische presentatie van de figuren.

Voorts gaven tal van NIA-collega's suggesties bij de voorbereidingen en tijdens de uitvoering van het onderzoek, waarvan veelal dankbaar gebruik is gemaakt.

Op deze plaats worden alle genoemde personen hartelijk bedankt voor hun medewerking en bijdrage aan het welslagen van dit onderzoek.

Sonja Nossent  
Projectleider

## **SAMENVATTING**

### **Achtergrond en doelstelling**

Het voorliggende rapport bevat de resultaten van het onderzoek 'Arbo-doelstellingen en -activiteiten van bedrijfstakorganisaties'. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid, in de periode augustus 1990 tot juli 1991. Het betreft een inventariserend onderzoek naar de dienstverlening van bedrijfstakorganisaties, waarmee deze het arbeidsomstandighedenbeleid in ondernemingen ondersteunen.

Het onderzoek heeft plaats gevonden tegen de achtergrond van de problematiek van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in Nederland. Zowel de overheid als de sociale partners zijn verontrust over de omvang die deze problematiek de laatste jaren aanneemt. De directe aanleiding voor het onderzoek was een Kabinetsstandpunt (d.d. 5 maart 1990) waarin aan bedrijfstakorganisaties een grotere rol wordt toegedacht bij het vormgeven van arbeidsomstandigheden- en verzuimbeheersing in ondernemingen, dan ze tot op heden hebben gespeeld. Op dat moment bestond evenwel onvoldoende inzicht in de activiteiten die deze organisaties reeds vervullen, zodat onderzoek hiernaar wenselijk werd geacht.

Doel van het onderzoek was in de eerste plaats het verkrijgen van inzicht in de activiteiten die bedrijfstakorganisaties formeel en feitelijk vervullen ten aanzien het arbo-beleid in de ondernemingen van de bedrijfstak(ken) waarvoor ze actief zijn. Verder was het onderzoek gericht op het bepalen van de plaats van de arbo-dienstverlening binnen de organisaties en op het in kaart brengen van mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten. Tenslotte ging het om het opsporen van verschillen in de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties, samenhangend met de omvang en aard van hun ledenbestand en de ernst van de verzuim-, arbeidsongeschiktheids- en arbo-problematiek in de bedrijfstak(ken) waarvoor zij activiteiten ontplooiën.

Gestreefd is naar het verzamelen van de benodigde informatie die de overheid en sociale partners in staat stelt een discussie te voeren over het gewenste arbo-activiteitenpakket van bedrijfstakorganisaties, waarmee zij een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak en preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in ondernemingen. De discussie kan resulteren in de formulering van een gewenst minimum standaardpakket met aanvullingen in specifieke gevallen, afhankelijk van onder meer de ernst van de arbo-problematiek en de gemiddelde bedrijfsgrootte in de bedrijfstak. Verwacht wordt dat van de bevindingen in het onderzoek ook een voorbeeldwerking kan uitgaan voor de bedrijfstakorganisaties.

### **Onderzoeksopzet**

Het onderzoek heeft zich gericht op landelijke bedrijfstakorganisaties die de sociaal-economische belangen van ondernemingen en/of individuen daarin behartigen. In concreto betreft het werknemers- en werkgeversorganisaties, betrokken bij CAO-overleg op bedrijfstakniveau. Daarnaast gaat het om publiekrechtelijke bedrijfstakorganisaties, ofwel produkt-

en bedrijfsschappen. De keuze voor deze organisaties lag besloten in het Kabinetsstandpunt. Om praktische en budgettaire redenen betreft het echter alleen de organisaties die werkzaam zijn in bedrijfstakken met een hoge, middelhoge en sterk actueel wordende arbo-problematiek. In totaal gaat het om 34 bedrijfstakken. Om de bevindingen over de bedrijfstakorganisaties nader te kunnen interpreteren en zonodig aanvullen, zijn ook de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderzoek betrokken. Dit zijn de organisaties die participeren in de Stichting van de Arbeid en de Sociaal Economische Raad.

In totaal zijn 217 organisaties benaderd voor deelname aan het onderzoek, waarbij gebleken is dat hun werkterreinen elkaar deels overlappen. Het onderzoek is verricht met behulp van een schriftelijke enquête en door analyse van (arbo-)documenten die organisaties hebben toegezonden. Van 94 organisaties (43%) is bruikbare informatie ontvangen. Het betreft 87 vragenlijsten van bedrijfstakorganisaties, zeven van centrale organisaties en daarnaast in totaal 158 (arbo-)documenten. De resultaten die hier worden gepresenteerd, zijn gebaseerd op de informatie die deze organisaties hebben verstrekt. De gegevens over de omvang van bedrijfstakken en van de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek daarin, zijn verkregen door dossieronderzoek. De verzamelde informatie is statistisch bewerkt.

De schriftelijke enquête en de responsgroep zijn, ondanks beperkingen, voldoende geschikt gebleken om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Onduidelijk is gebleven in hoeverre de conclusies ook buiten de responsgroep geldigheid hebben. Geconcludeerd is dat de waarde van het onderzoek bestaat uit het geven van inzicht in:

- de instrumenten die een selecte, op bedrijfstakniveau opererende, groep organisaties hanteert bij de ondersteuning van ondernemingen bij de vormgeving van arbo-beleid;
- de variëteit, invullingen, accenten, mate van voorkomen en relatieve omvang van de arbo-dienstverlening bij deze organisaties;
- discrepanties tussen het beleid en de praktijk van de arbo-dienstverlening;
- de plaats van de arbo-dienstverlening binnen de organisaties;
- mogelijke ontwikkelingen in de dienstverlening en de noodzakelijke randvoorwaarden;
- aanleidingen voor deze organisaties om arbo-activiteiten te verrichten.

Het onderzoek levert geen uitspraken op over:

- de totale hoeveelheid arbo-activiteit in bedrijfstakken;
- bedrijfstakken met veel dan wel weinig arbo-activiteit;
- de kwaliteit en effectiviteit van de arbo-dienstverlening van de onderzochte organisaties;
- de effecten van deze arbo-dienstverlening in de ondernemingen;
- de beoordeling ervan door de ontvangers (de leden van de organisaties);
- het al of niet voldoende zijn van de uitgevoerde arbo-dienstverlening door de onderzochte organisaties.

## **Resultaten**

Als een van de belangrijkste resultaten is gevonden dat bedrijfstakorganisaties actief zijn op het terrein van arbeidsomstandigheden: de meeste organisaties voeren vaak meer dan één activiteit uit. In hun arbo-dienstverlening leggen ze het accent op zes arbo-activiteiten: informatieverzameling en -beheer, voorlichting en scholing, extern overleg in landelijke,

geïstitutionaliseerde overlegorganen, overig extern overleg, advisering en begeleiding van leden en onderzoek. De drie soorten bedrijfstakorganisaties leggen dit accent, ook wat betreft de invulling van de activiteiten, echter wat verschillend. Het belangrijkste verschil treedt op bij de produkt- en bedrijfsschappen waar het structurele externe overleg niet tot de meest voorkomende arbo-activiteiten behoort. In tabel 1 worden de meest voorkomende invullingen van de arbo-activiteiten per soort organisatie en over de gehele groep van bedrijfstakorganisaties (laatste kolom) overzichtelijk weergegeven.

**Tabel 1** De meest voorkomende invullingen van negen onderzochte arbo-activiteiten bij bedrijfstakorganisaties

Arbo-activiteiten	werknemers-organisaties n=22	werkgevers-organisaties n=47	produkt- en bedrijfsschappen n=18	totaal n=87
<b>Informatieverzameling en -beheer</b>				
Arbo-wetgeving en -richtlijnen	+	+	+	+
Arbo-literatuur/publikaties	+	+	+	+
Ziekteverzuim		+		
Arbeidsongeschiktheid		+		
Arbeidsplaatsverbetering/ beheersmaatregelen			+	
Arbo-knelpunten			+	
<b>Voorlichting en scholing</b>				
Lezingen/voordrachten	+	+	+	+
(Rubriek in) periodiek	+	+		+
Studiedagen	+			
Brochures	+			
Circulaires		+	+	+
(Vak)opleidingen		+	+	+
<b>Extern overleg (structureel)</b>				
CAO-overleg	+	+		+
<b>Extern overleg (overig)</b>				
Werknemersorganisaties	+	+	+	+
Werkgeversorganisaties	+	+	+	+
Bedrijfsgezondheidsdiensten	+			
Opleidingsinstellingen	+			
Bedrijfsverenigingen	+	+		+
Produktschappen			+	
Onderzoeksinstellingen			+	
<b>Advisering/begeleiding van leden</b>				
Aanspreekpunt	+	+	+	+
Doorverwijzing	+	+	+	+
<b>Onderzoek</b>				
Initiërend	+	+	+	+
Financierend		+	+	+
Begeleidend	+	+	+	+
Evaluerend	+	+	+	+
<b>Normering/opstellen van richtlijnen</b>				
Beleidsontwikkeling	+			
Bewaking van afspraken	+			

Over het geheel genomen verzamelen de bedrijfstakorganisaties het meest informatie over Arbo-wetgeving en -richtlijnen en vergaren ze arbo-literatuur en -publicaties. Ze doen het meest aan voorlichting en scholing over arbeidsomstandigheden door het verzorgen van lezingen en voordrachten, (rubrieken in) periodieken en circulaires en door betrokken te zijn bij (vak)opleidingen. Overleg over arbeidsomstandigheden vindt, voor wat betreft het geïnstitutionaliseerde overleg, het meest plaats in het kader van CAO-besprekingen. Overigens hebben de meeste bedrijfstakorganisaties over arbo-zaken contacten met elkaar (werknemers- en werkgeversorganisaties) en met bedrijfsverenigingen. Advisering en begeleiding van leden inzake arbo-zaken omvat voornamelijk het fungeren als aanspreekpunt en het vervullen van een doorverwijsfunctie. Bij onderzoek over arbo-onderwerpen zijn bedrijfstakorganisaties met name initiërend, financierend, begeleidend en evaluerend betrokken. De frequenties waarin de organisaties de activiteiten uitvoeren zijn doorgaans beperkt (veelal gemiddeld enkele keren per jaar).

Bedijfstakorganisaties zijn het minst actief ten aanzien van normering en opstelling van richtlijnen. Activiteiten als beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken ten aanzien van arbeidsomstandigheden behoren weliswaar niet tot de meest nadrukkelijke in het dienstenpakket, maar deze worden toch ook door een aanzienlijk deel van de organisaties uitgevoerd, zeker bij de werknemersorganisaties. Deze organisaties zijn van de drie soorten bedrijfstakorganisaties in het algemeen het meest actief op het arbo-terrein.

Bedijfstakorganisaties bestrijken met hun activiteiten een scala aan onderwerpen. Veiligheidsaspecten nemen echter de minst prominente plaats in. De drie soorten organisaties leggen bovendien verschillende accenten. Bij werknemersorganisaties krijgen welzijns- en beleidsaspecten duidelijk de meeste aandacht. In veel bedrijfstakorganisaties leiden de activiteiten tot concrete produkten zoals arbo-afspraken in CAO's, lezingen en voordrachten, circulaires, onderzoeksrapporten en beleidsplannen. De organisaties voeren niet alleen activiteiten uit op verzoek van leden. Voor sommige activiteiten nemen ze zelf vaker het initiatief dan dat leden hierom verzoeken. Een deel van de organisaties richt de activiteiten op speciale doelgroepen, waaronder Ondernemingsraden, VGW-commissies en het midden en kleinbedrijf.

Opvallend is dat het formeel formuleren van het ten doel gestelde arbo-dienstenpakket bij bedrijfstakorganisaties achter blijft bij de praktische uitvoering van arbo-activiteiten. Er zijn met andere woorden méér organisaties die arbo-activiteiten uitvoeren, dan dat zich formeel voornemen om dit te doen. Dit verschijnsel treedt bij alle arbo-activiteiten op, met uitzondering van het geïnstitutionaliseerde externe overleg en normering/opstelling van richtlijnen. Vooral de laatstgenoemde activiteit nemen bedrijfstakorganisaties zich juist op grotere schaal voor, dan ze deze uitvoeren. Het verschijnsel speelt bovendien sterker bij werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen, dan bij werknemersorganisaties. Bij de vakbonden komen het formeel voorgenomen dienstenpakket en het praktisch uitgevoerde pakket gemiddeld meer met elkaar overeen dan bij de andere twee soorten bedrijfstakorganisaties.

De arbo-dienstverlening neemt binnen de bedrijfstakorganisaties een bescheiden tot zeer bescheiden plaats in. Gemiddeld besteden zij 5% van hun totale arbeidsformatie aan arbo-activiteiten. Tussen de drie soorten organisaties treden hierin geen belangrijke verschillen op. Dit geldt ook ten aanzien het aantal ervaringsjaren dat de betreffende medewerkers hebben op het arbo-terrein (gemiddeld 6,8) en de deskundigheden waarover deze beschikken. Hierbij gaat het het meest om juridische en bedrijfskundige/economische deskundigheid. In het opleidingsniveau van de arbo-medewerkers verschillen de soorten organisaties onderling zélf. Bij werknemersorganisaties zijn vaker medewerkers met een MBO-opleidingsniveau werkzaam, bij de produkt- en bedrijfsschappen betreft het vaker universitair geschoolden. Ook brengen de drie soorten organisaties arbo-zaken veelal in andere functies onder, passend in ieders specifieke organisatiestructuur. Belangrijk verschil is verder de gemiddelde formatie die op arbo-zaken wordt ingezet. Bij werknemersorganisaties gaat het om 2,9 formatieplaatsen, bij de produkt- en bedrijfsschappen om 1,1 en bij de werkgeversorganisaties om 0,5 formatieplaats. Bij alle soorten bedrijfstakorganisaties komen arbo-zaken van de bedrijfstak(ken) in intern overleg aan de orde, het meest in werk- of stafoverleg en in bestuursvergaderingen. De werknemersorganisaties doen dit het meest frequent, ook in andere geledingen van hun organisatie (ledenvergadering en arbo-werkgroepen of commissies). Driekwart van de bedrijfstakorganisaties geeft aan hun arbo-dienstverlening uit te voeren in samenhang met aangrenzende beleidsterreinen. Ze doen dit het meest met sociaal beleid en de werknemersorganisaties doen dit, ook ten aanzien van ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid, beduidend meer dan de andere bedrijfstakorganisaties. In sommige van de gemelde voorbeelden van de gerealiseerde samenhang met aangrenzende beleidsterreinen nemen arbeidsomstandigheden een volwaardige, prominente plaats in. In andere voorbeelden lijken ze meer als ondergeschikt deel te worden 'meegenomen'. Hoe over het geheel het accent ligt, is niet duidelijk geworden.

Een duidelijke meerderheid van de bedrijfstakorganisaties ondervindt belemmeringen ten aanzien van de uitvoering of effectiviteit van de arbo-activiteiten. Tijdgebrek, gebrek aan deskundigheid en aan geld en tegengestelde belangen zijn de meest ervaren belemmeringen. Gemiddeld genomen vormen deze vooral 'enige' belemmering en niet zozeer een 'ernstige' belemmering. Alleen voor werknemersorganisaties is tijdgebrek vaker een ernstige belemmering. De bedrijfstakorganisaties kampen over het geheel genomen het minst met gebrek aan visie of een tekort aan motivatie. Ondanks de belemmeringen beoordelen de organisaties de effectiviteit van hun arbo-activiteiten doorgaans als 'redelijk'. Waarop zij dit oordeel baseren is niet onderzocht, maar het is aannemelijk dat sociale wenselijkheid hierin een rol speelt. Gemiddeld schatten ze advisering en begeleiding van leden in als hun meest effectieve activiteit, over hun normeringsactiviteiten zijn zij het minst tevreden.

Bedrijfstakorganisaties zien mogelijkheden voor nieuwe arbo-activiteiten in de toekomst. Bijna de helft van hen heeft hiervoor uitgewerkte plannen en iets minder organisaties hebben (nog) andere ideeën en wensen voor toekomstige arbo-dienstverlening op wat langere termijn. Het betreft een scala aan activiteiten en onderwerpen, waarbij geregeld sprake is van activiteiten die verband houden met aangrenzende beleidsterreinen, zoals milieu-,

kwaliteits-, ziekteverzuim- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Gemiddeld een derde van de organisaties voorziet voor de realisatie van de plannen bepaalde hindernissen en/of meent dat hiervoor zekere condities noodzakelijk zijn. Veelal liggen deze in dezelfde sfeer als de thans ervaren belemmeringen.

De aanleidingen om arbo-activiteiten te starten, hebben voor de bedrijfstakorganisaties tot op heden vooral bestaan uit knelpunten in arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak, ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek, het bedrijfstakimago en (de invoering van) de Arbo-wet. De organisaties verwachten voor de toekomst dat bedrijfstakimago en ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek belangrijke bronnen van impulsen voor arbo-activiteiten zullen blijven. Specifieke arbo-knelpunten en de Arbo-wet lijken als prikkel voor activiteiten aan belang te verliezen, terwijl milieu- en kwaliteitszorg als zodanig belangrijker worden.

Wegens ontoereikende gegevens zijn geen verschillen gevonden in de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties welke samenhangen met de omvang van de bedrijfstak en de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek daarin. Evenmin is gevonden dat bedrijfstakorganisaties in bedrijfstakken met een hoge arbo-problematiek méér (of juist minder) activiteit op arbo-gebied ontplooiën, dan organisaties in bedrijfstakken met lage arbo-problematiek. Het is mogelijk dat verschillen in arbo-dienstverlening wel worden gevonden wanneer voldoende gegevens beschikbaar zijn.

De arbo-dienstverlening van de centrale organisaties komt in grote lijnen overeen met die van de bedrijfstakorganisaties. De vergelijking wordt weliswaar bemoeilijkt doordat het kleine aantal centrale organisaties alleen een kwalitatieve beschouwing mogelijk maakt, maar de volgende verschillen lijken er te zijn: de centrale organisaties houden zich wat betreft voorlichting en onderricht meer met het vervaardigen van brochures en minder met (vak)op-leidingen bezig, ze overleggen veelal in andere organen over arbo-zaken, ze zijn actiever ten aanzien van normering en het opstellen van richtlijnen, ze zijn minder in initiërende en financierende zin bij onderzoek betrokken, in hun activiteiten bestrijken ze vaker veiligheids-aspecten van arbeidsomstandigheden, gebrek aan deskundigheid vormt minder een belemme-ring en activiteiten van de Arbeidsinspectie of DGA en subsidieregelingen zijn voor hen vaker aanleiding voor arbo-activiteiten. Merendeels zijn deze verschillen te verklaren vanuit de andere positie die deze organisaties innemen op het terrein van sociaal-economische belangenbehartiging.

### **Conclusies**

Geconcludeerd wordt dat arbeidsomstandigheden voor bedrijfstak- en centrale organisaties een bekend thema zijn. Ze verrichten op dit terrein een variëteit aan activiteiten, welke liggen in de sfeer van kennisvergaring, belangenbehartiging en directe ondersteuning van leden. Daarbij beperken ze zich niet uitsluitend tot activiteiten waar leden om vragen, maar voeren ook activiteiten op eigen initiatief uit. De drie soorten bedrijfstakorganisaties en de twee soorten centrales leggen hier en daar verschillende accenten, zowel ten aanzien van de

(invullingen van de) diverse activiteiten die men uitvoert, als in de onderwerpen die daarin aan de orde komen. De activiteiten zijn vooral beleidsgeoriënteerd en minder gericht op het oplossen van concrete arbo-knelpunten. In veel gevallen leiden de activiteiten tot tastbare producten, waardoor de dienstverlening concreet en zichtbaar is en een deel van de organisaties biedt activiteiten gericht op speciale doelgroepen aan. De arbo-activiteiten worden gemiddeld op beperkte schaal en met beperkte frequentie uitgevoerd. Bij veel organisaties, maar met name bij de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfsschappen, blijft de beleidsformulering ten aanzien van de arbo-dienstverlening achter bij de uitvoeringspraktijk. Gemiddeld neemt de arbo-dienstverlening een zeer bescheiden plaats in binnen het totaal aan activiteiten van de organisaties en is hierdoor, maar onder meer ook door het ontbreken van formele doelen, niet altijd even goed zichtbaar. De arbo-dienstverlening van de onderzochte organisaties zal zich naar verwachting in de toekomst voortzetten, waarbij het gevaar dreigt dat de problematiek van arbeidsomstandigheden zélf hen hiertoe in mindere mate prikkelt en dat louter aanpalende onderwerpen deze rol in toenemende mate gaan overnemen. Verder zijn de organisaties doorgaans niet ontevreden over de effectiviteit van hun arbo-activiteiten, maar naar hun mening staan met name een tekort aan geld en aan menskracht (kwantitatief én kwalitatief) hun huidige en toekomstige arbo-dienstverlening in de weg. De werknemersorganisatie zijn gemiddeld het meest actief en zij lijken hun arbo-dienstverlening het meest vanuit een expliciet beleidskader uit te voeren. De arbo-dienstverlening van de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen lijkt meer een ad-hoc karakter te hebben.

### **Aanbevelingen**

Op basis van de bevindingen worden naast aanbevelingen voor zowel de organisaties gezamenlijk als afzonderlijk, ook aanbevelingen voor de overheid en algemeen gerichte overwegingen geformuleerd. Deze betreffen de rol die bedrijfstakorganisaties en centrale organisaties in de toekomst kunnen vervullen om ondernemingen te ondersteunen bij het vormgeven van hun arbo-beleid en het oplossen van knelpunten in arbeidsomstandigheden. Ook gaan de aanbevelingen in op de wijze waarop de overheid deze organisaties hierbij kan helpen en stimuleren.

Voor de bedrijfstakorganisaties en de centrales gaat het onder meer om het nadrukkelijker maken van formele beleidskeuzen ten aanzien van de arbo-dienstverlening die zij voor hun leden willen vervullen, het vrijmaken van meer tijd en middelen of het effectiever inzetten daarvan, de aandacht preventief gericht te houden op de arbeidsomstandigheden zélf en deze niet te laten overheersen door aandacht voor de gevolgen van (slechte) arbeidsomstandigheden of aangrenzende beleidsterreinen, zoals milieu- en kwaliteitszorg. Ook wordt de bedrijfstakorganisaties en de centrales aanbevolen hun (leer)ervaringen op het gebied van arbo-dienstverlening uit te wisselen, bijvoorbeeld via publikaties of bijeenkomsten.

De overheid wordt onder meer aanbevolen de beleidsformulering op het arbo-terrein bij de bedrijfstakorganisaties te stimuleren door met hen te overleggen over het opstellen van meerjarige plannen van aanpak voor de bedrijfstak. Het gaat er ook om dat de overheid,



samen met de andere partijen, alternatieven helpt ontwikkelen voor de financiering van arbo-activiteiten op bedrijfstakniveau, nu zij zelf steeds meer als financier terugtreedt. De overheid wordt ook aangeraden een rol te vervullen bij het ontwikkelen van een infrastructuur waardoor adequate gegevens over de omvang van ziekteverzuim-, arbeidsongeschiktheids- en bedrijfsongevallenproblematiek per bedrijfstak, gedefinieerd volgens de SBI-indeling van het CBS, beschikbaar komen. Dergelijke gegevens zijn zowel voor de overheid als voor de organisaties die op nationaal en bedrijfstakniveau opereren, onontbeerlijk voor het voeren van een beleid ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstakken.

Aan alle genoemde partijen wordt aanbevolen deel te nemen aan de discussie over de gewenste structurering van de arbo-zorg op bedrijfstakniveau in Nederland c.q. deze te bevorderen, waarbij ieder zich bezint op de plaats die zij zelf in die zorgstructuur willen innemen en op de plaats die zij daarin voor anderen zien.

Verwacht wordt dat bij realisatie van deze aanbevelingen alle partijen bijdragen aan de bevordering van goede arbeidsomstandigheden in ondernemingen en zo meewerken aan de preventie en het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in ondernemingen.

# 1. INLEIDING

## 1.1 Aanleiding en achtergrond

De directe aanleiding voor het onderzoek 'Arbo-doelstellingen en -activiteiten van bedrijfstakorganisaties' was het Kabinetsstandpunt van 5 maart 1990, betreffende de aanbevelingen van de Tripartite Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen. Daarin wordt onder andere het volgende gesteld:

*"Het Kabinet is van oordeel dat bedrijfstakorganisaties nog meer dan nu het geval is een rol moeten spelen bij de wijze waarin in de ondernemingen vorm wordt gegeven aan de arbeidsomstandigheden- en aan verzuimbeheersing. Binnenkort zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een inventariserend onderzoek laten verrichten naar de huidige taken en taakvervulling door vakbonden, branche-organisaties van werkgevers en produkt- en bedrijfschappen. Dit onderzoek zal inzicht moeten geven welke preventieve taken een bedrijfstakorganisatie - rekening houdend met de omvang van het ledenbestand - tenminste moet vervullen." (Tweede Kamer 1990)*

De achtergronden voor dit Kabinetsstandpunt zijn gelegen in de toename van de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek in Nederland. Volgens de verwachtingen ten tijde van het Kabinetsstandpunt zou, bij ongewijzigd beleid, het aantal arbeidsongeschikten toenemen tot 1 miljoen in het jaar 2010. Recente voorspellingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op basis van actuele gegevens van bedrijfsverenigingen geven aan dat dit aantal zelfs al voor 1994 zal worden bereikt (Volkskrant 1991). Deze omvang van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in ons land wordt door de overheid en sociale partners om sociale en economische redenen onaanvaardbaar geacht.

Een werkgroep met vertegenwoordigers uit genoemde geledingen, de Tripartite Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TWVA), heeft zich over deze problematiek gebogen. In oktober 1989 heeft deze werkgroep een aantal maatregelen voorgesteld, onder meer in de sfeer van de preventie van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Eén van deze voorstellen, welke vervolgens door het Kabinet als standpunt is overgenomen, betrof het uitvoeren van (meer) preventieve taken door bedrijfstakorganisaties (TWVA 1989).

Zowel in het Voorjaars- als in het Najaarsoverleg van 1990 is de problematiek door de sociale partners en de overheid verdergaand besproken en hebben de drie partijen opnieuw de intensivering van het preventieve beleid bepleit. Maatregelen die hierbij zijn genoemd betreffen onder meer het komen tot afspraken, al dan niet bij het arbeidsvoorwaardenoverleg op bedrijfstak- of ondernemingsniveau, over een nadere invulling van een structureel verzuimpreventiebeleid in ondernemingen. Verder is ook genoemd het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid, onder andere door middel van de start van programma's op bedrijfs-

takniveau en via de invoering van bedrijfstakgewijze structurele voorzieningen en overlegvormen op het terrein van arbeidsomstandigheden (Najaarsoverleg 1990).

Een uitgangspunt voor de preventief gerichte aanpak van verzuim en arbeidsongeschiktheid is de samenhang tussen de kwaliteit van de arbeid enerzijds en de doelmatigheid van een organisatie anderzijds. Verbetering van de kwaliteit van de arbeid, dat wil onder meer zeggen het bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn bij de arbeid, draagt bij aan de beheersing van het verzuimvolume en aan het verhogen van de doelmatigheid van organisaties. Bezwarende werkomstandigheden vormen immers één van de verzuimbepalende factoren en tevens is bekend dat frequent en langdurig ziekteverzuim een negatieve invloed heeft op de doelmatigheid van een organisatie in termen van (kwaliteit van) dienstverlening en produkt.

Een aanpak van risicovolle arbeidssituaties vereist dus in de eerste plaats systematische aandacht voor de arbeidsomstandigheden, ofwel het voeren van een arbo-beleid, en in de tweede plaats afstemming hiervan met onder andere het verzuimbeleid. Deze aanpak van arbeidssituaties zal uiteraard binnen ondernemingen moeten plaats vinden. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt, ook wettelijk gezien, primair bij de werkgevers in die ondernemingen. De werknemers hebben hierbij eveneens bepaalde, wettelijk vastgelegde verplichtingen.

Het voeren van een arbo-beleid op dit micro-niveau kan echter vanuit het nationale (macro) niveau gestimuleerd worden. Overheid en centrale werkgevers- en werknemersorganisaties dragen bij aan wet- en regelgeving ten aanzien van arbeidsomstandigheden, komen door middel van overleg (bijvoorbeeld via de Arbo-raad en de SER) tot afspraken over aanpakken, voeren landelijk beleid uit (bijvoorbeeld door voorlichtingscampagnes) en dergelijke.

Ook vanuit het meso-niveau (bedrijfstakniveau) kan in stimulerende en in ondersteunende zin worden bijgedragen aan de aanpak en preventie van verzuim en arbeidsongeschiktheid in ondernemingen. Bedrijfstakorganisaties kunnen door hun functie van belangenbehartiging en hun directe betrokkenheid bij de problematiek van een bedrijfstak een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling en implementatie van een bedrijfstakspecifiek arbeidsomstandighedenbeleid en bij de afstemming hiervan met het verzuimbeleid. Zij kunnen vanuit hun specifieke positie condities scheppen om het arbo-beleid op ondernemingsniveau vorm en inhoud te geven. Bijvoorbeeld door het maken van afspraken in het arbeidsvoorwaardenoverleg op ondernemings- of bedrijfstakniveau. Daarnaast ook door de uitvoering van gerichte, ondersteunende activiteiten zoals voorlichting en advisering. Dit kan in sommige gevallen zelfs een onontbeerlijke ondersteuning zijn, met name in bedrijfstakken met veel risicovolle arbeidssituaties en met veel kleine ondernemingen die ieder voor zich veelal niet over voldoende middelen beschikken om een eigen arbo-beleid te initiëren en vorm te geven.

Overigens is deze ondersteunende rol vanuit het meso-niveau niet alleen weggelegd voor bedrijfstakorganisaties zoals omschreven in het Kabinetsstandpunt. Ook bijvoorbeeld

bedrijfsverenigingen en bedrijfstakspecifieke arbo-organisaties zoals Stichting Arbouw en STIGAS vervullen een dergelijke rol. Een recente enquête van de Federatie van Bedrijfsverenigingen onder de aangesloten bedrijfsverenigingen laat zien dat dergelijke activiteiten in de praktijk ook daadwerkelijk en in toenemende mate plaatsvinden (FBV 1991).

Uit het eerder genoemde Kabinetsstandpunt komt naar voren dat in de toekomst vakbonden, werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen meer gestimuleerd zullen worden om hun potentieel ondersteunende rol bij arbeidsomstandigheden zorg en verzuimbeleid daadwerkelijk te vervullen. Ook de stellingname die in het Najaarsoverleg 1990 over de invulling van deze rol is ingenomen kan ertoe leiden dat bedrijfstakorganisaties hun belangenbehartiging en dienstenpakket in de toekomst overeenkomstig zullen aanpassen.

Ten tijde van het Kabinetsstandpunt en het Najaarsoverleg bestond evenwel onvoldoende inzicht in de actuele activiteiten van deze organisaties op het terrein van de arbeidsomstandigheden in 'hun' bedrijfstak(ken). Teneinde tot een relevante 'arbo-taakstelling' voor bedrijfstakorganisaties te komen was het daarom in de eerste plaats gewenst te inventariseren welke arbo-activiteiten vakbonden, werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen formeel en feitelijk nu reeds vervullen. Verder was het gewenst dit activiteitenpakket te situeren in het totale beleid van de organisaties, en de mogelijkheden en belemmeringen voor nieuwe arbo-activiteiten in kaart te brengen. Met het hier gepresenteerde onderzoek is getracht het gewenste inzicht te verschaffen en aldus bij te dragen aan de realisatie van het Kabinetsstandpunt.

## 1.2 Doelstelling

Doel van het onderzoek is dat de resultaten inzicht zullen geven in:

- a) de stand van zaken betreffende de huidige arbo-dienstverlening van vakbonden, werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen: de formele taken die zij zich stellen alsmede de feitelijke taakuitoefening ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid in de ondernemingen van de bedrijfstakken waarvoor zij actief zijn;
- b) de samenhang van de arbo-dienstverlening met andere beleidsterreinen van bedrijfstakorganisaties;
- c) de mogelijkheden die bedrijfstakorganisaties zien voor (nieuwe) arbo-taken en de belemmeringen die zij verwachten daarbij tegen te komen;
- d) eventuele verschillen in de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties die zijn terug te voeren op verschillen in de omvang en aard van het ledenbestand en de ernst van de verzuim-, arbeidsongeschiktheids- en arbo-problematiek in bedrijfstakken.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen formeel voorgenomen en schriftelijk vastgelegde taken enerzijds en feitelijk ontplooiden activiteiten anderzijds. Bedoeling hiervan is om zicht te krijgen op:

- de rol die bedrijfstakorganisaties voor zichzelf nu of in de toekomst zien weggelegd;

- de prioriteiten die in de praktijk aan bepaalde activiteiten worden gegeven;
- de belemmeringen die zich bij het uitvoeren van deze activiteiten voordoen.

De beoogde informatie zal kunnen bijdragen aan de formulering van een arbo-dienstenpakket van bedrijfstakorganisaties, dat tegemoet komt aan de intentie van het Kabinetsstandpunt en de stellingname in het Najaarsoverleg, én dat is afgestemd op de algemene doelen van de organisaties en op hun overige dienstenpakket.

Aanvullend hierop zal de opsporing van achtergronden voor eventuele verschillen in arbo-dienstverlening het mogelijk maken om verschillende arbo-dienstenpakketten te formuleren, gedifferentieerd naar omvang en samenstelling van het ledenbestand en de ernst van de bezwarende arbeidsomstandigheden. Zo kan het gewenste dienstenpakket voor bijvoorbeeld een werkgeversorganisatie in een bedrijfstak met overwegend kleine ondernemingen en matige arbo-problematiek verschillen met het gewenste pakket voor een werknemersorganisatie in een bedrijfstak met ernstige arbo-problematiek en grotendeels grote ondernemingen. Het inzicht in achtergronden voor verschillen in arbo-dienstverlening biedt bovendien de mogelijkheid om prioriteiten ten aanzien van bedrijfstakken te stellen. Bedrijfstakken met ernstige arbo-problematiek en beperkte arbo-zorg op het niveau van de bedrijfstakorganisaties zouden met voorrang kunnen worden geselecteerd voor een gerichte aanpak van het Directoraat-Generaal van de Arbeid en de Arbeidsinspectie.

Hoewel de resultaten van het onderzoek primair bedoeld zijn voor de formulering van beleid op macro-niveau, kunnen ze ook een belangrijke functie vervullen voor de organisaties op meso-niveau, waaronder de onderzoekspopulatie zelf, én voor de ondernemingen op micro-niveau. Voor de bedrijfstakorganisaties doordat men een spiegel krijgt voorgehouden: hoe staat het met de eigen arbo-dienstverlening, ook gezien in het licht van wat andere organisaties doen, waar kan een voorbeeld aan worden genomen? Voor de ondernemingen doordat men via deze praktijkschets op ideeën kan worden gebracht om meer of andere vragen voor ondersteuning aan bedrijfstakorganisaties te richten, dan men voorheen gewend was te doen.

### 1.3 Indeling van het rapport

In het tweede hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op het onderzoek zelf: de onderzoeksvragen, het onderzoeksterrein, de gefaseerde opzet, de toegepaste onderzoeksmethoden en de selectie van organisaties. In hoofdstuk 3 volgt een beschrijving van de onderzoekspopulatie evenals een beschrijving van kenmerken van zowel de respons- als de non-responsgroep.

Vervolgens worden in de hoofdstukken 4 tot en met 9 de resultaten gepresenteerd. In hoofdstuk 4 wordt daarvan een algemeen overzicht geboden, waarmee de onderzoeksvragen in grote lijnen worden beantwoord. In de drie erop volgende hoofdstukken daarentegen wordt meer in detail ingegaan op de bevindingen bij drie soorten bedrijfstakorganisaties. Achtereenvolgens komen aan de orde de arbo-dienstverlening van werknemersorganisaties,

van werkgeversorganisaties en van produkt- en bedrijven. De presentatie van resultaten in deze hoofdstukken volgt de diverse stadia van een beleidsproces: van aanleiding, via doelen naar activiteiten en produkten, gevolgd door de evaluatie daarvan en de vooruitzichten voor de toekomst. Elk van deze hoofdstukken wordt afgesloten met conclusies en commentaar, waardoor ook voor elke soort bedrijfstakorganisatie een samenvattend overzicht van de bevindingen wordt geboden en de onderzoeksvragen worden beantwoord. Daarna wordt in hoofdstuk 8 de arbo-dienstverlening van de drie soorten bedrijfstakorganisaties onderling vergeleken. Dit hoofdstuk is opgebouwd volgens hetzelfde stramien als de voorgaande drie. Dit geldt ook voor hoofdstuk 9 waarin de resultaten over de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties worden behandeld. Daarin is echter sprake van een meer kwalitatieve beschrijving dan in de voorgaande hoofdstukken. Dit vanwege het beperkte aantal centrale organisaties, waardoor een kwantitatieve benadering niet mogelijk is, en vanwege de andere positie die deze organisaties in het onderzoek innemen.

In hoofdstuk 10 worden de onderzoeksmethoden en -opbrengsten geëvalueerd en worden de resultaten in samenhang met elkaar besproken. Met name hier wordt getracht verklaringen te geven voor verschillen in arbo-dienstverlening tussen de soorten organisaties. Hiermee wordt toegewerkt naar de formulering van de algemene conclusies en wordt inzicht geboden in de generaliseerbaarheid daarvan. Tenslotte wordt het rapport afgesloten met hoofdstuk 11, waarin de eindconclusies worden geformuleerd en waarin suggesties worden gegeven voor het toekomstige arbo-dienstenpakket van bedrijfstakorganisaties en voor de stimulerende rol die de overheid daarbij kan spelen.

#### 1.4 Leeswijzer

Dit rapport kan op verschillende wijzen worden gelezen. De 'snelle' lezers, die uitsluitend in de hoofdlijnen zijn geïnteresseerd, kunnen volstaan met het lezen van de samenvatting en hoofdstuk 11.

Lezers die wat diepgaander geïnteresseerd zijn, maar niet de tijd of belangstelling hebben om het gehele rapport door te nemen, wordt aanbevolen zich te beperken tot de kern van het rapport. Deze bestaat uit de hoofdstukken 1 tot en met 4, de paragrafen 5.9, 6.9, 7.9, 8.9 en 9.9 en de hoofdstukken 10 en 11. Hiermee heeft de lezer inzicht in de aanleiding, doelstelling, opzet en uitvoering van het onderzoek. Bovendien kan de lezer zo kennis nemen van de belangrijkste bevindingen en de antwoorden die op de onderzoeksvragen zijn verkregen, zowel in het algemeen als voor de vijf onderzochte soorten organisaties afzonderlijk. Tenslotte verneemt de lezer in hoofdstuk 10 de kritische kanttekeningen die bij het onderzoek en de resultaten kunnen worden gezeten en kan daardoor volgen hoe deze uiteindelijk leiden tot de conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 11.

Het lezen van de gehele hoofdstukken 5 tot en met 9 wordt aanbevolen aan hen die dit rapport als naslagwerk willen benutten. Deze hoofdstukken vormen de feitelijke onder-

bouwing voor de samenvattingen en conclusies die steeds in de laatste paragraaf van elk hoofdstuk wordt gegeven. Voor een goed begrip van de lijn van het verhaal is lezen van deze hoofdstukken in zijn geheel echter niet strikt noodzakelijk. Ze kunnen bovendien afzonderlijk worden gelezen. Deze hoofdstukken kunnen met name interessant zijn voor medewerkers en bestuurders van de verschillende soorten onderzochte organisaties, die de activiteiten van hun eigen organisatie willen plaatsen tegen het licht van de bevindingen en daar wellicht voorbeelden aan willen ontleen.

## 2. ONDERZOEKSOPZET EN -METHODEN

In kort bestek kan het onderzoek als volgt worden gekarakteriseerd: het betreft een inventariserend onderzoek naar de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties, op basis van gegevens die deze organisaties via een schriftelijke enquête en toegezonden (arbo-)documenten hebben verstrekt. De wijze van onderzoek wordt hieronder nader toegelicht.

### 2.1 Onderzoeksvragen en onderzoeksmodel

De arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties is onderzocht met behulp van de volgende vijf onderzoeksvragen.

1. Welke activiteiten ten aanzien van arbeidsomstandigheden stellen bedrijfstakorganisaties zich formeel ten doel blijkens schriftelijk vastgelegde afspraken?
2. Welke arbo-activiteiten worden nu reeds feitelijk door deze organisaties uitgevoerd?
3. Welke plaats neemt het arbo-activiteitenpakket in binnen het totale beleid van een bedrijfstakorganisatie en hoe is de samenhang met aangrenzende beleidsterreinen (ziekteverzuim-, arbeidsongeschiktheids-, kwaliteits-, personeelswervings- en milieubeleid)?
4. Welke mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten worden door deze organisaties gezien?
5. Welke samenhang bestaat er tussen het arbo-activiteitenpakket en
  - de omvang/grootte van een bedrijfstak?
  - de omvang van de arbeidsongeschiktheidsproblematiek in termen van ziekteverzuim- en WAO-percentages in een bedrijfstak?
  - de ernst van de arbeidsomstandighedenproblematiek in een bedrijfstak?

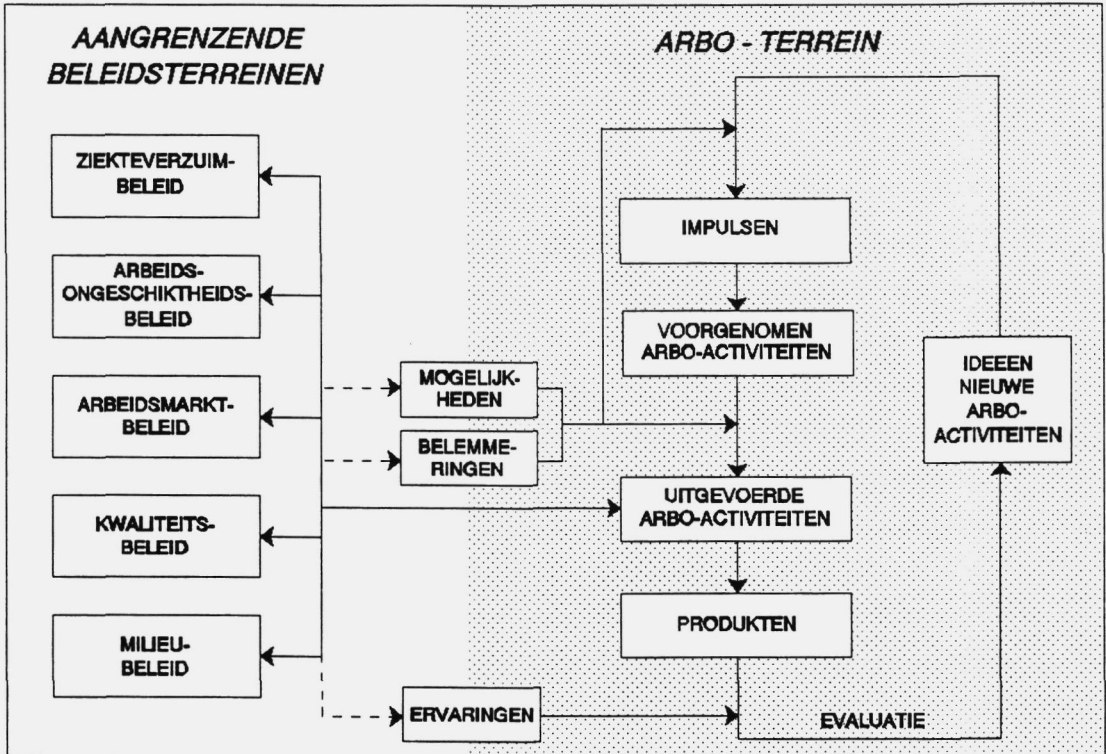
Met behulp van de antwoorden op de vragen 1 en 2 kan een algemeen overzicht van de ten doel gestelde en de uitgevoerde arbo-activiteiten bij bedrijfstakorganisaties worden samengesteld en van de accenten die in de praktijk worden gelegd. Bij vraag 3 gaat het om de plaats van de arbo-dienstverlening in het totale organisatiebeleid en om de samenhang met andere relevante beleidsthema's: coördinatie en afstemming van activiteiten op verschillende terreinen, overleg tussen beleidscircuits, koppeling van thema's, gezamenlijke evaluatie en dergelijke. De antwoorden op vraag 4 geven verklaringen voor eventuele verschillen tussen de formele doelstelling en de feitelijke activiteiten-uitvoering en geven zicht op noodzakelijke randvoorwaarden voor eventuele gewenste aanpassingen van het arbo-dienstenpakket. Het antwoord op vraag 5 verschaft inzicht in verschillen in accenten en prioriteiten tussen bedrijfstakken, in samenhang met de verzuim- en arbeidsomstandighedenproblematiek.

De onderzoeksvragen 1 tot en met 4 zijn gemakkelijk te herkennen in het onderzoeksmodel dat gehanteerd is om de te verzamelen informatie te structureren. De aangebrachte structuur



wordt gevormd door de verschillende fasen in een beleidsproces. Het onderzoeksmodel is schematisch in Figuur 1 weergegeven.

**Figuur 1** Het gehanteerde onderzoeksmodel: de diverse informatiegebieden en hun onderlinge relaties betreffende de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties



De figuur laat zien dat impulsen voor arbo-activiteiten zich kunnen omzetten in formele voornemens en feitelijke uitvoering van arbo-activiteiten die uitmonden in concrete produkten. Samen met de opgedane ervaringen kunnen de produkten worden geëvalueerd en dit kan ideeën voor nieuwe activiteiten opleveren, welke vervolgens weer een impuls vormen of aan andere impulsen worden toegevoegd. Deze beleidscyclus, en met name de fase van idee naar impuls en van voornemens naar feitelijke uitvoering, wordt beïnvloed door de mogelijkheden die er zijn en eventuele belemmeringen die optreden. Daarnaast is te zien dat arbo-activiteiten in samenhang met aangrenzende beleidsterreinen kunnen worden uitgevoerd. Overigens geldt ook dat deze aangrenzende terreinen de mogelijkheden, belemmeringen en ervaringen op het arbo-terrein beïnvloeden en vice versa.

## 2.2 Onderzoeksterrein: arbo-dienstverlening en bedrijfstakorganisaties

Het onderzoeksterrein beslaat twee met elkaar verbonden begrippen: de onderzoeksinhoud, te weten de arbo-dienstverlening, en de onderzoekspopulatie, te weten de bedrijfstakorganisaties. Beide terreinen worden hieronder nader gedefinieerd en afgebakend.

### **Arbo-dienstverlening**

Onder arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties wordt het geheel aan activiteiten verstaan dat gericht is op het bevorderen van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid in ondernemingen. Deze activiteiten vormen een ondersteuning voor het arbo-beleid van ondernemingen. Met dit arbo-beleid wordt bedoeld dat in bedrijven op systematische wijze wordt gewerkt aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden. De systematiek kenmerkt zich onder andere doordat achtereenvolgens sprake is van het formuleren van doelen en plannen van aanpak, vervolgens het uitvoeren van verbeteringsmaatregelen en het evalueren daarvan. Daarbij vindt overleg plaats tussen de leiding en werknemers in het bedrijf en wordt samengewerkt met in- en/of externe arbo-deskundigen.

Met arbo-activiteiten van bedrijfstakorganisaties worden diverse activiteiten bedoeld, die in drie categorieën zijn in te delen:

- directe ondersteuning van leden;
- belangenbehartiging;
- kennisvergaring.

Tot de activiteiten in de eerste categorie behoren advisering, voorlichting en scholing van aangesloten leden. De activiteiten in de tweede categorie zijn niet direct op ondernemingen gericht, maar dienen wel de belangen van de leden. Het betreft hier activiteiten zoals het voeren van overleg met andere (bedrijfstak) organisaties, het bewaken van gemaakte afspraken, bijdragen aan normering, opstellen van richtlijnen en het ontwikkelen van bedrijfstakbeleid op arbo-terrein. Bij de activiteiten op het gebied van kennisvergaring gaat het om het (doen) uitvoeren van onderzoek en om informatieverzameling en -beheer. Deze laatste soort activiteiten kunnen worden gezien als 'input' activiteiten van de organisaties. Deze zijn in zekere zin randvoorwaarden scheppend voor de activiteiten uit de andere twee categorieën, die als 'output' activiteiten te karakteriseren zijn. Van deze indeling in activiteiten wordt gebruik gemaakt bij de bespreking van de onderzoeksresultaten.

Met het onderzoeken van de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties wordt echter niet alleen het inventariseren van de ten doel gestelde en de uitgevoerde activiteiten bedoeld. Voor een volledig beeld is ook inzicht in de aanleiding tot, de organisatie, het verloop en de resultaten van de werkzaamheden van belang. Al deze onderwerpen worden dan ook in het onderzoek betrokken.

Beleids thema's als ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, arbeidsvoorziening, personeelsverving, kwaliteits- en milieuzorg hebben duidelijk raakvlakken met het arbo-beleidsterrein, maar zijn niet expliciet gericht op het bevorderen van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de

arbeid. Deze thema's worden in het onderzoek slechts globaal bekeken, alleen voor zover dit relevant is om de samenhang met de uitgevoerde arbo-activiteiten te beoordelen. Met andere woorden: aan deze thema's wordt beperkt aandacht gegeven wanneer inhoudelijke en organisatorische raakvlakken blijken te bestaan met de arbo-dienstverlening van de bedrijfstakorganisaties.

Op basis van de hier weergegeven definitie en afbakening van de onderzoeksinhoud én het onderzoeksmodel is het onderzoeksinstrumentarium ontwikkeld, waarop in 2.4 nader wordt ingegaan.

### **Bedrijfstakorganisaties**

Het onderzoek richt zich op de landelijke bedrijfstakorganisaties die tot taak hebben de sociaal-economische belangen van ondernemingen en/of individuen daarin te behartigen. Het gaat hierbij om werknemers- en werkgeversorganisaties, die betrokken zijn bij arbeidsvoorwaardenoverleg (CAO-overleg) op bedrijfstakniveau. Het gaat ook om produkt- en bedrijfschappen (publiek-rechtelijke bedrijfstakorganisaties (PBO's)), die door werknemers- en werkgeversorganisaties worden bestuurd. Met de benaming 'bedrijfstakorganisaties' worden in dit rapport steeds de bovengenoemde drie soorten van organisaties bedoeld.

Om de bevindingen over de arbo-dienstverlening van deze bedrijfstakorganisaties nader te kunnen aanvullen en interpreteren zijn ook de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderzoek betrokken. Deze vormen het hoogste landelijke organisatieniveau van sociaal-economische belangenbehartiging, doordat bedrijfstakorganisaties, soms via overkoepelende organen, uiteindelijk hierin verenigd zijn. Concreet gaat het om de organisaties die participeren in de Stichting van de Arbeid (STAR) en de Sociaal Economische Raad (SER).

Dit betekent dat vijf soorten organisaties zijn onderzocht: drie soorten bedrijfstakorganisaties en twee soorten centrale organisaties. Mede gezien het geringe aantal van deze laatste organisaties, maar vooral gezien de doelstelling van het onderzoek, ligt de nadruk duidelijk op de drie soorten bedrijfstakorganisaties.

Om budgettaire en praktische redenen (uitvoerbaarheid en doorlooptijd) is het onderzoek op verzoek van de opdrachtgever beperkt tot bedrijfstakorganisaties uit geselecteerde bedrijfstakken. Daarbij is gebruik gemaakt van de indeling van bedrijfstakken naar ernst van de arbo-problematiek. Dit is een classificatie-systeem dat binnen het Directoraat-Generaal van de Arbeid is ontwikkeld en wordt gehanteerd. De classificatie is gebaseerd op:

- de Standaardbedrijfsindeling (SBI) van het Centraal Bureau voor de Statistiek;
- indicatoren als ziekteverzuim, WAO-instroom en aanwezigheid van risicovolle arbeidssituaties in de bedrijfstakken;
- de beoordeling van de arbo-risico's in bedrijven uit de bedrijfstakken door inspecteurs van de Arbeidsinspectie.

De prioriteit is gelegd bij bedrijfstakken met een hoge of middelhoge arbo-problematiek. Daarnaast is een vijftal bedrijfstakken uit de categorieën middellage en lage arbo-problema-

tiek geselecteerd, omdat daar de problematiek actueel aan het worden is. Om welke 34 bedrijfstakken het gaat is weergegeven in tabel 2. Een eerste inventarisatie wees uit dat de beoogde onderzoekspopulatie ruim 200 bedrijfstakorganisaties zou gaan bevatten.

**Tabel 2** De geselecteerde bedrijfstakken 1)

	SBI-code	Bedrijfstak
Hoge arbo-problematiek:	03	Visserij
11 takken	20/21	Voedings- en genotmiddelenindustrie
	22	Textielindustrie
	25	Hout- en meubelindustrie (excl. metalen meubelen)
	33	Basis metaalindustrie
	34	Metaalproduktenindustrie (excl. machines en transportmiddelen)
	35	Machine-industrie
	37	Transportmiddelenindustrie
	51	Bouwnijverheid
	52	Bouwinstallatiebedrijven
	73	Zeevaart
Middelhoge arbo-problematiek:	01	Land- en tuinbouw
18 takken	02	Bosbouw
	23	Kledingindustrie
	24	Leder-, schoen- e.a. lederwarenindustrie (excl. kleding)
	26	Papier- en papierwarenindustrie
	27	Grafische industrie, uitgeverijen
	28	Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie 2)
	29	Chemische industrie
	30	Kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie 2)
	31	Rubber- en kunststofverwerkende industrie
	32	Bouwmaterialen-, aardewerk en glasindustrie
	36	Elektrotechnische industrie
	39.5	Sociale werkplaatsen 2)
	71	Spoorwegen 2)
	74	Binnenvaart
	93	Gezondheids- en veterinaire diensten
	98.1	Reinigings- en ontsmettingsbedrijven, polderbemalingsinrichtingen 2)
	98.2	Schoonmaakbedrijven
(Middel)lage arbo-problematiek:	67	Horeca
5 takken	72	Wegvervoer
	90.4	Politie 2)
	90.6	Defensie 2)
	92	Onderwijs

1) bron: DGA ongedateerd; de SBI-indeling onderscheidt in totaal 60 bedrijfstakken (twee-cijferige code)

2) in deze bedrijfstakken worden geen CAO's op bedrijfstakniveau afgesloten, maar uitsluitend op ondernemingsniveau (DCA 1990)

Ter toelichting op de keuze voor de inperking van de onderzoekspopulatie tot CAO-partijen en produkt- en bedrijfsschappen wordt vermeld dat deze reeds besloten lag in het eerder vermelde Kabinetsstandpunt. De toespitsing op CAO-partijen is ingegeven door de opvatting dat het arbeidsvoorwaardenoverleg één van de geschikte mogelijkheden vormt om door middel van afspraken op bedrijfstakniveau tot arbeidsomstandighedenverbetering op ondernemingsniveau te komen. Deze opvatting wordt weliswaar niet door alle betrokkenen in even grote mate onderschreven, maar vindt wel steeds meer weerklank. In CAO's worden vaker dan enige jaren terug afspraken betreffende arbeidsomstandigheden vastgelegd. Het gaat hierbij zowel om afspraken gericht op het arbo-beleid binnen de ondernemingen, alsook om ondersteunende activiteiten van bedrijfstakorganisaties (Ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid 1987). De meest actuele gegevens hieromtrent, betreffende wijzigingen in circa 25 bedrijfstak- en ondernemings-CAO's, die ná het Najaarsoverleg 1990 tot stand zijn gebracht, bevestigen dit beeld. Bij het merendeel zijn in de principe-accorden ook afspraken op het terrein van arbeidsomstandigheden en arbeidsongeschiktheid opgenomen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1991).

Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat het onderzoek zich dus nadrukkelijk niet richt op andere soorten van organisaties die eveneens op bedrijfstakniveau actief zijn op het arbeidsomstandighedenterrein, zoals bedrijfsverenigingen en bedrijfstakspecifieke arbo-organisaties zoals Stichting Arbouw en STIGAS. Evenmin is het onderzoek gericht op organisaties die uitsluitend ondersteuning bieden bij CAO-overleg of arbo-beleid op zowel ondernemings- als bedrijfstakniveau, zoals de Algemene Werkgevers Vereniging. Ook organisaties die uitsluitend arbo-ondersteuning leveren, zoals adviesbureaus, bedrijfsgezondheidsdiensten, opleidingsinstellingen en dergelijke behoren niet tot de onderzoekspopulatie. Desondanks komen ze wel globaal aan de orde, voor zover de bedrijfstakorganisaties contacten met hen onderhouden.

De beschreven beperkingen ten aanzien van de onderzoekspopulatie geven aan dat het uitdrukkelijk niet de bedoeling van het onderzoek is om een volledig overzicht op te leveren van de arbo-zorg op bedrijfstakniveau. Evenmin is volledige representativiteit ten aanzien van bedrijfstakorganisaties vereist, hoewel wel nagestreefd. Bedoeling is dat de inventarisatie van de arbo-dienstverlening in de geselecteerde onderzoekspopulatie zodanige informatie oplevert dat de overheid en sociale partners in staat worden gesteld om een op feiten gebaseerde discussie te kunnen voeren over het toekomstige arbo-dienstenpakket van bedrijfstakorganisaties.

De beperkingen in de onderzoekspopulatie betekenen evenwel dat de doelstelling van het onderzoek is gepreciseerd en feitelijk als volgt luidt: het onderzoek betreft een inventarisatie van de arbo-dienstverlening van produkt- en bedrijfschappen en van werknemers- en werkgeversorganisaties, betrokken bij CAO-overleg, van bedrijfstakken met hoge, middelhoge of toenemende risico's voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de daarin werkzame personen.

### 2.3 Fasering

Het onderzoek is uitgevoerd volgens de volgende gefaseerde opzet.

#### 1. Oriëntatie en vooronderzoek

Door middel van dossieronderzoek zijn gegevens verzameld over de geselecteerde bedrijfstakken en de daarin actieve bedrijfstakorganisaties. Bovendien zijn met elf organisaties gesprekken gevoerd ten behoeve van de ontwikkeling van het onderzoeksinstrumentarium.

Producten van deze fase waren het overzicht van algemene bedrijfstak-kenmerken, de verzendlijst met te benaderen organisaties en de vragenlijst voor de schriftelijke enquête.

## 2. Inventarisatie

Hierin is de enquête uitgezet en is gerappelleerd indien de vragenlijst niet werd terugontvangen. De gegevens in de geretourneerde vragenlijsten zijn met behulp van de computer verwerkt en meegezonden arbo-documenten zijn op hun inhoud geanalyseerd. De gegevens hieruit zijn eveneens in de computer ingevoerd. Het produkt van deze fase was het databestand met de benodigde gegevens over de arbo-dienstverlening van de bedrijfstak- en centrale organisaties.

## 3. Analyse

In deze fase zijn de gegevens over de bedrijfstakken ook in de computer ingevoerd en aan het databestand over de arbo-dienstverlening gekoppeld. De gegevens van beide databestanden zijn bewerkt met behulp van SPSS/PC versie 4.0 en de resultaten zijn geanalyseerd. Producten van deze fase bestonden uit grafieken en tabellen met resultaten.

## 4. Rapportage

Hierin zijn de eerste resultaten mondeling gepresenteerd aan vertegenwoordigers van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties. Daarna is aan de schriftelijke rapportage gewerkt, waarbij de opmerkingen en suggesties uit de mondelinge presentatie zijn benut. De voorliggende rapportage met daarin de antwoorden op de onderzoeksvragen is het produkt van deze en alle voorgaande fasen.

### 2.4 Onderzoeksmethoden

In het onderzoek zijn drie onderzoeksmethoden gebruikt: dossieronderzoek, schriftelijke enquête en inhoudsanalyse van documenten.

#### **Dossieronderzoek**

Het dossieronderzoek was gericht op het verkrijgen van gegevens over algemene bedrijfstak-kenmerken. De beoogde gegevens hadden betrekking op de omvang van bedrijfstakken in aantallen werkzame personen en in aantallen bedrijven naar grootte klasse. Daarnaast ging het om bedrijfstakspecifieke ziekteverzuim-, WAO- en ongevallencijfers over de laatste twee jaar. Hiertoe zijn publikaties van het CBS, de Sociale Verzekeringsraad, Bedrijfsverenigingen en het DGA geraadpleegd en is aanvullend telefonisch informatie ingewonnen bij het CBS.

Niet alle gewenste gegevens zijn verkregen. Van bedrijfstakken met een klein aantal bedrijven zijn sommige gegevens over de omvang van de bedrijfstak niet beschikbaar. Problematisch ten aanzien van de verzuim-, WAO- en ongevallencijfers is met name dat de gegevens niet per bedrijfstak, zoals gedefinieerd volgens de SBI-indeling, beschikbaar zijn of niet actueel zijn. Door het ontbreken van de juiste gegevens is het beantwoorden van de

onderzoeksvraag betreffende de achtergronden voor eventuele verschillen in arbo-dienstverlening bemoeilijkt.

### **Schriftelijke enquête**

In overleg met de opdrachtgever is een schriftelijke enquête als onderzoeksinstrument gekozen om de gegevens over de arbo-dienstverlening van de organisaties te verzamelen. Om redenen van doorlooptijd en capaciteit was het afnemen van interviews geen geschikte methode. Ook een telefonische enquête werd niet geschikt bevonden, omdat dit vanwege de complexiteit van de onderzoeksinhoud ook veel tijd zou vergen en niet uitbesteed kon worden aan een interviewbureau. Besloten is een schriftelijke vragenlijst te ontwikkelen waaraan de volgende eisen werden gesteld:

- geschikt voor alle vijf soorten organisaties: werkgevers- en werknemersorganisaties, de produkt- en bedrijfsschappen, de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties ;
- de gehele onderzoeksinhoud dekkend;
- niet meer dan twee uur benodigd voor het invullen ervan;
- geschikt voor kwantitatieve verwerking.

Voorafgaand aan de constructie van de vragenlijst is met één organisatie uit elk van de vijf verschillende soorten een verkennend gesprek van 1½-2 uur gevoerd aan de hand van een onderwerpenlijst. Het gesprek vond plaats met een functionaris met arbo-zaken in zijn/haar takenpakket. Met deze ervaringen is een concept-vragenlijst ontwikkeld die vervolgens werd uitgetest bij zes andere organisaties, ook weer behorend tot alle vijf soorten. Bij deze proefenquête werd de concept-vragenlijst door de 'arbo-functionaris' van de organisatie ingevuld in aanwezigheid van één der onderzoekers. Met behulp van het commentaar op de lijst en de observaties tijdens het invullen is de vragenlijst definitief vormgegeven.

De vragenlijst bevat 45 vragen, merendeels voorzien van gesloten antwoordcategorieën, ondergebracht in vijf hoofdstukken (zie bijlage 1). De lijst begint met enkele vragen over algemene kenmerken van de bedrijfstakorganisatie en volgt daarna het proces van doel naar daad. Allereerst enkele vragen over ten doel gestelde arbo-activiteiten die zijn neergelegd in officiële documenten en een vraag over de aanleiding voor de uitvoering van arbo-activiteiten. Het merendeel der vragen betreft de activiteiten zelf, naar aard, frequentie en onderwerp, waarbij ook gevraagd is naar de samenhang met aangrenzende beleidsterreinen. Tenslotte is gevraagd naar mogelijke ervaringen, plannen en wensen ten aanzien van de arbo-activiteiten.

De enquête is telefonisch bij iedere bedrijfstakorganisatie aangekondigd, zo mogelijk bij de functionaris met arbo-zaken in zijn/haar takenpakket. De enquête, voorzien van een nader informerende brief (zie bijlage 2), werd op naam van deze functionaris of aan de secretaris verzonden. Verzending vond plaats in de maand december van 1990. Aan organisaties die in meer dan één bedrijfstak actief zijn (met name werknemersorganisaties) is verzocht zo veel mogelijk de relevante informatie per bedrijfstak te verstrekken. Dit is echter in vrijwel geen van de gevallen gebeurd, waarschijnlijk omdat deze informatie niet als zodanig beschikbaar is

of omdat de hiervoor benodigde tijdsinspanning de gesuggereerde 1-1½ uur ver zou overschrijden.

Naar aanleiding van de vragenlijst zijn 29 telefonische reacties ontvangen van 26 organisaties met verzoeken om nadere toelichting over het onderzoek en de gestelde vragen. In januari en februari van 1991 is telefonisch gerappelleerd, waarbij in enkele gevallen de vragenlijst, wegens zoekraken, opnieuw is toegezonden. Organisaties zijn maximaal 3 maal gerappelleerd. De ontvangen vragenlijsten zijn op respondentnummer ingevoerd in de computer en nagelopen op opvallendheden en inconsistenties. Zo mogelijk is gecorrigeerd voor aperte fouten in de invulling.

Al tijdens het uittesten van de vragenlijst bleek dat de lijst minder geschikt was voor de centrale werkgevers- en werknemersorganisatie. Om die reden zijn de twee organisaties uit deze categorieën, die niet eerder bij de verkennende gesprekken of de proef-enquête waren betrokken, alsnog benaderd voor een gesprek, waarbij de vragenlijst gaande het gesprek is ingevuld.

De informatie die tijdens de eerder genoemde verkennende gesprekken werd verkregen is door de onderzoekers in vijf vragenlijsten ingevuld. Deze zijn vervolgens ter verificatie en aanvulling aan de informanten voorgelegd. Alle lijsten zijn terugontvangen en volgden verder de gebruikelijke procedure. De informatie uit de zes ingevulde concept-vragenlijsten uit de proef-enquête is overgezet naar de definitieve vragenlijsten die verder eveneens op de gebruikelijke wijze zijn verwerkt.

Uiteindelijk zijn derhalve van 13 organisaties (waaronder alle zeven centrale organisaties) vragenlijsten ingevuld op basis van een gesprek en zijn aan 204 organisaties de vragenlijsten rechtstreeks toegezonden.

### **Inhoudsanalyse van documenten**

De analyse van de inhoud van documenten was bedoeld om aanvullende informatie ten opzichte van de vragenlijsten te verkrijgen. De analyse is met name gericht op de formeel ten doel gestelde arbo-activiteiten, die in officiële documenten van organisaties verwoord zijn. Het gaat daarbij uitsluitend om de voorgenomen activiteiten onder de vlag van de organisaties zélf. Nagestreefde arbo-doelen voor bijvoorbeeld ondernemingen of andere organisaties in de bedrijfstak zijn buiten beschouwing gebleven.

De documenten zijn van de organisaties verkregen door in de begeleidende brief en ook in de vragenlijst zelf om toezending van (arbo-)documenten zoals jaarplannen, jaarverslagen, beleidsnota's, CAO's, brochures en dergelijke te verzoeken. De ontvangen documenten zijn geanalyseerd aan de hand van een op de vragenlijst aansluitende checklist met merendeels gesloten antwoordcategorieën. Daarbij is geïnventariseerd óf de documenten vermeldingen van ten doel gestelde arbo-activiteiten bevatten, de soort en het onderwerp van de voorgenomen activiteiten en de mate van uitwerking van de doelstelling in de vermelding ervan. Voor



de mate van uitwerking van de doelstelling zijn vier mogelijkheden onderscheiden: uitsluitend intentie, concretisering, uitgewerkt plan en geresulteerd in produkt. Ter illustratie: de laatste mogelijkheid werd bijvoorbeeld gescoord als in een voorlichtingsbrochure een formulering werd aangetroffen dat de organisatie zich had voorgenomen om voorlichtingsactiviteiten te verrichten. En 'concretisering' werd aangekruist wanneer niet alleen de intentie voor bijvoorbeeld scholingsactiviteiten werden aangegeven, maar ook dat dit zou plaats vinden door het organiseren van studiedagen voor de leden over het opstellen van een Arbo-jaarplan.

Daarnaast zijn de ontvangen CAO's gescoord op arbo-onderwerpen, ongeacht of deze betrekking hadden op activiteiten van de bedrijfstakorganisatie zélf dan wel op die van andere organisaties op bedrijfstakniveau of van ondernemingen.

### **Analysemethoden**

De resultaten over de bedrijfstakorganisaties zijn weergegeven in percentages en/of gemiddelden (hoofdstuk 4 tot en met 8). Bij de percentages gaat het om het deel van de organisaties dat een bevestigend antwoord gaf op een vraag (onderdeel). Daarmee is onder meer vastgesteld hoe groot het deel van de organisaties is dat actief is ten aanzien van de diverse vormen van arbo-dienstverlening. Daarnaast is per item het rekenkundig gemiddelde van de scores over de bijbehorende antwoordcategorieën vastgesteld om via één samenvattende maat de verschillen tussen de items te kunnen beoordelen. Met behulp van de percentages en/of de gemiddelden is per soort organisatie én over de gehele groep van organisaties onderscheid gemaakt tussen 'veel' en 'weinig' voorkomende (aspecten van) arbo-activiteit. Hiertoe zijn de activiteiten of items benoemd die de soorten en gehele groep van organisaties het meest respectievelijk het minst uitvoeren (top- en bottom-bepaling).

De verschillen tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties zijn beoordeeld met een Kruskal-Wallis one-way anova procedure (hoofdstuk 4 en 8). De drie soorten organisaties zijn hierbij als drie onafhankelijke steekproeven opgevat en tussen hen is statistisch op verschillen getoetst. Alleen indien bij de onderliggende items per onderwerp meer dan één duidelijk verschil werd gevonden, die allemaal in dezelfde richting significant zijn, is besloten dat één van de soorten organisaties meer of minder actief is op dit onderwerp. Significant zijn wil zeggen dat verschillen niet aan toevalsfluctuaties zijn toe te schrijven.

In één geval is gebruik gemaakt van Pearson produkt-moment correlatie-coëfficiënten. Dit is gedaan om te onderzoeken in welke mate de arbo-dienstverlening gerelateerd is aan de omvang van bedrijfstakken (in aantal werknemers en bedrijven) en de omvang van ziekteverzuim-, arbeidsongeschiktheids- en bedrijfsongevallenproblematiek (paragraaf 4.2). Ook hier is pas besloten dat van een relatie sprake is (bijvoorbeeld veel organisaties met arbo-dienstverlening in bedrijfstakken met een hoog ziekteverzuim), indien meer dan één correlatie consistent in dezelfde richting significant is.

Bovenstaande analysemethoden zijn uitsluitend toegepast op de resultaten van de bedrijfstakorganisaties. De resultaten van de centrale organisaties lieten een dergelijke behandeling niet toe, omdat het aantal organisaties hiervoor te beperkt is.

## 2.5 Selectie van organisaties

Bij de selectie van organisaties ging het om het opsporen van de namen en adressen van de beoogde organisaties in de geselecteerde bedrijfstakken en op het centrale niveau. Hierbij is gebruik gemaakt van de SER-Almanak (Kluwer-SER 1990), de Pyttersen's Almanak (1990) en van zowel telefonische als schriftelijke informatie van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA).

Eerst is getracht tot een selectie en adressenlijst te komen door bestaande databanken bij het DCA en Kluwer-Datalex te benutten. Dit lukte echter niet daar beide bestanden voor dit doel onvoldoende toegankelijk waren. Uiteindelijk is gebruik gemaakt van een, niet geheel actuele, lijst met ruim 350 bedrijfstak-CAO's naar SBI-indeling die van het DCA is ontvangen (DCA 1990). Hiermee is, gecombineerd met informatie uit de SER-Almanak, een overzicht van te onderzoeken organisaties per geselecteerde bedrijfstak opgesteld.

Al tijdens het selectieproces, maar ook later tijdens het onderzoek, bleek het onderzoeksveld complexer dan verwacht. Onder meer werd duidelijk dat in zeven van de geselecteerde bedrijfstakken geen CAO's op bedrijfstakniveau worden afgesloten (zie tabel 2). In deze gevallen werden organisaties geselecteerd die binnen deze takken op andere wijze de sociaal-economische belangen van leden behartigen. Bovendien werd in de bedrijfstak chemische industrie, vanwege de centrale positie, één organisatie toegevoegd, die weliswaar geen CAO-partij is, maar eveneens anderszins sociaal-economische belangen behartigt. Verder bleek een groot aantal werknemersorganisaties en produktschappen in meerdere bedrijfstakken actief te zijn, waardoor het verkrijgen van inzicht in de activiteiten per bedrijfstak bemoeilijkt werd (zie eerder). Ook werd duidelijk dat geen sprake is van een eenvoudige hiërarchie in de organisaties. Onder de bedrijfstakorganisaties bevinden zich organisaties die andere bedrijfstakorganisaties overkoepelen, maar niet tot de centrale organisaties behoren. Deze overkoepelende bedrijfstakorganisaties zijn vaak de organisaties die werkelijk het CAO-overleg voeren, terwijl de bij hen aangesloten organisaties uitsluitend de CAO ondertekenen (CAO-contractant zijn). Ook deze CAO-contractanten zijn tot de te onderzoeken organisaties gerekend, vanwege de verantwoordelijkheden die zij op zich nemen door het ondertekenen van de CAO. Bovendien bleken sommige centrale organisaties uitsluitend voor één bedrijfstak actief te zijn (landbouw). Deze organisaties zijn vervolgens tot de bedrijfstakorganisaties gerekend. Daarnaast werd duidelijk dat de overige centrale organisaties niet alleen actief zijn voor aangesloten bedrijfstakorganisaties, maar ook rechtstreeks voor ondernemingen. Deze complexiteit van het veld komt verder aan de orde bij de beschrijving van de onderzoekspopulatie in hoofdstuk 3.

Met inachtneming van deze praktijkgegevens, die alle een zekere keuze vergden, bleek het totaal aantal te onderzoeken organisaties (inclusief de centrale organisaties) de geschatte 200 ver te overschrijden. Om praktische redenen is dit aantal verdeeld in een groep van 242 die alle zouden worden benaderd en een groep van 21 die in een eventuele tweede ronde zouden worden opgenomen. Het ging hierbij om organisaties met slechts een beperkte betekenis voor de bedrijfstak als geheel (vertegenwoordiging van kleine deelsectoren). Uiteindelijk heeft de onderzoekspopulatie bestaan uit 217 organisaties (zie bijlage 3). Deze reductie kwam tot stand doordat adressen onvindbaar bleken, organisaties bleken te zijn opgeheven, gefuseerd of van naam veranderd en doordat omwille van de tijd is afgezien van de tweede ronde.

### 3. ONDERZOEKSPOPULATIE, RESPONS EN NON-RESPONS

Dit hoofdstuk begint met een nadere beschrijving van de onderzoekspopulatie: de gehele groep van 217 organisaties die benaderd is voor deelname aan het onderzoek. Daarna wordt ingegaan op de ontvangen reacties op het verzoek om deelname: de respons en non-respons op de schriftelijke enquête. Vervolgens volgt een beschrijving van de responsgroep: de organisaties die bruikbare vragenlijsten en (arbo-)documenten hebben ingestuurd waarvan de gegevens zijn verwerkt. Tenslotte volgt een beschrijving van de groep organisaties waarvan geen bruikbare reacties zijn ontvangen, de non-responsgroep.

#### 3.1 Beschrijving van de populatie

De onderzoekspopulatie omvat in totaal 217 organisaties. Hierin komen drie soorten bedrijfstakorganisaties en twee soorten centrale organisaties voor. Gezamenlijk bestrijken deze organisaties 34 bedrijfstakken met in totaal ruim 170.000 ondernemingen en meer dan drie miljoen werknemers. Hieronder wordt op deze en andere kenmerken van de onderzoekspopulatie nader ingegaan.

#### Vijf soorten organisaties in de onderzoekspopulatie

De samenstelling van de populatie naar soort organisatie is in tabel 3.1.1 weergegeven. In bijlage 3 zijn de benaderde organisaties uitputtend opgesomd.

Tabel 3.1.1 Samenstelling van de onderzoekspopulatie naar soort organisatie

Soort organisatie	benaderd aantal	percentage
Werknemersorganisatie	47	22%
Werkgeversorganisatie	134	62%
Produkt- en bedrijfsschappen	29	13%
Centrale werknemersorganisatie	3	1%
Centrale werkgeversorganisatie	4	2%
<b>Totaal</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

De onderzoekspopulatie bestaat merendeels uit werkgeversorganisaties. Deze organisaties behartigen de sociaal-economische belangen van de werkgevers in ondernemingen. Deze belangenbehartiging uit zich onder andere in deelname aan arbeidsvoorwaardenoverleg met werknemersorganisaties, maar ook bijvoorbeeld in het bevorderen van technische research, marktpositie en promotie van de bedrijvigheid. Vooral ondernemingen en ondernemers zijn de leden van deze organisaties en in een aantal gevallen maken organisaties deel uit van het ledenbestand. Een aantal werkgeversorganisaties (12% van hen) voert uitsluitend activiteiten uit op het gebied van economische belangenbehartiging en besteedt de activiteiten op sociaal terrein uit aan de Algemene Werkgevers Vereniging als ondersteunende instelling (AWV, 1991). Uiteraard blijven deze werkgeversorganisaties zelf eindverantwoordelijk voor deze

activiteiten. Werkgeversorganisaties zijn doorgaans uitsluitend binnen één bedrijfstak werkzaam en veelal verenigen ze werkgevers uit een bepaalde sector van de bedrijfstak. Derhalve zijn er vaak verscheidene werkgeversorganisaties binnen één bedrijfstak actief en is het totaal aantal organisaties zo groot.

Het aantal werknemersorganisaties in de populatie is beduidend lager, omdat veel (circa 40%) van deze organisaties meer dan één bedrijfstak bestrijken (tot wel meer dan 20). Deze organisaties behartigen de sociaal-economische belangen van werknemers in bedrijven. Ook bij deze organisaties uit zich dat in deelname aan CAO-overleg, maar ook in het bieden van rechtspositionele ondersteuning aan leden en het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid die werknemers verrichten. In de meeste gevallen zijn individuele werknemers de leden van deze organisaties en zelden is sprake van een overkoepeling van andere organisaties.

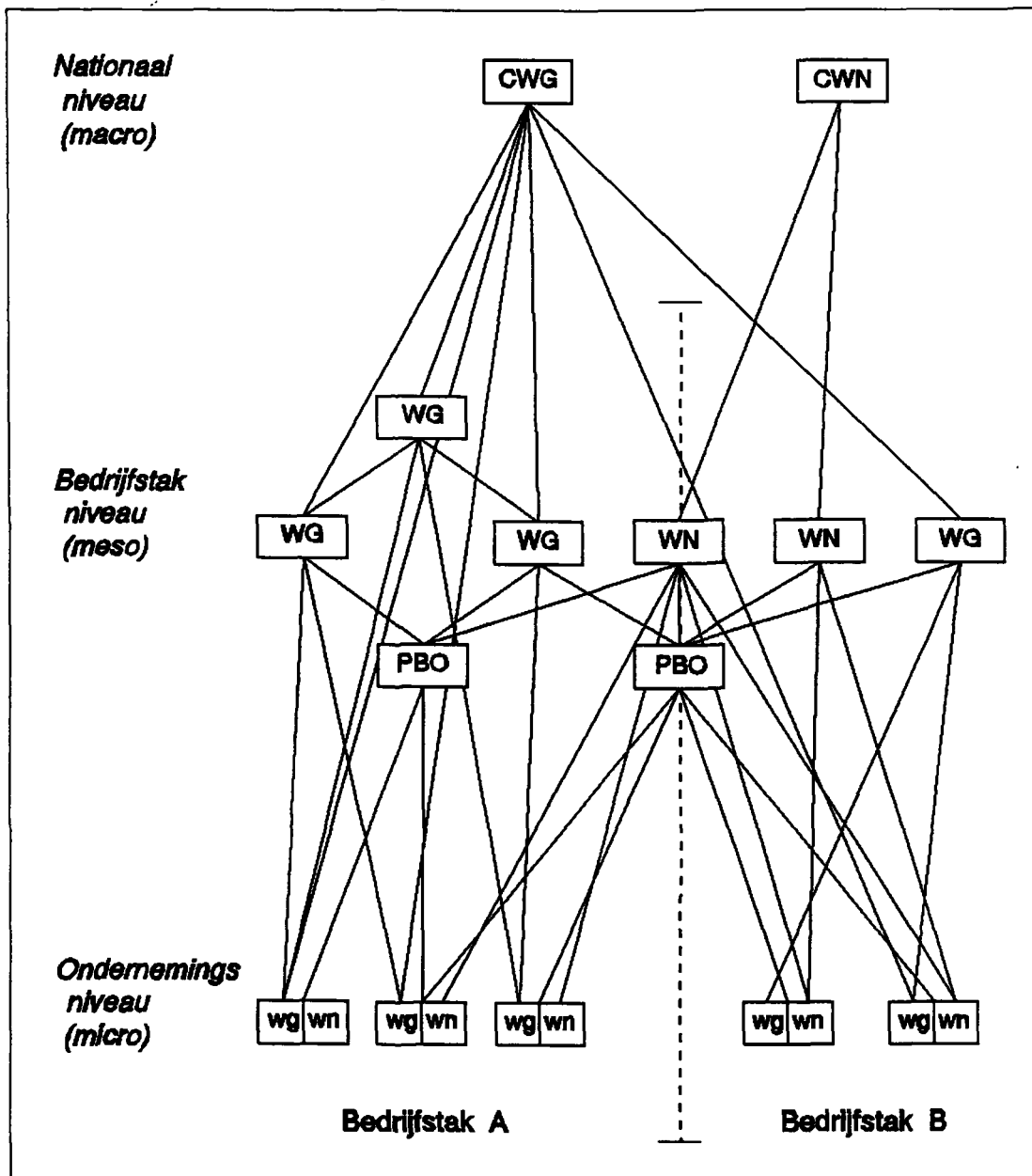
Het geringe aantal produkt- en bedrijfsschappen in de populatie hangt samen met het gegeven dat dit soort organisaties niet in alle bedrijfstakken aanwezig is (in 11 van de 34, zie tabel 3.1.2.). Produkt- en bedrijfsschappen zijn ingesteld op basis van de Wet op de Bedrijfsorganisatie en hebben tot taak het gemeenschappelijk belang van de ondernemingen, waarvoor zij zijn ingesteld en van de daarbij betrokken personen te behartigen. Het gaat daarbij zowel om sociale als economische belangen, bijvoorbeeld promotie en bevordering van de kwaliteit van de bedrijfsuitoefening en het verzamelen en verstrekken van gegevens daaromtrent. Deze organisaties hebben de bevoegdheid bij de ondernemingen premies te heffen voor bepaalde doeleinden. Ze worden bestuurd door werknemers- en werkgeversorganisaties en hebben feitelijk geen leden. Door de functie en structuur van de produktschappen (belangenbehartiging binnen een verticale bedrijfskolom: alle ondernemingen die zich bezig houden met één produkt, bijvoorbeeld van teelt tot detailhandel), bestrijken ook deze organisaties verscheidene bedrijfstakken. De bedrijfsschappen zijn steeds binnen één bedrijfstak actief.

De centrale organisaties behartigen op nationaal niveau de sociaal-economische belangen van werkgevers en werknemers. Dit gebeurt onder andere door deelname aan diverse overlegorganen, waaronder de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid. Tot de leden van de organisaties behoren in de eerste plaats de hierboven beschreven werkgevers- en werknemersorganisaties die op bedrijfstakniveau actief zijn. Bij de centrale werkgeversorganisaties zijn echter ook ondernemingen en ondernemers aangesloten, zodat deze organisaties in feite ook op het micro-niveau aan belangenbehartiging en ondersteuning doen. En de centrale werknemersorganisaties hebben weliswaar geen individuele werknemers als lid, maar zij bieden wel rechtstreeks ondersteuning aan de leden van de vakbonden die bij de centrales zijn aangesloten, zodat ook zij tot op het micro-niveau belangen behartigen. De centrale organisaties zijn klein in aantal, omdat zij het hoogste niveau van vereniging van werkgevers en werknemers vormen. Gezamenlijk bestrijken zij alle bedrijfstakken.

De drie soorten bedrijfstakorganisaties en de twee soorten centrale organisaties nemen in bepaalde opzichten dus een verschillende positie in op het nationale, bedrijfstak- en

ondernemingsniveau, maar hun werkterreinen overlappen elkaar ook. In de onderstaande figuur worden de organisaties uit de onderzoekspopulatie in hun onderlinge relatie schematisch weergegeven, waarbij de complexiteit van het veld duidelijk naar voren komt.

**Figuur 2** Schematische weergave van het werkterrein van de onderzoekspopulatie



CWN = Centrale Werknemersorganisaties;  
 CWG = Centrale Werkgeversorganisaties;

WN = Werknemersorganisaties;  
 WG = Werkgeversorganisaties;  
 PBO = Produkt- en bedrijfschappen;

wn = werknemers;  
 wg = werkgevers;

De wn en wg behoren niet tot de onderzoekspopulatie; zij zijn de doelgroep van de arbo-dienstverlening van de genoemde organisaties.

## Verdeling van de organisaties over de bedrijfstakken

De 34 bedrijfstakken die met de onderzoekspopulatie worden bestreken behoren tot de landbouw en visserij (SBI 0), de industrie (SBI 2-3), de bouw (SBI 5), de transportsector (SBI 7) en de dienstverlening (SBI 9) (zie ook tabel 2). Tabel 3.1.2 biedt het overzicht voor de drie soorten bedrijfstakorganisaties. De centrale organisaties zijn hierin niet opgenomen, omdat de geraadpleegde bronnen op dit punt geen informatie verschafften. Ze bestrijken door hun overkoepelende functie echter alle in het onderzoek betrokken bedrijfstakken (zie ook tabel 3.3.1).

Tabel 3.1.2 Verdeling van de drie soorten bedrijfstakorganisaties uit de onderzoekspopulatie over de bedrijfstakken 1) 2)

Bedrijfstak	WN	WG	PBO	totaal
Land- en tuinbouw	6	12	11	29
Bosbouw	2	2	1	5
Visserij	2	3	1	6
Voedings- en genotmiddelenindustrie	6	21	18	45
Textielindustrie	5	5	1	11
Kledingindustrie	3	1	-	4
Leder-, schoen- en andere lederwarenindustrie (exclusief kleding)	3	4	4	11
Hout- en meubelindustrie (exclusief metalen meubelen)	5	9	-	14
Papier- en papierwarenindustrie	5	2	-	7
Grafische industrie, uitgeverijen	8	7	-	15
Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie	-	1	-	1
Chemische industrie	5	3	-	8
Kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie	-	-	-	-
Rubber en kunststofverwerkende industrie	3	1	-	4
Bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie	4	9	2	15
Basis-metaalindustrie	5	2	-	7
Metaalproduktenindustrie (excl. machines en transportmiddelen)	5	8	1	14
Machine-industrie	5	2	-	7
Elektrotechnische industrie	5	2	1	8
Transportmiddelenindustrie	5	4	-	9
Sociale werkplaatsen	2	1	-	3
Bouwnijverheid	6	13	4	23
Bouwinstallatiebedrijven	3	3	-	6
Horeca	3	2	1	6
Spoorwegen	5	-	-	5
Wegvervoer	6	5	-	11
Zeevaart	6	7	-	13
Binnenvaart	3	6	-	9
Politie	3	-	-	3
Defensie	6	-	-	6
Onderwijs	9	4	-	13
Gezondheids- en veterinaire diensten	8	5	-	13
Reinigings- en ontsmettingsbedrijven, polderbemalingsinrichtingen	-	1	-	1
Schoonmaakbedrijven	3	1	-	4

1) gebaseerd op DCA 1990 en Kluwer-SER 1990

2) WN=werknemersorganisatie, WG=werkgeversorganisaties, PBO=produkt- en bedrijven; getallen betreffen het aantal organisaties dat in genoemde bedrijfstakken actief is; getallen sommen verticaal niet tot het werkelijke aantal benaderde bedrijfstakorganisaties (totaal niet 210, maar 336 organisaties) vanwege activiteiten in verscheidene bedrijfstakken door een aantal organisaties

In de onderzoekspopulatie zijn drie bedrijfstakken sterk vertegenwoordigd: de land- en tuinbouw, de voedings- en genotmiddelenindustrie en de bouwnijverheid. Bij de eerste twee is dit vooral het geval door het grote aantal werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijven dat in deze takken actief is. Bij de bouwnijverheid is alleen het aantal werkgeversorganisaties opmerkelijk groot. Deze drie bedrijfstakken omvatten veel deelsectoren met

voor iedere sector afzonderlijke bedrijfstakorganisaties. Dit maakt het aantal organisaties zo groot. Het minst vertegenwoordigd zijn eveneens drie bedrijfstakken. Het betreft de aardolie- en steenkoolverwerkende industrie, de kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie en de reinigings- en ontsmettingsbedrijven en polderbemaalingsinrichtingen. Het gaat hier om drie van de zeven bedrijfstakken waarin geen bedrijfstak-CAO wordt afgesloten (zie tabel 2) en er dus weinig organisaties geselecteerd konden worden.

Verder bestrijken de werknemersorganisaties de meeste bedrijfstakken (31) en het aantal van deze organisaties is het grootst in het onderwijs, de grafische industrie en uitgeverijen en in de gezondheidssector. Werkgeversorganisaties ontbreken in vier bedrijfstakken: spoorwegen, politie, defensie en kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie. In de eerste drie bedrijfstakken is steeds sprake van slechts één onderneming en in de vierde is er geen bedrijfstak-CAO en ontbrak verdere informatie over een organisatie die eventueel in aanmerking kwam voor benadering. Het grootste aantal werkgeversorganisaties komt voor in de bedrijfstakken die boven genoemd zijn als de sterkst vertegenwoordigde takken. Produkt- en bedrijfsschappen komen in elf takken voor, het meest in de land- en tuinbouw en de voedings- en genotmiddelenindustrie. Het is een historisch gegeven dat dit soort bedrijfstakorganisatie met name in deze bedrijfstakken van de grond zijn gekomen na het van kracht worden van de Wet op de Bedrijfsorganisatie.

#### **De onderzoekspopulatie naar enkele algemene kenmerken**

In tabel 3.1.3 wordt een schets gegeven van het veld waarin de onderzoekspopulatie opereert. Hierin worden enkele algemene kenmerken gepresenteerd, waarbij de indeling van bedrijfstakken naar ernst van de arbo-problematiek wordt aangehouden. Meer gedetailleerde gegevens over de afzonderlijke bedrijfstakken zijn in bijlage 4 te vinden.



**Tabel 3.1.3** Algemene kenmerken van de groepen van bedrijfstakken naar ernst van de arbo-problematiek

Kenmerken	1	2	3
	hoge arbo-problematiek	middelhoge problematiek	(middel)lage problematiek 1)
Aantal bedrijfstakken 1)	11	18	5
Aantal werknemers 2)	973.000	1.505.600	>707.000
Aantal ondernemingen 3)	71.112	>44.154	>57.513
Percentage MKB-ondernemingen 3)	98,3%	97,0%	99,8%
Ziekteverzuim-index 4)	105	101	--
WAO-risico 5)	2,18%	1,79%	--
Ongevallenpercentage 6)	3,09%	1,39%	0,94%
Aantal benaderde organisaties 7)	85	69	26
werknemersorganisaties 7)	7	10	14
werkgeversorganisaties 7)	67	52	11
produkt- en bedrijfschappen 7)	11	7	1

1) Bron: DGA ongedateerd, zie ook tabel 2

2) Bron: CBS 1990a

3) Bron: CBS 1990b; MKB: Midden en Klein Bedrijf met respectievelijk 1-10 en 10-100 werknemers

4) betreft gemiddelde van de index-cijfers voor de afzonderlijke bedrijfstakken, voor zover beschikbaar; als referentie geldt de industrie (verzuimpercentage = 8,9%, index = 100); gebaseerd op CBS-enquête 'Loonkostenonderzoek' uit 1984; Bron: DGA 1990

5) betreft gemiddelde van WAO-risicocijfers voor de afzonderlijke bedrijfstakken, voor zover beschikbaar; cijfers betreffen het percentage werknemers dat in 1986 vermoedelijk de WAO zou instromen; Bron: DGA 1990

6) betreft het gemiddelde van ongevallenpercentages van de afzonderlijke bedrijfstakken, voor zover beschikbaar; cijfers betreffen het percentage werknemers in een bedrijfstak die in 1988 door een ongeval zijn getroffen; Bron: CBS 1989

7) aantallen sommen horizontaal niet tot het werkelijke aantal benaderde organisaties vanwege activiteit in meer dan één bedrijfstakgroep; het betreft 16 werknemersorganisaties, 4 werkgeversorganisaties en 10 produkt- en bedrijfschappen die in twee bedrijfstakgroepen actief zijn

De gegevens in de tabel bieden niet meer dan een schets van het terrein waarin de benaderde bedrijfstakorganisaties opereren, omdat ten aanzien van een aantal bedrijfstak-kenmerken gegevens ontbreken of niet actueel zijn. Voor wat betreft de omvang van de drie bedrijfstakgroepen is het aantal werknemers in groep 3 ((middel)lage arbo-problematiek) opvallend groot, te meer daar van twee van de vijf bedrijfstakken gegevens ontbreken. Daarnaast is het aantal ondernemingen in groep 2 (middelhoge arbo-problematiek) opmerkelijk laag ten opzichte van het aantal werknemers. Dit zou kunnen duiden op een groot aantal grote ondernemingen in deze bedrijfstakgroep, maar dit komt niet tot uiting in een lager percentage ondernemingen uit het midden- en kleinbedrijf (MKB). Deze is in groep 2 niet beduidend afwijkend van die in de andere twee bedrijfstakgroepen. In alle drie groepen is dit percentage hoog, waarbij moet worden opgemerkt dat ook op dit punt in groep 3 van twee bedrijfstakken gegevens ontbreken.

De weergegeven cijfers voor het ziekteverzuim, de arbeidsongeschiktheid en ongevallen kunnen hoogstens als indicatie worden gehanteerd, omdat de cijfers veelal op een te klein aantal bedrijfstakken per groep gebaseerd zijn. Bovendien is daardoor een onderlinge vergelijking tussen de groepen niet goed mogelijk. Wat betreft het ziekteverzuim is het cijfer in groep 1 (hoge arbo-problematiek) gebaseerd op gegevens van negen bedrijfstakken. Dit

geldt ook voor groep 2, hetgeen slechts de helft van het aantal bedrijfstakken uit deze groep betreft. In groep 3 ontbreken gegevens over alle vijf takken. Ook de WAO-cijfers zijn gebaseerd op slechts een deel van de bedrijfstakken: respectievelijk zeven en tien bedrijfstakken van groep 1 en 2. Van groep 3 is geen WAO-cijfer in de tabel opgenomen, omdat van slechts één bedrijfstak informatie beschikbaar is. Ongevallencijfers zijn iets ruimer voorhanden. In groep 1 is het cijfer gebaseerd op gegevens over alle bedrijfstakken. In groep 2 is dit over 14 bedrijfstakken en in groep 3 over 3 bedrijfstakken. Dit maakt uitsluitend een vergelijking tussen groep 1 en 2 mogelijk, die aangeeft dat het risico op ongevallen in bedrijfstakken met een hoge arbo-problematiek (zoals verwacht) duidelijk hoger is dan in de bedrijfstakken met middelhoge arbo-problematiek.

Wat betreft het totaal aantal benaderde bedrijfstakorganisaties per bedrijfstakgroep valt in de eerste plaats op dat dit in de groep met middelhoge problematiek klein is in vergelijking met de andere twee groepen, zeker gezien het aantal bedrijfstakken dat in deze groep valt. Ook de aantallen werknemersorganisaties in de bedrijfstakken met hoge en middelhoge arbo-problematiek zijn laag in vergelijking met het aantal dat werkzaam is in bedrijfstakken met (middel)lage problematiek. Bij de produkt- en bedrijfschappen geldt dit precies andersom. Daar is het aantal organisaties juist in de bedrijfstakken met (middel)lage problematiek opvallend laag. Absoluut gezien zijn deze aantallen wel hoger dan in de tabel vermeld staan, omdat hierbij feitelijk de organisaties gerekend moeten worden die in meer dan één groep actief zijn. Het gaat hierbij vooral om werknemersorganisaties en produkt- en bedrijfschappen waarvan een groot aantal werkzaam is in meer dan één bedrijfstak met een verschillende ernst van arbo-problematiek. Bij de werkgeversorganisaties is dit veel minder het geval. Zij zijn voornamelijk werkzaam in één bedrijfstak en hebben dus veelal alleen met hoge, middelhoge dan wel (middel)lage arbo-problematiek te maken.

### 3.2 Respons en non-respons

Op het verzoek om deelname aan het onderzoek is door de organisaties uit de onderzoekspopulatie divers gereageerd. De volgende soorten reacties zijn ontvangen:

- ingevulde en bruikbare vragenlijsten, eventueel vergezeld van arbo-documenten;
- reacties waarin wordt aangegeven af te zien van deelname;
- ingevulde maar onbruikbare vragenlijsten.

Daarnaast is van een aantal organisaties geen enkele (bruikbare) reactie ontvangen.

In tabel 3.2 worden de betreffende aantallen en percentages van de diverse reacties naar soort organisatie weergegeven.

**Tabel 3.2**      **Overzicht van respons en non-respons over alle organisaties 1)**

Soort reactie	WN		WG		PBO		CWN		CWG		totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Respons:</b>												
bruikbare vragenlijsten	22	47%	47	35%	18	62%	3	100%	4	100%	94	43%
bericht van geen deelname	5	11%	24	18%	3	10%	-	-	-	-	32	15%
onbruikbare vragenlijsten	-	-	1	1%	1	4%	-	-	-	-	2	1%
<b>Non-respons:</b>												
geen (bruikbare) reactie	20	42%	62	46%	7	24%	-	-	-	-	89	41%
<b>Totaal</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

1)      **WN=werknemersorganisaties, WG=werkgeversorganisaties, PBO=produkt- en bedrijven, CWN=centrale werknemersorganisaties, CWG=centrale werkgeversorganisaties**

De totale respons bedraagt 59% en de non-respons omvat 41% van de onderzoekspopulatie. Binnen de respons is echter sprake van bruikbare en onbruikbare respons. Onder dit laatste vallen de berichten van geen deelname en de geretourneerde maar onbruikbare vragenlijsten. In een aantal gevallen werd in de berichten waarin van deelname werd afgezien, als reden opgegeven dat men 'niets doet op arbo-gebied'. Er is voor gekozen deze informatie niet op dezelfde wijze te behandelen als die in de bruikbare vragenlijsten. Reden hiervoor is dat tijdens de telefonische reacties met verzoeken om nadere toelichting (zie 2.4) sommige organisaties in eerste instantie aangaven geen arbo-activiteiten te ontplooiën, terwijl men door de toelichting vast stelde dat men 'zo beschouwd toch wel iets deed'. Dit gaf aan dat bij dit soort reacties in de berichten van geen deelname óók sprake kon zijn van soortgelijke situaties en dat de mededeling van niet actief te zijn op arbo-gebied wellicht niet geheel betrouwbaar was. Om die reden is deze soort respons, evenals de overige onbruikbare reacties, overgeheveld naar de non-responsgroep. Dat betekent dat gekozen is om het verdere onderzoek uitsluitend te verrichten op basis van de gegevens uit de 94 bruikbare vragenlijsten. In het hiernavolgende wordt met de responsgroep deze 43% van de onderzoekspopulatie bedoeld. Onder de non-responsgroep wordt hierna de overige 57% verstaan.

Over de zo gedefinieerde respons- en non-responsgroep kan in globale zin het volgende worden opgemerkt. De respons bij de centrale organisaties is 100%, omdat zij alle via gesprekken aan het onderzoek hebben deelgenomen (zie 2.4). Van de drie soorten bedrijfstakorganisaties is de respons binnen de produkt- en bedrijven relatief het grootst (62%) en binnen de werkgeversorganisaties relatief het kleinst (35%). De non-respons bestaat bij de werknemersorganisaties voor ongeveer een vijfde uit berichten van geen deelname, bij de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijven is dit ongeveer een kwart. In de twee hierna volgende paragrafen worden de respons- en de non-responsgroep nader beschreven.

### 3.3 De responsgroep: vragenlijsten en arbo-documenten

De responsgroep betreft de groep van 94 organisaties waarvan bruikbare vragenlijsten en in een aantal gevallen ook arbo-documenten zijn ontvangen. Het is de informatie van deze groep waarop de resultaten die in de hoofdstukken 4 tot en met 9 gepresenteerd worden gebaseerd zijn. Ook de kenmerken van deze groep, die hierna in deze paragraaf worden beschreven zijn gebaseerd op door hen verstrekte gegevens.

#### **Vijf soorten organisaties in de responsgroep**

Hoe de responsgroep is samengesteld voor wat betreft de soorten organisaties is ten dele al duidelijk geworden uit tabel 3.2. De groep bestaat uit 47 werkgeversorganisaties (50% van de responsgroep), 22 werknemersorganisaties (24%) en 18 produkt- en bedrijfschappen (19%). Daarnaast zijn er zeven centrale organisaties: drie van werknemerszijde (3% van de respons) en vier van werkgeverszijde (4% van de respons). Dit betekent dat de samenstelling van de responsgroep een vrij goede afspiegeling is van die van de onderzoekspopulatie (zie tabel 3.1.1).

Belangrijker in verband met de representativiteit is echter de respons per soort organisatie. De centrale organisaties en produkt- en bedrijfschappen zijn het best vertegenwoordigd met respectievelijk 100% en 62% (zie tabel 3.2). Van de werknemersorganisaties is bijna de helft in de responsgroep aanwezig, maar de respons onder de werkgeversorganisaties is betrekkelijk laag (35%). Hier staat tegenover dat zij in absoluut aantal een grote groep vormen (47). Bovendien is hun respons niet significant lager dan van de andere twee soorten bedrijfstakorganisaties. De produkt- en bedrijfschappen daarentegen hebben een significant hogere respons dan de andere organisaties ( $\chi^2$ ,  $p < 0.2$ ). Een sluitende verklaring hiervoor is niet voorhanden. Geconcludeerd wordt dat de responsgroep voldoende representatief is voor wat betreft de aanwezigheid van de vijf soorten organisatie om het onderzoek te kunnen uitvoeren.

#### **De bedrijfstakken in de responsgroep**

Tabel 3.3.1 geeft een overzicht van de bedrijfstakken waarin de organisaties uit de responsgroep werkzaam zijn. Behalve de categorie 'andere bedrijfstakken' springen er drie bedrijfstakken uit waar een groot aantal bedrijfstakorganisaties uit de responsgroep werkzaam is: de land- en tuinbouw, de voedings- en genotmiddelenindustrie en de bouw. Het zijn dezelfde bedrijfstakken die ook in de onderzoekspopulatie het sterkst vertegenwoordigd zijn. In de land- en tuinbouw is vooral het aantal werknemersorganisaties en produkt- en bedrijfschappen opvallend hoog, terwijl in de voedings- en genotmiddelenindustrie van alle drie soorten bedrijfstakorganisaties een groot aantal aanwezig is. In de bouw tenslotte springt het grote aantal werkgeversorganisaties in het oog, evenals het aantal centrale werkgeversorganisaties (alle vier aan het onderzoek deelnemende organisaties). De bedrijfstak met het kleinste aantal respondenten is de politie, waarbij het bovendien uitsluitend centrale werknemersorganisaties betreft. Deze bedrijfstak behoort niet tot de vier takken in de onderzoekspopulatie met het kleinste aantal organisaties.

Tabel 3.3.1 Bedrijfstakingen waarin de vijf typen organisaties van de responsgroep hun activiteiten ontplooiën 1) 2)

Bedrijfstaking	WN	WG	PBO	CWN	CWG	tot
Land- en tuinbouw	5	4	6	1	1	17
Bosbouw	2	1	1	1	-	5
Visserij	1	-	1	1	1	4
Voedings- en genotmiddelenindustrie	5	7	7	2	3	24
Textielindustrie	3	1	-	2	2	8
Kledingindustrie	3	-	-	2	2	7
Leder-, schoen- en andere lederwarenindustrie (exclusief kleding)	3	1	3	2	2	11
Hout- en meubelindustrie (exclusief metalen meubelen)	3	1	-	2	2	8
Papier- en papierwarenindustrie	5	1	-	2	2	10
Grafische industrie, uitgeverijen	5	4	-	2	2	13
Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie	3	-	-	1	1	5
Chemische industrie	3	4	-	2	1	10
Kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie	3	-	-	2	1	6
Rubber en kunststofverwerkende industrie	3	4	-	2	3	12
Bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie	4	1	1	2	2	10
Basis-metaalindustrie	3	1	-	2	1	7
Metaalproductenindustrie (excl. machines en transportmiddelen)	3	3	-	2	3	11
Machine-industrie	3	2	-	2	2	9
Elektrotechnische industrie	3	2	-	2	3	10
Transportmiddelenindustrie	3	3	-	2	2	10
Sociale werkplaatsen	1	2	-	1	-	4
Bouwnijverheid	4	9	2	2	4	21
Bouwinstallatiebedrijven	2	1	-	1	3	7
Horeca	2	-	1	2	1	6
Spoorwegen	2	-	-	2	1	5
Wegvervoer	2	1	-	1	3	7
Zeevaart	1	-	-	2	1	4
Binnenvaart	1	2	-	2	2	7
Politie	-	-	-	2	-	2
Defensie	3	-	-	2	1	6
Onderwijs	3	-	-	2	1	6
Gezondheids- en veterinaire diensten	4	1	-	2	2	9
Reinigings- en ontsmettingsbedrijven, polderbemalingsinrichtingen	2	1	-	2	2	7
Schoonmaakbedrijven	3	2	-	2	1	7
Andere bedrijfstakingen	10	8	3	1	2	24

- 1) WN=werknemersorganisaties, WG=werkgeversorganisaties, PBO=produkt- en bedrijfschappen, CWN=centrale werknemersorganisaties, CWG=centrale werkgeversorganisaties, tot=totaal aantal organisaties
- 2) getallen betreffen het aantal organisaties dat aangeeft in genoemde bedrijfstakingen actief te zijn; getallen sommeren verticaal niet tot het werkelijke aantal respondenten, omdat een aantal van hen in verscheidene takken actief is

Wat de dekking van de bedrijfstakingen per soort organisatie in de responsgroep betreft valt op dat de invloedssfeer van de produkt- en bedrijfschappen zich beperkt tot een achttal bedrijfstakingen (zie tabel 3.3.1). Hierbij wordt in herinnering geroepen dat maar een beperkt deel van de bedrijfstakingen een produkt- of bedrijfschap kent (namelijk 11 van de 34 bedrijfstakingen, zie ook tabel 3.1.2). Dit betekent dat het onderzoek geen inzicht kan geven in de activiteiten van de produkt- en/of bedrijfschappen in de textielindustrie, de metaalproductenindustrie en de elektrotechnische industrie. De werkgeversorganisaties van de responsgroep zijn actief in 24 van de 34 bedrijfstakingen, terwijl het in de onderzoekspopulatie om 30 bestreken bedrijfstakingen ging. Consequentie hiervan is dat het onderzoek geen informatie oplevert over de arbo-activiteiten van werkgeversorganisaties in de visserij, kledingindustrie, aardolie- en steenkoolverwerkende industrie, horeca, zeevaart en het onderwijs. Dit wordt overigens 'gecompenseerd' door de centrale werkgeversorganisaties die, met uitzondering van één bedrijfstaking (politie), in al deze 'ontbrekende' bedrijfstakingen actief

zijn. De werknemersorganisaties bestrijken alle bedrijfstakken, behalve de politie, en de centrale werknemersorganisaties zijn in alle bedrijfstakken actief.

Ook valt op dat in vijf gevallen méér organisaties in de responsgroep aanwezig zijn, dan in de onderzoekspopulatie (zie tabel 3.1.2.). Dit geldt bij werkgeversorganisaties in de chemische industrie, de rubber- en kunststofverwerkende industrie, de sociale werkplaatsen en schoonmaakbedrijven. Bij werknemersorganisaties is dit het geval bij de reinigings- en ontsmettingsbedrijven en polderbemalingsinrichtingen. Dit onverwachte verschil wordt veroorzaakt door het verschil in herkomst van de informatie. De gegevens over de responsgroep zijn gebaseerd op antwoorden van de organisaties zelf, terwijl de gegevens over de onderzoekspopulatie gebaseerd zijn op de SER-Almanak en het DCA, die kennelijk niet geheel toereikend zijn.

Een verdere vergelijking tussen de onderzoekspopulatie en de responsgroep maakt duidelijk dat van de aanwezige werknemersorganisaties per bedrijfstak gemiddeld tweederde gereageerd heeft. Bij de werkgeversorganisaties is gemiddeld tweevijfde van de onderzoekspopulatie per bedrijfstak in de responsgroep vertegenwoordigd en bij zowel de produkt- en bedrijfsschappen als de totale groep van bedrijfstakorganisaties is dit ongeveer de helft. Omdat het zowel in de onderzoekspopulatie als in de responsgroep steeds om kleine aantallen organisaties per bedrijfstak gaat, vergt het opsporen van verschillen de nodige behoedzaamheid. Van een duidelijke ondervertegenwoordiging van werknemersorganisaties is echter sprake in de zeevaart (één van de zes aanwezige organisaties heeft gereageerd) en de politie (geen van de drie organisaties). Bij de werkgeversorganisaties is dit het geval in de hout- en meubelindustrie, de bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie (één van de negen organisaties behoort tot de responsgroep) en eveneens de zeevaart (één van de zeven aanwezige organisaties heeft bruikbare respons geleverd). Bij de produkt- en bedrijfsschappen treedt nergens een duidelijke ondervertegenwoordiging op. Binnen de groep van bedrijfstakorganisaties als geheel zijn dan alleen de zeevaart en politie duidelijk ondervertegenwoordigde bedrijfstakken (één op de dertien respectievelijk geen van de drie organisaties valt in de responsgroep). Om redenen van het al eerder genoemde verschil in herkomst van de gegevens moeten ook deze bevindingen behoedzaam worden gehanteerd. Dit illustreren bijvoorbeeld twee werkgeversorganisaties: volgens de gegevens van de SER-Almanak en het DCA zijn zij betrokken bij CAO's betreffende de zeevaart, maar volgens hun eigen opgave vallen zij in de categorie 'andere bedrijfstakken'. Over het algemeen komen de indelingen van de organisaties naar bedrijfstak op basis van de gegevens uit de SER-Almanak en het DCA en die van de organisaties zélf echter wel met elkaar overeen.

Resumerend kan dus worden gesteld dat de aardolie- en steenkoolverwerkende industrie, de kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, de rubber- en kunststofverwerkende industrie en de reinigings- en ontsmettingsbedrijven en polderbemalingsinrichtingen in de responsgroep sterker vertegenwoordigd zijn dan op grond van de onderzoekspopulatie werd verwacht. De politie en de zeevaart zijn daarentegen binnen de responsgroep ondervertegenwoordigd. Dat betekent dat vertegenwoordiging in de responsgroep van bedrijfstakorganisaties uit de overige 28 bedrijfstakken steeds rond het gemiddelde (53%) schommelt. Op

basis van aantallen organisaties is de responsgroep, met uitzondering van de zes hiervoor genoemde bedrijfstakken, met andere woorden een tamelijk representatieve afspiegeling van de onderzoekspopulatie. In hoeverre de responsgroep ook representatief is voor het gehele werkterrein waarvoor de bedrijfstakorganisaties actief zijn kan op grond hiervan niet worden aangegeven. Dit zou alleen kunnen wanneer per bedrijfstak ook in kaart wordt gebracht welke sectoren binnen de bedrijfstakken door de organisaties worden bestreken. Het gegeven dat de dekking van de bedrijfstakken in de responsgroep vrij goed is, betekent wel dat in de groep sprake is van zowel hoge, middelhoge als (middel)lage arbo-problematiek (zie ook tabel 4.2.4).

Ongeveer een kwart van de bedrijfstakorganisaties is in meer dan één bedrijfstak actief (zie verderop). Daardoor sommeren de kolommen in tabel 3.3.1 niet tot de aantallen bedrijfstakorganisaties die aan het onderzoek hebben deelgenomen. Een andere consequentie van het gegeven dat de bedrijfstakorganisaties vaak in verscheidene bedrijfstakken hun activiteiten ontplooiën, is dat de categorie 'andere bedrijfstakken' vaak is ingevuld. Met name de werknemers- en werkgeversorganisaties zijn nogal eens ook in andere dan de opgesomde bedrijfstakken werkzaam. Bij de werknemersorganisaties gaat het hier onder andere om de rijksoverheid, de gepremieerde en gesubsidieerde sector (welzijn en gezondheidszorg, enz.), de openbare marktsector (PTT, nutsbedrijven), loonbedrijven, detail- en groothandel, bank- en verzekeringswezen, recreatie, boekhandel en uitgeverijen, fotografische industrie, wasserijen, journalisten en voorlichters, en de luchtvaart. Bij de werkgevers gaat het om het garage- en carrosseriebedrijf, pluimvee, lijmen, haven- en aanverwante bedrijven, verpakkingsmiddelenindustrie en zorgverzekeraars. De produkt- en bedrijfschappen tenslotte zijn ook nog werkzaam in de uitvaartsector, de detailhandel en in de gehele veevoederbedrijfskolom.

Wat betreft het aantal bedrijfstakken dat, binnen de groep van 34 geselecteerde takken, per organisatie wordt bestreken, zijn enkele aanvullende analyses uitgevoerd. Hierbij zijn flinke verschillen te zien tussen de vijf soorten organisaties onderling. De werknemersorganisaties behartigen de belangen van minimaal één (32% van de organisaties) tot en met maximaal 21 bedrijfstakken (gemiddeld 4,8 bedrijfstakken). De werkgeversorganisaties vertegenwoordigen in 81% van de gevallen de belangen van één bedrijfstak en maximaal zeven bedrijfstakken (gemiddeld 1,4 bedrijfstakken). De produkt- en bedrijfschappen zijn in 78% van de gevallen voor één bedrijfstak werkzaam en maximaal voor 3 bedrijfstakken (gemiddeld 1,4 bedrijfstakken). De centrale organisaties zijn, begrijpelijk, voor een beduidend grotere groep bedrijfstakken actief. De centrale werknemersorganisaties bestrijken 27 en 35 bedrijfstakken (één werknemerscentrale heeft deze vraag niet ingevuld) en de centrale werkgeversorganisaties zijn werkzaam voor 5, 7, 20 en 28 bedrijfstakken. Deze bevindingen illustreren nog eens de complexe structuur van het onderzoeksterrein.

#### **Het aantal aangesloten individuele leden, ondernemingen en/of organisaties.**

Het ledenbestand van de organisaties bestaat uit individuele leden, ondernemingen en/of aangesloten organisaties, afkomstig uit de bedrijfstakken uit de voorgaande subparagraaf. De

vijf soorten organisaties verschillen onderling nogal wat betreft het ledenbestand. Tabel 3.3.2 geeft een overzicht van de samenstelling van het ledenbestand van de verschillende soorten organisaties.

**Tabel 3.3.2** Overzicht van het aantal en soort leden van de vijf soorten organisaties in de responsgroep

Soort leden	soort organisatie	aantal organisaties	range	gemiddelde
Individueen	Werknemersorganisaties	20	326-280000	57055
	Werkgeversorganisaties	2	50-1700	875
Ondernemingen	Werkgeversorganisaties	45	8-50000	1918
	Produkt- en bedrijschappen	10	44-40000	4563
	Centrales werkgevers	4	4820-100000	38955
Organisaties	Werknemersorganisaties	3	11-60	30
	Werkgeversorganisaties	4	4-12	6
	Produkt- en bedrijschappen	8	4-18	9
	Centrales werknemers	3	3-18	12
	Centrales werkgevers	4	39-100	84

Zoals al eerder in 2.5 is aangegeven heeft het werkkerrein van de organisaties een complexe structuur. Er zijn organisaties met uitsluitend individuele leden, met ondernemingen als lid en met aangesloten organisaties. Maar combinaties van soorten leden komen ook voor. Bijna alle werknemersorganisaties hebben een ledenbestand dat bestaat uit individuele werknemers. In drie gevallen zijn andere organisaties bij de werknemersorganisatie aangesloten. Het ledenbestand van de werkgeversorganisaties bestaat vooral uit ondernemingen (waaronder ook ondernemers gerekend worden). Twee werkgeversorganisaties hebben individuen als lid en vier werkgeversorganisaties hebben andere organisaties als lid. Ongeveer de helft van de produkt- en bedrijschappen geeft ondernemingen op als zijnde hun leden en de andere helft vermeldt organisaties. Hierbij wordt in herinnering geroepen dat bij deze soort organisaties feitelijk niet gesproken kan worden over aangesloten leden. Produkt- en bedrijschappen zijn actief voor een zeker aantal ondernemingen die werkzaam zijn rond hetzelfde produkt of dezelfde bedrijvigheid en ze worden bestuurd door werkgevers- en werknemersorganisaties. De opgegeven aantallen moeten dan ook op deze wijze worden opgevat. De centrale werknemersorganisaties hebben uitsluitend (werknemers)organisaties tot lid. De vier centrale werkgeversorganisaties hebben naast (werkgevers)organisaties allemaal ook bedrijven als lid.

Uit de kolom 'range' is af te lezen hoe groot het ledenbestand van de verschillende soorten organisaties is. Bij de organisaties die individuen en ondernemingen tot hun leden rekenen zijn opvallend grote verschillen. De kleinste werknemersorganisatie behartigt de belangen van 326 werknemers, de grootste vertegenwoordigt 280000 werknemers. Ook het aantal ondernemingen dat door de verschillende organisaties vertegenwoordigd wordt loopt sterk uiteen: van 8 tot en met 100000. Als het aantal ondernemingen groot is, gaat het uiteraard om de kleinere ondernemingen en eenmansbedrijven. Ondanks dat het aantal te vertegenwoordigen organisaties klein lijkt, gaat het hier om de relatief grootste groep, gemeten naar aantallen werknemers of ondernemingen waarvoor de belangen behartigd worden.



### Het aantal medewerkers in de organisaties

Eveneens grote verschillen tussen de soorten organisaties zijn er te zien wat betreft het aantal medewerkers dat zij in dienst hebben. Deze medewerkers verrichten zeker niet allemaal arbo-taken, maar houden zich meestal met andere taken van de organisaties bezig. In de hoofdstukken 5 tot en met 9 wordt nader ingegaan op het aantal medewerkers dat zich met arbo-zaken bezig houdt. Tabel 3.3.3 geeft een overzicht van het aantal medewerkers in de verschillende soorten bedrijfstakorganisaties en geeft eveneens het aantal medewerkers uitgedrukt in formatieplaatsen.

Tabel 3.3.3 Overzicht van het aantal medewerkers van de vijf soorten organisaties in de responsgroep 1) 2)

	Soort organisatie	range	gemiddelde	aantal organisaties
Medewerkers	Werknemersorganisaties	0-450	93,0 (88,5)	22
	Werkgeversorganisaties	0-380	35,6 (37,5)	47
	Produkt- en bedrijfschappen	0-250	45,7 (19,4)	17
	Centrales werknemers	12-520	266,0 (266,0)	2
	Centrales werkgevers	48-187	126,3 (117,5)	4
Formatieplaatsen	Werknemersorganisaties	1,8-375	77,8	17
	Werkgeversorganisaties	0-323	36,2	40
	Produkt- en bedrijfschappen	0-128	19,2	14
	Centrales werknemers	11-370	175,0	3
	Centrales werkgevers	47-175	111,0	2

- 1) tussen haakjes is vermeld het gemiddelde gebaseerd op de organisaties waarop het aantal formatieplaatsen is berekend
- 2) getallen in de derde kolom komen niet overeen met werkelijke aantallen respondenten vanwege ontbrekende antwoorden

Aan de opgegeven range is duidelijk te zien hoe groot de spreiding tussen de organisaties is. Het grootste aantal medewerkers van de werknemers- en werkgeversorganisaties is respectievelijk 450 en 380 medewerkers. Bij de produkt- en bedrijfschappen bedraagt dit 250 medewerkers en bij de centrale organisaties is dit aan werknemerszijde 520 en aan werkgeverszijde 187. Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben, evenals de produkt- en bedrijfschappen gemiddeld een kleiner aantal medewerkers in dienst dan de centrales. Opmerkelijk is nog dat sommige van de drie soorten bedrijfstakorganisaties ook nul medewerkers en formatieplaatsen opgeven. Dit wordt verklaard door het feit dat deze organisaties geen medewerkers in dienst hebben (op de loonlijst hebben staan), maar capaciteit inhuren van facilitaire bureaus. Zo is van zes werkgeversorganisaties uit de responsgroep bekend dat zij hun sociaal-secretariaat laten uitvoeren door medewerkers van de Algemene Werkgevers Vereniging (AWV 1991).

Het aantal formatieplaatsen ligt altijd lager dan het aantal medewerkers, omdat met deze grootte de verschillen tussen de aantallen part-time en full-time medewerkers worden verrekend. Om een juiste vergelijking te kunnen maken tussen het aantal medewerkers en het aantal formatieplaatsen kunnen alleen de organisaties die beide gegevens in de vragenlijst hebben ingevuld worden vergeleken (zie de gemiddelden tussen haakjes). Alleen

daardoor kan over- of onderschatting van het aantal medewerkers ten opzichte van het aantal formatieplaatsen worden vermeden (zie bijvoorbeeld bij de werkgeversorganisaties). Van een flinke overschatting van het gemiddelde aantal medewerkers is sprake bij de produkt- en bedrijfsschappen, doordat bij deze soort organisaties enkele grote organisaties wel het aantal medewerkers, maar niet het aantal formatieplaatsen heeft opgegeven. De opgegeven waarde tussen haakjes geeft dus een betere indicatie voor het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie, dan de waarde die ervoor vermeld staat.

Bij beschouwing van deze gecorrigeerde waarden komt naar voren dat van de drie bedrijfstakorganisaties de werknemersorganisaties het grootst zijn en de produkt- en bedrijfsschappen het kleinst. Het eerste kan worden verklaard doordat werknemersorganisaties gemiddeld voor meer bedrijfstakken actief zijn en zij minder vaak externe capaciteit inhuren, dan de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen. Het gegeven dat de produkt- en bedrijfsschappen het kleinst zijn laat zich niet direct verklaren. Van de centrale organisaties zijn de werknemersorganisaties gemiddeld het grootst. Voor de hand liggende verklaringsgronden hiervoor zijn het aantal bestreken bedrijfstakken, de aard en omvang van het ledenbestand en de taken die men zich stelt in het kader van de belangenbehartiging, maar hoe deze verklaringen precies liggen is niet helder.

### Arbo-documenten

In totaal zijn van 42 organisaties uit de responsgroep 158 (arbo-)documenten ontvangen die op hun inhoud geanalyseerd zijn. De verdeling van de diverse documenten naar de vijf soorten organisaties is weergegeven in tabel 3.3.4.

Tabel 3.3.4 Ontvangen (arbo-)documenten van vijf soorten organisaties in de responsgroep 1)

(Arbo-)documenten	WN n=12	WG n=20	PBO n=6	CWN n=3	CWG n=1	totaal n=42
Beleidsplannen/-notities	11	6	3	9	1	30
Jaarplan/activiteitenprogramma	6	2	1	-	-	9
Jaarverslagen	3	3	2	1	1	10
CAO's	1	13	2	-	-	16
Convenanten	-	3	-	-	-	3
Notulen	1	-	-	-	-	1
Periodieken/brochures	10	20	7	16	2	55
Anders	8	19	5	2	-	34
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>66</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>158</b>

1) WN=werknemersorganisatie, WG=werkgeversorganisatie, PBO=produkt- en bedrijfsschappen, CWN=centrale werknemersorganisatie, CWG=centrale werkgeversorganisatie

Verhoudingsgewijs hebben werknemersorganisaties het meest documenten ingestuurd: in 55% van de gevallen. Van de werkgeversorganisaties stuurden 43% documenten mee en van de produkt- en bedrijfsschappen waren dit er 33%. Verder leverden alle centrale werknemersorganisaties documenten aan en van de centrale werkgeversorganisaties was dit er één. Documenten die het meest zijn ingestuurd zijn periodieken en brochures, documenten uit de

categorie 'anders' (bijvoorbeeld onderzoeksrapporten, enquêteresultaten, discussienota's, folders, artikelen en dergelijke) en beleidsplannen en -notities. Minder vaak zijn CAO's, jaarverslagen en jaarplannen/activiteitenprogramma's ontvangen en zelden betrof het convenanten en notulen. Opvallend is nog dat zowel de convenanten als de CAO's vooral door werkgeversorganisaties zijn ingestuurd en (bijna) niet door werknemersorganisaties, terwijl deze documenten toch overeenkomsten betreffen tussen deze partijen. Voor dit verschijnsel is geen verklaring voorhanden.

### 3.4 De non-responsgroep

Deze paragraaf gaat nader in op de non-responsgroep, de groep waarvan geen bruikbare vragenlijsten zijn ontvangen. Ook deze groep wordt op een aantal kenmerken beschreven.

#### **De verschillende soorten non-respons nader toegelicht**

Eerder, in paragraaf 3.2, is aangegeven dat tot de non-respons is gerekend de berichten van geen deelname (32), onbruikbare vragenlijsten (2) en geen enkele (bruikbare) reactie ontvangen (89 organisaties).

Van de berichten waarin werd aangegeven af te zien van deelname aan het onderzoek, zijn er 17 als schriftelijke reactie verkregen na het toezenden van de enquête. 15 berichten zijn telefonische reacties die tijdens de rappelage zijn verkregen. De berichten zijn afkomstig van organisaties, werkzaam in 17 bedrijfstakken. Zes berichten betroffen de voeding- en genotmiddelenindustrie en vijf de zeevaart. Over zowel de land- en tuinbouw als de grafische industrie en het onderwijs zijn vier berichten ontvangen. In totaal is driekwart van de berichten afkomstig van werkgeversorganisaties.

De redenen die werden aangevoerd waarom van deelname werd afgezien zijn divers. In 11 gevallen werd als reden opgegeven 'we doen niets aan arbo'. Het betreft hier één werknemersorganisatie, acht werkgeversorganisaties en twee produkt- en bedrijfschappen, gezamenlijk afkomstig uit negen bedrijfstakken. Het gaat hier om het onderwijs, bouwnijverheid, metaalproduktenindustrie, machine-industrie, land- en tuinbouw, voedings- en genotmiddelenindustrie, binnenvaart, grafische industrie en aardolie- en steenkoolverwerkende industrie. Vier bedrijfstakken hiervan behoren tot de groep met hoge arbo-problematiek, eveneens vier tot de groep met middelhoge problematiek en in één is sprake van (middel)lage problematiek. Andere vermelde motieven om niet deel te nemen zijn bijvoorbeeld 'alle bij ons aangesloten organisaties zijn ook aangeschreven, er is geen toegevoegde waarde te bieden', 'wij zijn geen vakorganisatie en voeren geen CAO-onderhandelingen', 'er loopt ook een ander onderzoek naar arbo-activiteiten in de bedrijfstak, dit is teveel', 'er is niemand om het in te vullen, we zijn in een fusie verwickeld' en 'we wachten een ministeriële beschikking af over het van kracht worden van artikel 2 lid 3 van de Arbo-wet in onze sector'. In bijlage 5 wordt een overzicht gegeven van alle gemelde motieven.

De twee onbruikbare vragenlijsten die zijn ontvangen, zijn afkomstig van een werkgeversorganisatie en een produktschap. Eén lijst is te laat ontvangen om nog verwerkt te kunnen worden, de andere lijst bevatte uitsluitend de mededeling 'wij verrichten arbo-activiteiten'. Overigens zijn nóg vijf vragenlijsten terugontvangen die onbruikbaar bleken, omdat ze door bedrijven of niet-aangeschreven organisaties waren ingevuld. Kennelijk heeft doorzending plaatsgevonden vanuit organisaties die wél tot de onderzoekspopulatie behoren. Daar niet te achterhalen was welke respondenten het betrof zijn deze lijsten tot de overige non-respons gerekend.

### **Samenstelling naar soort organisatie**

De totale non-responsgroep bestaat uit 123 organisaties (zie tabel 3.2). Het overgrote deel hiervan bestaat uit werkgeversorganisaties (71%). Werknemersorganisaties vormen 20% van de non-respons en produkt- en bedrijfschappen 9%. De centrale organisaties komen in deze groep niet voor. Aangezien de samenstelling van de responsgroep een vrij goede afspiegeling is van de samenstelling in de onderzoekspopulatie geldt dit ook voor de non-responsgroep.

### **Verdeling over de bedrijfstakken**

De verdeling van de non-responsgroep over de bedrijfstakken is weergegeven in tabel 3.4. Het grootste aantal niet-respondenten is afkomstig uit de land- en tuinbouw en de voedings- en genotmiddelenindustrie. Dit zijn twee van de drie bedrijfstakken die zowel in de onderzoekspopulatie als in de responsgroep ook met het grootst aantal organisaties vertegenwoordigd is. In beide bedrijfstakken zijn het (vooral) werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen die aan de grote aantallen bijdragen. De bouwnijverheid, de derde bedrijfstak die ook zowel in de onderzoekspopulatie als in de responsgroep sterk vertegenwoordigd is, is hier minder nadrukkelijk aanwezig.

Tabel 3.4 Verdeling van de drie soorten bedrijfstakorganisaties uit de non-responsgroep over de bedrijfstakken 1) 2)

Bedrijfstak	WN	WG	PBO	totaal
Land- en tuinbouw	-	9	5	14
Bosbouw	-	1	-	1
Visserij	1	3	-	4
Voedings- en genotmiddelenindustrie	2	14	9	25
Textielindustrie	2	4	1	7
Kledingindustrie	-	1	-	1
Leder-, schoen- en andere lederwarenindustrie (exclusief kleding)	-	3	1	4
Hout- en meubelindustrie (exclusief metalen meubelen)	-	8	-	8
Papier- en papierwarenindustrie	-	1	-	1
Grafische industrie, uitgeverijen	3	2	-	5
Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie	-	1	-	1
Chemische industrie	1	-	-	1
Kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie	-	-	-	-
Rubber en kunststofverwerkende industrie	-	-	-	-
Bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie	-	7	1	8
Basis-metaalindustrie	2	1	-	3
Metaalproductenindustrie (excl. machines en transportmiddelen)	2	5	1	8
Machine-industrie	2	2	-	4
Elektrotechnische industrie	2	1	1	4
Transportmiddelenindustrie	1	3	-	4
Sociale werkplaatsen	-	1	-	1
Bouwnijverheid	1	4	2	7
Bouwinstallatiebedrijven	-	3	-	3
Horeca	-	2	-	2
Spoorwegen	3	-	-	3
Wegvervoer	2	4	-	6
Zeevaart	5	5	-	10
Binnenvaart	1	2	-	3
Politie	3	-	-	3
Defensie	4	-	-	4
Onderwijs	6	4	-	10
Gezondheids- en veterinaire diensten	1	3	-	4
Reinigings- en ontsmettingsbedrijven, polderbemalingsinrichtingen	-	-	-	-
Schoonmaakbedrijven	1	-	-	1

1) gebaseerd op DCA 1990 en Kluwer-SER 1990

2) WN=werknemersorganisaties, WG=werkgeversorganisaties, PBO=produkt- en bedrijfschappen; getallen betreffen het aantal organisaties dat in genoemde bedrijfstakken actief is; getallen sommeren verticaal niet tot het werkelijke aantal niet-responderende organisaties vanwege activiteiten in verscheidene bedrijfstakken door een aantal organisaties

Een nadere vergelijking tussen de non-responsgroep en de onderzoekspopulatie laat zien dat van de werkzame werknemersorganisaties per bedrijfstak gemiddeld eenderde tot de non-responsgroep behoort. Bij de werkgeversorganisaties betreft dit ongeveer tweederde en bij de produkt- en bedrijfschappen is dit ongeveer de helft. Dezelfde vergelijking voor de responsgroep (zie onder tabel 3.3.3) leverden verhoudingen van respectievelijk tweederde, viertiende en de helft. Dit betekent dat in grote lijnen de gegevens van de SER-Almanak en het DCA over de bedrijfstakken waarin de organisaties actief zijn, inderdaad vrij goed overeen blijken te komen met wat de organisaties hierover zelf opgeven. Dit betekent ook dat de opmerkingen over onder- en oververtegenwoordigde bedrijfstakken in de responsgroep (zie 3.3) overeind blijven, evenals de opmerkingen over de representativiteit van de responsgroep voor wat betreft de dekking van de bedrijfstakken.

### 3.5 Conclusies

Vastgesteld is dat de bruikbare respons op de enquête weliswaar aan de lage kant is (43%), maar de diverse verdelingen binnen de responsgroep (de soorten organisaties, dekking van de bedrijfstakken en de categorieën naar ernst van de arbo-problematiek) zijn merendeels gunstig, zodat de groep niet selectief is. Derhalve wordt geconcludeerd dat de responsgroep voldoende geschikt is om het onderzoek te kunnen uitvoeren.

Verder lijkt in het algemeen geen sprake van selectieve non-respons (met uitzondering van de bedrijfstakken zeevaart en politie en de afwezigheid van de centrale organisaties). Overigens zijn over de non-responsgroep weinig gegevens verkregen, hoewel uit de afmeldingen voor deelname en overige reacties tijdens de rappelage, wel is gebleken dat niet geconcludeerd mag worden dat de non-responsgroep niet actief of juist erg actief is op arbo-gebied. Het is niet uit te sluiten dat de situatie rond arbo-dienstverlening in de non-responsgroep overeenkomt met de situatie in de responsgroep, maar zeker is dat evenmin.

De conclusie luidt dat de resultaten en conclusies van het onderzoek betrekking hebben op een beperkte groep van organisaties uit de onderzoekspopulatie, waarin de verschillende soorten organisaties en de bedrijfstakken echter goed weerspiegeld worden. In hoeverre deze resultaten en conclusies ook van toepassing of indicatief zijn voor het overige deel van de onderzoekspopulatie is onduidelijk. Anders gezegd, is de invloed van de situatie in de non-responsgroep op de generaliseerbaarheid van de resultaten en conclusies van het onderzoek niet aan te geven.

#### 4. ARBO-DIENSTVERLENING VAN BEDRIJFSTAKORGANISATIES

In dit hoofdstuk wordt een globaal overzicht gegeven van de onderzoeksresultaten en wordt een voorlopig antwoord gegeven op de vijf onderzoeksvragen (zie 2.1). Het voordeel van deze aanpak is dat de lezer in kort bestek een overzicht krijgt van het gehele onderzoek. Dat wil zeggen, met name wat betreft de bedrijfstakorganisaties. De onderzoeksresultaten in dit hoofdstuk gaan namelijk uitsluitend over deze organisaties (werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen). Alleen van deze drie soorten organisaties nam een zodanig aantal deel aan het onderzoek, dat een verantwoorde statistische vergelijking mogelijk bleek. Bovendien zijn de centrale organisaties van een andere aard dan de bedrijfstakorganisaties en zijn ze met name in dit onderzoek opgenomen om de gegevens over de bedrijfstakorganisaties beter te kunnen interpreteren. Daarom zullen de gegevens van de centrale organisaties in een apart hoofdstuk (9) kwalitatief beschreven worden.

Dit vierde hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 4.1 wordt een algemeen overzicht van de arbo-dienstverlening van de bedrijfstakorganisaties gegeven. In paragraaf 4.2 wordt vervolgens de arbo-dienstverlening van de bedrijfstakorganisaties gerelateerd aan kenmerken van de bedrijfstak(ken) waarin de organisaties actief zijn. Tenslotte worden in paragraaf 4.3 de resultaten van dit hoofdstuk aan de hand van de vijf onderzoeksvragen samengevat en worden enkele conclusies getrokken. Dezelfde onderwerpen komen in de hoofdstukken 5 tot en met 8 terug, maar daar wordt meer in detail ingegaan op de resultaten van de drie soorten organisaties afzonderlijk, evenals op de overeenkomsten en verschillen daartussen.

##### 4.1 Algemeen overzicht van de arbo-dienstverlening

Voor het algemeen overzicht van de arbo-dienstverlening van de drie groepen bedrijfstakorganisaties zijn de vragenlijstgegevens op een globaal niveau geanalyseerd. Dat betekent dat per arbo-activiteit alleen een onderscheid wordt gemaakt tussen organisaties die iets doen en organisaties die niets doen. Bijvoorbeeld: een organisatie die één keer per jaar een activiteit als het opstellen van een voorlichtingsbrochure verricht, krijgt dezelfde score (op de arbo-activiteit voorlichting/scholing/onderricht) als een organisatie die veel doet en zich bijvoorbeeld verscheidene keren per jaar bezighoudt met het schrijven van artikelen in tijdschriften, het uitgeven van een handboek, het ontwikkelen van audio-visueel materiaal, het geven van lezingen en voordrachten en het organiseren van studiedagen, congressen of een vakbeurs. Alleen een organisatie die niets doet op dit gebied krijgt een score van nul. Uit de analyses in een later hoofdstuk (8) zal blijken dat de resultaten van deze globale vergelijkingen tussen de drie soorten organisatie meestal niet afwijken van de meer zorgvuldige vergelijkingen op onderliggende items. Tabel 4.1 geeft het algemene overzicht van de percentages bedrijfstakorganisaties die zich bezighouden met de verschillende vormen van arbo-dienstverlening en die bevestigend geantwoord hebben ten aanzien van andere aspecten op dit gebied.

Tabel 4.1 Overzicht van arbo-activiteiten en andere aspecten van arbo-dienstverlening in drie typen bedrijfstakorganisaties (in percentages)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign. 1)
Vastgelegde doelstellingen	100	64	67	74	**
Impulsen tot op heden	100	85	83	89	-
Impulsen in de toekomst	77	79	72	77	-
Informatieverzameling en -beheer	91	70	83	78	-
Voorlichting en scholing	100	77	72	82	*
Extern overleg (structureel)	96	83	28	75	**
Extern overleg (overig)	86	89	89	89	-
Advisering/begeleiding van leden	91	79	61	78	!
Onderzoek	73	60	72	66	-
Normering/opstellen richtlijnen	32	26	11	24	-
Beleidsontwikkeling	73	55	33	55	*
Bewaking van afspraken	73	47	28	49	*
Samenhang andere beleidsterreinen	91	70	67	75	-
Belemmeringen	96	72	83	81	!
Uitgewerkte plannen	54	49	44	49	-
Ideeën en wensen	68	32	28	40	**
Totaal aantal organisaties	n=22	n=47	n=18	n=87	

1) getoetst met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: != $p < .10$ ; \*= $p < .05$ ; \*\*= $p < .01$

In de eerste plaats wordt geconcludeerd dat veel van de onderzochte bedrijfstakorganisaties zich bezighouden met arbo-dienstverlening. In de meeste gevallen is meer dan de helft van de organisaties actief. Scores van minder dan 50% komen vooral voor bij: normering/opstellen van richtlijnen, bewaking van afspraken en ideeën/wensen. Opvallend is dat de hoogste percentages meestal voorkomen bij de werknemersorganisaties. Ook uit de toetsing van de verschillen tussen de groepen bedrijfstakorganisaties blijkt dat de werknemersorganisaties de meest actieve groep vormen. De verschillen tussen de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfschappen zijn minder uitgesproken, hoewel de laatste soort organisatie vier keer laag scoort. Achtereenvolgens zal worden ingegaan op de verschillende aspecten van de arbo-dienstverlening van de drie typen bedrijfstakorganisaties.

Met vastgelegde doelstellingen worden de ten doel gestelde arbo-activiteiten bedoeld die zijn vastgelegd in officiële documenten van de organisaties zoals beleidsplannen, jaarplannen, jaarverslagen, CAO's enz. Het gaat er dus om in hoeverre de discussie, die binnen de organisaties over hun arbo-dienstverlening is gevoerd, zodanig concreet is geworden dat deze in de officiële documenten van de organisaties terug is te vinden. Of deze activiteiten ook feitelijk uitgevoerd worden komt hierbij nog niet aan de orde. Driekwart van de organisaties geeft aan dat dergelijke arbo-doelstellingen in officiële documenten vastgelegd zijn. Bij de werknemersorganisaties is dit zelfs bij allemaal het geval en bij andere soorten organisaties gaat het om tweederde van hen.



Met impulsen voor arbo-activiteiten wordt bedoeld: factoren die voor bedrijfstakorganisaties aanleiding zijn om arbo-activiteiten te starten. In de vragenlijst zijn negen mogelijke factoren genoemd, zoals specifieke problemen rond arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, het bedrijfstakimago, subsidieregelingen, de invoering van de Arbowet, enz. Er is gevraagd naar impulsen tot op heden en naar verwachte impulsen in de toekomst. Bijna 90% van de organisaties noemt impulsen tot op heden en ruim driekwart noemt impulsen in de toekomst. Er is geen duidelijk verschil tussen de soorten organisaties, zodat vastgesteld wordt dat ze, globaal gezien, in gelijke mate tot arbo-activiteiten worden aangezet.

In het onderzoek zijn negen soorten van arbo-dienstverlening onderscheiden. Informatieverzameling en -beheer is daarbij als eerste als een op zichzelf staand onderdeel beschouwd. Hieronder vallen werkzaamheden die variëren van het vergaren van tijdschriftartikelen, het 'vullen' van een boekenkast tot het geautomatiseerd beheren van databestanden. Via deze activiteit is kennis over de arbo-problematiek voor de organisatie beschikbaar. In de vragenlijst zijn elf gebieden opgesomd waarover bedrijfstakorganisaties informatie kunnen verzamelen en/of beheeren: ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, bedrijfsongevallen, beroepsziekten, wetgeving, arbo-knelpunten, enz. Ongeveer viervijfde van de organisaties verzamelt en/of beheert informatie op minimaal één gebied en zij kunnen voor hun andere arbo-activiteiten dus terugvallen op aanwezige kennis. De soorten organisaties verschillen hierin niet van elkaar.

Door middel van voorlichting, scholing en onderricht over arbeidsomstandigheden kunnen bedrijfstakorganisaties een belangrijke rol vervullen voor ondernemingen, omdat zij deze hierdoor van kennis voorzien. Ook bij deze arbo-activiteit blijkt dat ruim viervijfde van de organisaties zich hiermee bezighoudt, de werknemersorganisaties het meest (allemaal).

Overleg met andere instanties of organisaties over arbo-zaken is relevant om de belangen van de leden te behartigen. In dit onderzoek worden structureel extern overleg en overig extern overleg onderscheiden. Met structureel extern overleg wordt bedoeld het overleg dat zich doorgaans afspeelt op landelijk niveau en dat in geïnstitutionaliseerde overlegorganen plaatsvindt. Het gaat hier om het CAO-overleg, overleg binnen de Arbo-raad, Arbo-raadcommissies, SER, COB/SER en de Stichting van de Arbeid. Onder overig extern overleg wordt verstaan het overleg en de contacten over arbo-zaken met instellingen, met name op meso-niveau. In de vragenlijst zijn 23 mogelijke soorten organisaties en instellingen opgesomd, terwijl via een open vraag ook andere instanties genoemd konden worden. Met name veel werknemers- en werkgeversorganisaties nemen deel aan structureel extern overleg, de produkt- en bedrijfschappen beëindigend minder. Overig extern overleg is de arbo-activiteit waarbij in totaal de meeste bedrijfstakorganisaties betrokken zijn.

Bij advisering en begeleiding van leden gaat het om de meest directe vorm van ondersteuning van leden, omdat deze activiteiten meestal gericht zijn op individuen binnen bedrijven. Voor de organisaties is het belangrijk om op deze wijze in contact te treden met de leden, omdat men zich juist hiermee een indruk kan vormen over de concrete arbeidsomstandighedenproblematiek

in de bedrijfstak. Advisering en begeleiding van leden wordt vooral door de werknemers- en werkgeversorganisaties uitgevoerd, wat minder door produkt- en bedrijfsschappen.

Onderzoek is voor bedrijfstakorganisaties een activiteit om meer systematisch inzicht te krijgen in de arbeidsomstandigheden binnen de bedrijfstak. Vaak hebben bedrijfstakorganisaties zelf geen onderzoekers in dienst, maar laten zij hun onderzoek uitvoeren, eventueel in samenwerking met andere bedrijfstakorganisaties. Organisaties kunnen dan initiërend, uitvoerend, begeleidend, evaluerend en/of financierend bij onderzoek betrokken zijn. Het blijkt dat tweederde van de organisaties op de één of andere wijze betrokken is bij onderzoek.

Normering/opstelling van richtlijnen is een andere activiteit waarmee bedrijfstakorganisaties de belangen van hun leden behartigen. Het kan bij deze activiteit bijvoorbeeld gaan om het bijdragen aan of de becommentariëring van concept-Publikatiebladen, om het voorbereiden van CAO-afspraken betreffende het maximale gewicht van te tillen goederen of het opstellen van gedragslijnen ten aanzien van ongewenste intimiteiten. Een kwart van de bedrijfstakorganisaties houdt zich met dit soort werkzaamheden bezig. Daarmee is dit de minst uitgevoerde activiteit van alle negen die onderzocht zijn.

Bij beleidsontwikkeling gaat het eveneens om belangenbehartiging. Hieronder vallen werkzaamheden als het voorbereiden van plannen van aanpak, het ontwikkelen van beleidsnota's of CAO-onderhandelingspunten betreffende arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak. Gemiddeld ongeveer de helft van de organisaties voert dit soort activiteiten uit, de werknemersorganisaties het meest, de produkt- en bedrijfsschappen het minst.

Nog een vorm van belangenbehartiging betreft het bewaken van de naleving van gemaakte afspraken. Hiermee worden arbo-afspraken in CAO's en convenanten bedoeld en de bewaking ervan kan inhouden het bemiddelen in conflicten of het functioneren in bezwarencommissies, commissies van toezicht en dergelijke. Net als bij de activiteit hiervoor voert gemiddeld de helft van de organisaties dit soort werkzaamheden uit, de produkt- en bedrijfsschappen het minst, de werknemersorganisaties het meest.

In de vragenlijst is tevens ingegaan op de plaats van de arbo-activiteiten binnen de organisaties, op de rol die bedrijfstakorganisaties voor zichzelf in de toekomst zien weggelegd en op de belemmeringen die ze bij de uitvoering van de arbo-dienstverlening ervaren. De samenhang met andere beleidsterreinen geeft een indicatie voor de integratie van de arbo-dienstverlening binnen het totale beleid van de organisaties. Ongeveer driekwart van de organisaties geeft aan, een dergelijke samenhang tot stand te brengen. Meer organisaties ervaren belemmeringen bij hun arbo-activiteiten, de werknemersorganisaties het meest. Ongeveer de helft van de organisaties heeft uitgewerkte plannen voor activiteiten in de toekomst. Opvallend is dat de werknemersorganisaties, die het meest belemmeringen ervaren ook het meest ideeën en wensen hebben voor arbo-dienstverlening op langere termijn.

Uit het bovenstaande wordt niet alleen geconcludeerd dat veel bedrijfstakorganisaties actief zijn op arbo-gebied, er is ook sprake van een breed pakket van arbo-dienstverlening: veel bedrijfstakorganisaties verrichten diverse activiteiten. Daarmee is echter nog niet gezegd dat er absoluut gezien ook véél arbo-dienstverlening is. Hierop zal verder in dit onderzoeksrapport nader worden ingegaan. Op dit moment wordt echter opgemerkt dat in het onderzoek geen absoluut criterium gesteld is, waarmee vastgesteld is wat 'veel' is op het gebied van arbo-dienstverlening. En het is in dit onderzoek al helemaal onmogelijk om vast te stellen of de dienstverlening 'voldoende' is. In de hiernavolgende hoofdstukken zal echter blijken dat slechts een klein deel van de arbeidscapaciteit binnen de bedrijfstakorganisaties aan arbo-activiteiten wordt besteed, zeker gezien de aantallen bedrijven en personen waarvoor de belangen op arbo-gebied moeten worden behartigd. Toch is het gegeven dat vaak meer dan de helft of driekwart van de bedrijfstakorganisaties iets aan arbo-dienstverlening doet een duidelijke indicatie dat de bedrijfstakorganisaties actief op dit gebied zijn. Daarbij lijkt het erop dat de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfsschappen achter blijven bij de werknemersorganisaties. In hoofdstuk 8 wordt hierop in detail teruggekomen. De vormen van arbo-dienstverlening die door de meeste organisaties worden uitgevoerd zijn overig extern overleg, voorlichting/scholing/onderricht, informatieverzameling/-beheer, advisering/begeleiding van leden, structureel extern overleg en onderzoek. De produkt- en bedrijfsschappen vormen hierop een uitzondering, omdat zij minder vaak betrokken zijn bij structureel extern overleg.

#### 4.2 Verschillen in arbo-dienstverlening naar bedrijfstak-kenmerken

In deze paragraaf wordt onderzocht of verschillen in de arbodienstverlening van de onderzochte organisaties gerelateerd zijn aan kenmerken van de bedrijfstakken waarin ze actief zijn. Het gaat om kenmerken als: (1) de omvang/grootte van de bedrijfstak, (2) de omvang van de arbeidsongeschiktheidsproblematiek in termen van ziekteverzuim en WAO-percentages en (3) de ernst van de arbeidsomstandighedenproblematiek in een bedrijfstak. Daarbij zal met name ingegaan worden op de vraag of in sectoren met veel (aan arbo gerelateerde) problemen ook veel arbo-activiteit te bespeuren is.

Achtereenvolgens komen aan de orde de verschillen in arbo-dienstverlening naar:

- de omvang van de bedrijfstak plus de omvang van de ziekteverzuim-, WAO- en bedrijfsongevallencijfers per bedrijfstak;
- de soort van werkzaamheden in vijf clusters van bedrijfstakken;
- de ernst van de arbeidsomstandighedenproblematiek in drie groepen bedrijfstakken.

#### **Verschillen in arbo-dienstverlening naar de omvang van bedrijfstakken en enkele arbo-indicatoren daarvan**

In de eerste plaats wordt een vergelijking gemaakt tussen het arbo-dienstenpakket en de omvang van de bedrijfstak (aantallen werknemers en bedrijven) en de ziekteverzuim-, WAO-, en ongevallencijfers per bedrijfstak. Daarbij wordt het percentage bedrijfstakorganisaties dat in een bepaalde bedrijfstak arbo-activiteiten ontplooit, vergeleken met de cijfers die per bedrijfstak over de vijf genoemde indicatoren bekend zijn. Gebleken is echter dat deze cijfers op bedrijfs-

takniveau niet voor alle bedrijfstakken voorhanden waren en dat bovendien de kwaliteit van een aantal getallen zeker niet optimaal genoemd kan worden. In bijlage 4 wordt een overzicht gegeven van de gevonden getallen per bedrijfstak. Tabel 4.2.1 geeft een overzicht van de gevonden relaties, waarbij de arbo-activiteit per bedrijfstakorganisatie op dezelfde globale wijze als in paragraaf 4.1 (wel/geen activiteit) is vastgesteld.

**Tabel 4.2.1** De relatie tussen het percentage organisaties in een bedrijfstak dat arbo-activiteiten verricht en vijf kenmerken van deze bedrijfstakken (maximaal 31 bedrijfstakken) 1)

	aantal werknemers	aantal bedrijven	ziekteverzuim	arbeidsongeschiktheid	bedrijfsongevallen
Vastgelegde doelstellingen	0,29	0,21	-0,01	-0,18	-0,36*
Impulsen tot op heden	0,01	-0,01	0,16	0,36	-0,29
Impulsen in de toekomst	-0,17	-0,03	0,37	-0,03	-0,15
Informatieverzameling en -beheer	-0,30	-0,08	0,19	0,45*	-0,14
Voorlichting en scholing	-0,15	-0,14	0,21	0,35	-0,24
Extern overleg (structureel)	-0,24	-0,20	0,08	-0,12	-0,14
Extern overleg (overig)	-0,48**	-0,04	0,25	0,13	0,18
Advisering/begeleiding van leden	-0,20	-0,36*	0,32	0,24	-0,12
Onderzoek	-0,04	0,19	0,18	0,17	-0,11
Normering/opstellen richtlijnen	-0,03	-0,15	-0,03	0,25	-0,11
Beleidsontwikkeling	-0,25	-0,35*	0,02	0,23	-0,02
Bewaking van afspraken	-0,36*	-0,11	0,13	0,41*	0,07
Samenhang andere beleidsterreinen	-0,10	0,07	0,38	0,23	-0,14
Belemmeringen	-0,25	-0,08	0,34	0,45*	-0,20
Uitgewerkte plannen	0,10	0,01	0,10	0,05	0,13
Ideeën en wensen	-0,43**	-0,41*	0,13	0,11	0,03
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=31</b>	<b>n=29</b>	<b>n=18</b>	<b>n=18</b>	<b>n=27</b>

1) getallen zijn produkt-moment correlatie-coëfficiënten; significantie niveaus toetsing: \*= $p < 0.05$ ; \*\*= $p < 0.01$

Tussen de vijf bedrijfstak-kenmerken en het aantal bedrijfstakorganisaties dat in de verschillende bedrijfstakken actief is op arbo-gebied, is nauwelijks een significante samenhang te ontdekken. Ook is opvallend dat daar waar sprake is van een significante relatie, er nauwelijks een consequente samenhang is. Alleen ten aanzien van ideeën en wensen blijkt dat naarmate de bedrijfstakken groter zijn, minder bedrijfstakorganisaties over ideeën en wensen beschikken. Daarom kan ten aanzien van deze analyses de conclusie worden getrokken dat de omvang van de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties (gemeten via het aantal actieve organisaties) nauwelijks gerelateerd is aan de omvang van de bedrijfstak (gemeten via het aantal werknemers en het aantal bedrijven per bedrijfstak), de hoogte van het ziekteverzuim, de omvang van arbeidsongeschiktheidsproblematiek en het aantal bedrijfsongevallen. Een belangrijk probleem bij deze berekeningen is echter dat de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidscijfers van een te groot aantal bedrijfstakken ontbreken (zie bijlage 4). De mogelijkheid blijft daarom aanwezig dat er wel een verband gevonden wordt als alle cijfers bekend (en van een goede kwaliteit) zijn.

### Verschillen in arbo-dienstverlening naar soort werkzaamheden in clusters van bedrijfstakken

Om het hiervoor geschetste probleem van tekort aan gegevens te ondervangen is onderzocht of verschillen in dienstverlening wel naar voren komen als niet per afzonderlijke bedrijfstak wordt geanalyseerd, maar in clusters van bedrijfstakken met gelijksoortige werkzaamheden. Met behulp van de SBI-codering van het CBS zijn de bedrijfstakorganisaties ingedeeld in de volgende clusters (zie paragraaf 3.1): (1) landbouw en visserij, (2) industrie, (3) bouw, (4) transport en (5) overige dienstverlening. Een probleem daarbij is dat sommige bedrijfstakorganisaties in meerdere bedrijfstakken actief zijn en dat ze geen gegevens over hun arbo-dienstverlening per bedrijfstak hebben verstrekt. Om de vergelijking zuiver te houden en te voorkomen dat activiteiten van het ene cluster van bedrijfstakken ten onrechte bij een andere cluster gerekend zouden worden, zijn de bedrijfstakorganisaties die in meerdere clusters activiteiten ontplooiën in een afzonderlijke categorie 'meerdere clusters' ingedeeld. Tabel 4.2.2 geeft een overzicht van de indeling van de soorten bedrijfstakorganisaties in de verschillende clusters van bedrijfstakken.

Tabel 4.2.2 Overzicht van drie soorten bedrijfstakorganisaties, werkzaam in vijf clusters van bedrijfstakken (in percentages)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal
Landbouw en visserij	9	9	28	13
Industrie	14	49	39	38
Bouw	-	19	6	12
Transport	-	6	-	3
Dienstverlening	32	4	6	12
In meerdere clusters ingedeeld	46	13	22	23
Totaal aantal organisaties	n=22	n=47	n=18	n=87 1)

1) twee organisaties kunnen niet ingedeeld worden, omdat zij hun activiteiten uitsluitend in andere bedrijfstakken ontplooiën (de categorie anders in tabel 3.3.1)

Het blijkt dat de verschillende soorten bedrijfstakorganisaties ongelijkmatig over de verschillende clusters van bedrijfstakken verdeeld zijn. De meeste werknemersorganisaties zijn te vinden in de dienstverlening en in de groep meerdere clusters. Zesenvertig procent van deze organisaties is in deze laatste categorie ingedeeld. Zo is de Bouw- en Houtbond FNV bijvoorbeeld niet ingedeeld bij de cluster bouw, maar bij de categorie meerdere clusters, omdat de bond ook in de (hout- en meubel-) industrie activiteiten ontplooit. De werkgeversorganisaties vallen vooral in de clusters industrie en bouw. De produkt- en bedrijfschappen bevinden zich met name in de groepen landbouw/visserij en industrie. Opvallend is dat de transportsector in dit onderzoek nauwelijks door bedrijfstakorganisaties vertegenwoordigd is. Hierbij wordt in herinnering geroepen dat de zeevaart één van de ondervertegenwoordigde bedrijfstakken in de responsgroep is. Om die reden wordt de transportsector verder niet in de vergelijking betrokken.

Doordat de bedrijfstakorganisaties niet gelijkmatig verdeeld zijn over de clusters van bedrijfssectoren, kunnen de resultaten van de vergelijkingen vertekend zijn. Met name is te verwachten

dat in de sectoren waar de werknemersorganisaties ruim vertegenwoordigd zijn, het percentage bedrijfstakorganisaties dat zich bezighoudt met arbo-dienstverlening hoog zal zijn, omdat uit tabel 4.1 reeds bleek dat relatief veel werknemersorganisaties aan arbo-dienstverlening doen. Tabel 4.2.3 geeft een overzicht van de resultaten, waarbij weer gebruik is gemaakt van de globale vaststelling van arbo-activiteit per organisatie (wel of geen arbo-activiteit, zie paragraaf 4.1).

**Tabel 4.2.3**      Overzicht van aspecten van arbo-dienstverlening in bedrijfstakorganisaties in vier clusters van bedrijfstakken (in percentages)

	landbouw/ visserij	industrie	bouw	dienst- verlening	meerdere clusters	sign. 1)
Vastgelegde doelstellingen	82	55	70	100	94	**
Impulsen tot op heden	100	79	100	100	89	-
Impulsen in de toekomst	82	73	90	70	78	-
Informatieverzameling en -beheer	64	73	90	90	83	-
Voorlichting en scholing	82	79	80	100	78	-
Extern overleg (structureel)	73	73	70	80	72	-
Extern overleg (overig)	91	85	100	80	89	-
Advisering/begeleiding van leden	73	73	90	90	78	-
Onderzoek	64	52	90	60	83	!
Normering/opstellen richtlijnen	18	21	30	10	33	-
Beleidsontwikkeling	36	46	90	60	67	!
Bewaking van afspraken	27	36	90	60	61	*
Samenhang andere beleidsterreinen	73	61	90	100	78	!
Belemmeringen	91	73	80	100	78	-
Uitgewerkte plannen	27	42	80	40	67	!
Ideeën en wensen	9	36	30	60	56	!
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=11</b>	<b>n=33</b>	<b>n=10</b>	<b>n=10</b>	<b>n=18</b>	

1)      getoetst met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10; \*=p<.05; \*\*=p<.01

Over het algemeen melden de bedrijfstakorganisaties in de landbouw/visserij en in de industrie minder arbo-activiteiten dan de organisaties in de dienstverlenende sectoren en in de groep 'meerdere clusters'. Juist in deze categorieën zijn relatief veel werknemersorganisaties actief. Een onverwacht gegeven is dat in de bouwsector wat meer activiteit geconstateerd wordt, ondanks het feit dat werknemersorganisaties niet in dit cluster ingedeeld zijn. Het betreft dan de activiteiten van werkgeversorganisaties en een produkt- of bedrijfschap.

Er zijn echter weinig significante verschillen tussen de clusters en daar waar verschillen geconstateerd worden, zijn ze meestal zwak significant. Bovendien wijzen de resultaten niet eenduidig in één richting. Dit betekent dat geconcludeerd moet worden dat een vergelijking van activiteiten van bedrijfstakorganisaties tussen verschillende clusters van bedrijfstakken weinig duidelijke verschillen oplevert.

### Verschillen in arbo-dienstverlening naar ernst van de arbo-problematiek

Tenslotte wordt ingegaan op verschillen in arbo-dienstverlening naar de ernst van de arbo-problematiek in bedrijfstakken. Daarvoor zijn de bedrijfstakorganisaties ingedeeld in groepen met een hoge, middelhoge en een middellage tot lage arbo-problematiek. In hoofdstuk 2 werd beschreven hoe deze indeling tot stand is gekomen en werd toegepast bij de selectie van bedrijfstakorganisaties. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de vraag: genereren de bedrijfstakorganisaties in bedrijfstakken met een hoge arbo-problematiek meer arbo-activiteit dan de bedrijfstakorganisaties in bedrijfstakken met een lagere arbo-problematiek, of ligt dit wellicht juist andersom? De moeilijkheid die zich bij het beantwoorden van deze vraag opnieuw voor doet is dat bedrijfstakorganisaties in meerdere bedrijfstakken actief zijn en ze niet hebben aangegeven hoe hun arbo-dienstverlening per bedrijfstak eruit ziet. Daardoor zijn de organisaties ook hier niet volledig in de drie categorieën onder te brengen en moet een categorie 'meerdere groepen' worden toegevoegd. Tabel 4.2.4 geeft aan hoe de drie soorten organisaties passen binnen de indeling in bedrijfstakken met een verschillende mate van arbo-problematiek.

**Tabel 4.2.4**      Overzicht van drie typen bedrijfstakorganisaties, ingedeeld naar de mate van arbo-problematiek in de bedrijfstak (in percentages)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal
Hoge arbo-problematiek	5	40	33	30
Middelhoge arbo-problematiek	32	43	39	39
Middellage tot lage arbo-problematiek	23	2	6	8
In meerdere groepen actief.	41	15	22	23
Totaal aantal organisaties	n=22	n=47	n=18	n=87 1)

1) twee organisaties kunnen niet ingedeeld worden, omdat zij hun activiteiten uitsluitend in andere bedrijfstakken ontplooiën (de categorie anders in tabel 3.3.1)

Ook hier is de grootste groep werknemersorganisaties in de categorie 'meerdere groepen' te vinden. De werknemersorganisaties zijn ondervertegenwoordigd in de groep met de hoge problematiek, de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfschappen zijn ondervertegenwoordigd in de groep met een middellage tot lage problematiek. Hierdoor kunnen de resultaten van de analyses beïnvloed worden, omdat onder de werknemersorganisaties meer arbo-activiteit voorkomt (zie analyses tabel 4.1). Ook hier kan voorspeld worden dat in de groep (middel)lage problematiek en de groep meerdere categorieën een relatief hoge mate van arbo-activiteit te vinden zal zijn. Tabel 4.2.5 geeft een overzicht van de verschillen tussen de vier groepen, waarbij weer gebruik is gemaakt van de globale vaststelling van arbo-activiteit (zie paragraaf 4.1).

**Tabel 4.2.5** Overzicht van arbo-activiteit van bedrijfstakorganisaties die actief zijn in bedrijfstakken met een hoge, middelhoge, en middellage tot lage arbo-problematiek (in percentages)

	hoge arbo-problematiek	middelhoge problematiek	(middel)lage problematiek	meerdere groepen	sign. 1)
Vastgelegde doelstellingen	69	58	100	95	*
Impulsen tot op heden	81	88	100	95	-
Impulsen in de toekomst	73	71	86	90	-
Informatieverzameling en -beheer	73	71	100	90	-
Voorlichting en scholing	77	79	100	85	-
Extern overleg (structureel)	69	79	71	75	-
Extern overleg (overig)	92	82	86	95	-
Advisering/begeleiding van leden	69	77	86	90	-
Onderzoek	62	56	57	90	!
Normering/opstellen richtlijnen	15	29	14	30	-
Beleidsontwikkeling	65	41	57	65	-
Bewaking van afspraken	54	38	57	60	-
Samenhang andere beleidsterreinen	69	71	100	80	-
Belemmeringen	73	82	100	80	-
Uitgewerkte plannen	54	38	43	65	-
Ideeën en wensen	27	29	71	65	**
Totaal aantal organisaties	n=26	n=34	n=7	n=20	

1) getoetst met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10; \*=p<.05; \*\*=p<.01

Het kleine aantal significante relaties duidt er op dat de gegevens voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden. Alleen ten aanzien van de vastgelegde doelstellingen, ideeën/wensen voor de toekomst en onderzoek kan expliciet geconcludeerd worden dat de arbo-activiteit doorgaans hoog is bij de bedrijfstakorganisaties die vallen in de groepen 'meerdere groepen' en '(middel)lage problematiek'. Dit kan worden verklaard door de sterke vertegenwoordiging van werknemersorganisaties in deze groepen. Geconcludeerd kan worden dat de bedrijfstakorganisaties in bedrijfstakken met een hoge arbo-problematiek niet meer arbo-activiteiten ontplooiën dan de organisaties in bedrijfstakken met een lagere arbo-problematiek. Uiteraard is ook het omgekeerde niet het geval.

### 4.3 Samenvatting en conclusies

Ten aanzien van de analyses in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk werden drie conclusies getrokken. In de eerste plaats zijn veel bedrijfstakorganisaties actief op het gebied van arbo-dienstverlening en ze voeren vaak meer dan één activiteit uit. Op slechts drie gebieden bleek dat doorgaans minder dan 50% van de organisaties actief is. Niet meegenomen hierin is echter in welke mate de verschillende soorten bedrijfstakorganisaties hun arbo-dienstverlening uitvoeren, vanwege de globale wijze van vaststellen van activiteit, en vanwege het gebrek aan een goed criterium. In de komende hoofdstukken zal echter nauwkeuriger op de verschillende arbo-activiteiten en de mate van uitvoering daarvan worden ingegaan waarbij vooruitlopend daarop al wel kan worden opgemerkt dat de arbo-dienstverlening een klein deel uitmaakt van het totaal aan



activiteiten van de organisaties. De tweede conclusie is dat de werknemersorganisaties actiever zijn wat betreft de arbo-dienstverlening dan de andere twee soorten bedrijfsorganisaties. De derde conclusie is dat de werkgeversorganisaties op sommige gebieden wat meer arbo-activiteit melden dan de produkt- en bedrijfsschappen. Bij de produkt- en bedrijfsschappen worden met name structureel extern overleg, beleidsontwikkeling, bewaking van afspraken en normering/opstellen van richtlijnen door betrekkelijk weinig organisaties uitgevoerd.

Met de resultaten van de analyses van tabel 4.1 kunnen de eerste vier onderzoeksvragen uit hoofdstuk 2 nu globaal beantwoord worden. Ten aanzien van de eerste onderzoeksvraag (welke activiteiten ten aanzien van arbeidsomstandigheden stellen bedrijfstakingorganisaties zich formeel ten doel blijkens schriftelijk vastgelegde afspraken) kan gezegd worden dat bijna driekwart (74%) van de organisaties zich op de één of andere wijze formeel taken ten aanzien van arbeidsomstandigheden ten doel stelt. Daarbij valt op dat alle werknemersorganisaties dit doen, terwijl ongeveer tweederde van de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfsschappen dit doen. Welke arbo-activiteiten formeel ten doel worden gesteld, wordt in de komende hoofdstukken behandeld.

Op de tweede onderzoeksvraag (welke soorten van arbo-dienstverlening worden feitelijk door bedrijfstakingorganisaties uitgevoerd) kan, naast de algemene conclusie dat er duidelijk activiteit is op dit gebied een iets meer gedetailleerd antwoord gegeven worden. Over het algemeen doen veel bedrijfstakingorganisaties aan: informatieverzameling/-beheer, voorlichting/scholing/onderricht, structureel extern overleg, overig extern overleg, advisering en begeleiding van leden en onderzoek. Minder organisaties voeren activiteiten uit als normering/opstellen van richtlijnen, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken. De werknemersorganisaties doen over het geheel genomen het meest aan arbo-dienstverlening. Hoe de activiteiten door de bedrijfstakingorganisaties worden ingevuld zal een belangrijk onderwerp in de komende vier hoofdstukken zijn.

De derde onderzoeksvraag kan alleen globaal beantwoord worden voor wat betreft de samenhang in arbo-activiteiten met aangrenzende beleidsterreinen. Driekwart van de bedrijfstakingorganisaties geeft aan een dergelijke samenhang aan te brengen. Daarbij werd in dit stadium van het onderzoek geen verschil tussen de drie groepen bedrijfstakingorganisaties gevonden. Het andere deel van deze onderzoeksvraag (de plaats van het arbo-activiteitenpakket binnen het totale beleid van de organisatie) krijgt verderop pas een antwoord.

De vierde onderzoeksvraag (welke mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten zien bedrijfstakingorganisaties) krijgt eveneens een eerste antwoord. Viervijfde van de organisaties ervaart belemmeringen; de werknemersorganisaties het meest. Ongeveer de helft van de organisaties geeft aan dat er uitgewerkte plannen zijn voor de toekomst. Tweederde van de werknemersorganisaties en ongeveer eenderde van de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen heeft overige ideeën en wensen voor arbo-dienstverlening op wat langere termijn. Bovendien verwacht driekwart van de organisaties in de toekomst impulsen te krijgen voor het uitvoeren van arbo-activiteiten.

Ten aanzien van de vijfde onderzoeksvraag (welke samenhang bestaat er tussen het arbo-takenpakket en (1) de omvang/grootte van de bedrijfstak en de omvang van de ziekteverzuim-, WAO- en bedrijfsongevallencijfers per bedrijfstak, (2) de soort van werkzaamheden in bedrijfstakken en (3) de ernst van de arbeidsomstandighedenproblematiek in de verschillende bedrijfstakken) kan gesteld worden dat er weinig relaties en verschillen gevonden zijn. De weinige verschillen in activiteit die gevonden zijn, kunnen veelal verklaard worden uit verschillen tussen de soorten organisaties. Alleen in de bouwsector werd globaal genomen bij wat meer organisaties activiteit geconstateerd dan uit de verschillen in arbo-dienstverlening tussen de soorten organisaties verklaard kon worden. De uitkomsten van de drie analyses worden echter in belangrijke mate bepaald door een tekort aan gegevens (van voldoende kwaliteit). Enerzijds ontbrak het aan cijfers over ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en omvang van bedrijfstakken. Anderzijds betreffen de gegevens van de organisaties niet de arbo-dienstverlening per bedrijfstak. Niet uit te sluiten is dat bij voldoende gegevens wel relaties en verschillen worden gevonden.

Uit het voorgaande kunnen twee eindconclusies worden getrokken over de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties. De eerste is dat sprake is van een gevarieerd arbo-dienstverleningspakket, waarbij diverse soorten arbo-activiteiten door veel bedrijfstakorganisaties worden uitgevoerd. De tweede conclusie is dat dit arbo-dienstenpakket weinig samenhang lijkt te hebben met kenmerken van de bedrijfstakken zoals omvang, aard van de werkzaamheden en de ernst van de arbo-, ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek. Mogelijk zijn er andere factoren die in sterkere mate bepalen dat bedrijfstakorganisaties actief zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden. Op de eerste conclusie zal in de komende hoofdstukken nader worden ingegaan, de tweede conclusie komt in de laatste twee hoofdstukken opnieuw aan de orde.

## 5. ARBO-DIENSTVERLENING VAN WERKNEMERSORGANISATIES

In grote lijnen zijn de resultaten over de arbo-dienstverlening van de werknemersorganisaties als volgt weer te geven (zie ook tabel 4.1). Voor alle onderzochte organisaties zijn er tot nu toe aanleidingen geweest om arbo-activiteiten te starten en ongeveer driekwart verwacht (ook) in de toekomst impulsen hiervoor te zullen ontvangen. Ook hebben alle werknemersorganisaties de arbo-activiteiten die zij zich voornemen om uit te voeren, als formele doelstelling in documenten vastgelegd. Arbo-activiteiten die door de meeste vakbonden worden uitgevoerd zijn voorlichting en scholing, structureel en overig extern overleg, informatieverzameling en -beheer en advisering en begeleiding van leden. Ongeveer negen van de tien werknemersorganisaties verrichten deze vijf activiteiten. Minder organisaties, maar toch nog ongeveer driekwart is actief op het gebied van onderzoek, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken. Normering en opstelling van richtlijnen is voor de vakbonden het minst vaak een uitgevoerde arbo-activiteit. Ongeveer eenderde houdt zich hiermee bezig. Negentien van de tien organisaties verricht de onderzochte arbo-activiteiten in samenhang met activiteiten op aangrenzende beleidsterreinen. Bijna alle vakbonden ondervinden belemmeringen ten aanzien van de uitvoering of effectiviteit van hun arbo-activiteiten. Richting toekomst heeft ongeveer de helft van de onderzochte organisaties uitgewerkte plannen voor nieuwe of aanvullende arbo-activiteiten op korte termijn en tweederde heeft verder nog ideeën en wensen ten aanzien van de eigen arbo-dienstverlening op de wat langere termijn.

Hierna wordt meer in detail op deze resultaten ingegaan. Na de bespreking van het 'waarom' van de dienstverlening (aanleiding) en de voornemens hierover volgt de bespreking van de activiteiten zelf, naar uitvoeringsfrequentie, vormen, onderwerpen en concrete producten. De arbo-dienstverlening wordt dan in perspectief geplaatst door een vergelijking tussen voornemens en feitelijke uitvoering, door de plaats ervan binnen de organisaties te belichten en door in te gaan op de ervaren effectiviteit van en belemmeringen bij de dienstverlening. Tenslotte volgt het toekomstperspectief: de plannen, ideeën en wensen die binnen vakbonden leven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de antwoorden op de onderzoeksvragen over de arbo-dienstverlening van vakbonden, een becommentariëring daarvan en tenslotte de conclusies. De gedetailleerde bespreking van de resultaten van de andere onderzochte organisaties zal in de hierna volgende hoofdstukken steeds volgens dezelfde opzet geschieden.

### 5.1 Aanleiding voor arbo-activiteiten

Tot op heden zijn er bij alle werknemersorganisaties impulsen geweest voor het verrichten van arbo-activiteiten. Ongeveer driekwart van de organisaties geeft aan in de toekomst (ook) impulsen te verwachten (zie tabel 4.1). Welke zaken (verwachte) aanleiding vormen voor arbo-activiteiten is in tabel 5.1 weergegeven.

**Tabel 5.1** Aanleiding voor arbo-activiteiten bij werknemersorganisaties, N=22 1)

	aanleiding tot op heden	verwachte aanleiding in de toekomst
Specifieke arbeidsomstandighedenproblemen	77	55
Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid	68	46
Personeelswerving	14	18
Bedrijfstaking	46	41
Subsidieregelingen	23	14
Integrale kwaliteitszorg	14	41
(Invoering) Arbowet	59	41
Activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA	32	27
Milieuzorg	23	41
Anders	27	23

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft

Specifieke knelpunten in arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid, (invoering van) de Arbowet en bedrijfstaking zijn tot op heden voor vakbonden de belangrijkste impulsen (geweest) om arbo-activiteiten te gaan verrichten. Ongeveer de helft tot driekwart van de organisaties noemt deze aanleidingen. Minst vaak zijn personeelswerving en integrale kwaliteitszorg tot nu toe aanleiding geweest. Voor de toekomst leeft bij de vakbonden de verwachting dat de vier genoemde belangrijkste impulsen van belang blijven, hoewel de impulswerking van specifieke arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid en (invoering van) de Arbowet voor hen kennelijk afnemend is. Integrale kwaliteitszorg en milieuzorg nemen daarentegen duidelijk in belang toe als aanleiding om op arbo-gebied actief te zijn. Vanuit personeelswerving en subsidieregelingen verwachten werknemersorganisaties voor de toekomst de minste impulswerking. 'Andere' aanleidingen voor vakbonden zijn onder meer belangenbehartiging in algemene zin en verzoeken en signalen van leden.

Geconcludeerd wordt dat de zaken die direct met arbeidsomstandigheden te maken hebben, evenals ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek voor vakbonden minder een prikkel worden om arbo-activiteiten uit te voeren. Integrale kwaliteitszorg en milieuzorg zijn dat in toenemende mate, terwijl het bedrijfstaking ongeveer even belangrijk blijft.

## 5.2 Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten

Alle onderzochte werknemersorganisaties geven aan dat in de formele schriftelijk vastgelegde doelstellingen van de organisatie ook arbo-doelen zijn opgenomen. Volgens de antwoorden in de vragenlijst liggen deze arbo-doelstellingen vooral vast in CAO's (82% van de vakbonden), beleidsplannen en -notities (77%), periodieken en brochures (59%) en notulen (50%). Om welke voorgenomen activiteiten het gaat is weergegeven in tabel 5.2. Hierin zijn ook de resultaten opgenomen van de inhoudsanalyse van de documenten die door 55% van de

werknemersorganisaties zijn toegezonden (zie voor nadere informatie over de ontvangen documenten tabel 3.3.4).

**Tabel 5.2** Ten doel gestelde arbo-activiteiten van werknemersorganisaties zoals opgegeven in de vragenlijst (eerste kolom, N=22) en zoals gescoord in meegezonden documenten 1) 2)

	doelstelling in enquête	resultaten inhoudsanalyse				
		doelstelling in documenten	inten- tie	concreti- sering	uitwer- king	pro- dukt
Informatieverzameling en -beheer	50	9	5	5	0	0
Voorlichting	68	41	9	27	5	27
Scholing/onderricht	82	32	5	23	14	14
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	86	27	14	14	5	9
Advisering/begeleiding van leden	77	32	14	14	5	5
Onderzoek	46	18	9	9	5	14
Beleidsontwikkeling	77	46	18	23	9	18
Normering/opstellen van richtlijnen	50	14	5	5	5	5
Bewaking van afspraken	77	9	0	9	0	0
Andere activiteiten	5	18	14	5	5	0

- 1) getallen in de eerste kolom betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft
- 2) getallen in de tweede tot en met zesde kolom betreffen percentages organisaties waarvoor de betreffende categorie met 'ja' is beantwoord; gepercentageerd naar N=22; regels van de laatste vier kolommen percenteren niet noodzakelijk naar het getal in de tweede kolom omdat per organisatie meerdere antwoorden per activiteit mogelijk zijn

Uit de informatie die de organisaties verstrekken in de vragenlijst (eerste kolom in tabel 5.2) komen overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, scholing/onderricht, advisering/begeleiding van leden, beleidsontwikkeling, bewaking van gemaakte afspraken en voorlichting naar voren als de arbo-activiteiten die de meeste vakbonden zich ten doel stellen. Tweederde of meer van hen vindt dat deze zes activiteiten tot het uit te voeren arbo-takenpakket behoren. Activiteiten die door het kleinst aantal organisaties worden voorgenomen betreffen informatieverzameling en -beheer, onderzoek en normering/opstellen van richtlijnen. Het gaat hierbij toch nog om de helft van de onderzochte vakbonden. Het beeld van accenten in taakopvatting dat uit de ontvangen documenten naar voren komt is vrijwel geheel met bovenstaande in overeenstemming (tweede kolom). Belangrijkste accentverschil treedt op bij bewaking van afspraken dat in de documenten zelden als voorgenomen activiteit is aangetroffen.

Belangrijk om bij deze vergelijking op te merken, is dat de scoringspercentages bij de documentanalyse steeds beduidend lager liggen dan bij de informatie uit de vragenlijsten, doordat een beperkt aantal organisaties documenten toezond. Daarom kan niet zonder meer worden gesteld dat de vragenlijstinformatie een positiever beeld geeft dan feitelijk gerechtvaardigd is. Een indruk hieromtrent is er echter wel: werknemersorganisaties benoemen soms wél voorgenomen activiteiten, hoewel ze niet steeds schriftelijk zijn vastgelegd.

De resultaten van de documentanalyse laten verder zien dat vakbonden hun voorgenomen activiteiten vaak concreet formuleren, bijvoorbeeld in termen van het verzorgen van een

studiedag als vorm van voorlichting. Ze vermelden hun doelen ook nogal eens in de produkten waarin de voornemens zijn uitgemond, zoals brochures, onderzoeksrapporten of beleidsnota's (zie de laatste vier kolommen van tabel 5.2).

Geconcludeerd wordt dat vakbonden goed in staat zijn om aan te geven welke arbo-activiteiten hen voor ogen staan en dat in hun arbo-taakopvatting het accent ligt op zes activiteiten die liggen op het gebied van belangenbehartiging (overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken) en directe ondersteuning aan leden (voorlichting, scholing/onderricht, advisering/begeleiding). Deze taakopvatting zetten ze waarschijnlijk minder vaak op papier dan ze suggereren, maar, indien dit wel gebeurt, dan worden de doelen veelal concreet geformuleerd of zijn al in concrete produkten uitgemond.

### 5.3 Uitgevoerde arbo-activiteiten

In deze paragraaf worden de arbo-activiteiten besproken die door de werknemersorganisaties daadwerkelijk worden uitgevoerd. In een negental subparagrafen wordt op de verschillende onderzochte activiteiten ingegaan en worden enkele aspecten ervan nader belicht.

#### Informatieverzameling en -beheer

Vrijwel alle onderzochte werknemersorganisaties verzamelen en/of beheren informatie over arbeidsomstandigheden (91%, zie tabel 4.1). In welke mate vakbonden zich met informatieverzameling en -beheer bezig houden en over welke items ze dit doen is in tabel 5.3.1 weergegeven.

Tabel 5.3.1 Informatieverzameling en -beheer van werknemersorganisaties N=22 1) 2)

	niet	beperkt	veel	gemiddelde
Ziekteverzuim	27	41	9	0,76
Bedrijfsongevallen	46	23	5	0,44
Arbeidsongeschiktheid	27	27	4	0,88
Beroepsziekten	27	32	14	0,81
Arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen	18	50	9	0,88
Arbo-onderzoek	23	50	9	0,83
Arbo-knelpunten	18	46	14	0,94
Arbodeskundigen, -instanties	23	36	14	0,88
Advies- en installatie(ingenieurs)bureaus	36	27	5	0,53
Arbowetgeving en -richtlijnen (Arbeidsinspectie)	14	36	41	1,30
Arbo-literatuur/publikaties	9	50	26	1,25
Anders	23	9	9	0,67

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vierde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: niet=0, beperkt=1 en veel=2

Over het geheel genomen verzamelen en/of beheren de werknemersorganisaties voornamelijk in beperkte mate informatie over de opgesomde items (zie vierde kolom van tabel 5.3.1).

Het grootste aantal vakbonden (driekwart) doet dit over Arbowedgeving en richtlijnen en verzamelt arbo-literatuur/publikaties. Een aanzienlijk deel hiervan doet dit 'veel'. Over bedrijfsongevallen en advies- en installatie(ingenieurs)bureaus verzamelen/beheren weinig werknemersorganisaties informatie. Bij de categorie 'anders', die eveneens laag scoort, meldt één organisatie sector-specifieke informatie te verzamelen.

Een deel van de werknemersorganisaties voert een specifieke vorm van informatieverzameling/-beheer uit. Zij registreren en/of administreren bedrijfstakspecifieke gegevens over ziekteverzuim (23% van de organisaties), arbeidsongeschiktheid (14%), bedrijfsongevallen (9%) en beroepsziekten (5%). Verder geeft 18% van de vakbonden aan dat ze informatieverzameling en -beheer uitbesteden aan andere instanties en 14% doet dit ten aanzien van registratie/administratie. Het gaat hierbij met name om het GAK en om bedrijfsverenigingen.

Geconcludeerd wordt dat vrijwel alle vakbonden informatie over arbeidsomstandigheden verzamelen en/of beheren, maar dit veelal in beperkte mate doen. Het accent wordt gelegd op Arbowedgeving en richtlijnen en arbo-literatuur/publikaties en men richt zich minder op de concrete arbeidsomstandigheden zélf of de gevolgen daarvan. Een beperkt deel van de werknemersorganisaties registreert en/of administreert bedrijfstakspecifieke arbo-gegevens en een nog geringer aantal laat deze activiteiten door andere instanties voor hen uitvoeren.

### Voorlichting, scholing en onderricht

Eerder is reeds aangegeven dat álle werknemersorganisaties in één of andere vorm aan voorlichting, scholing en onderricht doen (zie tabel 4.1). Welke vormen zij toepassen en in welke frequentie dat gebeurt, wordt weergegeven in tabel 5.3.2.

Tabel 5.3.2 Voorlichting, scholing en onderricht door werknemersorganisaties, N=22 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
(Rubriek in) periodiek	14	5	27	41	2,11
Circulaire	32	14	27	18	1,35
Brochure	14	14	36	18	1,72
Checklist	41	9	14	9	0,88
(Bijdrage in) handboek	36	9	5	23	1,19
Audio-visueel materiaal	41	14	9	9	0,81
Lezingen/voordrachten	9	9	23	46	2,21
Studie-dagen	18	9	23	36	1,89
Congres/vakbeurs	27	18	23	9	1,18
(Vak)opleidingen	27	9	5	27	1,47
Andere activiteiten	18	9	9	14	1,36

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Duidelijk is dat werknemersorganisaties een viertal vormen van voorlichting, scholing en onderricht gemiddeld het meest toepassen: het verzorgen van lezingen/voordrachten, van (rubriek in) periodieken, van studiedagen en van brochures. Ze verrichten deze activiteiten veelal meerdere malen per jaar en, met uitzondering van de brochures, vaak zelfs meer dan viermaal per jaar. Het minst vaak zetten vakbonden checklists en audio-visueel materiaal in bij voorlichtings- en scholingsactiviteiten. Opmerkelijk is nog dat weliswaar slechts een beperkt deel van de vakbonden (viertiende) bijdragen aan handboeken en aan (vak)opleidingen verzorgt, maar ze doen dit dan betrekkelijk vaak meer dan vier maal per jaar. Andere dan de opgesomde vormen van voorlichting, scholing en onderricht komen bij werknemersorganisaties ook nogal eens voor maar nadere gegevens ontbreken hierover.

De werknemersorganisaties zijn het vaakst in uitvoerende zin betrokken bij drie van de vier bovengenoemde meest voorkomende voorlichtings- en scholingsactiviteiten. Betrokkenheid in initiërende of ondersteunende zin komt hierbij in mindere mate voor. Bij de vierde veel voorkomende activiteit, verzorging van studiedagen, zijn werknemersorganisaties ongeveer even vaak uitvoerend als initiërend betrokken. Bij de overige vormen van voorlichtings- en scholingsactiviteiten is vaker sprake van initiërende en/of ondersteunende betrokkenheid, dan van bijdragen in uitvoerende zin.

Het blijkt dat voorlichting, scholing en onderricht duidelijk deel uitmaken van het arbo-dienstenpakket van vakbonden en dat vier vormen van deze activiteiten het meest populair zijn bij deze bedrijfstakorganisaties. Deze vier vormen worden bovendien veelal meerdere keren per jaar toegepast, waarbij de werknemersorganisaties voornamelijk in uitvoerende zin optreden. Twee van deze activiteiten zijn kortstondig en twee zijn langerlopende, meer inspanning vergende activiteiten.

### **Structureel overleg over arbo-zaken**

Deze vorm van extern overleg dat, volgens de gehanteerde definitie, plaatsvindt in geïnstitutionaliseerde overlegorganen op bedrijfstak of nationaal niveau is bij vrijwel alle werknemersorganisaties (96%, zie tabel 4.1) onderdeel van het arbo-activiteitenpakket. Hoeveel keren per jaar de vakbonden voor wat betreft arbeidsomstandigheden deelnemen aan de diverse vormen van structureel extern overleg is in tabel 5.3.3 weergegeven.



Tabel 5.3.3 Deelname aan structureel overleg over arbo-zaken door werknemersorganisaties, N=22 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
CAO-overleg	0	9	18	68	2,62
Arbo-raad	41	5	14	9	0,87
Arbo-raadcommissies	36	0	9	23	1,27
SER	46	5	9	0	0,38
COB/SER	50	9	5	5	0,47
Stichting van de arbeid	55	5	5	0	0,21

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Het CAO-overleg is de structurele overlegvorm waarin niet alleen het grootste aantal werknemersorganisaties en bovendien het meest frequent over arbeidsomstandigheden overlegt, maar waarin dit bovendien het meest frequent gebeurt. Aan Arbo-raadcommissies nemen enkele vakbonden gemiddeld ook vaak deel. Van de overige genoemde overlegvormen is het vooral opmerkelijk dat werknemersorganisaties hieraan blijken deel te nemen. Gegeven de samenstelling van deze overlegorganen (uitsluitend centrale organisaties) werd dit niet verwacht. Deze bevinding is te verklaren doordat enkele werknemersorganisaties hebben aangegeven aan deze overleggen deel te nemen namens de centrale organisatie waarbij ze zijn aangesloten.

De conclusie luidt dat werknemersorganisaties met name op bedrijfstakniveau structureel overleg voeren over arbo-zaken en, enigszins verrassend, op meer bescheiden schaal ook in nationale overlegorganen meepraten.

#### Overig overleg over arbo-zaken

Dit soort overleg, waarmee bedoeld wordt op overleg en contacten met diverse instanties met name op bedrijfstakniveau in niet-geinstitutionaliseerde organen, vindt bij de overgrote meerderheid van de werknemersorganisaties plaats (86%, zie tabel 4.1). Met welke instanties werknemersorganisaties contacten onderhouden en in welke frequentie is beschreven in tabel 5.3.4.

Tabel 5.3.4 Deelname aan overig overleg over arbo-zaken door werknemersorganisaties, N=22 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
GMD	14	5	18	18	1,75
GAK	14	9	27	23	1,81
Bedrijfsverenigingen	18	5	9	46	2,06
Onderzoeksinstellingen	9	14	18	23	1,86
Opleidingsinstellingen	9	5	27	32	2,13
Adviesbureaus	18	5	14	23	1,69
Arbeidsinspectie/DGA	14	14	9	23	1,69
Milieu-inspectie/DGMH	36	14	5	5	0,62
Milieu-organisaties	27	0	18	9	1,17
Bedrijfsgezondheidsdiensten	5	5	18	32	2,31
Beroepsverenigingen	23	0	18	23	1,64
Veiligheidsdiensten	27	0	0	27	1,50
Werknemersorganisaties	0	5	9	55	2,73
Werkgeversorganisaties	0	0	18	55	2,75
Bedrijfschappen	32	0	0	36	1,60
Produktschappen	36	5	14	14	1,07
Organisaties toeleverende industrie	36	5	0	14	0,83
Opleidings- en ontwikkelingsfondsen	18	5	18	27	1,80
Organisaties van importeurs	41	0	5	5	0,45
Bedrijfstakspecifieke arbo-org.	27	5	0	27	1,46
Externe arbo-werkgroepen	27	0	9	14	1,18
Normalisatiecommissies	36	0	0	14	0,82
Internationale organisaties	18	0	27	27	1,87
Anders	14	0	0	9	1,20

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Werknemersorganisaties onderhouden ten aanzien van arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak(ken) verreweg het meest contacten met elkaar en met werkgeversorganisaties. Ook met bedrijfsgezondheidsdiensten, opleidingsinstellingen en bedrijfsverenigingen voeren vrij veel vakbonden overleg en merendeels is dit frequent (meer dan vier maal per jaar). Bij de laatstgenoemde organisaties kan dit samenhangen met de participatie in het bestuur. Weinig werknemersorganisaties hebben inzake arbo-aangelegenheden contacten met organisaties van importeurs, met de Milieu-inspectie/Directoraat-Generaal voor de Milieuhygiëne, organisaties van toeleverende industrietakken en met normalisatiecommissies. Over het geheel genomen is opvallend dat de frequentie van de contacten die werknemersorganisaties met instanties onderhouden veelal hoog ligt: vaak meer dan vier keer per jaar.

Desgevraagd heeft 77% van de vakbonden de organisaties waarmee contacten worden onderhouden met name genoemd. Het aantal namen dat is opgegeven varieert van 1 tot 14 en in totaal gaat het om 51 verschillende instanties, waarvan in bijlage 6 een uitputtend overzicht te vinden is. De aard van de contacten is niet nader onderzocht. Dit betekent dat het zowel ad-hoc contacten of misschien zelfs 'toevallige ontmoetingen' kunnen zijn, als ook contacten in de sfeer van geregeld overleg rond arbo-zaken.

Geconcludeerd wordt dat werknemersorganisaties een uitgebreid overlegpatroon hebben, maar dat ze over arbo-zaken in de bedrijfstak het meest binnen het circuit van sociale partners contacten onderhouden. De contacten die hierover worden onderhouden, ook die buiten dit circuit, zijn veelal frequent.

### Advisering en begeleiding van leden

Negen van de tien werknemersorganisaties verrichten deze vorm van arbo-dienstverlening die als meest direct leden-gericht kan worden aangemerkt (91%, zie tabel 4.1). Hierbij valt een onderscheid te maken naar drie soorten activiteiten: fungeren als aanspreekpunt, vervullen van een doorverwijfsfunctie en gedurende langere of kortere tijd begeleiden van leden. De mate waarin vakbonden deze adviesvormen vervullen is weergegeven in tabel 5.3.5.

**Tabel 5.3.5** Advisering en begeleiding van leden over arbo-zaken door werknemersorganisaties, N=22  
1) 2)

	nooit	1-10 keer per jaar	10-50 keer per jaar	50-100 keer per jaar	meer dan 100 keer per jaar	gemiddelde
Aanspreekpunt	5	14	36	9	27	2,45
Doorverwijzing	0	27	23	9	18	2,25
Begeleiding binnen 1 dag (kort)	14	14	9	18	5	1,77
Begeleiding t/m 1 maand (middellang)	23	23	14	5	5	1,20
Begeleiding meer dan 1 maand (lang)	32	14	5	5	0	0,67
Anders	9	0	0	0	0	0,00

- 1) getallen in de eerste vijf kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels centeren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden  
2) de zesde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, 1-10 keer per jaar=1, 10-50 keer per jaar=2, 50-100 keer per jaar=3, >100 keer per jaar=4

Werknemersorganisaties verrichten voor hun leden vooral kortdurend advies- en begeleidingswerk. De gemiddelde frequentie van uitvoering neemt zelfs evenredig af naarmate de duur van de activiteiten toeneemt (zesde kolom van tabel 5.3.5). De werknemersorganisaties die met advieswerk bezig zijn fungeren meer als aanspreekpunt dan dat ze een doorverwijfsfunctie vervullen. Opvallend weinig vakbonden verrichten 50-100 maal per jaar adviesactiviteiten, veelal is dit meer of minder. Een klein aantal werknemersorganisaties voert langerdurende begeleidingsactiviteiten uit en dan merendeels met lage frequentie (1-10 maal per jaar). De conclusie is dat vakbonden vaker als adviseur dan als begeleider voor hun leden optreden.

### Onderzoek

Ongeveer driekwart van de werknemersorganisaties geeft aan bij onderzoek betrokken te zijn (73%, zie tabel 4.1). Tabel 5.3.6 geeft voor de vakbonden het overzicht van de verschillende vormen en frequentie van betrokkenheid bij onderzoek.

**Tabel 5.3.6** Wijze van betrokkenheid bij onderzoek over arbo-zaken van werknemersorganisaties, N=22  
1) 2)

	nooit	minder dan 1 onderzoek per jaar	1-5 onder- zoeken per jaar	meer dan 5 onderzoeken per jaar	gemiddelde
Initiërend	27	14	27	18	1,42
Uitvoerend	41	9	27	9	1,05
Begeleidend	32	23	23	18	1,29
Evaluerend	27	18	27	14	1,32
Financierend	36	23	18	9	1,00

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, <1 onderzoeken per jaar=1, 1-5 onderzoeken per jaar=2, >5 onderzoeken per jaar=3

De meeste werknemersorganisaties initiëren, evalueren en begeleiden onderzoek. Bij de eerste twee vormen van betrokkenheid gaat het merendeels om 1-5 onderzoeken per jaar, bij begeleiding gaat het voor ongeveer evenveel organisaties om minder dan één onderzoek per jaar als om 1-5 of meer onderzoeken per jaar. Vakbonden treden minder vaak op als uitvoerder en/of financierder van onderzoek en zelden voor meer dan vijf onderzoeken per jaar. De conclusie luidt dat vakbonden vooral initiërend en ondersteunend opereren ten aanzien van onderzoek en in mindere mate als uitvoerder of financierder optreden. Gemiddeld hebben de activiteiten betrekking op minder dan één tot vijf onderzoeken per jaar.

#### **Overige activiteiten op arbeidsomstandighedengebied**

Hierbij gaat het om een drietal in de vragenlijst nog specifiek benoemde activiteiten en voorts alle andere arbo-activiteiten die in de lijst niet eerder expliciet vermeld waren. Eerder (hoofdstuk 4) is al aangegeven dat 32% van de werknemersorganisaties zich met normering en opstellen van richtlijnen bezighoudt, wat hiermee de minst uitgevoerde arbo-activiteit van vakbonden is. Met de twee andere activiteiten, te weten beleidsontwikkeling en bewaking van de naleving van afspraken ten aanzien van arbeidsomstandigheden houdt driekwart van de onderzochte organisaties zich bezig (73%, zie tabel 4.1). De frequenties waarin vakbonden deze en overige activiteiten verrichten, zijn te zien in tabel 5.3.7.

Tabel 5.3.7 Overige activiteiten op arbo-gebied door werknemersorganisaties, N=22 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-2 keer per jaar	meer dan 2 keer per jaar	gemiddelde
Normering/opstellen richtlijnen	46	9	5	18	0,94
Beleidsontwikkeling	9	14	14	46	2,17
Bewaking van gemaakte afspraken	5	9	18	46	2,35
Overige activiteiten	18	0	5	5	0,83

- 1) gerallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels centeren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-2 keer per jaar=2, >2 keer per jaar=3

De meerderheid van de vakbonden die de drie specifiek benoemde arbo-activiteiten uitvoert, doet dit meer dan twee keer per jaar. Verder ontwikkelen weliswaar evenveel organisaties beleid als dat er arbo-afspraken bewaken, maar het laatste gebeurt gemiddeld iets vaker. Het geringe aantal organisaties dat nog de uitvoering van overige activiteiten meldt, geeft aan dat de vragenlijst voor de arbo-activiteiten van werknemersorganisaties redelijk uitputtend is geweest. Nadere informatie over deze overige activiteiten is door de vakbonden niet verstrekt.

#### Onderwerpen van de arbo-activiteiten

In deze paragraaf wordt belicht waar de arbo-activiteiten eigenlijk over gaan, ofwel aan welke onderwerpen vakbonden aandacht geven. Hieronder, in tabel 5.3.8, wordt dit weergegeven voor een viertal van de hiervoor behandelde arbo-activiteiten. Bovendien wordt dit gedaan ten aanzien van de activiteiten die vakbonden zich ten doel stellen, waarbij gebruik is gemaakt van informatie uit de inhoudsanalyse van de ontvangen (arbo-)documenten.

Tabel 5.3.8 Onderwerpen van de verschillende arbo-activiteiten (volgens de vragenlijst) en van ten doel gestelde arbo-activiteiten (gescoord in de documenten) bij werknemersorganisaties, N=22 1) 2)

	voorlichting onderricht	advisering	onderzoek	normering	doelstelling
Brand/explosies	9	9	9	0	0
Elektriciteit	9	14	5	0	0
Vallen/struikelen	14	14	9	0	5
Snijden/branden/knellen	9	9	9	0	5
Toxische stoffen	32	23	18	0	23
Geluid	41	36	18	5	18
Klimaat	46	36	14	0	9
Trillingen/schokken	36	27	14	5	9
Verlichting	28	18	5	0	0
Ergonomie/fysieke belasting/houding	46	46	41	14	23
Biologische factoren	14	9	9	0	0
Straling	23	23	9	5	0
Arbeidstijden/ploegendienst	68	77	20	18	27
Kort-cyclisch werk	32	27	23	0	5
Werkstress	59	55	50	14	18
Taakinhoud	59	68	50	14	23
Organisatie van het werk	50	59	41	9	14
Vormgeving arbo-beleid	59	64	32	9	23
Arbowet en -regelgeving	82	77	18	14	14
Subsidie arbeidsplaatsverbetering	27	32	9	5	0
Ongewenste intimiteiten	50	59	32	9	0
Anders	18	18	5	0	27

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft
- 2) getallen in de vijfde kolom zijn gebaseerd op de analyse van documenten, verkregen van 12 organisaties, maar geperceenteerd naar N=22

Een grote meerderheid van de werknemersorganisaties verzorgt voorlichting, scholing en onderricht over Arbowet en -regelgeving en in wat mindere mate geldt dit voor arbeidstijden/ploegendienst. Zeker de helft van de organisaties is betrokken bij voorlichting/scholing/onderricht over werkstress, taakinhoud, vormgeving van arbo-beleid, organisatie van het werk en ongewenste intimiteiten. Weinig vakbonden verrichten voorlichtings- en scholingsactiviteiten op het gebied van brand/explosies, elektriciteit, vallen/struikelen, snijden/branden/knellen en biologische factoren. Bij advisering en begeleiding van leden komt ongeveer hetzelfde beeld naar voren. Zowel wat betreft het patroon van de onderwerpen die door veel respectievelijk weinig organisaties worden 'behandeld', als ook wat betreft de aantallen organisaties die zich met deze onderwerpen bezighouden. Het patroon van onderwerpen dat door veel respectievelijk weinig vakbonden met onderzoek wordt bestreken komt maar ten dele overeen met het patroon bij de voorlichtings- en adviesactiviteiten. Grote verschillen treden met name op bij Arbowet en -regelgeving en arbeidstijden/ploegendienst: beduidend minder organisaties zijn betrokken bij onderzoek hierover dan bij advisering en voorlichting. Andere aanmerkelijke verschillen betreffen ergonomie/fysieke belasting/werkhouding en subsidieregelingen voor arbeidsplaatsverbetering. Ergonomie is bij onderzoek verhoudingsgewijs belangrijker dan bij advisering en voorlichting, terwijl subsidieregelingen bij onderzoek relatief juist een minder belangrijk onderwerp zijn. Bij normering treedt tussen de onderwer-

pen nog maar weinig discriminatie op door de kleine aantallen organisaties die zich hiermee bezighouden. Het patroon lijkt deels op dat van voorlichting en advisering en deels op dat van onderzoek.

De resultaten van de documentanalyse laten een aantal duidelijke verschillen met het voorgaande zien. Opmerkelijk groot is het aantal organisaties dat activiteiten voorneemt ten aanzien van toxische stoffen, geluid en 'andere' onderwerpen. Het gaat hierbij om zaken als arbeidsongeschiktheid, arbeidsverhoudingen, milieu, positieve actie, arbeidsvoorwaarden, nieuwe technologieën en kwaliteitszorg. Voor het overige komt het patroon globaal overeen met dat bij één of meer van de uitgevoerde arbo-activiteiten.

Desgevraagd heeft 78% van de vakbonden ook aangegeven naar welke onderwerpen de afgelopen jaren in het algemeen de meeste aandacht is uitgegaan, ongeacht de specifieke arbo-activiteit. Het grootste aantal heeft in de eerste plaats aandacht gehad voor welzijnsaspecten (46%) en dan vooral voor arbeidstijden/ploegendienst (23%). Ook op de tweede plaats komen bij vakbonden vooral onderwerpen betreffende welzijn bij de arbeid en in de meeste gevallen betreft dit werkstress (23%). Op de derde plaats van prioriteiten staan bij evenveel vakbonden welzijns- en beleidsaspecten (23%) en daarbij gaat het het meest om Arbowet en -regelgeving (18%) en om ongewenste intimiteiten (14%). Het betreft in alle gevallen onderwerpen die veel organisaties ook bij de specifieke arbo-activiteiten benoemen. De lage percentages geven echter aan dat de mate van aandacht, ofwel de accentuering van specifieke onderwerpen per vakbond nogal varieert.

Geconcludeerd wordt dat beduidend meer werknemersorganisaties hun arbo-activiteiten invullen met beleids- en welzijnsaspecten van arbeid dan met veiligheidsaspecten. Het aantal vakbonden dat activiteiten uitvoert op het terrein van gezondheid bij de arbeid ligt daar veelal tussenin. Ergonomisch onderzoek vormt hierop een uitzondering, omdat veel organisaties zich hiermee bezig houden. Beleids- en welzijnsaspecten zijn niet alleen de onderwerpen die van het grootste aantal vakbonden aandacht krijgen, het zijn ook de onderwerpen die de meeste aandacht krijgen. Dit beeld is niet geheel in overeenstemming met de ten doel gestelde activiteiten. Belangrijkste verschil is dat (sommige) gezondheidsaspecten hier verhoudingsgewijs ongeveer net zo belangrijk zijn als welzijns- en arbo-beleidsaspecten.

### **Initiatiefnemers en speciale doelgroepen**

Hier wordt allereerst bekeken of de arbo-activiteiten op eigen initiatief en/of op verzoek van leden worden uitgevoerd, of dat initiatieven elders vandaan komen. Tabel 5.3.9 geeft het overzicht van de antwoorden van de werknemersorganisaties.

**Tabel 5.3.9** Initiatieven voor de arbo-activiteiten van werknemersorganisaties, N=22 1)

	eigen initiatief	verzoek leden	anders
Informatieverzameling en -beheer	68	41	23
Voorlichting	68	77	14
Scholing/onderricht	68	55	9
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	64	36	27
Advisering/begeleiding van leden	50	91	14
Onderzoek	55	32	14
Normering/opstellen van richtlijnen	23	18	23
Beleidsontwikkeling	59	46	23
Bewaking van afspraken	59	55	14
Andere activiteiten	9	9	5

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege elkaar niet-uitsluitende antwoordcategorieën

Initiatieven voor arbo-activiteiten komen bij werknemersorganisaties veelal van meer kanten. Ze komen zowel uit de eigen organisatie als bij leden en/of elders vandaan. Dit is het duidelijkst het geval bij informatieverzameling en -beheer, scholing/onderricht, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken. Verder ligt bij drie activiteiten het initiatief duidelijk meer bij de werknemersorganisaties zelf dan dat de leden hierom vragen. Het gaat hierbij om informatieverzameling en -beheer, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging en om onderzoek. Advisering en begeleiding van leden voeren vakbonden, niet verwonderlijk, vaker op verzoek van leden uit, dan dat men hiervoor zelf initiatief neemt. Voor de overige activiteiten komen de initiatieven ongeveer even vaak bij de werknemersorganisaties zelf als bij de leden vandaan.

Met uitzondering van normering voert de helft tot bijna driekwart van de vakbonden alle activiteiten op eigen initiatief uit. De aantallen organisaties die activiteiten ontplooiën op verzoek van leden variëren sterk. Vakbondsleden vragen vooral om voorlichting en advisering/begeleiding (bij meer dan driekwart van de organisaties) en het minst om normering.

Geconcludeerd wordt dat initiatieven voor arbo-activiteiten bij werknemersorganisaties bijna steeds van meer dan één plaats komen. Initiatieven komen vaker uit de eigen organisatie en/of van leden dan van elders. Een drietal activiteiten, in de sfeer van kennisvergaring en belangenbehartiging, voeren meer vakbonden op eigen initiatief uit dan op verzoek van leden. Bij één activiteit ligt dit andersom: leden vragen meer om directe ondersteuning. Vakbonden maken kennelijk eigen keuzes ten aanzien van hun arbo-dienstenpakket en laten dit niet uitsluitend door vragen van leden bepalen.

Ondernemingsraden/VGW-commissies vormen voor 77% van de vakbonden een doelgroep die speciale aandacht krijgt. Bij 23% van werknemersorganisaties is het Midden- en Kleinbedrijf een speciale doelgroep en 32% noemt (nog) andere doelgroepen die speciale aandacht krijgen. Het gaat daarbij om vrouwen, jongeren, ouderen, vakbonds(kader)groepen, uitkeringsgerechtigden en arbeidsongeschikten.



#### 5.4 Producten van arbo-activiteiten

Naar concrete producten van arbo-activiteiten is in de vragenlijst niet expliciet gevraagd, maar de verkregen informatie biedt hiervoor wel indicaties.

Bij circa driekwart van de vakbonden vormen brochures, (rubrieken in) periodieken, lezingen/voordrachten en studiedagen de producten van hun inspanningen op het gebied van voorlichting, scholing en onderricht (zie tabel 5.3.2) en bij ongeveer de helft zijn dit circulaire en (bijdragen aan) congressen en vakbeurzen. Ongeveer een derde levert (mede) door hun inspanningen checklisten, (bijdragen aan) handboeken, audio-visueel materiaal en (vak)opleidingen als produkt af. Verder bleek uit de documentanalyse (zie tabel 5.2) dat bij 27% respectievelijk 14% van de vakbonden ten doel gestelde voorlichtings- en scholingsactiviteiten reeds in producten hebben geresulteerd.

Wat betreft de productie op het gebied van onderzoek is geconstateerd (tabel 5.3.6) dat bijna de helft (45%) van de vakbonden zelf onderzoek uitvoert, waarvan merendeels één tot vijf onderzoeken per jaar. Bij beduidend meer organisaties leiden andersoortige inspanningen tot onderzoeksproducten, met name door begeleiding van onderzoek (64%). Publikaties van onderzoek waarbij men in één of andere zin betrokken is geweest, zijn door 55% van de vakbonden genoemd. Merendeels werd meer dan één titel opgegeven en relatief veel publikaties betreffen gezondheidsaspecten van arbeidsomstandigheden (zie bijlage 7).

Analyse van toegezonden (arbo-)documenten geeft verder aan dat bij 14% van de vakbonden ten doel gestelde onderzoeksactiviteiten reeds in een produkt zijn uitgemond (zie tabel 5.2).

Inzicht in de productie van werknemersorganisaties is ook verkregen via gegevens over arbo-afspraken in CAO's. Hoewel dergelijke afspraken niet uitsluitend als produkt van de inspanningen van deze soort bedrijfstakorganisaties kunnen worden gezien, geeft het hiervoor wel een indicatie. Van de vakbonden meldt 82% dat in de CAO's van hun bedrijfstak arbo-afspraken zijn gemaakt en allen benoemden hierbij concrete onderwerpen (zie bijlage 8). Op het verzoek om documenten is van de werknemersorganisaties slechts één CAO en één CAO-onderdeel ontvangen. Van de werkgeversorganisaties zijn echter 13 CAO's ontvangen, zodat de documentanalyse toch nadere informatie, ook over de vakbonden, biedt. In al deze CAO's zijn artikelen betreffende arbeidsomstandigheden aangetroffen, hetgeen consistent is met de informatie op basis van de vragenlijst.

Andere arbo-producten van werknemersorganisaties, op het gebied van beleidsontwikkeling, betreffen convenanten (bij 18% van de vakbonden), beleidsplannen en -notities (bij 77%) en jaarplannen/activiteitenprogramma's (bij 36%). De documentanalyse geeft op dit punt overigens aan dat slechts bij 18% van de vakbonden voornemens tot beleidsontwikkeling in producten hebben geresulteerd (zie tabel 5.2). In een enkel geval is een richtlijn en een overlegstructuur het produkt van activiteiten (zie tabel 5.2).

Geconcludeerd wordt dat arbo-activiteiten van werknemersorganisaties vaak tot concrete produkten leiden. Bij de helft tot ruim driekwart van de vakbonden monden de inspanningen uit in arbo-afspraken in CAO's, in voorlichtings- en scholingsmateriaal, in studiedagen, in beleidsnota's en in onderzoeksrapporten. Andere produkten zoals jaarplannen, activiteitenprogramma's, convenanten, richtlijnen en dergelijke komen bij minder werknemersorganisaties voor.

## 5.5 Voornemens versus uitvoering

Wanneer het formele, voorgenomen arbo-dienstenpakket van werknemersorganisaties wordt afgezet tegen de feitelijk uitgevoerde activiteiten, dan levert dit opmerkelijke resultaten op. In tabel 5.5 zijn de relevante gegevens bijeengebracht. Voor wat betreft de voornemens zijn dit de resultaten uit de eerste kolom van tabel 5.2 en voor de uitgevoerde activiteiten zijn het de gegevens uit de eerste kolom van tabel 4.1.

**Tabel 5.5** Verschillen tussen voorgenomen en uitgevoerde arbo-activiteiten bij werknemersorganisaties, N=22 1) 2)

	ten doel gesteld	uitgevoerd	verhouding in %
Informatieverzameling en -beheer	50	91	182
Voorlichting	68	100 3)	154
Scholing en onderricht	82		122
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	86	96 3) 86 3)	112 100
Advisering/begeleiding van leden	77	91	118
Onderzoek	46	73	159
Normering/opstellen van richtlijnen	50	32	64
Beleidsontwikkeling	77	73	95
Bewaking van afspraken	77	73	95

- 1) getallen in de eerste twee kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft
- 2) getallen in de derde kolom zijn verkregen door de getallen in de tweede kolom te delen door die in de eerste kolom; percentages boven de 100 geven aan dat meer wordt uitgevoerd dan voorgenomen
- 3) tweede getal in de tweede kolom betreft voorlichting, scholing en onderricht; derde getal betreft deelname aan structureel overleg; vierde getal heeft betrekking op overig overleg

Bij vijf van de tien onderscheiden arbo-activiteiten zijn er méér werknemersorganisaties die deze activiteiten feitelijk uitvoeren, dan dat zich voornemen om dit te doen. Vooral als het gaat om onderzoek, voorlichting en informatieverzameling en -beheer treden grote verschillen op (anderhalf tot bijna twee keer zoveel organisaties). Ten aanzien van overleg, advisering en begeleiding van leden, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken loopt de formele taakopvatting van vakbonden vrijwel in de pas met de feitelijke taakuitoefening. Alleen normering/opstellen van richtlijnen is een activiteit die vaker ten doel wordt gesteld dan wordt uitgevoerd. De verschillen ten gunste van de uitgevoerde activiteiten duiden er op dat vakbonden enkele van hun arbo-activiteiten (nog) niet uitvoeren vanuit een vastomlijnd beleidskader dat alle arbo-aangelegenheden onder één noemer brengt. Wellicht hangt dit

samen met de omvang van de arbo-dienstverlening in verhouding tot het totale activiteitenpakket van werknemersorganisaties. De volgende paragraaf gaat hier nader op in.

Er kan in het algemeen worden gesteld dat vakbonden veelal actiever of even actief zijn op arbo-gebied als dat ze zich voornemen. Ofwel: hun formele taakopvatting loopt in de pas met de praktische uitvoering van activiteiten of blijft daarbij achter. Dit suggereert dat werknemersorganisaties geen moeilijkheden zouden ondervinden in het proces van plan naar daad. Of dit werkelijk zo is wordt duidelijk uit paragraaf 5.7 waar onder meer wordt ingegaan op de belemmeringen die vakbonden aangeven te ervaren.

## 5.6 Plaats van de arbo-activiteiten in de organisatie

De plaats van de arbo-dienstverlening binnen de werknemersorganisaties kan in de eerste plaats duidelijk worden door te kijken naar de medewerkers die hiermee belast zijn. Werknemersorganisaties variëren sterk in hun omvang (zie tabel 3.3.3). De kleinste organisaties hebben geen medewerkers in dienst, maar huren menskracht in. De grootste werknemersorganisatie heeft 450 medewerkers in dienst. Gemiddeld zijn er 93,0 personen werkzaam en hiervan houden gemiddeld 14,9 personen zich met arbo-zaken bezig (spreiding 4-65). Uitgedrukt in formatieplaatsen (inclusief eventueel ingehuurde capaciteit) ligt de range van het personeelsbestand bij werknemersorganisaties tussen 1,8 en 375 en bedraagt het gemiddelde 77,8. De arbo-formatie bedraagt gemiddeld 2,9 formatieplaatsen en de range ligt tussen 0,1 en 25,9. Ten opzichte van de omvang van de totale organisatie is zo beschouwd gemiddeld 16% van de medewerkers met arbo-zaken belast en zou het gaan om gemiddeld 4% van de totale personeelsformatie. Een meer zuivere berekening op basis van de percentages per organisatie wijst echter uit dat het gemiddeld om 29% van medewerkers en 8% van de formatie gaat. Dit laat hoe dan ook zien dat de arbo-activiteiten een klein onderdeel vormen van het totale activiteitenpakket van werknemersorganisaties.

De functies die de arbo-medewerkers bekleden zijn door 96% van de werknemersorganisaties vermeld. Het meest zijn het bestuurders (bonds/regio/districts/onderwijs/medezeggenschap/bezoldigd-; 64% van de bonden) en beleidsmedewerkers (soms nader gespecificeerd: medezeggenschap, arbeidsomstandigheden, kwaliteit van de arbeid, scholing, agrarische sectoren; 45% van de bonden) die arbo-zaken in hun takenpakket hebben. In twee organisaties (9%) komen als 'arbo-functies' voor: scholingsmedewerker, juridisch (staf)medewerker, voorzitter en (algemeen) secretaris. Steeds door één organisatie worden verder genoemd (collectieve/industriële) belangenbehartiger, kwestiebehandelaar, portefeuillehouder arbo, kaderlid specificatie arbo, penningmeester, bestuurslid en staffunctionaris.

Van de 50 arbo-medewerkers waarover expliciet informatie is verstrekt varieert het aantal ervaringsjaren op arbo-gebied van 0 tot en met 20. Gemiddeld hebben deze medewerkers 6,8 ervaringsjaren. Verder hebben ze merendeels een HBO- of wetenschappelijk opleidingsniveau. Het betreft respectievelijk 40% en 37% van de 63 medewerkers waarover deze

informatie is verstrekt. 22% van de medewerkers heeft een MBO-opleidingsniveau en van één medewerker is het opleidingsniveau LO/LBO. Inhoudelijke deskundigheden van de arbo-medewerkers liggen vooral op juridisch gebied (55%) en op het gebied van personeels- en/of maatschappelijk werk (46%). Verder heeft 36% van de vakbonden medewerkers met onderwijskundige deskundigheid, evenals met bedrijfskundige/economische deskundigheid. Bij 32% is sprake van expertise op (psycho)sociaal en op productie-technisch gebied. Bij een gering aantal organisaties zijn medewerkers deskundig ten aanzien van veiligheid (14%), arbeidshygiëne (9%), gezondheidskunde (9%) en ergonomie (5%). Ongeveer een kwart van de vakbonden meldt bovendien andere deskundigheden waaronder bestuurlijke, vakbonds-inhoudelijke en generalistische arbo-deskundigheid en specifieke deskundigheid over wet- en regelgeving bij defensie. Opvallend is dus dat inhoudelijke deskundigheid ten aanzien van veiligheids- en gezondheidsaspecten van arbeid binnen vakbonden niet ruim voorhanden is, in tegenstelling tot beleidskundige expertise. Uiteraard heeft dit consequenties voor de inhoudelijke invulling die de vakbonden hierdoor aan hun arbo-activiteiten kunnen geven.

Over de tijdsbesteding van de arbo-medewerkers aan de verschillende arbo-activiteiten is de verkregen informatie beperkt (59% van de organisaties) en onnauwkeurig. Het geeft echter wel enige indicatie. De meeste tijd besteden vakbonden gemiddeld aan scholing en onderricht (16%), advisering en begeleiding van leden, beleidsontwikkeling, bewaking van afspraken (13%) en voorlichting (12%). Gemiddeld iets minder tijd investeren de werknemersorganisaties in overleg (9%) en informatieverzameling en -beheer (8%). Onderzoeks- en normeringsactiviteiten vergen gemiddeld de minste tijd (respectievelijk 4% en 1%). Dit duidt er op dat voorlichting, scholing en onderricht en advisering/begeleiding van leden niet alleen door de meeste vakbonden worden uitgevoerd (zie tabel 4.1), maar dat deze activiteiten ook de meeste tijd in beslag nemen. Voor de vakbondspraktijk lijken dit dus de belangrijkste arbo-activiteiten.

Arbo-zaken komen binnen werknemersorganisaties geregeld in diverse interne overlegstructuren aan de orde. Dit geeft het belang aan dat de werknemersorganisaties hechten aan de arbo-aangelegenheden in de bedrijfstak(ken) waarin ze actief zijn. Tabel 5.6 biedt informatie over de vormen en frequentie van dit interne overleg.

Tabel 5.6 Intern overleg over bedrijfstak-arbo-zaken binnen werknemersorganisaties, N=22 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
Werk-/stafoverleg	9	5	14	41	2,27
Arbowerkgroep/-commissie	14	0	14	32	2,08
Ledenvergadering	0	23	18	41	2,22
Bestuursvergadering	5	14	27	32	2,12
Directie-/managementvergadering	14	14	14	5	1,20
Anders	14	0	5	5	1,00

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percentieren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden  
 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

In alle opgesomde overlevormen komen arbo-zaken aan bod. Gemiddeld is dit het vaakst in werk-/stafoverleg en in ledenvergaderingen (meer dan 1-4 maal per jaar) en iets minder vaak in bestuursvergaderingen en arbowerkgroepen of -commissies. Het minst vaak is dit in directie-/managementoverleg en in andere, niet nader benoemde, overlevormen. Opvallend is nog dat in bijna de helft van de organisaties kennelijk arbo-werkgroepen en/of -commissies aanwezig zijn. Bij de vakbonden krijgen bedrijfstak-arbo-zaken met andere woorden min of meer structureel aandacht in alle geledingen van de organisatie.

Negen van de tien werknemersorganisaties verknopen hun arbo-activiteiten met activiteiten op aangrenzende beleidsterreinen. Per specifiek benoemd beleidsterrein gaat het steeds om de helft of meer van de organisaties. Het vaakst is er samenhang met sociaal beleid (86%). Iets minder vaak is dit met arbeidsmarktbeleid (73%), ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid en kwaliteitsbeleid (beide 68%). Milieu- en economisch beleid scoren het laagst (55% en 50%). Verder meldt nog 18% van de bonden een samenhang met overig beleid zoals defensiebeleid, vakbondsbeleid en (secundair) arbeidsvoorwaardenbeleid. Een nadere toelichting in de vorm van voorbeelden van samenhangende activiteiten is door 68% van de vakbonden gegeven. Ongeveer de helft van hen geeft meer dan één voorbeeld. Een uitputtend overzicht van de voorbeelden is in bijlage 9 opgenomen. Hieronder bevinden zich enkele voorbeelden waaruit spreekt dat de aandacht voor arbeidsomstandigheden als een volwaardig onderdeel geïntegreerd wordt met andere soorten van beleid. Andere voorbeelden duiden er echter op dat arbo-zaken meer als ondergeschikt, beperkt onderdeel worden 'meegenomen'. Hoe de balans tussen een volwaardige dan wel ondergeschikte plaats over het geheel uitvalt, is niet aan te geven, omdat niet alle toelichtingen even duidelijk zijn.

Geconcludeerd wordt dat de arbo-dienstverlening in werknemersorganisaties gemiddeld een bescheiden plaats inneemt binnen de organisaties en dat deze veelal niet geïsoleerd van aangrenzende beleidsterreinen wordt uitgevoerd. Dit kan verband houden met het feit dat de arbo-medewerkers in deze organisaties zich veelal niet uitsluitend met arbo-zaken bezig houden, maar ook met diverse andere onderwerpen. Dit laatste verklaart wellicht ook de

eerder vermelde bevinding (zie 5.5) dat de praktische uitvoering van arbo-activiteiten op grotere schaal plaatsvindt dan het formeel ten doel gestelde dienstenpakket suggereert.

## 5.7 Belemmeringen en effectiviteit

Vrijwel alle werknemersorganisaties ondervinden belemmeringen bij de arbo-dienstverlening (96%, zie tabel 4.1). Tabel 5.7.1 geeft aan om welke belemmeringen het gaat en in welke mate zij een hindernis vormen.

**Tabel 5.7.1** Ervaren belemmeringen bij arbo-activiteiten van werknemersorganisaties N=22 1) 2)

	geen belemmering	enige belemmering	ernstige belemmering	gemiddelde
Gebrek aan tijd	5	32	55	1,55
Gebrek aan deskundigheid	14	55	18	1,05
Gebrek aan (zichtbare resultaten)	27	41	18	0,89
Tegengestelde belangen	23	32	18	0,94
Gebrek aan geld	36	9	36	1,00
Gebrek aan belangstelling	36	41	14	0,75
Gebrek aan samenwerking	32	36	9	0,71
Gebrek aan structuur	32	23	27	0,94
Gebrek aan duidelijkheid	32	32	14	0,76
Gebrek aan visie	50	27	0	0,35
Gebrek aan motivatie	55	23	9	0,47
Anders	5	5	5	1,00

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vierde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: geen belemmering=0, enige belemmering=1 en ernstige belemmering=2

Tijdgebrek, gebrek aan deskundigheid en aan geld zijn voor vakbonden gemiddeld genomen de belangrijkste belemmeringen. Daarbij is gebrek aan tijd gemiddeld meer een 'ernstige' belemmering, terwijl gebrek aan deskundigheid en aan geld gemiddeld meer 'enige' belemmering is. Verder werken voor ongeveer de helft van de vakbonden gebrek aan (zichtbare) resultaten, structuur en tegengestelde belangen belemmerend bij de arbo-activiteiten. Gebrek aan visie en aan motivatie worden gemiddeld het minst als struikelblok ervaren, hoewel toch nog door circa een derde van de organisaties. De ervaren 'ernstige' belemmeringen is door 59% van de organisaties nader toegelicht (zie bijlage 10). Deze resultaten geven aan dat de gewekte suggestie in paragraaf 5.5 over een moeiteloos realisatieproces voor de arbo-activiteiten bij werknemersorganisaties niet wordt bevestigd.

Hoe de werknemersorganisaties de effectiviteit van hun arbo-activiteiten beoordelen is in tabel 5.7.2 weergegeven.

Tabel 5.7.2 Ervaren effectiviteit van arbo-activiteiten van werknemersorganisaties N=22 1) 2)

	onvoldoende	redelijk	goed	gemiddelde
Informatieverzameling	9	73	0	0,89
Voorlichting	23	36	27	1,05
Scholing en onderricht	23	32	32	1,11
Overleg	23	27	27	1,06
Advisering van leden	14	36	27	1,18
Onderzoek	27	32	14	0,81
Normering/opstellen van richtlijnen	27	23	0	0,45
Beleidsontwikkeling	27	41	14	0,83
Bewaking afspraken	14	27	23	1,14
Andere activiteiten	0	0	0	--

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vierde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: onvoldoende=0, redelijk=1 en goed=2

Duidelijk is dat de werknemersorganisaties hun arbo-activiteiten vaker als redelijk effectief beoordelen dan als goed. Over de effectiviteit van vrijwel alle activiteiten is een kwart tot een derde van de organisaties redelijk tevreden. Een uitschieter is informatieverzameling dat driekwart als redelijk beoordeelt. De effectiviteit van zes van de tien arbo-activiteiten wordt telkens door een kwart van de vakbonden onvoldoende geacht. Gemiddeld genomen is men nog het meest tevreden over advisering van leden, bewaking van afspraken, scholing en onderricht, overleg en voorlichting en het minst over normering/opstellen van richtlijnen. Dit laatste kan verband houden met het feit dat deze activiteit door het minst aantal organisaties daadwerkelijk wordt uitgevoerd (zie tabel 4.1). Geconcludeerd wordt dat vakbonden op grote schaal belemmeringen ondervinden bij hun arbo-activiteiten, maar dat zij de effectiviteit ervan doorgaans toch als redelijk beoordelen.

## 5.8 Plannen, ideeën en wensen

Van de werknemersorganisaties beschikt 55% over uitgewerkte plannen voor nieuwe of aanvullende arbo-activiteiten op korte termijn. Veel vakbonden hebben plannen voor meer dan één activiteit. In het algemeen betreffen de plannen diverse arbo-activiteiten over uiteenlopende onderwerpen: onderzoek, arbeidsplaatsverbeteringsprojecten, voorlichting, scholing, overleg en samenwerking, begeleiding van leden, bewaking van afspraken, beleidsontwikkeling, opstellen van richtlijnen en regelgeving, informatie-beheer. In een aantal gevallen houden de activiteiten verband met andere beleidsterreinen, zoals milieu- en kwaliteitszorg en sociaal-economisch beleid (in de zin van arbeidsvoorwaarden, CAO). Ook vereisen de plannen in een aantal gevallen samenwerking en overleg met anderen, waaronder de overheid en werkgevers. In bijlage 11 zijn alle antwoorden weergegeven. Verder bestaan bij 68% van de organisaties andere ideeën en wensen omtrent (nieuwe) arbo-doelen of -activiteiten op de middellange en lange termijn. De zaken die vakbonden daarbij noemen zijn vermeld in bijlage 12. Net als bij de uitgewerkte plannen gaat het hier om een scala van activiteiten en onderwerpen.

Ongeveer de helft van de werknemersorganisaties verwacht dat zij bij het realiseren van deze plannen, ideeën en wensen hindernissen zullen ondervinden en dat bepaalde condities noodzakelijk zijn. Deze zijn van dezelfde aard als de eerder genoemde belemmeringen (gebrek aan tijd, geld en deskundigheid, zie 5.7) maar liggen ook in de sfeer van acceptatie, motivatie en draagvlak bij diverse partijen, de rol van de overheid, overlegstructuren, belangentegenstellingen en afspraken in CAO-verband. De hindernissen die zich naar de mening van de organisaties bij de realisatie van de uitgewerkte plannen (kunnen) voordoen zijn vermeld in bijlage 13. De voorwaarden en de condities die in de ogen van de vakbonden noodzakelijk zijn om de ideeën en wensen op wat langere termijn te verwezenlijken zijn opgenomen in bijlage 14. Geconcludeerd wordt dat werknemersorganisaties in de toekomst zeker ook op arbo-gebied actief zullen zijn en ze verwachten dit niet zonder slag of stoot te kunnen realiseren.

## 5.9 Samenvatting en conclusies

In deze slotparagraaf wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen voor wat betreft de arbo-dienstverlening van de werknemersorganisaties. Dat wil zeggen, op vier vragen. In hoofdstuk 4 was immers al duidelijk geworden dat met de beschikbare gegevens gevonden verschillen in het arbo-activiteitenpakket van de drie soorten bedrijfstakorganisaties niet kunnen worden teruggevoerd op verschillen in bedrijfstak-kenmerken, zoals de omvang van de bedrijfstak, de hoogte van het ziekteverzuim en de ernst van de arbo-problematiek. Pogingen om deze vraag voor de werknemersorganisaties afzonderlijk te beantwoorden hebben geen zin, omdat hiervoor het aantal organisaties te klein is. Behalve antwoorden op de onderzoeksvragen levert deze paragraaf ook commentaar op de bevindingen. Dit resulteert tenslotte in een typering van de arbo-dienstverlening van de vakbondsorganisaties.

### **Ten doel gestelde arbo-activiteiten (vraag 1)**

Op de eerste onderzoeksvraag (welke arbo-activiteiten stellen bedrijfstakorganisaties zich formeel ten doel blijkens schriftelijk vastgelegde afspraken) kan in de eerste plaats worden geantwoord dat alle onderzochte werknemersorganisaties zich formeel activiteiten ten doel stellen. In het voorgenomen activiteitenpakket zijn duidelijk accenten te herkennen. Zes activiteiten stellen vakbonden zich het meest ten doel: overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, scholing en onderricht, advisering en begeleiding van leden, beleidsontwikkeling, bewaking van afspraken en voorlichting. Het betreft activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging en directe ondersteuning van leden. Bij driekwart of meer van de organisaties behoren deze activiteiten tot hun arbo-taakopvatting. De drie overige arbo-activiteiten vinden de vakbonden toch ook niet onbelangrijk, want zij zijn bij de helft van de vakbonden onderdeel van het voorgenomen activiteitenpakket. Vakbonden formuleren hun arbo-doelstellingen vooral in CAO's, beleidsplannen en -notities en minder in periodieken, brochures en notulen. De inhoudsanalyse van dit soort documenten wekt de indruk dat de ten doel gestelde arbo-activiteiten toch niet zo vaak op schrift komen als men suggereert. De voornemens die wel op schrift staan bevatten vaak concretisering van de doelstelling,



doordat de vorm waarin de activiteit gegoten wordt, is aangegeven. Dikwijls ook zijn de voornemens verwoord in het produkt waartoe de doelstelling heeft geleid.

### **De uitvoering van arbo-activiteiten (vraag 2)**

De tweede onderzoeksvraag (welke arbo-activiteiten worden feitelijk door bedrijfstakorganisaties uitgevoerd) heeft voor de werknemersorganisaties als antwoord dat acht activiteiten duidelijk tot het arbo-dienstenpakket behoren. Vijf hiervan het meest nadrukkelijk: voorlichting en scholing, extern overleg (zowel geïnstitutionaliseerd als overig), informatieverzameling en -beheer en advisering en begeleiding van leden. Ongeveer negen van de tien organisaties voeren deze activiteiten uit. Het betreft zowel activiteiten in de sfeer van kennisvergaring, belangenbehartiging als concrete ondersteuning aan leden. Daarbij zijn voorlichting, scholing en onderricht en advisering/begeleiding van leden niet alleen activiteiten die door de meeste vakbonden worden uitgevoerd, het zijn ook de activiteiten waaraan de vakbonden de meeste tijd lijken te besteden. De drie activiteiten die iets minder nadrukkelijk onderdeel zijn van het dienstenpakket (onderzoek, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken) worden door driekwart van de vakbonden uitgevoerd. Vakbonden doen het minst aan normering en opstellen van richtlijnen (een derde van hen).

Wat voorlichting en scholing betreft zijn vakbonden het meest actief met het verzorgen van lezingen en voordrachten, (rubrieken in) periodieken, studiedagen en brochures. Merendeels doen ze dit één tot meer dan vier keer per jaar. Ze leggen hierbij het accent op uitvoerende werkzaamheden en minder op initiërende en ondersteunende activiteiten. Het minst verrichten vakbonden voorlichtings- of scholingsactiviteiten door middel van checklisten of audiovisueel materiaal.

Binnen het geïnstitutionaliseerde externe overleg overleggen de vakbonden over bedrijfstak-arbo-zaken het meest in het CAO-overleg. Bij ruim driekwart is dit het geval en tweederde doet dit meer dan vier maal per jaar.

Meest intensief overig overleg voeren de werknemersorganisaties onderling en met werkgeversorganisaties. Merendeels gebeurt dit meer dan vier maal per jaar. Daarnaast gemiddeld één tot vier maal per jaar met bedrijfsgezondheidsdiensten, opleidingsinstellingen en bedrijfsverenigingen. Vakbonden hebben over arbo-zaken de minst frequente contacten met organisaties van importeurs, de Milieu-inspectie/Directoraat-Generaal voor de Milieuhygiene, organisaties van toeleverende industrietakken en normalisatiecommissies.

Werknemersorganisaties verzamelen en/of beheren voornamelijk in beperkte mate informatie op arbo-gebied. Ze verzamelen/beheren vooral informatie over Arbowetgeving en richtlijnen en arbo-literatuur en publikaties. Met informatie over bedrijfsongevallen en advies- en installatiebureaus houden zij zich het minst bezig. Een kleiner deel van de vakbonden registreert en/of administreert arbo-gegevens over de bedrijfstak(ken). Het meest over ziekteverzuim, het minst over beroepsziekten. Ze richten zich het meest op beleidska-

ders en minder op de concrete arbeidsomstandigheden zélf of de gevolgen daarvan. Een nog kleiner deel besteedt de activiteiten uit aan andere instellingen.

De advies- en begeleidingsactiviteiten die vakbonden voor hun leden verrichten zijn vooral het fungeren als aanspreekpunt en het doorverwijzen naar andere instanties. Ze doen dit vooral tien tot vijftig maal per jaar, maar een vijfde tot een kwart van hen zelfs meer dan honderd maal per jaar. Minder werknemersorganisaties, de helft, voorzien leden van begeleiding gedurende minder dan een dag of een maand. Een kwart geeft langere begeleiding. Hoe langer de begeleiding duurt, des te minder vaak per jaar de vakbonden deze activiteit uitvoeren. Vakbonden zijn voor hun leden vooral adviseur en minder begeleider ten aanzien van arbo-zaken.

Het bovenstaande maakt duidelijk dat de opvatting van vakbonden over wat hun arbo-dienstenpakket moet omvatten, niet geheel overeenkomt met wat ze in de praktijk feitelijk uitvoeren. Overeenkomst in formele taakopvatting en taakuitoefening is er grotendeels wel ten aanzien van overleg (zowel geïnstitutionaliseerd als overig), scholing en onderricht, advisering en begeleiding, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken. Maar duidelijk méér vakbonden verzamelen/beheren informatie, doen aan voorlichting en zijn bij onderzoek betrokken, dan er zich voornemen. Verschil treedt ook op bij normering/opstelling van richtlijnen dat meer organisaties zich ten doel stellen, dan uitvoeren. De conclusie luidt dat de formele taakopvatting en de uitvoeringspraktijk van vakbonden met name verschillen ten aanzien van de activiteiten op het gebied van kennisvergarig.

Voor wat betreft de onderwerpen van de arbo-activiteiten is de conclusie dat bij de werknemersorganisaties duidelijke accenten optreden, die bovendien in grote lijnen bij alle activiteiten hetzelfde liggen. De meeste overeenkomst in accenten treedt op bij voorlichting/scholing/onderricht en advisering/begeleiding van leden. De activiteiten van de meeste organisaties betreffen de beleids- en welzijnsaspecten van arbeidsomstandigheden. Gezondheidsaspecten zijn voor minder vakbonden de onderwerpen van hun activiteiten. Een uitzondering hierop is ergonomie/fysieke belasting/werkhouding dat voor veel vakbonden het onderwerp is van onderzoek waarbij zij betrokken zijn. Werknemersorganisaties vullen hun activiteiten het minst vaak in met veiligheidsaspecten van arbeid. Welzijns- en beleidsaspecten krijgen niet alleen van het grootste aantal vakbonden aandacht, ze krijgen ook de meeste aandacht.

Bij veel van de werknemersorganisaties monden de arbo-activiteiten uit in concrete producten. Bij de helft of meer komt het tot arbo-afspraken in CAO's, brochures, (rubrieken in) periodieken, lezingen/voordrachten, (bijdragen aan) studiedagen, beleidsplannen en -notities, circulaire, (bijdragen aan) congressen en vakbeurzen en onderzoekspublikaties. Bij ongeveer een derde van hen leiden de inspanningen tot de productie van checklisten, (bijdragen aan) handboeken, audio-visueel materiaal, (vak)opleidingen en jaarplannen/activiteitenprogramma's. De conclusie luidt dat bij werknemersorganisaties vooral overleg-, voorlichting-/scholings-, onderzoeks- en beleidsontwikkelingsactiviteiten in producten

uitmonden. De eerste twee activiteiten behoren tot de meest voorkomende activiteiten bij werknemersorganisaties.

Het initiatief voor de arbo-activiteiten van werknemersorganisaties komt bijna steeds van meer dan één plaats. Initiatieven komen zowel vanuit de organisatie zelf, als van de leden, maar ook, hoewel in mindere mate, van elders. Er zijn echter wel accenten. Het initiatief voor informatieverzameling en -beheer en onderzoek (kennisvergaring) en overleg/samenwerking/vertegenwoordiging (belangenbehartiging) ligt duidelijk vaker bij de vakbonden zelf dan dat hun leden hierom verzoeken. De leden vragen (begrijpelijk) vooral om de direct ondersteunende activiteiten (voorlichting en advisering en begeleiding); het minst betreffen hun verzoeken activiteiten op het gebied van normering. Geconcludeerd wordt dat in het arbo-dienstenpakket dat werknemersorganisaties op grond van bepaalde impulsen ontwikkelen, het samenspel tussen de organisatie, haar leden en de omgeving tot uitdrukking komt.

Daarbij is het ook nog zo dat veel werknemersorganisaties hun arbo-dienstenpakket afstemmen op speciale doelgroepen. Driekwart van de vakbonden richt zich speciaal op Ondernemingsraden/VGW-commissies. Andere speciale doelgroepen, voor een kleiner aantal organisaties, zijn het Midden- en Kleinbedrijf, jongeren, ouderen, vrouwen, arbeidsongeschikten en dergelijke.

### **Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie (vraag 3)**

Met de constatering dat de arbo-dienstverlening een klein onderdeel vormt van het totale dienstenpakket van werknemersorganisaties wordt een antwoord gegeven op het eerste deel van de derde onderzoeksvraag (welke plaats neemt het arbo-activiteitenpakket in binnen het totale beleid van een bedrijfstakorganisatie). Gemiddeld houdt 29% van alle medewerkers van vakbonden zich met arbo-zaken bezig en ze doen dat bijna nooit full-time. In formatieplaatsen uitgedrukt gaat het gemiddeld om 2,9 plaatsen per organisatie, hetgeen 8% van de totale formatie betekent. Het zijn vooral bestuurders en beleidsmedewerkers (beide in diverse soorten) die binnen de werknemersorganisaties met arbo-zaken belast zijn. Deze arbo-medewerkers hebben gemiddeld 6,8 ervaringsjaren en hun opleidingsniveau is merendeels universitair en HBO. Het accent van hun deskundigheid ligt duidelijk meer op sociaal, beleids- en onderwijskundig gebied dan op het gebied van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsaspecten van arbeid. Arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak(ken) worden in alle geledingen van werknemersorganisaties besproken. Gemiddeld komt dit onderwerp het vaakst ter sprake in werk/stafoverleg en in ledenvergaderingen. Daarnaast komt dit onderwerp in bijna de helft van de vakbonden aan de orde in interne arbo-werkgroepen of -commissies.

Ten aanzien van het tweede deel van de derde onderzoeksvraag (hoe is de samenhang van de arbo-activiteiten met aangrenzende beleidsterreinen) luidt een eerste antwoord dat negen van de tien werknemersorganisaties een dergelijke samenhang gestalte geven. Dit gebeurt het meest met sociaal beleid en wat minder met arbeidsmarkt-, ziekteverzuim-, arbeidsongeschiktheids- en kwaliteitsbeleid. Milieu- en economisch beleid zijn terreinen waarmee het

minst vaak samenhangende activiteiten worden uitgevoerd, al gebeurt dit toch nog bij ongeveer de helft van de vakbonden. Verder lijken arbeidsmarkt-, kwaliteits- en milieubeleid voor vakbonden eerder aanleiding te geven voor activiteiten waarin ook arbeidsomstandigheden aandacht krijgen, dan voor specifieke arbo-activiteiten. Bij sociaal-, ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid ligt dit wat meer gelijk: het aantal vakbonden dat aandacht voor arbeidsomstandigheden integreert in de activiteiten die ze op deze terreinen ontplooiën, is ongeveer even groot als het aantal dat in deze terreinen aanleiding vindt om specifieke arbo-activiteiten te starten.

Geconcludeerd wordt dat de arbo-dienstverlening van vakbonden een klein onderdeel van het totale takenpakket vormt en bij de meerderheid in samenhang met andere beleidsterreinen wordt uitgevoerd. Dit hangt waarschijnlijk mede samen met de samenstelling van het takenpakket van de arbo-medewerkers, die meestal meer dan alleen het arbo-terrein omvat.

#### **Mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten (vraag 4)**

De resultaten leveren voor de werknemersorganisaties ook een antwoord op de vierde onderzoeksvraag (welke mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten zien bedrijfstakorganisaties).

Het merendeel van de vakbonden ziet mogelijkheden voor toekomstige arbo-activiteiten. Ongeveer de helft van hen beschikt over uitgewerkte plannen voor activiteiten op korte termijn en tweederde heeft ideeën en wensen voor de wat langere termijn. De organisaties zien mogelijkheden voor een scala van activiteiten over uiteenlopende onderwerpen. Nogal eens houden de activiteiten verband met aangrenzende beleidsterreinen zoals milieu- en kwaliteitszorg, technologiebeleid, arbeidsvoorwaardenbeleid en het totale voorlichtings- en scholingsbeleid en vereisen ze samenwerking en overleg met anderen.

Alle vakbonden hebben tot nu toe in diverse zaken aanleiding gezien om arbo-activiteiten te starten. Driekwart van hen verwacht ook in de toekomst prikkels te zullen ontvangen. Tot op heden zijn het vooral specifieke arbeidsomstandighedenproblemen in de bedrijfstak, ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid, (invoering van) de Arbowet en het bedrijfstakimago die vakbonden tot arbo-activiteiten hebben aangezet. De werknemersorganisaties verwachten ook voor de toekomst vooral hierin aanleiding te blijven vinden voor activiteiten. Wel nemen de zaken die direct met arbeidsomstandigheden te maken hebben en de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek als prikkel in belang af. Integrale kwaliteitszorg en milieuzorg worden naar verwachting voor hen belangrijker bronnen van impulsen. Weinig organisaties verwachten voor de toekomst een initiërende werking van subsidieregelingen en personeelswerving.

Belemmeringen op het arbo-terrein zijn voor vakbonden een duidelijk gegeven. Vrijwel alle organisaties ervaren hindernissen bij de uitvoering van de huidige activiteiten. Gemiddeld kampt men het meest met tijdgebrek en in wat mindere mate met gebrek aan deskundigheid en geld. Gebrek aan visie en motivatie zijn gemiddeld het minst een struikelblok. Ongeveer

de helft van de werknemersorganisaties voorziet (ook) in de toekomst hindernissen en/of noodzakelijke randvoorwaarden. Deze zijn merendeels van dezelfde aard als de eerder genoemde belemmeringen.

Ondanks de belemmeringen die de werknemersorganisaties ervaren, beoordelen ze de effectiviteit van hun arbo-activiteiten gemiddeld vooral als redelijk. Meeste tevredenheid is er ten aanzien van advisering/begeleiding van leden, bewaking van afspraken, scholing en onderricht, overleg en voorlichting. Met uitzondering van één activiteit (bewaking van afspraken) zijn dit alle activiteiten die het meest nadrukkelijk tot het arbo-dienstenpakket van vakbonden behoren. Over de effectiviteit van hun normering/opstelling van richtlijnen, de minst uitgevoerde activiteit, zijn vakbonden het minst tevreden.

Geconcludeerd wordt dat vakbonden zich duidelijk geprikkeld voelen om arbo-activiteiten uit te voeren, tot op heden nog het meest door zaken die direct met arbeidsomstandigheden of de gevolgen daarvan te maken hebben. Zaken die indirecter met arbeidsomstandigheden te maken hebben worden voor de toekomst echter wel belangrijker. Arbeidsomstandigheden zélf zijn voor vakbonden met andere woorden tot nu toe voldoende reden geweest om hiervoor specifieke activiteiten op te zetten en om aandacht hiervoor bovendien te integreren in activiteiten op andere beleidsterreinen. Dit kan in de toekomst anders worden.

Verder wordt geconcludeerd dat vakbonden van plan zijn hun arbo-dienstverlening in de toekomst zeker voort te zetten, dan wel uit te breiden en dat ze op grote schaal belemmeringen ervaren en voor de toekomst voorzien. Desondanks beoordelen ze de effectiviteit van hun activiteiten doorgaans als redelijk.

### **Commentaar**

Op het eerste gezicht lijkt de arbo-dienstverlening van werknemersorganisaties gunstig te kunnen worden beoordeeld. De percentages organisaties die op diverse manieren actief zijn, zijn steeds hoog, de activiteiten lijken veelal vanuit formeel vastgelegde doelen te worden uitgevoerd, monden uit in concrete producten en lijken, ondanks belemmeringen, redelijk effectief te zijn. Een nadere beschouwing geeft echter aan dat dit beeld flatteus is. Er zijn weliswaar veel organisaties actief en zij verrichten veelal verscheidene soorten activiteiten, maar de dienstverlening kan niet als omvangrijk worden gekarakteriseerd. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de gemiddelde frequenties waarmee de activiteiten worden uitgevoerd en het (lichte) accent op kortdurende, beperkte inspanning vergende, activiteitsvormen. Nog het meest duidelijk spreekt dit echter uit de formatie die elke organisatie gemiddeld aan arbo-zaken besteedt. Procentueel gezien is dit niet onaanzienlijk, maar in absolute aantallen gaat het om ongeveer drie formatieplaatsen waarmee de arbo-zaken van gemiddeld vijf bedrijfstakken en circa 60.000 leden moeten worden behartigd. Daarbij is, mede door de inhoudelijke deskundigheid van de arbo-medewerkers, de dienstverlening wat eenzijdig te noemen (vooral beleidsgericht), dus zeker niet arbo-breed, maar ook niet arbo-diep. Dit roept de vraag op of deze globale manier van functioneren voldoende effect kan sorteren voor de concrete aanpak van problemen. Dat wil zeggen: kan bijdragen aan daadwerkelijke verbeter-

ring van arbeidsomstandigheden en terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in bedrijfstakingen. Ondanks het redelijk gunstige oordeel van de organisaties zelf over de effectiviteit van hun activiteiten, lijkt deze vraag terecht. Niet alleen gezien het hiervoor gestelde, maar ook gezien de sociale wenselijkheid die het oordeel van de organisaties waarschijnlijk gekleurd heeft.

De eindconclusie luidt dan ook dat vakbonden zeker met arbeidsomstandigheden aan de slag zijn, dit veelal op gevarieerde wijze en vanuit formele beleidskeuzes doen, maar er is bij hen (nog) geen sprake van een omvangrijk en volledig ontwikkeld arbo-dienstenpakket. Met name wat betreft intensiteit en inhoudelijke breedte en diepgang is verdere ontwikkeling mogelijk.

### **Typering van de arbo-dienstverlening**

Wanneer de bevindingen worden ondergebracht in enkele meest karakteristieke uitspraken, dan kan de arbo-dienstverlening van werknemersorganisaties als volgt worden getypeerd:

- vakbonden zijn duidelijk actief op het arbo-terrein;
- de arbo-dienstverlening bestaat per vakbond steeds meer dan één soort van activiteit;
- accent in het arbo-dienstenpakket ligt op een vijftal activiteiten in de sfeer van kennisvergaring, belangenbehartiging en directe ondersteuning van leden;
- het formeel formuleren van doelen over (de samenstelling van) het dienstenpakket blijft achter bij de praktische uitvoering van arbo-activiteiten; dit betreft met name activiteiten op het gebied van kennisvergaring;
- de arbo-dienstverlening neemt een bescheiden plaats in in de totale dienstverlening en aandacht voor arbeidsomstandigheden wordt ook in aangrenzende beleidsterreinen geïntegreerd;
- de arbo-dienstverlening is zichtbaar daar deze uitmondt in concrete producten;
- de arbo-activiteiten betreffen vooral onderwerpen over beleids- en welzijnsaspecten van arbeidsomstandigheden; veiligheidsaspecten krijgen het minst aandacht;
- belemmeringen bij de uitvoering van arbo-activiteiten worden op grote schaal ervaren, maar de effectiviteit wordt door de organisaties doorgaans als redelijk beoordeeld;
- plannen en wensen voor de toekomst zijn bij veel organisaties aanwezig; meningen over (potentiële) hindernissen ook;
- impulsen voor activiteiten komen in afnemende mate direct vanuit arbeidsomstandigheden-, ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek en in toenemende mate vanuit aangrenzende beleidsterreinen.

## 6. ARBO-DIENSTVERLENING VAN WERKGEVERSORGANISATIES

In dit hoofdstuk wordt de arbo-dienstverlening van werkgeversorganisaties behandeld. Voordat hier gedetailleerd op wordt ingegaan, wordt in het kort weergegeven wat er, op basis van tabel 4.1, al bekend is over deze vorm van dienstverlening. Werkgeversorganisaties hebben minder vaak arbo-dienstverlening in hun takenpakket dan werknemersorganisaties. Mogelijk hangt dit samen met het gegeven dat tweederde van de werkgeversorganisaties officiële doelstellingen heeft ten aanzien van deze vorm van dienstverlening tegenover alle werknemersorganisaties. Toch geven de meeste werkgeversorganisaties aan dat zij impulsen krijgen op dit gebied en verwachten de meeste organisaties dergelijke impulsen ook voor de toekomst. De arbo-activiteiten die door de meeste werkgeversorganisaties worden uitgevoerd zijn structureel en overig extern overleg, advisering/begeleiding van leden, voorlichting/scholing/onderricht en informatieverzameling/-beheer. Wat minder organisaties, maar toch nog de helft tot tweederde houden zich bezig met onderzoek, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken. Normering en opstellen van richtlijnen worden door het kleinste aantal organisaties uitgevoerd. De meeste werkgeversorganisaties brengen een samenhang aan tussen hun arbo-dienstverlening en andere beleidsterreinen en melden dat er belemmeringen zijn ten aanzien van arbo-dienstverlening. Ongeveer de helft heeft uitgewerkte plannen voor de één of andere vorm van arbo-dienstverlening, terwijl een kleiner aantal werkgeversorganisaties nieuwe ideeën en wensen noemt voor arbo-dienstverlening in de toekomst.

### 6.1 Aanleiding voor arbo-activiteiten

De meeste werkgeversorganisaties geven aan (tabel 4.1) dat zij tot op heden impulsen voor arbo-activiteiten hebben ontvangen en/of in de toekomst verwachten. Tabel 6.1 geeft een meer gedetailleerd overzicht van deze impulsen voor arbo-activiteiten.

Tabel 6.1 Aanleiding voor arbo-activiteiten bij werkgeversorganisaties, N=47 1)

	aanleiding tot op heden	verwachte aanleiding in de toekomst
Specifieke arbeidsomstandighedenproblemen	51	32
Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid	55	64
Personeelswerving	26	43
Bedrijfstaking	45	51
Subsidieregelingen	17	15
Integrale kwaliteitszorg	32	55
(Invoering) Arbowet	45	23
Activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA	26	19
Milieuzorg	32	53
Anders	13	11

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft

De meest genoemde impulsen voor arbo-dienstverlening tot op heden zijn: de problematiek rondom ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid en specifieke arbeidsomstandigheden, de (invoe-

ring van de) Arbowet en het bedrijfstakimago. In de toekomst zullen de impulsen volgens veel werkgeversorganisaties komen van: ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid, integrale kwaliteitszorg, milieuzorg, het bedrijfstakimago en personeelswerving. Er treedt dus enerzijds een verschuiving op waarbij integrale kwaliteitszorg, milieuzorg en personeelswerving mogelijk belangrijke impulsen voor arbo-dienstverlening worden, terwijl anderzijds wordt verwacht dat ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid en het bedrijfstakimago belangrijke impulsen zullen blijven. Verwacht wordt verder dat specifieke arbeidsomstandighedenproblemen en de invoering van de Arbowet in de toekomst minder belangrijke impulsen worden. Onder de categorie 'anders' worden nog het CAO-overleg en de werkgevers-/werknemersorganisaties als impulsen genoemd. Concluderend kan daarom gesteld worden dat werkgeversorganisaties vaak ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid, milieuzorg en zaken die als primaire werkgeversbelangen kunnen worden aangemerkt als belangrijkste impulsen voor hun arbo-dienstverlening in de toekomst noemen. Knelpunten in arbeidsomstandigheden en de invoering van de Arbowet zijn tot op heden belangrijke impulsen, maar zullen dat in de toekomst minder worden.

## 6.2 Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten

Tweederde van de werkgeversorganisaties geeft aan (tabel 4.1) dat doelstellingen op het gebied van arbo-dienstverlening terug te vinden zijn in hun officiële documenten. Het gaat daarbij vooral om documenten als CAO's (62%), beleidsplannen/-notities (26%) en periodieken/brochures (19%). 43% van de werkgeversorganisaties zond documenten mee ter illustratie van het gevoerde beleid inzake de arbo-dienstverlening (zie ook tabel 3.3.4). Tabel 6.2 geeft een overzicht van arbo-doelstellingen van werkgeversorganisaties volgens de vragenlijst en volgens de meegezonden documenten.

Tabel 6.2 Ten doel gestelde arbo-activiteiten van werkgeversorganisaties zoals opgegeven in de vragenlijst (eerste kolom, N=47) en zoals gescoord in de meegezonden documenten 1) 2)

	doelstelling in enquête	resultaten inhoudsanalyse				
		doelstelling in documenten	inten- tie	concreti- sering	uitwer- king	pro- dukt
Informatieverzameling en -beheer	30	2	0	0	0	2
Voorlichting	49	13	6	6	6	9
Scholing/onderricht	26	9	0	2	6	9
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	43	22	6	13	4	4
Advisering/begeleiding van leden	40	9	0	2	6	4
Onderzoek	17	21	9	17	6	9
Beleidsontwikkeling	40	15	9	6	2	4
Normering/opstellen van richtlijnen	26	19	6	11	2	6
Bewaking van afspraken	26	17	2	0	13	11
Andere activiteiten	2	17	6	6	3	2

- 1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft
- 2) getallen in de tweede tot en met zesde kolom betreffen percentages organisaties waarvoor de betreffende categorie met 'ja' is beantwoord; gepercenteerd naar N=47; regels van de laatste vier kolommen percenteren niet noodzakelijk naar het getal in de tweede kolom, omdat per organisatie meerdere antwoorden per activiteit mogelijk zijn



De werkgeversorganisaties geven via de vragenlijst het meest aan dat zij zich voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, advisering/begeleiding van leden en beleidsontwikkeling ten doel stellen. Het minst doen ze dit ten aanzien van onderzoek. De documentanalyse geeft aan dat minder organisaties zich formeel doelen stellen dan er via de vragenlijst suggereren. Bij deze resultaten moet echter bedacht worden dat het slechts gaat om een groep van 43% van de werkgeversorganisaties die documenten meezond. De enigszins andere accentuering van arbo-doelstellingen die uit deze resultaten spreekt kan hierdoor veroorzaakt worden. In documenten van relatief veel werkgeversorganisaties worden doelstellingen ten aanzien van overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, onderzoek en normering/opstellen van richtlijnen aangetroffen. De conclusie wat betreft de doelstellingen die zijn gemeld in de vragenlijst is dat werkgeversorganisaties doorgaans twee richtingen aangeven voor hun arbo-dienstverlening: concrete dienstverlening naar de leden toe (voorlichting, advisering en begeleiding) en belangenbehartiging (overleg/samenwerking/vertegenwoordiging en beleidsontwikkeling). De scoring van documenten is gebaseerd op een te kleine groep om verantwoorde conclusies te kunnen trekken. Het lijkt er wel op dat de werkgeversorganisaties hun arbo-doelstellingen minder vaak schriftelijk vastleggen dan ze suggereren, maar dat ze bij de formulering op papier veelal verder gaan dan het louter vermelden van een intentie.

### 6.3 Uitgevoerde arbo-activiteiten

In deze paragraaf zal uitgebreid ingegaan worden op de arbo-activiteiten zoals die door de werkgeversorganisaties worden uitgevoerd. Onder een negental hoofdjjes wordt de uitgevoerde arbo-dienstverlening nader belicht.

#### Informatieverzameling en -beheer

Zeventig procent van de werkgeversorganisaties verzamelt en/of beheert informatie over arbeidsomstandigheden (tabel 4.1). In tabel 6.3.1 wordt voor elf items aangegeven in hoeverre hierover niet, beperkt, of veel informatie verzameld en/of beheerd wordt.

Tabel 6.3.1 Informatieverzameling en -beheer van werkgeversorganisaties N=47 1) 2)

	niet	beperkt	veel	gemiddelde
Ziekteverzuim	34	32	15	0,76
Bedrijfsongevallen	62	17	2	0,26
Arbeidsongeschiktheid	36	36	11	0,69
Beroepsziekten	60	19	0	0,24
Arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen	40	32	2	0,49
Arbo-onderzoek	38	32	4	0,54
Arbo-knelpunten	36	30	6	0,59
Arbodeskundigen, -instanties	45	21	4	0,42
Advies- en installatie(ingenieurs)bureaus	51	17	0	0,25
Arbowetgeving en -richtlijnen (Arbeidsinspectie)	23	34	21	0,97
Arbo-literatuur/publikaties	26	45	9	0,78
Anders	34	0	0	0,00

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden  
 2) de vierde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: niet=0, beperkt=1 en veel=2

Gemiddeld genomen doen de werkgeversorganisaties niet tot beperkt aan informatieverzameling en -beheer over de opgesomde items. Het meest betreft het informatie over Arbowedgeving/-richtlijnen, arbo-literatuur/publikaties, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Duidelijk minder is dat het geval ten aanzien van bedrijfsongevallen, beroepsziekten en advies-/installatiebureaus. Een specifieke vorm van informatieverzameling en -beheer is registratie of administratie van bedrijfstakinggegevens. 24% van de werkgeversorganisaties registreert en/of administreert ziekteverzuim, 17% arbeidsongeschiktheid, 8% bedrijfsongevallen en 5% beroepsziekten. Daarnaast blijkt dat 38% van de werkgeversorganisaties informatieverzameling en -beheer uitbesteedt aan andere instanties, terwijl 36% registratie en/of administratie uitbesteedt.

De conclusie die ten aanzien van informatieverzameling en -beheer getrokken wordt, is dat betrekkelijk veel werkgeversorganisaties via deze weg kennis verzamelen over de Arbowedgeving en arbo-literatuur en tevens over de problematiek rondom ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, zij het in beperkte mate. Een aantal werkgeversorganisaties vindt deze laatste twee onderwerpen belangrijk genoeg om registratie/administratie ervan uit te besteden. De kennisvergaring richt zich gemiddeld genomen minder op de concrete arbeidsomstandigheden zelf.

### Voorlichting, scholing en onderricht

Ruim driekwart van de werkgeversorganisaties is betrokken bij activiteiten op het gebied van voorlichting, scholing en onderricht (tabel 4.1). Tabel 6.3.2 geeft een overzicht van de mate waarin werkgeversorganisaties bij specifieke vormen hiervan betrokken zijn.

Tabel 6.3.2 Voorlichting, scholing en onderricht door werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
(Rubriek in) periodiek	40	9	17	13	1,03
Circulaire	21	17	40	11	1,45
Brochure	49	21	13	2	0,62
Checklist	64	6	4	0	0,20
(Bijdrage in) handboek	57	15	4	0	0,31
Audio-visueel materiaal	60	11	6	0	0,31
Lezingen/voordrachten	34	15	28	6	1,08
Studie-dagen	47	17	9	6	0,68
Congres/vakbeurs	55	13	9	2	0,46
(Vak)opleidingen	40	6	11	21	1,16
Andere activiteiten	34	2	2	2	0,32

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Werkgeversorganisaties zijn gemiddeld het meest betrokken bij het rondsturen van circulaire, bijdragen aan vakopleidingen, het houden van lezingen en voordrachten en het verzorgen van (rubrieken in) periodieken. Al deze activiteiten vinden gemiddeld enkele keren per jaar plaats, wat ten dele inherent is aan de aard van deze kortstondige activiteiten. Activiteiten die het

minst vaak worden uitgevoerd zijn: het opstellen van checklists, het verzorgen van bijdragen in handboeken en de productie van audio-visueel materiaal. De werkgeversorganisaties zijn bij drie van de vier bovengenoemde activiteiten vooral initiërend en uitvoerend betrokken en in mindere mate ondersteunend. Alleen bij de rubrieken in periodieken zijn zij vooral initiërend én ondersteunend bezig en in mindere mate uitvoerend. De conclusie is daarom dat werkgeversorganisaties vooral bij kortstondige activiteiten rondom voorlichting, scholing en onderricht betrokken zijn. Gemiddeld is dit enkele keren per jaar en ze treden dan met name initiërend en uitvoerend op.

### Structureel extern overleg over arbo-zaken

Met structureel extern overleg wordt overleg op (doorgaans) nationaal niveau binnen geïnstitutionaliseerde overlegorganen bedoeld. Uit tabel 4.1 bleek dat 83% van de werkgeversorganisaties deelneemt aan structureel overleg over arbo-zaken. Tabel 6.3.3 geeft een overzicht van de deelname aan enkele, voor arbo-zaken relevante, landelijke overlegorganen.

**Tabel 6.3.3** Deelname aan structureel overleg over arbo-zaken door werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
CAO-overleg	13	17	32	32	1,89
Arbo-raad	47	4	4	6	0,52
Arbo-raadcommissies	40	2	6	13	0,86
SER	51	4	4	2	0,31
COB/SER	49	4	4	4	0,41
Stichting van de arbeid	57	2	4	0	0,17

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Structureel extern overleg over arbo-zaken houdt voor de meeste werkgeversorganisaties het CAO-overleg in. Daarnaast overleggen enige werkgeversorganisaties over arbeidsomstandigheden binnen één of meer Arbo-raadcommissie(s). Weinig werkgeversorganisaties overleggen over arbo-zaken binnen de Arbo-raad, de SER-, de COB/SER, en/of de Stichting van de Arbeid. Dit laatste was overigens te verwachten gezien de samenstelling van deze organen. De conclusie is dus dat werkgeversorganisaties met name op bedrijfstakniveau structureel over arbeidsomstandigheden overleggen en op bescheiden schaal deelnemen aan geïnstitutionaliseerde nationale organen.

### Overig overleg over arbo-zaken

De overgrote meerderheid van de werkgeversorganisaties voert overig overleg of onderhoudt contacten over arbo-zaken met instanties op met name bedrijfstakniveau (89%, zie tabel 4.1). Uiteraard gaat het hier om een groot aantal overlegsituaties. Tabel 6.3.4 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 6.3.4 Deelname aan overig overleg over arbo-zaken door werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
GMD	40	17	13	2	0,68
GAK	38	9	15	13	1,03
Bedrijfsverenigingen	17	11	28	28	1,80
Onderzoeksinstellingen	28	17	15	13	1,18
Opleidingsinstellingen	34	6	19	21	1,34
Adviesbureaus	30	15	15	9	1,03
Arbeidsinspectie/DGA	30	6	23	17	1,36
Milieu-inspectie/DGMH	32	9	15	11	1,07
Milieu-organisaties	43	9	9	6	0,68
Bedrijfsgezondheidsdiensten	30	9	23	15	1,31
Beroepsverenigingen	45	6	11	4	0,61
Veiligheidsdiensten	47	2	13	13	0,89
Werknemersorganisaties	15	11	34	32	1,91
Werkgeversorganisaties	17	6	34	28	1,85
Bedrijfschappen	51	4	6	6	0,53
Produktschappen	53	4	2	4	0,33
Organisaties toeleverende ind.	45	15	9	4	0,62
Opleidings- en ontwikkelingsfondsen	36	4	11	26	1,33
Organisaties van importeurs	53	4	6	0	0,27
Bedrijfstakspecifieke arbo-org.	45	0	11	17	1,00
Externe arbo-werkgroepen	49	4	2	15	0,76
Normalisatiecommissies	47	4	11	6	0,66
Internationale organisaties	34	11	15	9	0,97
Anders	23	0	2	2	0,39

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

De instanties waarmee de werkgeversorganisaties gemiddeld het meest (1-4 keer per jaar) contact onderhouden over arbeidsomstandigheden zijn: werknemersorganisaties, andere werkgeversorganisaties en bedrijfsverenigingen. Daarnaast onderhouden betrekkelijk veel werkgeversorganisaties contact met de Arbeidsinspectie/DGA, opleidingsinstellingen, opleidings- en ontwikkelingsfondsen en met bedrijfsgezondheidsdiensten. De gemiddelde frequentie van deze contacten ligt onder de 1-4 keer per jaar. Weinig contacten hebben de werkgeversorganisaties met produkt- en bedrijfschappen en met organisaties van importeurs. Desgevraagd heeft 74% van de werkgeversorganisaties de instanties waarmee ze contacten hebben, met name genoemd. Het gaat in totaal om 91 verschillende instanties, die in bijlage 6 uitputtend zijn opgesomd. Het aantal vermelde namen varieert per organisatie van 1 tot 13. Over de aard van de contacten (ad-hoc contacten of in het kader van geregeld overleg) zijn geen verdere gegevens bekend. De conclusie die uit de tabel getrokken kan worden is dat over het algemeen overleg over arbeidsomstandigheden plaatsvindt met een groot scala aan organisaties, maar met name met organisaties van hetzelfde niveau als de werkgeversorganisaties. De frequentie van deze overlegsituaties is gemiddeld genomen niet hoog.

## Advisering en begeleiding van leden

Ongeveer viervijfde van de werkgeversorganisaties (tabel 4.1) houdt zich bezig met advisering en begeleiding van leden. Tabel 6.3.5 geeft een overzicht van de wijze waarop en de frequentie waarmee werkgeversorganisaties op deze wijze contact hebben met hun leden.

**Tabel 6.3.5** Advisering en begeleiding van leden over arbo-zaken door werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	nooit	1-10 keer per jaar	10-50 keer per jaar	50-100 keer per jaar	meer dan 100 keer per jaar	gemiddelde
Aanspreekpunt	21	30	19	14	9	1,54
Doorverwijzing	17	51	13	4	4	1,19
Begeleiding binnen 1 dag (kort)	53	15	11	4	2	0,68
Begeleiding t/m 1 maand (middellang)	57	11	9	0	0	0,36
Begeleiding meer dan 1 maand (lang)	64	11	0	0	0	0,14
Anders	31	2	0	0	0	0,13

- 1) getallen in de eerste vijf kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de zesde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, 1-10 keer per jaar=1, 10-50 keer per jaar=2, 50-100 keer per jaar=3, >100 keer per jaar=4

De meeste werkgeversorganisaties doen aan advisering op het gebied van arbeidsomstandigheden, waarbij men gemiddeld vaker aanspreekpunt is, dan dat voor advies doorverwezen wordt. De gemiddelde frequentie blijft onder de 10-50 keer per jaar. Begeleiding van leden wordt door aanmerkelijk minder werkgeversorganisaties gedaan, waarbij het aantal organisaties dat zich met begeleiding bezig houdt sterk afneemt naarmate de duur van de begeleiding toeneemt. De conclusie is dus dat meer werkgeversorganisaties leden adviseren en doorverwijzen dan begeleiden. De intensiteit van de begeleiding neemt duidelijk af naarmate de duur van de begeleiding toeneemt.

## Onderzoek

Uit hoofdstuk vier bleek dat 60% van de werkgeversorganisaties zich op de één of andere manier bezig houdt met onderzoek. Tabel 6.3.6 geeft een overzicht de wijze van betrokkenheid.

**Tabel 6.3.6** Wijze van betrokkenheid bij onderzoek over arbo-zaken van werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	nooit	minder dan 1 onderzoek per jaar	1-5 onder- zoeken per jaar	meer dan 5 onderzoeken per jaar	gemiddelde
Initiërend	36	32	11	6	0,85
Uitvoerend	55	19	6	2	0,46
Begeleidend	38	26	13	6	0,85
Evaluerend	45	15	13	6	0,76
Financierend	47	15	15	4	0,71

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 onderzoek per jaar=1, 1-5 onderzoeken per jaar=2, >5 onderzoeken per jaar=3

De meeste werkgeversorganisaties zijn betrokken bij het opstarten of begeleiden van onderzoek, terwijl de betrokkenheid wat minder vaak evaluerend en/of financierend is. Het uitvoeren van onderzoek komt het minst voor. Gemiddeld hebben de activiteiten betrekking op minder dan één onderzoek per jaar.

### Overige activiteiten op arbeidsomstandighedengebied

Het gaat hier om enkele specifiek benoemde activiteiten (normering/opstellen van richtlijnen, beleidsontwikkeling, bewaking van gemaakte afspraken) en overige, in de vragenlijst niet expliciet benoemde, activiteiten. Uit tabel 4.1 bleek dat deze arbo-activiteiten bij minder werkgeversorganisaties voorkomen dan de voorgaande vormen van arbo-dienstverlening. Tabel 6.3.7 geeft een overzicht van de antwoorden van de werkgeversorganisaties.

**Tabel 6.3.7** Overige activiteiten op arbo-gebied door werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-2 keer per jaar	meer dan 2 keer per jaar	gemiddelde
Normering/opstellen richtlijnen	53	11	4	11	0,65
Beleidsontwikkeling	28	13	9	34	1,59
Bewaking van gemaakte afspraken	30	19	4	23	1,28
Overige activiteiten	40	4	0	0	0,10

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-2 keer per jaar=2, >2 keer per jaar=3

Ongeveer de helft van de werkgeversorganisaties doet aan beleidsontwikkeling en bewaking van gemaakte afspraken. Daarbij valt op dat als de werkgeversorganisaties dit doen, zij er zich doorgaans meer dan twee keer per jaar mee bezighouden. Ongeveer een kwart van de werkgeversorganisaties houdt zich bezig met normering en/of het opstellen van richtlijnen. Slechts weinig organisaties houden zich bezig met andere vormen van arbo-dienstverlening, zodat geconcludeerd wordt dat de vragenlijst de arbo-dienstverlening van de werkgeversorganisaties uitputtend in beeld heeft gebracht.

### Onderwerpen van de arbo-activiteiten

Specifieke onderwerpen ten aanzien van arbeidsomstandigheden waarmee werkgeversorganisaties zich bezig houden, zijn in de vragenlijst alleen nagevraagd ten aanzien van voorlichting/scholing/onderricht, advisering, onderzoek en normering. Daarnaast zijn arbo-onderwerpen bij de inhoudsanalyse van de arbo-documenten gescoord. Tabel 6.3.8 geeft een overzicht van de percentages werkgeversorganisaties die zich bezig houden met specifieke arbo-onderwerpen.

**Tabel 6.3.8** Onderwerpen van de verschillende arbo-activiteiten (volgens de vragenlijst) en van ten doel gestelde arbo-activiteiten (gescoord in de documenten) bij werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	voorlichting onderricht	advisering	onderzoek	normering	doelstelling
Brand/explosies	11	13	0	0	0
Elektriciteit	0	0	0	0	0
Vallen/struikelen	21	9	4	2	5
Snijden/branden/knellen	9	2	4	0	5
Toxische stoffen	36	26	26	21	23
Geluid	30	19	13	9	18
Klimaat	21	13	9	4	9
Trillingen/schokken	17	9	6	6	9
Verlichting	6	6	6	4	0
Ergonomie/fysieke belasting/houding	30	17	23	15	23
Biologische factoren	6	2	4	0	0
Straling	4	4	0	2	0
Arbeidstijden/ploegendienst	28	43	11	11	27
Kort-cyclisch werk	11	6	4	2	5
Werkstress	9	13	6	2	18
Taakinhoud	15	17	11	0	23
Organisatie van het werk	40	30	17	2	14
Vormgeving arbo-beleid	32	38	23	6	23
Arbowet en -regelgeving	53	55	21	0	14
Subsidie arbeidsplaatsverbetering	19	21	2	0	0
Ongewenste intimiteiten	17	17	4	2	0
Anders	6	11	15	4	17

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft
- 2) getallen in de vijfde kolom zijn gebaseerd op de analyse van documenten, verkregen van 20 organisaties, maar gepercenteerd naar N=47

Werkgeversorganisaties geven met name voorlichting/scholing/onderricht over de Arbowet en -regelgeving, de organisatie van het werk en daarnaast over toxische stoffen, de vormgeving van arbo-beleid, geluid, ergonomie/fysieke belasting/werkhouding en arbeidstijden/ploegendienst. Weinig organisaties geven in voorlichtings- en scholingsactiviteiten aandacht aan elektriciteit, snijden/branden/knellen, verlichting, biologische factoren, straling en werkstress. Advies betreft vaak ongeveer dezelfde onderwerpen als voorlichting en scholing. Alleen bij advies over arbeidstijden/ploegendienst zijn duidelijk meer organisaties betrokken dan bij voorlichting en scholing. Ook bij onderzoek naar arbeidsomstandigheden is globaal gezien hetzelfde patroon van aandachtspunten te herkennen. De meeste organisaties zijn betrokken bij onderzoek naar toxische stoffen, ergonomie/fysieke belasting/houding, vormgeving van het arbo-beleid en Arbowet en -regelgeving. Normering, zo bleek reeds uit het voorgaande is een activiteit waarbij slechts weinig werkgeversorganisaties zijn betrokken. Het gaat vooral om normering over toxische stoffen en ergonomie/fysieke belasting/werkhouding, onderwerpen die doorgaans bij alle activiteiten hoog scoren.

Ook uit de resultaten van de document-analyse komt globaal hetzelfde beeld naar voren. Het vaakst nemen werkgeversorganisaties zich activiteiten voor ten aanzien van arbeidstijden/ploegendienst, toxische stoffen, ergonomie/fysieke belasting/houding, taakinhoud, vormgeving arbo-

beleid, werkstress en geluid. Taakinhoud en werkstress lijken daarbij wat meer op de voorgrond te treden dan bij de uitgevoerde activiteiten, organisatie van het werk en Arboret/-regelgeving wat minder. Het aantal organisaties dat documenten inzond is echter beperkt, zodat hier geen vergaande conclusies aan kunnen worden verbonden.

Desgevraagd heeft 57% van de werkgeversorganisaties ook aangegeven welke onderwerpen de laatste jaren in het algemeen de meeste aandacht hebben gehad. In de eerste plaats is de aandacht bij ongeveer evenveel organisaties gegaan naar gezondheidsaspecten als naar welzijns- en beleidsaspecten (19%, respectievelijk 15%). In de meeste gevallen ging het om toxische stoffen (15%), Arboret- en regelgeving (13%) en arbeidstijden/ploegendienst (9%). In de tweede plaats ging het met name om gezondheidsaspecten (30%) en dan het meest om toxische stoffen (11%) en ergonomie/fysieke belasting/werkhouding (9%). Op de derde plaats kregen vooral welzijns- en beleidsaspecten aandacht (15%, respectievelijk 13%).

De conclusie luidt dat er een tamelijk consistent beeld is wat betreft de aandacht van werkgeversorganisaties voor specifieke arbo-onderwerpen. Zij richten zich in hun arbo-dienstverlening in ongeveer gelijke mate op zowel gezondheids- als welzijns- en beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden. Veiligheidsaspecten krijgen weinig aandacht. Er is een lichte indicatie dat deze organisaties hun arbo-dienstverlening meer op welzijnsaspecten zullen gaan richten.

#### Initiatiefnemers en speciale doelgroepen

Initiatiefnemers van de arbo-activiteiten kunnen de werkgeversorganisaties zelf zijn, maar dienstverlenings-activiteiten kunnen ook op verzoek van de leden of op initiatief van elders worden uitgevoerd. Tabel 6.3.9 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 6.3.9 Initiatieven voor de arbo-activiteiten van werkgeversorganisaties, N=47 1)

	eigen initiatief	verzoek leden	anders
Informatieverzameling en -beheer	55	23	2
Voorlichting	55	36	4
Scholing/onderricht	19	30	4
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	45	23	2
Advisering/begeleiding van leden	28	51	2
Onderzoek	23	11	9
Normering/opstellen van richtlijnen	9	13	9
Beleidsontwikkeling	38	26	6
Bewaking van afspraken	23	9	2
Andere activiteiten	0	2	2

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege elkaar niet uitsluitende categorieën

Initiatieven voor activiteiten komen vooral uit de organisaties zelf en van leden, maar zelden van elders. De activiteiten die de werkgeversorganisaties het meest op eigen initiatief uitvoeren zijn: informatieverzameling/-beheer, voorlichtingenoverleg/samenwerking/vertegenwoordiging. Op verzoek van leden geven veel organisaties advies en begeleiding en verrichten ze voorlichtings- en scholingsactiviteiten. Weinig werkgeversorganisaties ontplooiën initiatief ten aanzien



van normering en scholing/onderricht. De leden van de werkgeversorganisaties verzoeken weinig om bewaking van afspraken, onderzoek en normering.

Geconcludeerd wordt dat het initiatief voor arbo-activiteiten vooral van de organisaties zelf en de leden uitgaat. De drie activiteiten die werkgeversorganisaties het meest op eigen initiatief uitvoeren liggen in de sfeer van kennisvergaring, belangenbehartiging en directe leden ondersteuning. De leden verzoeken het meest om de laatste soort activiteiten.

Elf procent van de werkgeversorganisaties schenkt speciale aandacht aan Ondernemingsraden/VGW-commissies, terwijl 36% speciale aandacht schenkt aan het Midden- en Kleinbedrijf. Negen procent heeft speciale aandacht voor andere doelgroepen, zoals loonbedrijven en afnemers.

#### 6.4 Producten van arbo-activiteiten

Uit de hiervoor beschreven resultaten kan worden afgeleid dat de arbo-activiteiten van werkgeversorganisaties vaak uitmonden in concrete producten. Op het gebied van voorlichting, scholing en onderricht bestaat de productie van een- tot tweederde van de werkgeversorganisaties uit: circulaires, (bijdragen aan) vakopleidingen, lezingen/voordrachten en (rubrieken) in periodieken, brochures en studiedagen. Checklists, bijdragen in handboeken, audio-visueel materiaal en congressen/vakbeurzen zijn voor minder dan eenderde van de werkgeversorganisaties producten van hun inspanningen op dit gebied.

In mindere mate uitsluitend het produkt van de werkgeversorganisaties, maar meer van de gezamenlijke inspanningen van werknemers- en werkgeversorganisaties, zijn de arbo-afspraken in CAO's. 72% van de werkgeversorganisaties meldt dat er in de CAO's van de bedrijfstak waarin zij actief zijn afspraken over arbeidsomstandigheden zijn gemaakt. Waar deze afspraken betrekking op hebben, wordt in bijlage 8 weergegeven. De resultaten van de inhoudsanalyse van ontvangen CAO's bevestigen dit beeld.

Wat betreft de productie op het gebied van onderzoek is indicatief dat 60% van de werkgeversorganisaties zich op de één of andere manier bezighoudt met onderzoek; meestal initiërend of begeleidend, minder vaak evaluerend of financierend. Een kwart van de werkgeversorganisaties voert zelf onderzoek uit. 38% van de werkgeversorganisaties meldt titels van onderzoek waarbij zij betrokken zijn geweest (zie bijlage 7). Ongeveer de helft hiervan geeft meer dan één titel en veel titels betreffen gezondheidsaspecten van arbeidsomstandigheden.

Andere producten van werkgeversorganisaties zijn beleidsplannen en -notities (zie 6.2) en in een enkel geval betreft het een richtlijn of een overleg, onder andere ter bewaking van afspraken (tabel 6.2).

De conclusie is dat bij werkgeversorganisaties vooral activiteiten rondom voorlichting, scholing en onderricht, het CAO-overleg en activiteiten op het gebied van onderzoek in producten uitmonden.

## 6.5 Voornemens versus uitvoering van arbo-activiteiten

Om de verschillen en/of overeenkomsten tussen voorgenomen en uitgevoerde arbo-activiteiten te kunnen onderzoeken wordt in tabel 6.5 het percentage organisaties met voornemens (uit tabel 6.2) vergeleken met het percentage organisaties met uitgevoerde arbo-activiteiten (uit tabel 4.1).

**Tabel 6.5** Verschillen tussen voorgenomen en uitgevoerde arbo-activiteiten bij werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	ten doel gesteld	uitgevoerd	verhouding in %
Informatieverzameling en -beheer	30	70	233
Voorlichting	49	77 3)	157
Scholing en onderricht	26		296
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	43	83 3)	193
		89 3)	207
Advisering/begeleiding van leden	40	79	198
Onderzoek	17	60	353
Normering/opstellen van richtlijnen	26	26	100
Beleidsontwikkeling	40	55	138
Bewaking van afspraken	26	47	181

- 1) getallen in de eerste twee kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft
- 2) getallen in de derde kolom zijn verkregen door de getallen in de tweede kolom te delen door die in de eerste kolom; percentages boven de 100 geven aan dat meer wordt uitgevoerd dan voorgenomen
- 3) tweede getal in de tweede kolom betreft voorlichting, scholing en onderricht; derde getal betreft deelname aan structureel overleg; vierde getal heeft betrekking op overig overleg.

Het algemene beeld is dat duidelijk meer werkgeversorganisaties iets doen aan arbo-activiteiten, dan dat er zich formeel in officiële documenten ten doel stellen. Dit geldt voor vrijwel alle activiteiten. Alleen normering/opstelling van richtlijnen en beleidsontwikkeling lopen (redelijk) in de pas met het beleid. Opmerkelijk hierbij is dat beleidsontwikkeling één van de activiteiten is die door het grootste aantal organisaties wordt voorgenomen. Globaal gezien doen echter ongeveer twee keer zoveel organisaties iets aan arbo-activiteiten dan dat er zich voornemen. Het grote verschil geeft aan dat werkgeversorganisaties niet planmatig te werk gaan bij de uitvoering van hun arbo-dienstverlening en dat de beleidsvorming op dit gebied achter de werkelijkheid aan loopt. Aardig in dit verband was het commentaar van één organisatie: "Eerst de laatste jaren krijgt arbo meer specifieke aandacht, het is tot dusverre een onderdeelje geweest in de takenpakketten van de betrokken medewerkers, de takenpakketten zijn nog niet aangepast aan de groei van arbo." Hoewel er meer wordt uitgevoerd dan formeel voorgenomen, hoeft dit echter nog niet te betekenen dat de arbo-dienstverlening momenteel een groot en belangrijk

onderdeel is van het totale activiteitenpakket van de werkgeversorganisaties (zie paragraaf 6.6). Conclusie is dat bij veel werkgeversorganisaties de arbo-dienstverlening een ad-hoc karakter draagt en niet vanuit een vastomlijnd beleidskader wordt uitgevoerd.

## 6.6 Plaats van de arbo-activiteiten in de organisaties

De plaats van de arbo-dienstverlening binnen de werkgeversorganisaties kan ten eerste worden uitgedrukt in het aantal medewerkers dat zich bezighoudt met dit soort activiteiten. Werkgeversorganisaties hebben gemiddeld 35,6 medewerkers in dienst (zie tabel 3.3.3). Daarbij is een grote spreiding te zien: de kleinste organisaties hebben geen medewerkers in dienst en huren soms capaciteit in en de grootste organisatie heeft 380 medewerkers in dienst. Van deze medewerkers houdt gemiddeld 2,0 zich bezig met arbo-taken (spreiding 0 - 10). Uitgedrukt in formatieplaatsen hebben werkgeversorganisaties gemiddeld 36,2 medewerkers in dienst (spreiding 0 - 323) en de arbo-formatie bedraagt gemiddeld 0,5 (spreiding 0 - 4). Gemiddeld lijkt dus 6% van de medewerkers met arbo-zaken belast te zijn, en betreft het 1% van de formatie. Een meer zuivere berekening op basis van de percentages per organisatie geeft echter aan dat het om 17% van de medewerkers gaat en 3% van de totale formatie. De arbo-dienstverlening vormt hoe dan ook een klein onderdeel van de totale activiteit van werkgeversorganisaties.

De functies die de arbo-medewerkers bekleden zijn door 81% van de werkgeversorganisaties vermeld. Het meest betreft het secretarissen (algemeen/technisch/sociale zaken/sociaal-economisch en technische zaken/juridische zaken/adjunct-; 47% van de werkgeversorganisaties) en beleidsmedewerkers (personele zaken/arbeidsvoorwaarden/arbo/sociale zaken/arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen etc; 30% van de organisaties) die arbo-zaken in hun portefeuille hebben. Bij een kleiner aantal organisaties gaat het om functies als: adviseur (13%), directeur (11%), voorzitter (11%), stafmedewerker (6%), secretaresse (6%), jurist (4%) en consultant (4%). Steeds één organisatie noemt verder nog: secretariaatsmedewerker, afdelingshoofd, bestuurslid, afdelingsmedewerker (voorlichting en advies/sociale zaken/opleidingen), manager, milieucoördinator, extern deskundige en voorzitter arbo-overleg (werkgroep veiligheidskundigen in gezondheidszorg).

Van 88 expliciet via de vragenlijst geregistreerde medewerkers is het gemiddeld aantal ervaringsjaren op arbo-gebied 7,2 jaar. Ook hier is een grote spreiding te zien van 0 tot en met 40 jaar. Acht van deze medewerkers hebben een MBO-opleiding, veertig een HBO-opleiding en nog eens veertig een wetenschappelijke opleiding. De specifieke deskundigheid van de medewerkers is vooral juridisch (bij 60% van de organisaties) en bedrijfskundig/economisch (57%). Daarnaast heeft 30% van de organisaties medewerkers met deskundigheid op het gebied van personeels- en/of maatschappelijk werk en is er bij 23% deskundigheid op het gebied van onderwijskunde. Opvallend is dat slechts weinig werkgeversorganisaties arbo-medewerkers hebben die deskundigheid bezitten op het gebied van veiligheidskunde (17%), productie-techniek (17%), ergonomie (15%), psycho-sociaal gebied (13%), arbeidshygiëne (11%) en gezondheidskunde (4%). Dit betekent dat specialistische expertise op het arbo-terrein binnen de werkge-

versorganisaties niet ruim voorhanden is, waardoor de arbo-dienstverlening alleen maar globaal en beleidsgericht kan zijn en niet inhoudelijk diepgaand.

De geschatte tijdsbesteding van de medewerkers aan arbo-dienstverlening houdt een zekere mate van onnauwkeurigheid van de antwoorden in, maar geeft toch enig inzicht in de verdeling van tijd over de activiteiten. Bij de 24 werkgeversorganisaties die hiervan opgave deden (de helft dus) wordt gemiddeld de meeste tijd besteed aan advisering (22%), daarna aan beleidsontwikkeling (15%), voorlichting (15%), overleg (14%) en informatieverzameling (11%). Weinig tijd wordt besteed aan scholing en onderricht (3%), onderzoek (3%), normering (3%), bewaking van afspraken (3%) en overige activiteiten (1%). Met uitzondering van beleidsontwikkeling zijn de activiteiten waar de meeste tijd aan wordt besteed, ook activiteiten die door de meeste organisaties worden verricht. Ze vormen met andere woorden een belangrijk bestanddeel van het arbo-dienstenpakket dat werkgeversorganisaties leveren.

Indicatief voor de plaats van de arbo-dienstverlening is ook het intern overleg: de overlegsituaties binnen de werkgeversorganisaties, waarbij arbeidsomstandigheden aan de orde komen. Tabel 6.6 geeft een overzicht van de resultaten.

Tabel 6.6 Intern overleg over bedrijfstak en arbo-zaken binnen werkgeversorganisaties, N=47 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
Werk-/stafoverleg	38	9	15	23	1,28
Arbowerkgroep/-commissie	47	2	6	21	1,03
Ledenvergadering	28	28	21	4	1,03
Bestuursvergadering	19	21	30	15	1,48
Directie-/managementvergadering	34	11	19	15	1,19
Anders	30	2	2	2	0,35

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

In relatief veel werkgeversorganisaties komen arbo-zaken niet ter sprake in de diverse interne overlegvormen. Gemiddeld het vaakst (minder dan 1-4 keer per jaar) komen ze aan de orde in bestuursvergaderingen en in werk-/stafoverleg, het minst vaak in arbowerkgroepen/-commissies en ledenvergaderingen. Het zijn dus met name de uitvoerende en bestuurlijke geledingen binnen de organisaties waarin arbo-zaken besproken worden en in mindere mate de toetsende en voorbereidende/adviserende structuren.

Bij de meeste werkgeversorganisaties is er een samenhang tussen de arbo-dienstverlening en het sociaal beleid (62%) en het ziekteverzuim-/arbeidsongeschiktheidsbeleid (60%). Daarnaast is er bij veel organisaties een samenhang met milieubeleid (53%), kwaliteitsbeleid (49%), arbeidsmarktbeleid (43%) en economisch beleid (60%). Dat is niet verbazingwekkend gezien de functies van de arbo-medewerkers in de organisaties en het aandeel van de arbo-taken hierin. Het

ligt dan voor de hand arbo-dienstverlening te koppelen aan de activiteiten op de andere gebieden. 57% van de werkgeversorganisaties noemt specifieke voorbeelden van samenhangende activiteiten (zie bijlage 9) en ongeveer de helft van hen geeft meer dan één voorbeeld op. Hierbij zijn opvallend veel vermeldingen van geïntegreerde zorgsystemen (milieu- en kwaliteitszorgsystemen), waarin arbeidsomstandigheden een gelijkwaardige plaats zou kunnen innemen. In hoeverre dit werkelijk het geval is, is uit de toelichtingen niet goed vast te stellen. De indruk is echter dat veel meer sprake is van integratie van aandacht voor arbo-zaken in aangrenzende beleidsterreinen dan omgekeerd, integratie van aangrenzende beleidsonderwerpen in de arbo-activiteiten. Dit zou betekenen dat, daar waar sprake is van samenhang met ander beleid, arbo-zaken vooral in deze andere beleidsterreinen worden 'meegenomen'.

Een duidelijke conclusie die uit deze paragraaf getrokken kan worden is dat de arbo-dienstverlening zeker nog geen grote plaats binnen de werkgeversorganisaties inneemt. Gezien het interne overleg over arbo-zaken, de samenhang met andere beleidsterreinen, de functies en tijdsbesteding van de arbo-medewerkers is sprake van een zekere inbedding van het arbo-thema in de organisaties, waaruit echter eerder spreekt dat men 'arbo erbij doet', dan dat het duidelijk een volwaardige en zichtbare plaats verworven heeft.

## 6.7 Belemmeringen en effectiviteit

Bij 72% van de werkgeversorganisaties zijn er belemmeringen in de uitvoering van arbo-dienstverlening (tabel 4.1). Tabel 6.7.1 geeft een overzicht van de gebieden waarop deze belemmeringen betrekking hebben.

**Tabel 6.7.1** Ervaren belemmeringen bij arbo-activiteiten van werkgeversorganisaties N=47 1) 2)

	geen belemmering	enige belemmering	ernstige belemmering	gemiddelde
Gebrek aan tijd	17	34	19	1,03
Gebrek aan deskundigheid	23	32	11	0,81
Gebrek aan (zichtbare resultaten)	30	17	9	0,62
Tegengestelde belangen	23	26	4	0,64
Gebrek aan geld	32	19	15	0,74
Gebrek aan belangstelling	32	21	9	0,62
Gebrek aan samenwerking	34	15	2	0,38
Gebrek aan structuur	21	30	4	0,69
Gebrek aan duidelijkheid	28	26	2	0,54
Gebrek aan visie	30	21	0	0,42
Gebrek aan motivatie	32	19	2	0,44
Anders	6	0	6	1,00

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoordt heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: geen belemmering =0, enige belemmering=1 en ernstige belemmering=2

Gebrek aan tijd, deskundigheid en geld zijn gemiddeld genomen de belangrijkste belemmeringen die de werkgeversorganisaties ervaren. Gebrek aan samenwerking, visie en motivatie vormen het minst vaak een belemmering. Steeds gaat het meer om 'enige' belemmering, dan om 'ernstige' belemmeringen. 30% van de werkgeversorganisaties lichtte de belemmeringen nader toe (bijlage 10). Werkgeversorganisaties kunnen met andere woorden hun gewenste arbo-dienstverlening niet zonder meer realiseren.

Hoe werkgeversorganisaties de effectiviteit van hun arbo-dienstverlening beoordelen wordt in tabel 6.7.2 weergegeven.

Tabel 6.7.2 Ervaren effectiviteit van arbo-activiteiten van werkgeversorganisaties N=47 1) 2)

	onvoldoende	redelijk	goed	gemiddelde
Informatieverzameling	6	28	15	1,17
Voorlichting	13	23	23	1,18
Scholing en onderricht	9	19	13	1,11
Overleg	15	21	15	1,00
Advisering van leden	9	26	26	1,29
Onderzoek	13	17	9	0,89
Normering	13	13	6	0,80
Beleidsontwikkeling	13	21	13	1,00
Bewaking afspraken	15	15	4	0,69
Anders	4	0	0	--

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: onvoldoende=0, redelijk=1 en goed=2

De werkgeversorganisaties stellen zich bij de evaluatie van hun arbo-activiteiten gematigd op: gemiddeld beoordelen zij hun arbo-dienstverlening vooral als 'redelijk'. Het meest tevreden zijn de organisaties over de effectiviteit van hun advisering, voorlichting, informatieverzameling en scholing en onderricht, het minst tevreden over bewaking van afspraken en normering. Net als bij de werknemersorganisaties kan dit laatste verband houden met het gegeven dat normering de minst uitgevoerde activiteit is. De conclusie is dat werkgeversorganisaties duidelijk belemmeringen voor arbo-dienstverlening ervaren, maar de effectiviteit ervan gemiddeld als redelijk beoordelen.

## 6.8 Plannen, ideeën en wensen

Uit de plannen en ideeën van werkgeversorganisaties voor nieuwe arbo-activiteiten komt naar voren dat dit onderwerp ook voor de toekomst belangstelling geniet. 49% van de werkgeversorganisaties beschikt over uitgewerkte plannen voor arbo-activiteiten op de korte termijn, enkelen hebben meer dan één plan. De reacties geven een gevarieerd beeld van de ontwikkelingen in de nabije toekomst. Ze betreffen activiteiten op het gebied van overleg, voorlichting, concrete arbeidsplaatsverbetering, onderzoek, scholing, beleidsontwikkeling, normering, advisering en begeleiding en het oprichten van een deskundige instelling. De onderwerpen zijn zeer uiteenlo-

pend en houden veelvuldig verband met aangrenzende beleidsterreinen zoals ziekteverzuim, milieu- en kwaliteitszorg. Bij een aantal van de plannen zijn ook anderen betrokken, zoals de overheid, werknemersorganisaties, onderzoeksinstituten en bedrijfsverenigingen (zie bijlage 11). Verder bestaan bij 32% van de organisaties ideeën en wensen over arbo-dienstverlening op wat langere termijn (bijlage 12). Deze liggen zowel in de sfeer van beleid (ontwikkeling, uitvoering) als in de sfeer van concrete dienstverlening. Ook hier zijn de onderwerpen gevarieerd, samenhangend met andere beleidsterreinen en is soms samenwerking met anderen vereist.

Voor de realisatie van de plannen voorziet 40% van de organisaties dat hindernissen zullen optreden en 23% benoemt randvoorwaarden om de ideeën en wensen te kunnen verwezenlijken. Deze hindernissen (bijlage 13) en randvoorwaarden (bijlage 14) zijn vaak dezelfde belemmeringen die momenteel bij activiteiten worden ervaren (gebrek aan tijd, geld en deskundigheid, zie 6.7), maar betreffen bijvoorbeeld ook de rol van werknemersorganisaties, van werkgevers in de branche en van fabrikanten. Daarnaast betreft het onduidelijkheid over kosten en baten, gebrek aan motivatie en aan afstemming.

De conclusie is dat bij een deel van de werkgeversorganisaties duidelijk belangstelling is voor toekomstige arbo-dienstverlening, die zich uit in nieuwe plannen, ideeën en wensen. Bij het ten uitvoer brengen daarvan verwachten ze op problemen en belemmeringen te zullen stuiten.

## 6.9 Samenvatting en conclusies

De resultaten uit dit hoofdstuk worden samengevat aan de hand van de onderzoeksvragen (zie hoofdstuk 2). Ook hier betreft het echter slechts vier vragen. De vijfde vraag betreffende verschillen in arbo-dienstverlening, gerelateerd aan bedrijfstak-kenmerken, kan niet beantwoord worden, omdat de populatie van werkgeversorganisaties afzonderlijk hiervoor te klein is. Het hoofdstuk zal na de becommentariëring van de bevindingen worden afgesloten met een algemene typering van de arbo-dienstverlening van werkgeversorganisaties.

### **Ten doel gestelde arbo-activiteiten (vraag 1)**

Tweederde van de werkgeversorganisaties stelt zich formeel arbo-dienstverlening ten doel. Enerzijds gaat het om directe dienstverlening naar de leden (voorlichting, advies en begeleiding) en anderzijds betreft het het behartigen van de belangen van de leden op dit gebied (overleg/samenwerking/vertegenwoordiging en beleidsontwikkeling). Onderzoek is bij werkgeversorganisaties de minst ten doel gestelde activiteit. Doelstellingen leggen zij het meest vast in de CAO's en veel minder vaak in beleidsplannen/-notities en periodieken/brochures. Daarbij lijkt het erop dat de ten doelgestelde arbo-activiteiten niet zo vaak op papier komen als de organisaties suggereren. De doelen die op schrift komen zijn echter niet louter intentieverklaringen maar zijn vaak wat verder uitgewerkt.

## **De uitvoering van arbo-activiteiten (vraag 2)**

De vijf vormen van arbo-dienstverlening die het meest door werkgeversorganisaties worden uitgevoerd zijn: (structureel en overig) extern overleg, advisering/begeleiding van leden, voorlichting/scholing/onderricht en informatieverzameling en beheer. Ongeveer driekwart of meer van de organisaties verricht deze activiteiten. Het betreft zowel activiteiten in de sfeer van directe ondersteuning aan leden, als belangenbehartiging en kennisvergaring.

Het structureel overleg waar de meeste werkgeversorganisaties over arbo-zaken overleggen is het CAO-overleg. Bij ruim driekwart van de organisaties is dit het geval en eenderde doet dit meer dan vier maal per jaar, de overigen doen dit minder vaak. Ze overleggen gemiddeld veel minder over arbeidsomstandigheden binnen Arbo-raadcommissies en zij nemen nauwelijks deel aan overleg over arbo-zaken binnen de Arbo-raad, de SER, de COB/SER en de Stichting van de Arbeid (hetgeen te verwachten is gezien de samenstelling van deze organen).

Het meest intensieve overig (extern) overleg over arbeidsomstandigheden voeren de werkgeversorganisaties met werknemers- en andere werkgeversorganisaties en met bedrijfsverenigingen. Ze doen dit gemiddeld 1-4 maal per jaar. Daarnaast voeren ze wat minder frequent overleg met de Arbeidsinspectie/DGA, opleidingsinstellingen, bedrijfsgezondheidsdiensten en met opleidings- en ontwikkelingsfondsen. De minst intensieve contacten hebben werkgeversorganisaties met produkt- en bedrijven en organisaties van importeurs.

Advisering en begeleiding van leden op het gebied van arbeidsomstandigheden komt bij de meeste werkgeversorganisaties voor (viervijfde). Gemiddeld zijn de organisaties vaker aanspreekpunt (minder dan 10-50 keer per jaar) dan dat er voor advies wordt doorverwezen (circa 1-10 keer per jaar). Begeleiding van leden wordt door minder werkgeversorganisaties gedaan, zeker naarmate de duur van de begeleiding toeneemt. Werkgeversorganisaties zijn voor hun leden dus vooral adviseur en minder begeleider op het arbo-terrein.

Voorlichting, scholing en onderricht over arbo-zaken verrichten werkgeversorganisaties het meest via kortdurende activiteiten op dit gebied (circulaires, lezingen en voordrachten en (rubrieken in) periodieken en daarnaast via bijdragen aan vakopleidingen). Deze activiteiten vinden doorgaans enkele keren per jaar plaats en werkgeversorganisaties zijn bij deze activiteiten vooral initiërend en uitvoerend betrokken en in mindere mate ondersteunend. De organisaties houden zich het minst bezig met het verzorgen van (bijdragen in) handboeken, checklisten en audiovisueel materiaal. De gerichtheid van werkgeversorganisaties op kortdurende voorlichtingsactiviteiten komt overeen met het accent dat ze bij adviesactiviteiten leggen.

Informatieverzameling en beheer richt zich met name op de Arbowetgeving en -literatuur en op de problematiek van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De informatieverzameling vindt voornamelijk op beperkte schaal plaats. Werkgeversorganisaties verzamelen het minst informatie over bedrijfsongevallen, beroepsziekten en advies- en installatiebureaus. Ongeveer eenderde van de organisaties besteedt de kennisvergaringsactiviteiten uit.



Het blijkt dat werkgeversorganisaties meer doen aan arbo-dienstverlening dan zij in hun doelstellingen formuleren. Globaal genomen doet ongeveer het dubbele aantal werkgeversorganisaties iets aan arbo-dienstverlening dan uit hun doelstellingen op dit gebied afgeleid zou kunnen worden. Dit geldt voor acht van de tien onderzochte activiteiten. Duidelijk is dus dat werkgeversorganisaties vaak niet vanuit formele doelen te werk gaan bij hun arbo-dienstverlening en dat arbo-dienstverlening hen dus eigenlijk 'overkomt'. Dit wordt onderstreept door de bevinding dat ongeveer een kwart van de werkgeversorganisaties doelstellingen neerlegt in eigen beleidsplannen en informatiebladen. Klaarblijkelijk maakt de arbo-dienstverlening momenteel (nog) geen vastomlijnd onderdeel uit van het totale beleid dat werkgeversorganisaties zich formeel voornemen en feitelijk uitvoeren.

Ten aanzien van de arbo-onderwerpen is er een tamelijk consistent beeld wat betreft de aandacht van werkgeversorganisaties voor bepaalde soorten arbeidsomstandigheden in hun diverse arbo-activiteiten. Over het algemeen houden werkgeversorganisaties zich het meest bezig met gezondheids-, welzijns- en beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden. De minste aandacht is er voor de veiligheidsaspecten. De documenten van de werkgeversorganisaties geven een lichte indicatie dat welzijnszaken als werkstress en taakinhoud meer belangstelling zullen gaan onder vinden dan tot op heden het geval was.

De arbo-activiteiten bij werkgeversorganisaties leiden vaak tot concrete producten. Met name gaat het dan om activiteiten op het gebied van voorlichting en scholing, (CAO-)overleg en onderzoek. De eerste twee activiteiten behoren tot de meest voorkomende arbo-activiteiten bij werkgeversorganisaties. Bij eenderde tot driekwart van de organisaties komt het tot CAO-afspraken, onderzoekspublikaties, lezingen/voordrachten, (rubrieken in) periodieken, circulaire, bijdragen aan (vak)opleidingen, brochures en studiedagen over arbo-onderwerpen. Bij minder dan eenderde van hen monden de inspanningen uit in checklisten, bijdragen in handboeken, audio-visueel materiaal, congressen, vakbeurzen en beleidsnotities of -plannen.

Het initiatief voor arbo-activiteiten komt vooral uit de werkgeversorganisaties zelf en van hun leden, en zelden van elders. Activiteiten die op eigen initiatief worden ondernomen betreffen met name informatieverzameling/-beheer, voorlichting en overleg/samenwerking/vertegenwoordiging. Op verzoek van leden wordt met name aan advisering/begeleiding, voorlichting en scholing/onderricht gedaan. De leden verzoeken met andere woorden vooral om directe ondersteuning en minder om activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging en kennisvergaring, welke de organisaties meer op eigen initiatief ontplooiën. In de arbo-activiteiten van werkgeversorganisaties komt zo het samenspel tussen leden en de organisatie tot uiting. Daarbij komt dat een deel van de organisaties haar activiteiten afstemt op speciale doelgroepen. Een derde schenkt speciale aandacht aan het Midden- en Kleinbedrijf, een tiende van de organisaties aan Ondernemingsraden/VGW-commissies.

### **Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie (vraag 3)**

Over het algemeen neemt de arbo-dienstverlening een zeer bescheiden plaats in binnen het geheel van activiteiten van werkgeversorganisaties. Van de gemiddeld 35,6 medewerkers van

werkgeversorganisaties houdt 2,0 zich bezig met arbo-dienstverlening. Uitgedrukt in formatieplaatsen betreft het gemiddeld 0,5 medewerker hetgeen neerkomt op 3% van de totale formatie per organisatie. De meeste arbo-medewerkers hebben een HBO- of universitaire opleiding en zijn deskundig op juridisch en bedrijfskundig/economisch gebied. Gemiddeld hebben ze 7,2 jaar ervaring op arbo-gebied en het zijn vooral secretarissen en beleidsmedewerkers die arbo-taken in hun portefeuille hebben. De meeste tijd besteden ze gemiddeld aan advisering, beleidsontwikkeling, voorlichting, overleg en informatieverzameling. Intern wordt binnen de werkgeversorganisaties beperkt over arbeidsomstandigheden overlegd. Het meest in bestuursvergaderingen en werk-/stafoverleg, het minst in ledenvergaderingen en interne Arbo-werkgroepen/- commissies. Binnen veel van de werkgeversorganisaties zijn er arbo-activiteiten die samenhangen met aangrenzende beleidsterreinen. Het meest met sociaal beleid en ziekteverzuim-/arbeidsongeschiktheidsbeleid. Wat minder met arbeidsmarktbeleid, kwaliteitsbeleid, milieubeleid en economisch beleid. Daarbij lijkt het erop dat arbo-zaken vooral in deze andere beleidsterreinen worden 'meegenomen' en dat het omgekeerde minder voorkomt.

#### **Mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten (vraag 4)**

Veel werkgeversorganisaties zien mogelijkheden voor arbo-dienstverlening in de toekomst. Ongeveer de helft van hen meldt uitgewerkte plannen en een derde heeft ideeën en wensen op dit gebied. Het gaat daarbij om een variatie aan (nieuwe) activiteiten en onderwerpen, die vaak samenhangen met aangrenzende beleidsterreinen en soms samenwerking met anderen betreffen. Daarbij valt op dat met name de ideeën en wensen zowel op beleid betrekking hebben als op concrete dienstverlening.

Acht van de tien werkgeversorganisaties hebben tot nu toe in diverse zaken aanleiding gezien om arbo-activiteiten te verrichten. Een ongeveer even groot aantal verwacht ook in de toekomst hiertoe geprikkeld te worden. Ze verwachten met name impulsen vanuit ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek, milieuzorg en uit primaire werkgeversbelangen (kwaliteitszorg en bedrijfstakimago). Knelpunten in arbeidsomstandigheden en de (invoering van de) Arboret, ofwel de zaken die het meest direct met arbeidsomstandigheden te maken hebben, vormen tot op heden belangrijke bronnen van impulsen, maar worden in de toekomst minder belangrijk. Weinig organisaties verwachten door subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie tot actie geprikkeld worden.

Driekwart van de werkgeversorganisaties ervaart belemmeringen bij de huidige arbo-dienstverlening. Ongeveer de helft voorziet hindernissen voor de realisatie van de uitgewerkte toekomstplannen en een kwart meent dat bepaalde randvoorwaarden noodzakelijk zijn om de verdere ideeën en wensen te kunnen verwezenlijken. Gemiddeld genomen zijn gebrek aan tijd, geld en deskundigheid de belangrijkste struikelblokken. Gebrek aan samenwerking, visie en motivatie zijn het minst problematisch.

Ondanks de belemmeringen beoordelen de werkgeversorganisaties de effectiviteit van hun arbo-activiteiten gemiddeld als 'redelijk'. Meest tevreden zijn ze over de effectiviteit van hun inspanningen op het gebied van advisering, voorlichting, scholing en informatieverzameling. Deze

activiteiten behoren alle tot de meest nadrukkelijke activiteiten van het dienstenpakket. De minste tevredenheid is er ten aanzien van bewaking van afspraken en normeringsactiviteiten.

### **Commentaar**

Net als bij de werknemersorganisaties leidt een vluchtige beschouwing van de resultaten tot een tamelijk gunstig beeld van de arbo-dienstverlening van werkgeversorganisaties. Ze bestrijken gezamenlijk een breed activiteitenpakket en de onderscheiden activiteiten worden veelal door een groot deel van de onderzochte organisaties verricht. Deze activiteiten leiden tot concrete producten en ze zijn naar het oordeel van de organisaties redelijk effectief. De frequenties waarin de activiteiten gemiddeld worden verricht, het duidelijke accent op kortstondige activiteitsvormen én de omvang van de arbo-formatie (gemiddeld 0,5 medewerker voor circa 2000 ondernemingen) geven echter aan dat de arbo-dienstverlening zeer beperkt van omvang is. Daarbij komt dat deze dienstverlening niet meer dan globaal en beleidsgericht kan zijn en inhoudelijk niet diepgaand, gezien de deskundigheden van de arbo-medewerkers. Meest opvallend is echter dat veel organisaties arbo-activiteiten blijken uit te voeren, zonder dat daar een formeel arbo-beleidskader aan ten grondslag ligt. De arbo-dienstverlening van werkgeversorganisaties heeft daarmee een ad-hoc karakter en draagt het risico in zich te weinig door visie en bewuste keuzes te worden bepaald. Des te opmerkelijker is het oordeel van de organisaties over de 'redelijke' effectiviteit van hun activiteiten. Dit roept de vraag op wat bij dit oordeel als referentiecriterium is genomen, als dit in veel gevallen niet een formele doelstelling kan zijn geweest. In ieder geval zal, net als bij de werknemersorganisaties, het oordeel waarschijnlijk gekleurd zijn door sociale wenselijkheid bij de beantwoording van de betreffende vraag.

De eindconclusie is dat werkgeversorganisaties duidelijk op gevarieerde wijze actief zijn ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Het ontbreekt echter aan een structureel kader en de arbo-dienstverlening is beperkt van omvang en diepgang. Het arbo-thema lijkt voor werkgeversorganisaties met andere woorden gemiddeld (nog) niet veel prioriteit te hebben.

### **Typering van de arbo-dienstverlening**

De arbo-dienstverlening van werkgeversorganisaties kan in een aantal aandachtspunten als volgt worden getypeerd:

- werkgeversorganisaties zijn duidelijk actief op arbo-gebied;
- zij stellen zich over het algemeen twee soorten van arbo-dienstverlening ten doel: directe ondersteuning van de leden en belangenbehartiging;
- werkgeversorganisaties doen meer aan dienstverlening op arbeidsomstandighedengebied dan zij zich ten doel stellen; de beleidsformulering loopt dus achter op de uitvoeringspraktijk, welke daarmee een ad-hoc karakter heeft;
- de arbo-dienstverlening van werkgeversorganisaties omvat een gevarieerd takenpakket. Veel organisaties houden zich bezig met structureel en overig extern overleg, advisering/begeleiding van leden, voorlichting/scholing/onderricht en informatieverzameling en -beheer;
- werkgeversorganisaties leggen de nadruk op kortstondige vormen van arbo-activiteiten; ten aanzien van langduriger vormen stellen zij zich wat terughoudend op;

- de arbo-dienstverlening richt zich vooral op gezondheids-, welzijns- en beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden. Veiligheid krijgt weinig aandacht;
- de arbo-dienstverlening neemt binnen de werkgeversorganisaties een zeer bescheiden en wat onzichtbare plaats in. De dienstverlening leidt wel tot zichtbare produkten;
- over het algemeen schatten de werkgeversorganisaties de effectiviteit van hun arbo-dienstverlening als 'redelijk' in;
- gebrek aan tijd, deskundigheid en geld zien de werkgeversorganisaties als belangrijkste belemmeringen voor arbo-dienstverlening;
- werkgeversorganisaties zien mogelijkheden voor arbo-dienstverlening in de toekomst. Een aantal heeft uitgewerkte plannen en verdere ideeën en wensen op dit gebied;
- impulsen voor arbo-activiteiten komen in afnemende mate direct vanuit arbo-problematiek en in toenemende mate vanuit ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek en andere aangrenzende beleidsterreinen;

## 7. ARBO-DIENSTVERLENING VAN PRODUKT- EN BEDRIJFSCHAPPEN

Op dezelfde wijze als in de voorgaande twee hoofdstukken worden hier de resultaten gepresenteerd over de produkt- en bedrijfsschappen. In kort bestek laten deze zich als volgt beschrijven (zie ook tabel 4.1). Net als de werkgeversorganisaties hebben produkt- en bedrijfsschappen minder vaak arbo-dienstverlening in hun takenpakket dan de werknemersorganisaties. Ook hier kan dat samenhangen met de bevinding dat tweederde van de produkt- en bedrijfsschappen officiële doelstellingen heeft ten aanzien van arbo-activiteiten, tegenover alle werknemersorganisaties. Impulsen zijn er tot op heden ook geweest voor de meeste produkt- en bedrijfsschappen en ongeveer driekwart verwacht deze (ook) voor de toekomst. De meeste produkt- en bedrijfsschappen zijn actief op het gebied van informatieverzameling en -beheer, voorlichting en scholing, niet-geïnstitutionaliseerd extern overleg en onderzoek. Wat minder organisaties verrichten advies- en begeleidingsactiviteiten en weinig organisaties nemen deel aan geïnstitutionaliseerd overleg over arbo-zaken en houden zich bezig met normering, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken. Tweederde van de produkt- en bedrijfsschappen voert de arbo-activiteiten uit in samenhang met aangrenzende beleidsterreinen. Meer organisaties ervaren belemmeringen ten aanzien van de arbo-dienstverlening. Bijna de helft beschikt over uitgewerkte plannen voor de toekomst en ongeveer een kwart van de produkt- en bedrijfsschappen heeft ideeën en wensen voor de arbo-dienstverlening op langere termijn.

### 7.1 Aanleiding voor arbo-activiteiten

Bij 83% van de produkt- en bedrijfsschappen zijn er tot op heden aanleidingen geweest om arbo-activiteiten uit te voeren. 72% verwacht (ook) in de toekomst impulsen te ontvangen om op arbo-gebied activiteiten te ontplooiën (zie tabel 4.1). Tabel 7.1 geeft het overzicht van de specifieke aanleidingen.

Tabel 7.1 Aanleiding voor arbo-activiteiten bij produkt- en bedrijfsschappen, N=18 1)

	aanleiding tot op heden	verwachte aanleiding in de toekomst
Specifieke arbeidsomstandighedenproblemen	61	39
Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid	39	39
Personeelswerving	22	33
Bedrijfstaking	50	44
Subsidieregelingen	22	11
Integrale kwaliteitszorg	28	28
(Invoering) Arboret	39	28
Activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA	17	11
Milieuzorg	11	33
Anders	22	33

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft

Tot op heden zijn specifieke arbeidsomstandighedenproblemen, het bedrijfstakimago, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en de invoering van de Arbowet voor de meeste produkt- en bedrijfsschappen aanleiding geweest voor arbo-activiteiten. Ook voor de toekomst verwachten veel organisaties dat deze zaken, met uitzondering van de Arbowet, tot arbo-activiteiten zullen leiden. Naast de afnemende prikkeling vanuit de Arbowet neemt de prikkel vanuit specifieke arbeidsomstandighedenproblemen nog sterker af. Duidelijk belangrijker wordt milieuzorg als impulsgever voor arbo-activiteiten. Subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA zijn voor produkt- en bedrijfsschappen tot nu toe weinig aanleiding geweest voor activiteiten en blijven dat naar verwachting ook. De 'andere' aanleidingen betreffen technologische ontwikkelingen en wensen van (werknemersorganisaties in) het bestuur van de organisatie. Geconcludeerd wordt dat zaken die direct met arbeidsomstandigheden te maken hebben tot op heden belangrijke impulsen zijn, maar dat in de toekomst minder worden. Produkt- en bedrijfsschappen zullen vooral in ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid aanleiding voor activiteiten blijven vinden en in toenemende mate ook in milieuzorg.

## 7.2 Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten

Tweederde van de produkt- en bedrijfsschappen geeft aan dat arbo-doelen formeel op schrift zijn vastgelegd (zie tabel 4.1). Volgens hun opgave gebeurt dit vooral in beleidsplannen en -notities (bij 50% van de produkt- en bedrijfsschappen) en in mindere mate in jaarverslagen (39%) en notulen (33%). Welke arbo-activiteiten veel respectievelijk weinig van de produkt- en bedrijfsschappen zich voornemen komt tot uiting in tabel 7.2. Hierin zijn ook resultaten verwerkt uit de inhoudsanalyse van (arbo-)documenten die van 33% van de produkt- en bedrijfsschappen zijn ontvangen (zie voor nadere informatie over de ontvangen documenten tabel 3.3.4).

Tabel 7.2 Ten doel gestelde arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen zoals opgegeven in de vragenlijst (eerste kolom, N=18) en zoals gescoord in meegezonden documenten 1) 2)

	doelstelling in enquête	resultaten inhoudsanalyse				
		doelstelling in documenten	inten- tie	concreti- sering	uitwer- king	pro- dukt
Informatieverzameling en -beheer	50	6	6	0	0	0
Voorlichting	56	17	11	6	6	11
Scholing/onderricht	33	11	6	6	6	11
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	44	17	11	6	6	11
Advisering/begeleiding van leden	28	11	6	0	11	6
Onderzoek	50	17	6	11	11	17
Beleidsontwikkeling	33	11	6	0	11	6
Normering/opstellen van richtlijnen	11	11	6	6	0	0
Bewaking van afspraken	22	6	0	0	6	6
Andere activiteiten	0	6	6	0	0	0

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft

2) getallen in de tweede tot en met zesde kolom betreffen percentages organisaties waarvoor de betreffende categorie met 'ja' is beantwoord; gepercentreerd naar N=18; regels van de laatste vier kolommen percenteren niet noodzakelijk naar het getal in de tweede kolom, omdat per organisatie meerdere antwoorden per activiteit mogelijk zijn

Volgens de informatie uit de vragenlijsten worden vier arbo-activiteiten door de meeste organisaties (ongeveer de helft) formeel voorgenomen. Dit zijn voorlichting, informatieverzameling en -beheer, onderzoek en overleg/samenwerking/vertegenwoordiging. Voor de andere activiteiten hebben minder produkt- en bedrijfschappen schriftelijk vastgelegde doelstellingen, voor normering/opstellen van richtlijnen nog het minst. De inhoudsanalyse van de (arbo-)documenten bevestigt dit beeld, met uitzondering van informatieverzameling en -beheer dat in de documenten zelden als voorgenomen activiteit is aangetroffen. Door de lage scoringspercentages, die samenhangen met het geringe aantal organisaties dat documenten inzond, treedt echter weinig discriminatie op tussen de verschillende arbo-doelen en de mate van uitwerking daarvan zodat de informatie slechts indicatief is. Er kan derhalve alleen geconcludeerd worden dat produkt- en bedrijfschappen in hun arbo-taakopvatting duidelijk de nadruk leggen op kennisvergaringsactiviteiten (onderzoek, informatieverzameling en -beheer) en daarnaast op concrete dienstverlening naar ondernemingen (voorlichting) en belangenbehartiging (overleg/samenwerking/vertegenwoordiging). Net als bij de twee andere soorten bedrijfstakorganisaties is de indruk dat produkt- en bedrijfschappen minder vaak hun formele voornemens schriftelijk vastleggen dan de antwoorden in de vragenlijsten suggereren.

### 7.3 Uitgevoerde arbo-activiteiten

In deze paragraaf wordt stil gestaan bij de feitelijk uitvoering van de arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfschappen. Dit gebeurt in negen subparagrafen.

#### Informatieverzameling en -beheer

Ruim driekwart van de produkt- en bedrijfschappen verzamelt en/of beheert informatie over arbo-zaken (83%, zie tabel 4.1). Om welke zaken het daarbij vooral gaat is te zien in tabel 7.3.1.

Tabel 7.3.1 Informatieverzameling en -beheer van produkt- en bedrijfschappen N=18 1) 2)

	niet	beperkt	veel	gemiddelde
Ziekteverzuim	44	50	6	0,61
Bedrijfsongevallen	50	39	0	0,44
Arbeidsongeschiktheid	44	50	0	0,53
Beroepsziekten	67	28	0	0,29
Arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen	39	28	17	0,73
Arbo-onderzoek	44	17	17	0,64
Arbo-knelpunten	39	22	17	0,71
Arbodeskundigen, -instanties	39	22	6	0,50
Advies- en installatie(ingenieurs)bureaus	50	17	6	0,38
Arbowedgeving en -richtlijnen (Arbeidsinspectie)	39	39	17	0,76
Arbo-literatuur/publikaties	22	50	17	0,94
Anders	17	0	11	0,80

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: niet=0, beperkt=1 en veel=2

Over het geheel genomen vindt informatieverzameling en/of -beheer over de genoemde items bij de produkt- en bedrijfsschappen vooral niet of op beperkte schaal plaats. Er zijn weinig organisaties die veel aan informatieverzameling doen. Gemiddeld gaat het het meest om arbo-literatuur/publikaties, informatie over Arbowetgeving en -richtlijnen, arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen en arbo-knelpunten. Over beroepsziekten verzamelen produkt- en bedrijfsschappen gemiddeld het minst informatie. Over de onderwerpen in de categorie 'anders' zijn geen nadere gegevens verkregen.

Een klein aantal produkt- en bedrijfsschappen voert specifieke vormen van informatieverzameling en -beheer uit, te weten administratie of registratie van bedrijfstakspecifieke arbogegevens. Ongeveer een vijfde van de organisaties registreert of administreert arbeidsongeschiktheidsgegevens (22%). Bijna evenveel organisaties doen dit ten aanzien van ziekteverzuim en bedrijfsongevallen in de bedrijfstak (17% in beide gevallen) en één organisatie doet dit ten aanzien van beroepsziekten (6%). Verder geeft 22% van de produkt- en bedrijfsschappen aan dat informatieverzameling en/of -beheer wordt uitbesteed aan andere instellingen en 11% doet dit ten aanzien van registratie/administratie.

Geconcludeerd wordt dat de informatieverzameling over arbo-zaken die bij ruim driekwart van de produkt- en bedrijfsschappen plaatsvindt, gemiddeld zeer beperkt van omvang is en zich vooral richt op Arbowetgeving en concrete arbeidsomstandigheden. De kennisvergaring richt zich minder op de gevolgen van (slechte) arbeidsomstandigheden. Een klein deel van de organisaties registreert en/of administreert zélf bedrijfstakspecifieke gegevens over arbo-indicatoren en een ongeveer even groot deel besteedt deze activiteiten uit aan andere instanties.

#### **Voorlichting, scholing en onderricht**

Bij voorlichting, scholing en onderricht heeft 72% van de produkt- en bedrijfsschappen aangegeven dat dit onderdeel uitmaakt van hun uitvoerende activiteiten (zie tabel 4.1). De toegepaste vormen en frequenties zijn te vinden in tabel 7.3.2.



Tabel 7.3.2 Voorlichting, scholing en onderricht door produkt- en bedrijfschappen, N=18 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
(Rubriek in) periodiek	56	11	0	11	0,57
Circulaire	44	17	28	0	0,81
Brochure	61	11	17	0	0,50
Checklist	61	17	11	0	0,44
(Bijdrage in) handboek	61	17	0	0	0,21
Audio-visueel materiaal	61	17	11	0	0,44
Lezingen/voordrachten	56	11	11	11	0,75
Studie-dagen	67	0	6	6	0,36
Congres/vakbeurs	67	6	0	6	0,29
(Vak)opleidingen	56	0	17	17	0,94
Andere activiteiten	33	0	0	0	0,00

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

De resultaten in de verschillende frequentie categorieën duiden erop dat de produkt- en bedrijfschappen zich veelal beperken tot de toepassing van enkele vormen van voorlichtings- en scholingsactiviteiten, die ze bovendien gemiddeld minder dan één keer per jaar toepassen. Gemiddeld genomen houden produkt- en bedrijfschappen zich het meest bezig met (vak)opleidingen, circulaire en lezingen/voordrachten. Het minst is dit ten aanzien (bijdragen in) handboeken en congressen/vakbeurzen. Bij de drie meest toegepaste vormen van voorlichting/scholing zijn de produkt- en bedrijfschappen op verschillende wijze betrokken. Bij de (vak)opleidingen is vooral sprake van een initiërende en ondersteunende rol, bij de circulaire vooral van initiërende en uitvoerende activiteiten en bij lezingen/voordrachten treedt men in ongeveer gelijke mate initiërend, uitvoerend en ondersteunend op. In de andere gevallen is meestal weinig onderscheid tussen deze drie vormen van betrokkenheid.

Het blijkt dus dat voorlichtings- en scholingsactiviteiten bij het merendeel van de produkt- en bedrijfschappen tot de arbo-activiteiten behoren, zij het dat ze deze veelal niet intensief uitvoeren. Drie kortstondige activiteiten zijn het meest populair en de meest voorkomende wijze van betrokkenheid hierbij verschilt per activiteit.

### Structureel overleg over arbo-zaken

Produkt- en bedrijfschappen nemen ten aanzien van arbeidsomstandigheden meestal niet deel aan geïnstitutionaliseerde, landelijke overlegstructuren. Van 28% van de organisaties is op deze vraag een bevestigend antwoord verkregen (zie tabel 4.1). Uit tabel 7.3.3 blijkt dat het daarbij gaat om CAO-overleg en participatie in Arbo-raadcommissies.

**Tabel 7.3.3** Deelname aan structureel overleg over arbo-zaken door produkt- en bedrijfschappen, N=18  
1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
CAO-overleg	61	17	6	6	0,50
Arbo-raad	83	0	0	0	0,00
Arbo-raadcommissies	78	0	0	6	0,20
SER	83	0	0	0	0,00
COB/SER	83	0	0	0	0,00
Stichting van de arbeid	83	0	0	0	0,00

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Deelname aan het CAO-overleg is voor deze organisaties op zich een opmerkelijk gegeven aangezien zij geen directe CAO-onderhandelingspartij zijn. De score laat zich verklaren door het feit dat produkt- en bedrijfschappen soms ondersteunend optreden in het CAO-traject, bijvoorbeeld door het leveren van een onafhankelijke voorzitter of secretaris, het (mede) uitvoeren van CAO-bepalingen en het (mede) voorbereiden van het CAO-traject. In de meeste gevallen vindt deelname aan dit overleg minder dan één keer per jaar plaats. Bij het produkt- of bedrijfsschap dat als enige participatie in Arbo-raadcommissies meldt, is de deelname frequent.

Produkt- en bedrijfschappen nemen met andere woorden nauwelijks deel aan het structurele landelijke arbo-overleg-circuit. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat de besturen van deze organisaties bestaan uit werkgevers- en werknemersorganisaties die wél in dit circuit vertegenwoordigd zijn, vaak via de centrale organisaties.

#### Overig overleg over arbo-zaken

In tegenstelling tot het hiervoor behandelde geïnstitutionaliseerde overleg zijn overig overleg en contacten met diverse instanties op bedrijfstakniveau voor produkt- en bedrijfschappen geen uitzonderlijkheid. Negen van de tien organisaties geven aan dergelijke contacten te onderhouden in verband met arbo-aangelegenheden (zie tabel 4.1). Om welke instanties het daarbij gaat is weergegeven in tabel 7.3.4.

Tabel 7.3.4 Deelname aan overig overleg over arbo-zaken door produkt- en bedrijfschappen, N=18 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
GMD	61	17	11	0	0,44
GAK	61	11	6	6	0,47
Bedrijfsverenigingen	39	17	6	22	1,13
Onderzoeksinstellingen	22	22	11	22	1,43
Opleidingsinstellingen	33	17	11	22	1,27
Adviesbureaus	50	6	0	17	0,77
Arbeidsinspectie/DGA	39	6	17	11	1,00
Milieu-inspectie/DGMH	61	6	0	6	0,31
Milieu-organisaties	67	0	0	6	0,23
Bedrijfsgezondheidsdiensten	56	6	11	6	0,57
Beroepsverenigingen	67	0	11	6	0,47
Veiligheidsdiensten	61	0	6	6	0,38
Werknemersorganisaties	17	22	28	22	1,63
Werkgeversorganisaties	11	17	33	28	1,88
Bedrijfschappen	44	0	22	17	1,13
Produktschappen	22	17	11	22	1,46
Organisaties toeleverende ind.	39	11	22	6	0,93
Opleidings- en ontwikkelingsfondsen	56	6	0	17	0,71
Organisaties van importeurs	61	6	0	6	0,31
Bedrijfstakspecifieke arbo-org.	61	6	6	6	0,43
Externe arbo-werkgroepen	61	0	0	11	0,46
Normalisatiecommissies	61	6	0	0	0,08
Internationale organisaties	67	0	6	6	0,36
Anders	22	0	0	6	0,60

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Produkt- en bedrijfschappen onderhouden met werkgevers- en werknemersorganisaties het meest contact over arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak(ken). Ook met andere produktschappen en onderzoeksinstellingen wordt gemiddeld genomen geregeld over arbo-zaken gesproken en in iets mindere mate gebeurt dit met opleidingsinstellingen, bedrijfsverenigingen en bedrijfschappen. De minste contacten op arbo-gebied hebben produkt- en bedrijfschappen met normalisatiecommissies, milieu-organisaties, Milieu-inspectie/Directoraat-Generaal voor de Milieuhygiëne en organisaties van importeurs. Over het geheel genomen is opvallend dat het aantal organisaties dat frequent (meer dan vier keer per jaar) overleg voert met de diverse instellingen steeds ongeveer even groot is als het aantal dat dit minder intensief doet. Aan het verzoek om de organisaties waarmee men overlegt met name te noemen is door 55% van de produkt- en bedrijfschappen voldaan. Het aantal namen dat zij opgeven varieert van 2 tot 16 en betreft in totaal 47 verschillende instanties. Een volledig overzicht is te vinden in bijlage 6. Of het gaat om contacten binnen geregeld overleg of om ontmoetingen van meer incidentele aard is niet nader onderzocht.

Geconcludeerd wordt dat produkt- en bedrijfschappen met veel verschillende instanties over arbo-zaken in de bedrijfstak(ken) overleggen, maar het meest met de sociale partners. De

contacten, ook met andere instellingen, zijn meestal voor een ongeveer even groot aantal organisaties frequent als minder frequent. Gemiddeld komt de overlegfrequentie met geen van de instellingen uit boven de vier keer per jaar.

### Advisering en begeleiding van bedrijven

Van de produkt- en bedrijfsschappen voert 61% advies- en begeleidingsactiviteiten ten behoeve van bedrijven in het werkingsgebied (zie tabel 4.1). Tabel 7.3.5 geeft aan dat het feitelijk voornamelijk advisering betreft.

Tabel 7.3.5 Advisering en begeleiding van bedrijven over arbo-zaken door produkt- en bedrijfsschappen, N=18 1) 2)

	nooit	1-10 keer per jaar	10-50 keer per jaar	50-100 keer per jaar	meer dan 100 keer per jaar	gemiddelde
Aanspreekpunt	22	28	22	0	6	1,21
Doorverwijzing	28	22	11	0	6	1,00
Begeleiding binnen 1 dag (kort)	50	11	6	0	0	0,33
Begeleiding t/m 1 maand (middellang)	61	0	6	0	0	0,17
Begeleiding meer dan 1 maand (lang)	61	0	6	0	0	0,17
Anders	33	0	0	0	0	0,00

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, 1-10 keer per jaar=1, 10-50 keer per jaar=2, 50-100 keer per jaar=3, >100 keer per jaar=4

In hun adviserende rol fungeren produkt- en bedrijfsschappen vaker als aanspreekpunt dan dat ze een doorverwijsfunctie vervullen. Beide adviesactiviteiten worden door alle betreffende organisaties op één na, 1-50 maal per jaar uitgevoerd. Drie organisaties verrichten korte begeleidingsactiviteiten, de langere vormen van begeleiding komen bij één organisatie voor. Ook deze drie soorten activiteiten verrichten produkt- en bedrijfsschappen maximaal vijftig maal per jaar. Concluderend past de adviesrol kennelijk meer bij de produkt- en bedrijfsschappen dan de rol van begeleider.

### Onderzoek

Ongeveer driekwart van de produkt- en bedrijfsschappen is op enigerlei wijze betrokken bij onderzoek over arbeidsomstandigheden (72%, zie tabel 4.1). Het overzicht van de verschillende vormen van betrokkenheid en de frequenties daarvan is in tabel 7.3.6 te vinden.

**Tabel 7.3.6** Wijze van deelname aan onderzoek over arbo-zaken door produkt- en bedrijfsschappen, N=18  
1) 2)

	nooit	minder dan 1 onderzoek per jaar	1-5 onder- zoeken per jaar	meer dan 5 onderzoeken per jaar	gemiddelde
Initiërend	28	28	28	6	1,13
Uitvoerend	56	11	17	0	0,53
Begeleidend	22	22	33	6	1,27
Evaluerend	44	6	22	11	1,00
Financierend	33	22	28	6	1,06

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden  
2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, <1 onderzoeken per jaar=1, 1-5 onderzoeken per jaar=2, >5 onderzoeken per jaar=3

Een kleine meerderheid van de organisaties is nooit in uitvoerende zin bij arbo-onderzoek betrokken. Alle andere vormen van betrokkenheid komen gemiddeld vaker voor. Het meest treedt men begeleidend op, het minst evaluerend, maar de verschillen zijn niet zo groot. De organisaties zijn zelden bij meer dan vijf onderzoeken per jaar betrokken en gemiddeld gaat het om minder dan één tot vijf onderzoeken per jaar. Geconcludeerd wordt dat produkt- en bedrijfsschappen vooral begeleidend, initiërend, financierend en evaluerend optreden ten aanzien van onderzoek en veel minder vaak de uitvoering ervan zelf ter hand nemen.

#### Overige activiteiten op arbeidsomstandigheden gebied

Minder dan een derde van de produkt- en bedrijfsschappen houdt zich nog met andere arbo-activiteiten bezig dan hiervoor besproken zijn (zie tabel 4.1). Het grootste aantal van hen is nog actief op het gebied van beleidsontwikkeling (33%), het kleinst aantal werkt aan normering en de opstelling van richtlijnen (11%), dat hiermee de minst uitgevoerde van alle arbo-activiteiten is. Bewaking van de naleving van gemaakte afspraken vormt voor 28% van de organisaties een arbo-activiteit. Hoe frequent men hiermee bezig is laat tabel 7.3.7 zien.

**Tabel 7.3.7** Overige activiteiten op arbo-gebied door produkt- en bedrijfsschappen, N=18 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-2 keer per jaar	meer dan 2 keer per jaar	gemiddelde
Normering/opstellen richtlijnen	61	6	6	0	0,23
Beleidsontwikkeling	33	6	11	17	1,17
Bewaking van gemaakte afspraken	44	6	11	11	0,85
Overige activiteiten	33	0	6	11	0,89

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden  
2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-2 keer per jaar=2, >2 keer per jaar=3

Het geringe aantal organisaties dat zich met normering bezighoudt, doet dit maximaal twee maal per jaar. Beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken worden in een aantal gevallen frequenter uitgevoerd. Voorts geven drie organisaties aan nog andere activiteiten op arbo-

gebied te ontplooiën, maar om welke het gaat is door hen niet vermeld. Geconcludeerd wordt dat de arbo-dienstverlening van produkt- en bedrijfsschappen met de vragenlijst uitputtend in beeld is gebracht.

### Onderwerpen van de arbo-activiteiten

Zoals ook bij de werknemers- en werkgeversorganisaties is gedaan wordt hier beschreven op welke onderwerpen de arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen betrekking hebben. Dit wordt ook gedaan ten aanzien van de ten doel gestelde activiteiten van deze organisaties, waarvoor geput is uit de informatie in de toegezonden (arbo-)documenten.

**Tabel 7.3.8** Onderwerpen van de verschillende arbo-activiteiten (volgens de vragenlijst) en van ten doel gestelde arbo-activiteiten (gescoord in de documenten) bij produkt- en bedrijfsschappen, N=18 1) 2)

	voorlichting onderricht	advisering	onderzoek	normering	doelstelling
Brand/explosies	17	11	17	6	6
Elektriciteit	11	0	6	0	6
Vallen/struikelen	17	6	6	0	6
Snijden/branden/knellen	11	0	11	6	11
Toxische stoffen	33	17	33	11	17
Geluid	39	22	39	6	11
Klimaat	28	17	22	11	17
Trillingen/schokken	17	17	17	11	0
Verlichting	17	0	6	6	6
Ergonomie/fysieke belasting/houding	33	17	39	11	17
Biologische factoren	11	11	11	6	11
Straling	0	6	6	0	0
Arbeidstijden/ploegendienst	11	11	6	0	11
Kort-cyclisch werk	22	22	11	6	6
Werkstress	0	6	6	0	6
Taakinhoud	11	17	17	0	11
Organisatie van het werk	28	22	33	6	11
Vormgeving arbo-beleid	22	22	22	11	17
Arbowet en -regelgeving	44	33	11	0	11
Subsidie arbeidsplaatsverbetering	17	22	6	0	6
Ongewenste intimiteiten	11	11	0	0	0
Anders	0	6	33	0	22

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft
- 2) getallen in de vijfde kolom zijn gebaseerd op de analyse van documenten, verkregen van 6 organisaties, maar geperceenteerd naar N=18

Arbowet en -regelgeving en geluid zijn de onderwerpen die het grootste aantal produkt- en bedrijfsschappen in voorlichtings- en scholingsactiviteiten betreft. Iets minder organisaties, ongeveer een derde, verzorgen voorlichting/scholing/onderricht over toxische stoffen, ergonomie/fysieke belasting/werkhouding, klimaat en organisatie van het werk. Geen van de produkt- en bedrijfsschappen geeft bij voorlichting en scholing aandacht aan straling of werkstress. Bij advisering is Arbowet en -regelgeving eveneens het meest voorkomende onderwerp, en ook voor het overige is het beeld van 'belangrijke' onderwerpen grotendeels gelijk aan dat bij de voorlichtingsactiviteiten. Alleen toxische stoffen en ergonomie/fysieke

belasting/werkhouding zijn bij advisering minder belangrijk. Geen van de produkt- en bedrijfsschappen adviseert over elektriciteit, snijden/branden/knellen en verlichting en steeds één organisatie doet dit op het gebied van vallen/struikelen, straling en werkstress. Het patroon in de onderwerpen van onderzoek waarbij produkt- en bedrijfsschappen betrokken zijn, komt ten dele overeen met de patronen van de twee andere activiteiten. Bij onderzoek is Arboret en regelgeving minder belangrijk, maar belangrijker zijn 'andere' onderwerpen zoals (oorzaken en preventie van) ziekteverzuim, scholing en taak- en arbeidsvoldoening. Ten aanzien van normering zijn geen patronen te herkennen in (on)belangrijke onderwerpen, hetgeen samenhangt met het geringe aantal organisaties dat hierop actief is.

De accenten die bij de voorgenomen activiteiten worden gelegd zijn, mede door het geringe aantal organisaties dat documenten toezond, niet erg duidelijk. Het lijkt er echter op dat het hier vooral gaat om toxische stoffen, geluid, vormgeving van arbo-beleid en 'andere' onderwerpen. Het zijn alle onderwerpen die ook bij de uitgevoerde activiteiten aandacht krijgen.

Desgevraagd heeft 44% van de produkt- en bedrijfsschappen aangegeven waar de aandacht in het algemeen naar is uitgegaan in de afgelopen jaren. In de eerste plaats is dit bij ongeveer evenveel organisaties naar gezondheidsaspecten en naar 'andere' onderwerpen gegaan (22% en 17%). In de tweede plaats ging het wat meer om gezondheidsaspecten (28%). Verder treden geen duidelijke accenten op.

De conclusie is dat produkt- en bedrijfsschappen in de inhoud van hun arbo-activiteiten accenten leggen op gezondheids-, welzijns- en beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden. De accenten zijn echter niet zeer sterk en variëren enigszins bij de onderscheiden activiteiten. Veiligheidsaspecten krijgen de minste aandacht in de activiteiten.

### **Initiatiefnemers en speciale doelgroepen**

In hoeverre de hiervoor behandelde arbo-activiteiten op eigen initiatief van de produkt- en bedrijfsschappen zijn ontplooid of op verzoek van anderen komt tot uiting in tabel 7.3.9. Hierbij wordt nog opgemerkt dat het woord 'leden' bij dit soort organisaties wat verwarrend is. Waarschijnlijk hebben de produkt- en bedrijfsschappen dit opgevat als de bedrijven die tot hun werkterrein behoren of de werkgevers- en werknemersorganisaties die hen besturen (zie 3.3).

Tabel 7.3.9 Initiatieven voor de arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen, N=18 1)

	eigen initiatief	verzoek 'leden'	anders
Informatieverzameling en -beheer	67	17	17
Voorlichting	50	39	22
Scholing/onderricht	28	33	17
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	44	11	11
Advisering/begeleiding van leden	22	39	6
Onderzoek	39	28	22
Normering/opstellen van richtlijnen	0	0	6
Beleidsontwikkeling	39	28	17
Bewaking van afspraken	33	11	11
Andere activiteiten	0	6	0

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege elkaar niet-uitsluitende antwoordcategorieën

Initiatieven voor de uitvoering van activiteiten komen vaker uit de organisaties zelf en/of van 'leden' dan van elders. Voor zes activiteiten zijn de produkt- en bedrijfsschappen vaker zelf initiërend dan hun 'leden'. Alleen advisering en begeleiding wordt, begrijpelijk, door meer organisaties op verzoek van 'leden', verricht dan op eigen initiatief. Scholing en onderricht wordt ongeveer gelijkelijk op verzoek en op eigen initiatief ontplooid. Initiatieven voor normeringsactiviteiten komen uitsluitend elders vandaan. De activiteiten die het grootste aantal organisaties op eigen initiatief uitvoeren zijn: informatieverzameling en -beheer, voorlichting en overleg/samenwerking/vertegenwoordiging. De 'leden' vragen het meest om voorlichting, advisering en scholing en onderricht en het minst om normering, bewaking van afspraken en overleg/samenwerking/vertegenwoordiging. De initiatieven van elders betreffen iets vaker voorlichting en onderzoek dan andere activiteiten maar de verschillen zijn minimaal.

Geconcludeerd wordt dat de initiatieven voor arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen het meest uit de eigen organisatie komen en het minst van elders. Bij één activiteit gaat het initiatief vaker uit van 'leden' dan van de produkt- en bedrijfsschappen zelf. De produkt- en bedrijfsschappen initiëren met andere woorden veelal zelf hun arbo-dienstverlening en daarbij gaat het zowel om activiteiten op het gebied van kennisvergaring, belangenbehartiging als directe ondersteuning van leden.

Een aantal produkt- en bedrijfsschappen geeft bij hun arbo-activiteiten speciale aandacht aan bepaalde doelgroepen. Dit zijn Ondernemingsraden/VGW-commissies en het Midden- en Kleinbedrijf (beide bij 11% van de organisaties). Nog 28% meldt andere doelgroepen, zoals kleinschalige agrarische bedrijven, ondernemers/werknemers en werkgevers- en werknemersorganisaties.



## 7.4 Producten van arbo-activiteiten

De concrete productie van produkt- en bedrijfschappen op het arbeidsomstandighedenterrein wordt, net als bij de werkgevers- en werknemersorganisaties, afgeleid uit informatie die ten dele in voorgaande paragrafen op andere wijze al is weergegeven.

Bij ongeveer de helft van de produkt- en bedrijfschappen zijn circulaires een produkt van inspanningen op het gebied van voorlichting, scholing en onderricht. Bij circa een derde van hen leiden deze activiteiten tot de totstandkoming van (vak)opleidingen, lezingen en voordrachten, brochures, checklisten en audio-visueel materiaal. Verder toont de documentanalyse dat bij 11% van de organisaties voorgenomen voorlichtings- en scholings- of onderrichtsactiviteiten al in produkten zijn uitgemond (zie tabel 7.2).

Meer dan de helft van de organisaties levert bijdragen aan de totstandkoming van onderzoeksprodukten door onderzoek te initiëren, begeleiden en financieren en vier op de tien doen dit door onderzoek uit te voeren en/of te evalueren (tabel 7.3.6). 39% van de produkt- en bedrijfschappen noemt publikaties van onderzoek waarbij men betrokken is geweest. Twee organisaties geven globale omschrijvingen van enkele (interne) publikaties, drie vermelden één titel en twee organisaties drie en respectievelijk acht titels (zie bijlage 7). Veel publikaties hebben betrekking op gezondheidsaspecten van arbeidsomstandigheden. De documentanalyse geeft verder aan dat bij 17% van de organisaties voorgenomen onderzoeksactiviteiten reeds in produkten hebben geresulteerd (zie tabel 7.2).

Een vijftal produkt- en bedrijfschappen geeft aan aan CAO-overleg deel te nemen voor wat betreft arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak (tabel 7.3.3). In hoeverre de arbo-afspraken in de betreffende CAO's (zie bijlage 8) kunnen worden gezien als een produkt van mede deze organisaties, is onduidelijk.

Als produkten van de beleidsontwikkeling van produkt- en bedrijfschappen gelden documenten als beleidsplannen en -notities, jaarplannen en activiteitenprogramma's en convenanten. Zeker 50% respectievelijk 28% en 6% van de organisaties beschikt over dergelijke produkten, aangezien dit de percentages zijn die aangeven in deze documenten arbo-doelstellingen te hebben neergelegd. De analyse van documenten geeft verder aan dat bij één organisatie voornemens tot beleidsontwikkeling in een produkt zijn uitgemond en dat in enkele gevallen voornemens tot overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, advisering/begeleiding en bewaking van afspraken tot een produkt hebben geleid (zie tabel 7.2).

Geconcludeerd wordt dat zeker bij de helft van de produkt- en bedrijfschappen inspanningen op arbo-gebied uitmonden in één produkt (een onderzoeksprodukt) en waarschijnlijk in meerdere produkten. Bij de meeste organisaties betreffen deze andere produkten voorlichtings- en scholingsmateriaal zoals circulaires, lezingen/voordrachten en brochures en bijdragen aan (vak)opleidingen en ook beleidsprodukten zoals beleidsplannen en -notities.

Een geringer aantal organisaties levert (bijdragen aan) producten als checklisten, handboeken, jaarplannen en convenanten.

## 7.5 Voornemens versus uitvoering

In deze paragraaf wordt weer enig reliëf gegeven aan de hiervoor beschreven arbo-dienstverlening door deze af te zetten tegen de doelstellingen die produkt- en bedrijfsschappen dienaangaande hebben. Analoog aan hetgeen in de paragrafen 5.5 en 6.5 voor de werknemers- en werkgeversorganisaties is gedaan, wordt hier informatie gebruikt uit paragraaf 4.1 betreffende de uitvoering van arbo-activiteiten en uit paragraaf 7.2 over de voornemens over die activiteiten. De relevante gegevens uit de tabellen 4.1 en 7.2 zijn ter vergelijking in tabel 7.5 bijeengebracht.

Tabel 7.5 Verschillen tussen voorgenomen en uitgevoerde arbo-activiteiten bij produkt- en bedrijfsschappen, N=18 1) 2)

	ten doel gesteld	uitgevoerd	verhouding in %
Informatieverzameling en -beheer	50	83	166
Voorlichting	56	72 3)	129
Scholing en onderricht	33		218
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	44	28 3)	64
		89 3)	202
Advisering/begeleiding van leden	28	61	218
Onderzoek	50	72	144
Normering/opstellen van richtlijnen	33	11	33
Beleidsontwikkeling	11	33	300
Bewaking van afspraken	22	28	127

- 1) getallen in de eerste twee kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft;
- 2) getallen in de derde kolom zijn verkregen door de getallen in de tweede kolom te delen door die in de eerste kolom; percentages boven de 100 geven aan dat meer wordt uitgevoerd dan voorgenomen;
- 3) tweede getal in de tweede kolom betreft voorlichting, scholing en onderricht; derde getal betreft deelname aan structureel overleg; vierde getal heeft betrekking op overig overleg

Bij acht van de tien onderscheiden arbo-activiteiten zijn er méér produkt- en bedrijfsschappen die arbo-activiteiten uitvoeren, dan dat zich voornemen. Het meest extreem geldt dit bij beleidsontwikkeling, maar dit moet enigszins worden gerelativeerd gezien de kleine percentages waarop de verhouding gebaseerd is. Ondubbelzinniger is het verschil bij scholing en onderricht, overig overleg, advisering/begeleiding, informatieverzameling en -beheer en bij onderzoek. Twee activiteiten worden door meer organisaties voorgenomen, dan uitgevoerd: normering/opstellen van richtlijnen en deelname aan structureel overleg. Bij de eerstgenoemde zijn de onderliggende percentages echter klein, zodat voorzichtigheid bij de interpretatie geboden is.

Over het geheel genomen wijzen de resultaten in de richting van dezelfde conclusie als bij de werknemers-, maar met name de werkgeversorganisaties: produkt- en bedrijfschappen voeren nogal eens arbo-activiteiten uit zonder dat daaraan een formele doelstelling ten grondslag ligt. De praktijk krijgt kennelijk een duidelijker accent dan het formuleren van doelen, ofwel beleidsformulering blijft achter bij de uitvoeringspraktijk.

## 7.6 Plaats van de arbo-activiteiten in de organisatie

Een eerste indicatie voor de plaats van arbo-activiteiten binnen de produkt- en bedrijfschappen is het aantal medewerkers dat met arbo-activiteiten belast is. Het aantal medewerkers dat bij produkt- en bedrijfschappen in dienst is varieert van 0 tot 250. Gemiddeld werken er 45,7 personen (zie tabel 3.3.3). In formatieplaatsen uitgedrukt ligt de range tussen de 0 en 128 en bedraagt het gemiddelde 19,2. Het aantal medewerkers dat zich met arbo-zaken bezighoudt is geringer. Gemiddeld zijn dit 2,6 medewerkers en de range ligt tussen de 0 en 18. Uitgedrukt in formatieplaatsen omvat de arbo-formatie gemiddeld 1,1 plaats en is de range 0-11. Dit is met inbegrip van de formatie die in sommige gevallen wordt ingehuurd. Gemiddeld lijkt de arbo-formatie dus 6% van de totale formatie te bedragen en lijkt het aantal arbo-medewerkers gemiddeld eveneens 6% van het totale personeelsbestand te zijn. Een meer zuivere berekening, gebaseerd op de percentages per organisatie, geeft echter aan dat gemiddeld 25% van de medewerkers met arbo-zaken belast is en dat de arbo-formatie gemiddeld 4% van de totale formatie omvat. De arbo-dienstverlening van de produkt- en bedrijfschappen vormt, ongeacht de berekeningswijze, dus een klein onderdeel van hun totale activiteitenpakket.

Van de produkt- en bedrijfschappen heeft 89% de functies opgegeven die de arbo-medewerkers bekleden. Meest genoemde functies zijn die van secretaris (door 50% van de organisaties; soms nader gespecificeerd: adjunct-, algemeen-, sociale zaken, commissie arbeidsomstandigheden en STIGAS, gewestelijke Arbo-commissies), afdelingshoofd (door 22% van de organisaties; betreft afdelingen economische en sociale zaken, technisch onderzoek, publiciteit en voorlichting, verwerkte produkten, visserij zaken, algemene zaken, personele zaken) en stafmedewerker (17% van de organisaties). Verder is door steeds één organisatie genoemd projectleider bij onderzoeksafdeling, bedrijfsarts, adviseur arbeidsomstandigheden, beleidsmedewerker personeelsbeleid en opleidingen, voorzitter, coördinator sociale aangelegenheden en assistent algemene zaken.

Over 34 arbo-medewerkers hebben de produkt- en bedrijfschappen informatie verstrekt betreffende hun ervaringsjaren op het arbo-terrein. Dit varieert van 0 tot en met 25 jaar en gemiddeld betreft het 5,0 ervaringsjaren. Van de 27 arbo-medewerkers, waarover gegevens over het opleidingsniveau zijn verstrekt, heeft het merendeel een wetenschappelijk opleidingsniveau (74%). 22% heeft een HBO-opleiding en één medewerker heeft MBO-opleidingsniveau. De helft van de produkt- en bedrijfschappen heeft arbo-medewerkers die inhoudelijk deskundig zijn op bedrijfskundig/economisch gebied. Ongeveer een derde van de

organisaties beschikt over medewerkers met juridische (39%), productie-technische (33%) en onderwijskundige deskundigheid (28%). Ongeveer een vijfde heeft deskundige medewerkers op de terreinen ergonomie en personeels- en maatschappelijk werk (22%) en heeft arbeids-hygiënisch en (psycho)sociaal deskundige medewerkers (17%). Bij een klein aantal organisa-ties zijn medewerkers met gezondheidskundige/medische of veiligheidskundige expertise. Verder worden nog algemene deskundigheid en deskundigheid betreffende voorlichting over veiligheid en gezondheid gemeld. De expertise van de arbo-medewerkers in produkt- en bedrijven schappen ligt met andere woorden het sterkst op het beleids- en bedrijfsmatige vlak en minder op het specifieke vlak van arbo-risico's. Consequentie hiervan is dat de arbo-dienstverlening niet diepgaand ten aanzien van deze risico's kan zijn, maar vooral generalis-tisch en beleidsgericht wordt ingevuld.

De verkregen gegevens over de geschatte tijdsbesteding per onderscheiden arbo-activiteit zijn beperkt (67% van de organisaties) en onnauwkeurig. Ze geven echter wel enig inzicht in de tijdsverdeling. Produkt- en bedrijven schappen besteden gemiddeld de meeste tijd aan onderzoek (16%), overleg, informatieverzameling, beleidsontwikkeling (15%) en voorlichting (12%). De minste tijd investeren ze in advisering (5%), scholing (3%), bewaking van afspraken (2%) en normering (<1%). De verdeling meeste-minste tijd valt niet steeds samen met de verdeling meeste-minste organisaties die de activiteiten uitvoeren (zie tabel 4.1). Verschillen treden met name op bij beleidsontwikkeling, advisering en scholing. Overigens geeft de verdeling wél een indicatie voor de activiteiten die in de praktijk van produkt- en bedrijven schappen meer of minder belangrijk zijn.

De plaats die produkt- en bedrijven schappen aan hun arbo-dienstverlening geven binnen hun organisatie is ook af te leiden uit het interne overleg dat over bedrijfstak-arbo-zaken gevoerd wordt. Tabel 7.6 biedt hiervan een overzicht.

Tabel 7.6 Intern overleg over bedrijfstak-arbo-zaken binnen produkt- en bedrijven schappen, N=18 1) 2)

	nooit	minder dan 1 keer per jaar	1-4 keer per jaar	meer dan 4 keer per jaar	gemiddelde
Werk-/stafoverleg	39	0	6	33	1,43
Arbowerkgroep/-commissie	56	0	0	17	0,69
Ledenvergadering	56	11	0	0	0,17
Bestuursvergadering	22	11	44	11	1,50
Directie-/managementvergadering	44	11	0	17	0,85
Anders	22	0	6	6	0,83

- 1) getallen in de eerste vier kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende cate-gorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, <1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, >4 keer per jaar=3

Arbo-zaken komen bij veel produkt- en bedrijven schappen nooit ter sprake in diverse interne overlegvormen. Ze zijn met name wél een onderwerp in bestuursvergaderingen en in werk-

/stafoverleg: gemiddeld enkele keren per jaar. In ledenvergaderingen komen arbo-zaken het minst vaak aan de orde, hetgeen niet verwonderlijk is, de structuur van de produkt- en bedrijfsschappen in ogenschouw nemend. Opvallend is nog dat alle drie organisaties die melding maken van een interne arbowerkgroep of -commissie, de hoogste frequentiecategorie (meer dan viermaal per jaar) hiervoor opgeven. Bedrijfstak-arbo-zaken worden dus over het geheel in alle geledingen van produkt- en bedrijfsschappen besproken, maar merendeels op het bestuurlijke en uitvoerende niveau en gemiddeld niet zo frequent.

Ten aanzien van de samenhang die 67% van de produkt- en bedrijfsschappen aanbrengen tussen hun arbo-activiteiten en de activiteiten op aangrenzende beleidsterreinen blijkt dat het merendeel dit doet voor wat betreft arbeidsmarktbeleid (56%) en sociaal beleid (50%). Ongeveer een derde van de organisaties verbindt de arbo-activiteiten met economisch beleid (39%), kwaliteitsbeleid (33%), milieubeleid (33%) en ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid (28%). Eén organisatie heeft in een voorlichtingscampagne aandacht voor arbeidsomstandigheden en energiebeleid (-besparing) gecombineerd. Concrete voorbeelden om de gemelde samenhang nader toe te lichten zijn door 50% van de produkt- en bedrijfsschappen genoemd, en de helft hiervan meldde twee of meer voorbeelden (zie bijlage 9). Hieronder bevinden zich zowel voorbeelden waarin het arbo-thema duidelijk het hoofddoel heeft in activiteiten die vanuit aangrenzende beleidsvraagstukken zijn opgezet, als ook voorbeelden waarin arbeidsomstandigheden een kleine rol spelen als onderdeel van dergelijke vraagstukken. Hoe de verhouding tussen deze vormen van samenhang over het geheel ligt, is niet goed aan te geven, omdat de toelichtingen hiervoor in het algemeen te summier zijn. Eén produktschap gaf aan momenteel nog geen samenhangende activiteiten uit te voeren, maar dit voor de toekomst wel te voorzien, ná het aantrekken van een arbo-consulent. Geconcludeerd wordt dat de meerderheid van de produkt- en bedrijfsschappen hun arbo-dienstverlening in meer of mindere mate integreert met andere beleidsterreinen. Net als bij de werknemers- en werkgeversorganisaties houdt dit waarschijnlijk mede verband met de multi-functionaliteit van de arbo-medewerkers.

Vastgesteld wordt dat arbo-activiteiten in het algemeen een klein onderdeel vormen van de totale activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen. Gezien de functies en deskundigheden van de arbo-medewerkers, de mate van intern overleg en de verknoping met aangrenzende beleidsterreinen, lijkt de arbo-dienstverlening meestal nogal op te gaan in het totaal aan activiteiten.

## 7.7 Belemmeringen en effectiviteit

Ruim driekwart van de produkt- en bedrijfsschappen geeft aan één of meer belemmeringen te ervaren bij de uitvoering van arbo-activiteiten (83%, zie tabel 4.1). In tabel 7.7.1 wordt weergegeven welke belemmeringen het betreft.

Tabel 7.7.1 Ervaren belemmeringen bij arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen N=18 1) 2)

	geen belemmering	enige belemmering	ernstige belemmering	gemiddelde
Gebrek aan tijd	11	39	17	1,08
Gebrek aan deskundigheid	22	33	6	0,73
Gebrek aan (zichtbare resultaten)	33	22	6	0,55
Tegengestelde belangen	22	22	11	0,80
Gebrek aan geld	22	33	11	0,83
Gebrek aan belangstelling	39	17	11	0,58
Gebrek aan samenwerking	44	11	0	0,20
Gebrek aan structuur	44	6	0	0,11
Gebrek aan duidelijkheid	33	28	0	0,45
Gebrek aan visie	44	11	6	0,36
Gebrek aan motivatie	44	17	6	0,42
Anders	11	0	0	0,00

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: geen belemmering=0, enige belemmering=1 en ernstige belemmering=2

Gemiddeld genomen vormt gebrek aan tijd de belangrijkste belemmering, gevolgd door gebrek aan geld en tegengestelde belangen. Gebrek aan structuur en aan samenwerking zijn de minst belemmerende factoren. Over het geheel zijn het vaker 'enige' belemmeringen dan 'ernstige' belemmeringen die de organisaties parten spelen. Door 33% van de produkt- en bedrijfsschappen is nadere toelichting op de ervaren belemmeringen gegeven (zie bijlage 10). Eén produktschap gaf echter een geheel ander geluid: "Zolang de grenzen van het mogelijke worden onderkend, zolang een en ander goed wordt voorbereid en overlegd, zie ik nauwelijks echte belemmeringen van de werkzaamheden van het produktschap". Het blijkt dus dat voor het merendeel der produkt- en bedrijfsschappen zaken in de weg staan om arbo-activiteiten te kunnen (gaan) uitvoeren, maar een enkele slaagt daar (al) wel goed in.

Bovenstaande roept de verwachting op dat produkt- en bedrijfsschappen in het algemeen nog niet zeer tevreden zullen zijn over de effectiviteit van hun activiteiten. De onderstaande tabel geeft hierop het antwoord.

Tabel 7.7.2 Ervaren effectiviteit van arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen N=18 1) 2)

	onvoldoende	redelijk	goed	gemiddelde
Informatieverzameling	6	50	11	1,08
Voorlichting	22	22	11	0,80
Scholing en onderricht	11	11	11	1,00
Overleg	11	22	22	1,20
Advisering van leden	6	17	6	1,00
Onderzoek	0	33	17	1,33
Normering	6	6	0	0,50
Beleidsontwikkeling	22	17	22	1,00
Bewaking afspraken	0	17	11	1,40
Anders	0	0	0	--

- 1) getallen in de eerste drie kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft; regels percenteren niet tot 100% vanwege ontbrekende antwoorden
- 2) de vijfde kolom bevat de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: onvoldoende=0, redelijk=1 en goed=2

Produkt- en bedrijfsschappen beoordelen de effectiviteit van hun activiteiten vooral als redelijk tot goed. In twee gevallen valt de evaluatie negatiever uit, richting onvoldoende. Het gaat hierbij om voorlichting maar met name om normering. Het meest tevreden zijn de produkt- en bedrijfsschappen over de effectiviteit van bewaking van afspraken, onderzoek en overleg. Overigens zijn alle scoringspercentages met uitzondering van die bij informatieverzameling in de tweede kolom, niet erg hoog. Er is bij deze vraag echter sprake van relatief veel ontbrekende antwoorden, met name bij scholing en onderricht, advisering van leden, normering en bewaking van afspraken. Hierdoor moeten de gegevens bedachtzaam worden geïnterpreteerd. Geconcludeerd wordt dat produkt- en bedrijfsschappen weliswaar in ruime meerderheid belemmeringen ervaren bij hun arbo-activiteiten, maar desondanks doorgaans redelijk tevreden zijn over de effectiviteit ervan.

## 7.8 Plannen, ideeën en wensen

Bijna de helft van de produkt- en bedrijfsschappen heeft uitgewerkte plannen voor nieuwe en/of aanvullende arbo-activiteiten op korte termijn (44%, zie tabel 4.1). Een aantal van hen beschikt over meer dan één plan. Eén van de organisaties heeft zelfs een activiteitenprogramma met acht projecten met uitgewerkte beschrijvingen per project. In bijlage 11 worden alle plannen overzichtelijk weergegeven. In het algemeen komt hieruit het beeld naar voren dat sommige organisaties nog aan het begin staan met het opzetten van arbo-dienstverlening, terwijl andere al kunnen bogen op, soms uitgebreide, ervaringen, produkten en infrastructuur. Bovendien zijn de onderwerpen en soort activiteiten van de plannen uiteenlopend: onderzoek, voorlichting, advisering/begeleiding, beleidsimplementatie, bewaking van afspraken, uitbreiding van arbo-formatie. Ook zijn ze nogal eens verbonden met aangrenzende beleidsthema's zoals ziekteverzuim, WAGW en dergelijke en vaak is sprake van samenwerking met anderen. Verder heeft 28% van de produkt- en bedrijfsschappen (nog) andere ideeën en wensen voor nieuwe arbo-doelen of -activiteiten op de langere termijn (bijlage 12). Deze betreffen zowel direct ondersteunende activiteiten naar 'leden', als activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging. Het realiseren van deze plannen, ideeën en wensen zal naar de mening van de produkt- en bedrijfsschappen echter niet zonder slag of stoot verlopen. Ongeveer een vijfde van hen geeft hindernissen aan die zich bij de realisatie van de uitgewerkte plannen (kunnen) voordoen (bijlage 13) en een even groot aantal produkt- en bedrijfsschappen noemt voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de geventileerde ideeën en wensen voor de langere termijn te verwezenlijken (bijlage 14). De hindernissen en voorwaarden zijn veelal van dezelfde aard als de momenteel ervaren belemmeringen (gebrek aan tijd en geld en tegengestelde belangen, zie 7.7).

De resultaten laten verder zien dat het arbo-terrein bij produkt- en bedrijfsschappen momenteel nogal in beweging is. Een aantal van hen is al langer actief en heeft ook voor de toekomst nog uitgebreide plannen en wensen. Daarnaast valt uit de informatie op te maken dat een aantal organisaties op de drempel staat om (meer) activiteiten te gaan ondernemen. Bij sommige is het principe-besluit hierover al wel gevallen en is men bezig met het creëren

van randvoorwaarden. Bij anderen is de interne discussie nog niet afgerond en geven medewerkers aan, de resultaten van dit onderzoek als breekijzer te willen gebruiken. Illustratief en waard om te vermelden in dit verband is de volgende reactie van een respondent: "... zie ik als mogelijk winstpunt uit het invullen van deze enquête, dat de verschillende produktschappen zich geconfronteerd hebben gezien met het feit, dat er op het terrein van arbeidsomstandigheden wel degelijk activiteiten zijn te ondernemen". Kortom, voor de toekomst valt er een en ander van de produkt- en bedrijfsschappen te verwachten.

## 7.9 Samenvatting en conclusies

In deze slotparagraaf wordt het voorgaande samengevat in antwoorden op de onderzoeksvragen en conclusies. Hierbij geldt, net als bij de werknemers- en werkgeversorganisaties, dat de vijfde onderzoeksvraag, betreffende de samenhang tussen het arbo-activiteitenpakket van produkt- en bedrijfsschappen en enkele bedrijfstak-kenmerken, niet beantwoord wordt, omdat de populatie te klein is om statistisch verantwoorde uitspraken te kunnen doen (zie ook paragraaf 4.2). Na een kritisch commentaar op de bevindingen wordt dit hoofdstuk over de produkt- en bedrijfsschappen afgesloten met de typering van hun arbo-dienstverlening.

### **Ten doel gestelde arbo-activiteiten (vraag 1)**

Ten aanzien van de eerste onderzoeksvraag (welke arbo-activiteiten stellen bedrijfstakorganisaties zich formeel ten doel blijkens schriftelijk vastgelegde afspraken) kan voor de produkt- en bedrijfsschappen allereerst worden geconcludeerd dat zij zich formeel activiteiten ten doel stellen. Tweederde van hen geeft aan dat in de schriftelijk vastgelegde doelstellingen van hun organisatie ook doelen ten aanzien van arbeidsomstandigheden zijn opgenomen. De arbo-taak-opvatting van produkt- en bedrijfsschappen blijkt vooral voorlichting, informatieverzameling en -beheer, onderzoek en overleg/samenwerking/vertegenwoordiging te omvatten. Het betreft activiteiten in de sfeer van kennisvergarig, belangenbehartiging en directe ondersteuning aan ondernemingen. Normering en opstellen van richtlijnen is zelden een formeel voorgenomen activiteit. De produkt- en bedrijfsschappen leggen hun arbo-doelstellingen vooral neer in beleidsplannen en -notities en in mindere mate in jaarverslagen en notulen.

De analyse van de ontvangen (arbo-)documenten heeft, met name door het kleine aantal inzenders, weinig aanvullende informatie opgeleverd. De aangetroffen doelstellingen over onderzoeksactiviteiten blijken veelal echter verder te gaan dan het uitspreken van een intentie. Ook wekken de resultaten de indruk dat produkt- en bedrijfsschappen minder vaak hun arbo-doelstellingen aan het papier toe vertrouwen dan ze suggereren.

### **De uitvoering van arbo-activiteiten (vraag 2)**

Het antwoord op de tweede onderzoeksvraag (welke arbo-activiteiten worden momenteel feitelijk door bedrijfstakorganisaties uitgevoerd) luidt dat vijf activiteiten het meest duidelijk tot het dienstenpakket van de produkt- en bedrijfsschappen behoren: deelname aan niet-geinstitutionaliseerd extern overleg, informatieverzameling en -beheer, voorlichting en scholing, onderzoek en advisering/begeleiding van 'leden' (steeds bij circa tweederde of



meer). Daarbij zijn onderzoek, overleg, informatieverzameling en voorlichting niet alleen activiteiten die de meeste organisaties uitvoeren, de organisaties lijken er ook de meeste tijd aan te besteden. Beleidsontwikkeling, geïnstitutionaliseerd extern overleg, bewaking van afspraken en normering/opstellen van richtlijnen zijn minder vaak onderdeel van het activiteitenpakket van produkt- en bedrijfsschappen (steeds bij eenderde of minder).

Bij het niet-geïnstitutionaliseerde externe overleg gaat het gemiddeld het meest om overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties, andere produktschappen en onderzoeksinstellingen (enkele keren per jaar). Het minst zijn er over arbo-zaken contacten met normalisatiecommissies, milieu-organisaties, Milieu-inspectie/Directoraat-Generaal voor de Milieuhygiene en organisaties van importeurs.

Informatieverzameling en -beheer vindt voornamelijk in beperkte mate plaats. Het meest worden arbo-literatuur en -publicaties verzameld evenals informatie over Arbowetgeving en -richtlijnen, arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen en arbo-knelpunten. Het minst gaat het om informatie over beroepsziekten. Ongeveer een vijfde van de organisaties registreert en/of administreert bedrijfstakspecifieke arbo-gegevens, het meest over arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en bedrijfsongevallen en het minst over beroepsziekten. Produkt- en bedrijfsschappen richten zich dus vooral op beleidskaders en concrete arbeidsomstandigheden en minder op de gevolgen van (slechte) arbeidsomstandigheden. Een klein deel van de organisaties besteedt deze kennisvergaringsactiviteiten uit aan andere instellingen.

Activiteiten op het gebied van voorlichting en scholing voeren produkt- en bedrijfsschappen niet zeer intensief uit: gemiddeld minder één keer per jaar. Gemiddeld houden zij zich het meest bezig met (vak)opleidingen, circulaires en lezingen/voordrachten. Bij de (vak)opleidingen treden ze vooral initiërend en ondersteunend op, bij de circulaires vooral initiërend en uitvoerend en bij de lezingen/voordrachten vervullen ze ongeveer even vaak een initiërende als een ondersteunende en/of uitvoerende rol. Minst toegepaste voorlichtingsvormen zijn (bijdragen aan) handboeken, congressen en vakbeurzen.

Ten aanzien van arbo-onderzoek treden produkt- en bedrijfsschappen vooral begeleidend, initiërend, financierend en evaluerend op. Het minst vaak nemen ze zelf de uitvoering ter hand. Het aantal onderzoeken waarbij deze organisaties jaarlijks betrokken zijn varieert voornamelijk van minder dan één tot maximaal vijf.

Adviserings- en begeleidingsactiviteiten nemen bij produkt- en bedrijfsschappen vooral de vorm aan van het fungeren als aanspreekpunt en doorverwijzen naar andere instellingen. Dit vervullen zij, met één uitzondering, minder dan vijftig maal per jaar. Begeleiding van bedrijven, langer dan een dag, is een zeldzaamheid. Produkt- en bedrijfsschappen zijn dus meer adviseur dan begeleider op arbo-gebied.

Bovenstaande geeft aan dat de gemiddeld meest voorkomende samenstelling van het voorgenomen arbo-activiteitenpakket bij produkt- en bedrijfsschappen vrij goed overeenkomt

met die van het uitgevoerde activiteitenpakket. Advisering/begeleiding van 'leden' vormt de enige duidelijke afwijking. Dit duidt erop dat de arbo-taakopvatting zich daadwerkelijk weerspiegelt in de arbo-taakuitoefening. Dit geldt echter vooral in kwalitatief opzicht en minder in kwantitatief opzicht. Kwantitatief beschouwd, is er bij vijf van de tien arbo-activiteiten duidelijk verschil tussen taakopvatting en -uitoefening. Duidelijk meer organisaties verzamelen informatie, doen aan scholing en onderricht, voeren overig overleg, adviseren en begeleiden 'leden' en zijn betrokken bij onderzoek, dan er zich voornemen. Omgekeerd nemen meer organisaties zich met name normering voor dan er feitelijk uitvoeren. De conclusie luidt derhalve dat de vaststelling van een formele taakopvatting bij produkt- en bedrijfsschappen merendeels achterblijft bij de uitvoeringspraktijk, maar de accenten in taakopvatting en -uitoefening komen vrij goed overeen.

Ten aanzien van de onderwerpen van de arbo-activiteiten is de conclusie dat bij produkt- en bedrijfsschappen geen duidelijke accenten optreden. Er zijn wel tendensen, die wat verschillend liggen voor de onderscheiden activiteiten. Het gaat bij de meeste produkt- en bedrijfsschappen om gezondheids-, welzijns- en beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden en deze krijgen ook de meeste aandacht. Veiligheidsaspecten staan het minst in de belangstelling.

De arbo-activiteiten van produkt- en bedrijfsschappen leiden geregeld tot concrete produkten. Meest voorkomende produkten zijn onderzoekspublikaties, circulaires en beleidsplannen of -notities. Deze komen bij ongeveer de helft van de organisaties (mede) door hun inspanningen tot stand. Bij ongeveer een kwart tot een derde van de organisaties leiden de activiteiten tot de totstandkoming van (vak)opleidingen, lezingen en voordrachten, brochures, checklisten, audio-visueel materiaal, (rubrieken in) periodieken en jaarplannen/activiteitenprogramma's. De conclusie luidt dat bij produkt- en bedrijfsschappen vooral produkten voortkomen uit voorlichting/scholings- en onderzoeksactiviteiten en uit beleidsontwikkeling. Alleen de eerste twee activiteiten behoren tot de vijf meest voorkomende arbo-activiteiten.

De initiatiefnemer voor het uitvoeren van arbo-activiteiten is het vaakst het produkt- of bedrijfsschap zelf. Met uitzondering van advisering en scholing en onderricht, voeren ze alle activiteiten meer uit op eigen initiatief dan op verzoek van 'leden'. Onder 'leden' moeten in dit verband worden verstaan de bedrijven uit de bedrijfstak(ken) waarin men actief is, en de werkgevers- en werknemersorganisaties in hun bestuur. Het minst komen de initiatieven van elders. Dit betekent dus dat de produkt- en bedrijfsschappen in staat zijn om een antennefunctie voor de arbo-problematiek in de bedrijfstak(ken) te vervullen en om hieraan zelf actie te verbinden. Een klein deel van de produkt- en bedrijfsschappen richt zich met deze actie op speciale doelgroepen, zoals het Midden- en Kleinbedrijf, Ondernemingsraden/VGW-commissies en de werkgevers- en werknemersorganisaties in het bestuur van hun organisatie.

### **Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie (vraag 3)**

Het antwoord op het eerste deel van de derde onderzoeksvraag (welke plaats neemt het arbo-activiteitenpakket in binnen het totale beleid van een bedrijfstakorganisatie) luidt voor

de produkt- en bedrijfsschappen: een zeer bescheiden plaats. Gemiddeld houdt weliswaar 25% van het totale personeelsbestand zich bezig met arbo-zaken, maar het betreft 4% van de totale formatie (gemiddeld 1,1 formatieplaatsen). Het zijn vooral (diverse soorten) secretarissen die arbo-zaken in hun takenpakket hebben en minder vaak zijn het (diverse soorten) afdelingshoofden, stafmedewerkers en anderen. In enkele gevallen betreft het functionarissen die worden ingehuurd van facilitaire en dienstverlenende organisaties. Het opleidingsniveau van de arbo-medewerkers is vrijwel steeds universitair of HBO en gemiddeld hebben zij 5,0 ervaringsjaren op arbo-gebied. Hun inhoudelijke deskundigheid ligt vooral op het beleids- en bedrijfsmatige vlak en minder op de specifieke veiligheids-, gezondheids- en welzijnkundige gebieden van arbeidsomstandigheden. In veel produkt- en bedrijfsschappen komen arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak(ken) niet aan de orde in diverse vormen van intern overleg. Het accent ligt op bestuursvergaderingen en werk- en/of stafoverleg. Overleg in specifieke arbowerkgroepen of -commissies is (nog) geen gemeengoed voor deze organisaties, maar zij die dit voeren doen dit frequent.

Wat betreft het tweede deel van de derde onderzoeksvraag (hoe is de samenhang van de arbo-activiteiten met aangrenzende beleidsterreinen) is vastgesteld dat tweederde van de produkt- en bedrijfsschappen een dergelijke samenhang aanbrengt. Het vaakst betreft het samenhang met arbeidsmarktbeleid en sociaal beleid. Minder vaak (bij ongeveer een derde) gaat het om verbinding met economisch, kwaliteits-, milieu-, ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid. Verder lijkt het erop dat ongeveer evenveel produkt- en bedrijfsschappen aandacht voor arbeidsomstandigheden integreren in de activiteiten die ze op aangrenzende beleidsterreinen ontplooiën, als er in deze beleidsterreinen aanleiding zien om specifieke arbo-activiteiten te ondernemen.

Geconcludeerd wordt dat de arbo-dienstverlening van produkt- en bedrijfsschappen een zeer bescheiden en veelal niet duidelijk onderscheiden plaats inneemt binnen het totale activiteitenpakket. Dit wordt waarschijnlijk in belangrijke mate bepaald door het gegeven dat de arbo-medewerkers vaak ook andersoortige werkzaamheden verrichten, hetgeen uiteraard een uitvloeisel is van de prioriteiten die in de praktijk gelegd worden.

#### **Mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten (vraag 4)**

De vierde onderzoeksvraag (welke mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten zien bedrijfstakorganisaties) kan voor de produkt- en bedrijfsschappen eveneens beantwoord worden.

Veel van de produkt- en bedrijfsschappen zien mogelijkheden voor toekomstige arbo-dienstverlening. Bijna de helft van hen heeft uitgewerkte plannen en ongeveer een kwart heeft ideeën en wensen voor (nieuwe) activiteiten. De activiteiten die het betreffen zijn uiteenlopend van aard en houden nogal eens verband met aangrenzende terreinen (milieu- en kwaliteitszorg, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en dergelijke).

Aanleidingen voor de uitvoering van arbo-activiteiten zijn voor produkt- en bedrijfschappen ruim voorhanden. Meer dan driekwart van de organisaties heeft tot op heden impulsen ontvangen om deze activiteiten op te starten en een iets kleiner deel verwacht dat de toekomst (ook) impulsen zal brengen. Tot nu toe zijn vooral specifieke arbeidsomstandighedenproblemen in de bedrijfstak, ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid, de (invoering van de) Arbowet en het bedrijfstakimago aanleiding voor activiteiten geweest. Voor de toekomst blijven het bedrijfstakimago en ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid naar verwachting belangrijke bronnen van impulsen, maar met name arbeidsomstandighedenproblematiek verliest aan belang. Vooral van milieuzorg verwachten produkt- en bedrijfschappen in toenemende mate prikkels voor arbo-activiteiten te krijgen. Het minst verwachten ze dat van activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA en van subsidieregelingen.

Belemmeringen ten aanzien van de arbo-dienstverlening zijn voor de produkt- en bedrijfschappen duidelijk aanwezig. Ruim driekwart ondervindt bij de uitvoering van de huidige activiteiten belemmeringen. Het gaat hierbij vaker om 'enige' belemmering dan om 'ernstige' belemmeringen. Gemiddeld kampen deze organisaties het meest met gebrek aan tijd en geld en met tegengestelde belangen (vaak van de werkgevers- en werknemersorganisaties binnen het bestuur). Voor de toekomst voorziet een vijfde van de organisaties mogelijke hindernissen en/of noodzakelijke randvoorwaarden. Deze liggen eveneens veelal op de hiervoor genoemde gebieden.

Ondanks de aanwezigheid van belemmeringen beoordelen de produkt- en bedrijfschappen de effectiviteit van hun arbo-activiteiten doorgaans als redelijk tot goed. Gemiddeld is er de meeste tevredenheid over de effectiviteit van bewaking van afspraken, onderzoek en overleg. De tevredenheid is het minst over voorlichting en normering.

Geconcludeerd wordt dat produkt- en bedrijfschappen duidelijk tot arbo-activiteiten geprikkeld worden. Verder is sprake van een toenemende activiteit op arbo-gebied, maar voor de realisatie en stimulering hiervan moet nog wel een aantal randvoorwaarden worden vervuld. Ondanks de belemmeringen die ze thans ervaren en voor de toekomst voorzien, zijn ze over het geheel genomen redelijk tevreden over de effectiviteit van hun inspanningen op arbo-gebied.

### **Commentaar**

Bovenstaande bevindingen leiden, net als bij de twee andere soorten bedrijfstakorganisaties, in eerste instantie tot een gunstige indruk van de arbo-dienstverlening van produkt- en bedrijfschappen. Het percentage actieve organisaties is bij veel van de onderzochte arbo-activiteiten hoog, gezamenlijk bestrijken de organisaties een gevarieerd dienstenpakket, dat zichtbaar is aan de hand van concrete producten en dat redelijk effectief lijkt. Maar ook hier leidt de beschouwing van de gemiddelde frequenties van de activiteiten, de functies en inhoudelijke deskundigheden van de arbo-medewerkers en vooral de afwezigheid van een formeel beleidskader ten aanzien van arbo-activiteiten, waarvan bij veel organisaties sprake is, tot een minder rooskleurig beeld. Dat beeld geeft aan dat de arbo-dienstverlening

gemiddeld niet intensief is en beperkt van omvang (gemiddeld 1,1 formatieplaatsen voor circa 4500 ondernemingen). Verder wijzen de resultaten erop dat de activiteiten vooral generalistisch, beleidsgericht worden ingevuld en minder diepgaand zijn ten aanzien van de specifieke risico's in arbeidsomstandigheden. Bovendien zijn de activiteiten onderhevig aan het gevaar vooral door de dagelijkse praktijk te worden bepaald en niet door een beleidsvisie op arbeidsomstandigheden en de taken van het produkt- en bedrijfsschap daarbij. Daarom is ook hier opmerkelijk dat de organisaties zelf in het algemeen redelijk tevreden zijn over de effectiviteit van hun activiteiten, ondanks het veelal ontbreken van een formele doelstelling welke als toetssteen kan gelden. Het is echter aannemelijk dat bij dit oordeel sociale wenselijkheid de beantwoording van de vraag beïnvloed heeft. Opmerkelijk aan de arbo-dienstverlening van de produkt- en bedrijfsschappen is verder de onderlinge spreiding tussen organisaties (enkele vergevorderd en met veel ervaring, meer organisaties beginnend met arbo-activiteiten) en het duidelijke stempel dat de besturende organisaties erop drukken.

De eindconclusie is dat produkt- en bedrijfsschappen merendeels, en via verscheidene soorten activiteiten, actief zijn ten aanzien van arbeidsomstandigheden. De arbo-dienstverlening is gemiddeld echter beperkt van omvang en inhoudelijke diepgang en mist vaak een beleidskader. Produkt- en bedrijfsschappen kennen met andere woorden aan het arbo-thema in het algemeen (nog) niet veel prioriteit toe.

#### **Typering van de arbo-dienstverlening**

Tenslotte kan met de volgende, meest in het oog springende waarnemingen, de arbo-dienstverlening van produkt- en bedrijfsschappen het best worden getypeerd:

- produkt- en bedrijfsschappen zijn duidelijk actief op arbo-gebied;
- impulsen voor arbo-activiteiten komen in afnemende mate direct vanuit arbeidsomstandighedenproblematiek en in toenemende mate vanuit milieuzorg;
- de arbo-activiteiten vormen gemiddeld een klein en niet duidelijk onderscheiden onderdeel van het totale activiteitenpakket voor de bedrijfstak(ken);
- de dienstverlening is wel zichtbaar doordat deze veelal concrete produkten voortbrengt;
- de formulering van doelstellingen ten aanzien van het arbo-dienstenpakket loopt achter bij de uitvoering ervan;
- het arbo-dienstenpakket vertoont duidelijke accenten op een vijftal activiteiten, die grotendeels ook te vinden zijn in het ten doel gestelde pakket, voorzover dit is geformuleerd;
- in de onderwerpen van de arbo-activiteiten zijn geen duidelijke accenten te herkennen, behalve dan dat veiligheidsaspecten weinig aandacht krijgen;
- veelal worden belemmeringen bij de uitvoering van arbo-activiteiten ervaren, maar desondanks is er voornamelijk redelijke tevredenheid over de effectiviteit;
- het aantal organisaties dat aan het begin of op de drempel staat van het arbo-terrein is groter dan het aantal vergevorderden;
- voor de toekomst kan er een toenemende mate van arbo-activiteit worden verwacht, mits een aantal hindernissen uit de weg kan worden geruimd;

- de besturende organisaties (werkgevers- en werknemersorganisaties) vervullen een centrale rol. Zij komen naar voren als impulsgevers, speciale doelgroep, organisaties waarmee het meest intensief over arbo-zaken wordt overlegd en verder als bron van belemmeringen.

## **8. DRIE SOORTEN BEDRIJFSTAKORGANISATIES VERGELEKEN**

In de voorgaande drie hoofdstukken is in detail ingegaan op de arbo-dienstverlening van de afzonderlijke groepen bedrijfstakorganisaties. Na deze beschrijving per soort organisatie wordt het weer interessant om de vergelijking van hoofdstuk 4 (paragraaf 4.1) te hervatten en de verschillen tussen de soorten organisaties nader te bestuderen. In dit hoofdstuk worden daarom alle aspecten van arbo-dienstverlening die in de vorige drie hoofdstukken aan de orde kwamen tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties vergeleken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de Kruskal-Wallis toets om de verschillen tussen de drie soorten organisaties aan te geven.

Naar aanleiding van de bevindingen over de arbo-dienstverlening van de drie soorten bedrijfstakorganisaties en de verschillen daartussen werden in paragraaf 4.1 drie conclusies getrokken. De eerste was dat veel bedrijfstakorganisaties actief zijn op het gebied van arbo-dienstverlening, een conclusie die in de daaropvolgende hoofdstukken nog eens duidelijk werd onderstreept. De tweede conclusie was dat de werknemersorganisaties het meest actief zijn op het arbo-terrein. Dat wil echter niet zeggen dat de beide andere soorten organisaties niet actief zouden zijn; de beschrijvingen in de hoofdstukken 6 en 7 geven duidelijk een ander beeld. De derde conclusie was dat op vier gebieden meer werkgeversorganisaties actief zijn dan produkt- en bedrijfschappen: structureel extern overleg, beleidsontwikkeling, bewaking van afspraken en normering en het opstellen van richtlijnen.

### **8.1 Aanleiding voor arbo-activiteiten**

Negen van de tien bedrijfstakorganisaties hebben tot op heden aanleidingen gezien om arbo-activiteiten te starten en driekwart voorziet dit (ook) in de toekomst. Tabel 8.1.1 geeft een overzicht van verschillen tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties in de impulsen die zij tot op heden hebben ontvangen.

**Tabel 8.1.1** Aanleiding voor arbo-activiteiten tot op heden bij drie soorten bedrijfstakorganisaties  
1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Specifieke arbeidsomstandighedenproblemen	77	51	61	60	-
Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid	68	55	39	55	-
Personeelswerving	14	26	22	22	-
Bedrijfstakimago	46	45	50	50	-
Subsidiereregelingen	23	17	22	20	-
Integrale kwaliteitszorg	14	32	28	26	-
(Invoering) Arboret	59	45	39	47	-
Activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA	32	26	17	25	-
Milieuzorg	23	32	11	25	-
Anders	27	13	22	18	-
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft

2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01

Uit tabel 4.1 bleek reeds dat de sommatie van alle gebieden waaruit tot op heden impulsen zijn voortgekomen geen significante verschillen tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties opleverde. Hetzelfde beeld komt ook naar voren als naar de afzonderlijke impulsen wordt gekeken. Er moet dus geconcludeerd worden dat de drie soorten bedrijfstakorganisaties tot op het heden ongeveer in gelijke mate impulsen hebben ontvangen die aanleiding gaven tot arbo-dienstverlening. Dat betekent dat alle drie soorten organisaties in feite dezelfde uitgangspositie hebben wat betreft het starten van arbo-activiteiten. De belangrijkste impulsen voor arbo-dienstverlening zijn (tabel 8.1.1, vierde kolom) voor alle organisaties gelijk: specifieke arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid, het bedrijfstakimago en de (invoering van de) Arboret. Betrekkelijk weinig organisaties kregen tot nu toe impulsen vanuit subsidiereregelingen, personeelswerving, activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA, milieuzorg en integrale kwaliteitszorg.

Tabel 8.1.2 geeft vervolgens een gedetailleerd overzicht van impulsen voor arbo-activiteiten die de verschillende soorten bedrijfstakorganisaties in de toekomst verwachten.



Tabel 8.1.2 Verwachte aanleidingen in de toekomst voor arbo-activiteiten bij drie soorten bedrijfstakorganisaties 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign. 2)
Specifieke arbeidsomstandighedenproblemen	55	32	39	39	-
Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid	46	64	39	54	-
Personeelswerving	18	43	33	35	-
Bedrijfstakimago	41	51	44	47	-
Subsidieregelingen	14	15	11	14	-
Integrale kwaliteitszorg	41	55	28	46	-
(Invoering) Arbowet	41	23	28	29	-
Activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA	27	19	11	20	-
Milieuzorg	41	53	33	46	-
Anders	23	11	33	18	!
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft

2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: != $p < .10$ , \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$

Ook ten aanzien van de verwachte impulsen in de toekomst zijn er geen verschillen tussen de soorten bedrijfstakorganisaties, met uitzondering van de categorie anders. Het verschil betreft de produkt- en bedrijfschappen die aangeven dat zij impulsen in de toekomst verwachten van technologische ontwikkelingen en van wensen van met name de werknemersorganisaties in hun bestuur (paragraaf 7.1).

De vergelijking tussen de aanleidingen tot op heden en de aanleidingen die voor de toekomst verwacht worden, laat zien dat over het algemeen verwacht kan worden dat in de toekomst de (invoering van de) Arbowet en specifieke arbeidsomstandighedenproblemen als impulsen minder belangrijk zullen worden, dat ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid en het bedrijfstakimago belangrijk zullen blijven en dat integrale kwaliteitszorg, milieuzorg en personeelswerving als impuls voor arbo-dienstverlening in belang zullen toenemen. Subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA blijven van weinig belang. Het lijkt er dus op dat, na de huidige aandacht voor arbeidsomstandigheden (waarschijnlijk veroorzaakt door de invoering van de Arbowet), vooral gebieden buiten de directe arbeidsomstandigheden sfeer in de toekomst de activiteiten van de bedrijfstakorganisaties op arbo-gebied zullen gaan bepalen.

## 8.2 Voornemens: ten doel gestelde activiteiten

Uit de drie voorgaande hoofdstukken bleek dat de doelstellingen van werknemers- en werkgeversorganisaties op arbo-gebied vaak terug te vinden zijn in CAO's, dat werknemersorganisaties daarnaast hun doelstellingen vaak in beleidsplannen en -notities, periodieken en brochures en in notulen vastleggen en dat de produkt- en bedrijfschappen (die niet aan het CAO-overleg meedoen) hun doelstellingen vaak in beleidsplannen/-notities, jaarverslagen en notulen vastleg-

gen. In tabel 8.2 wordt nader ingegaan op de arbo-activiteiten die bedrijfstakorganisaties zich officieel ten doel stellen in het kader van hun arbo-dienstverlening.

**Tabel 8.2** Ten doel gestelde arbo-activiteiten van de bedrijfstakorganisaties 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign. 2)
Informatieverzameling/-beheer/registratie	50	30	50	39	-
Voorlichting	68	49	56	55	-
Scholing/onderricht	82	26	33	41	**
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	86	43	44	54	**
Advisering/begeleiding van leden	77	40	28	47	**
Onderzoek	46	17	50	31	**
Beleidsontwikkeling	77	40	33	48	**
Normering/opstellen van richtlijnen	50	26	11	29	*
Bewaking gemaakte afspraken	77	26	22	38	**
Andere activiteiten	9	2	7	5	-
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

1) getallen in de kolommen betreffen percentages organisaties dat de betreffende categorie met 'ja' beantwoord heeft

2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01

Werknemersorganisaties stellen zich het meest vaak activiteiten op het gebied van arbo-dienstverlening ten doel. Bij zeven van de tien vormen van arbo-dienstverlening zijn duidelijke verschillen tussen de drie typen bedrijfstakorganisaties gevonden, waarbij de werknemersorganisaties zes keer het hoogst scoren. Alleen bij onderzoek stelt een even groot percentage produkt- en bedrijfschappen zich activiteiten op dit gebied ten doel. Met uitzondering van onderzoek stellen werkgeversorganisaties zich doorgaans ongeveer even vaak doelen ten aanzien van arbo-dienstverlening als de produkt- en bedrijfschappen. Alle bedrijfstakorganisaties tezamen stellen zich het meest vaak voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, beleidsontwikkeling en advisering/begeleiding van leden ten doel. Het accent in de taakopvatting ligt met andere woorden op concrete dienstverlening naar leden en op belangenbehartiging.

De kenmerkende verschillen tussen de soorten bedrijfstakorganisaties zijn uit de voorgaande hoofdstukken duidelijk geworden. Werknemersorganisaties formuleren over het algemeen ten aanzien van de meeste vormen van arbo-dienstverlening doelstellingen, maar ze doen dit het meest ten aanzien van activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging en directe ondersteuning van leden. Werkgeversorganisaties doen dat met name ten aanzien van (kortdurende) dienstverlening naar de leden toe en ten aanzien van beleidsontwikkeling/vertegenwoordiging. Produkt- en bedrijfschappen formuleren met name doelen ten aanzien het kennisvergaren en informeren van de bedrijfstak(ken) over arbo-zaken en ten aanzien van belangenbehartiging hieromtrent. Opvallende overeenkomst tussen de soorten bedrijfstakorganisaties is dat bij alle drie de indruk is verkregen dat ze ten doel gestelde arbo-activiteiten minder vaak formeel schriftelijk vastleggen, dan ze suggereren.

### 8.3 Uitgevoerde arbo-activiteiten

In deze paragraaf wordt gedetailleerd ingegaan op de uitvoering van de verschillende soorten van arbo-dienstverlening door de drie soorten bedrijfstakorganisaties. De verschillende soorten dienstverlening worden onder een negental hoofdstukjes nader belicht.

#### Informatieverzameling -en beheer

Informatieverzameling en -beheer zijn essentieel voor een goede probleemherkenning en het formuleren van het juiste beleid. Tabel 8.3.1 geeft een overzicht van de activiteit op dit gebied zoals die door de drie soorten bedrijfstakorganisaties is aangegeven.

**Tabel 8.3.1** Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties wat betreft informatieverzameling/-beheer op genoemde arbo-gebieden 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Ziekteverzuim	0,76	0,76	0,61	0,73	-
Bedrijfsongevallen	0,44	0,26	0,44	0,34	-
Arbeidsongeschiktheid	0,88	0,69	0,53	0,69	-
Beroepsziekten	0,81	0,24	0,29	0,39	*
Arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen	0,88	0,49	0,73	0,64	!
Arbo-onderzoek	0,83	0,54	0,64	0,64	-
Arbo-knelpunten	0,94	0,59	0,71	0,71	-
Arbodeskundigen, -instanties	0,88	0,42	0,50	0,56	!
Advies- en installatie(ingenieurs)bureaus	0,53	0,25	0,39	0,35	-
Arbowetgeving/-richtlijnen (Arbeidsinsp.)	1,30	0,97	0,76	1,01	!
Arbo-literatuur/publikaties	1,25	0,78	0,94	0,94	*
Anders	0,67	0,00	0,80	0,33	*
<b>Totaal aantal organisaties 3)</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: niet=0, beperkt=1 en veel=2
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01
- 3) in een aantal gevallen is sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Hoewel in tabel 4.1 bij deze arbo-activiteit geen significant verschil optrad tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties, blijkt dat de werknemersorganisaties in vier gevallen vaker informatie verzamelen en/of -beheren dan de beide andere soorten organisaties. Dit geldt ten aanzien van beroepsziekten, arbo-deskundigen/-instanties, Arbowetgeving/-richtlijnen en arbo-literatuur/-publikaties. Ten aanzien van arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen en 'andere' arbo-gebieden zijn de produkt- en bedrijfschappen en de werknemersorganisaties ongeveer even actief terwijl de werkgeversorganisaties dit minder zijn.

De drie groepen van organisaties tezamen verzamelen en/of beheren het meest informatie over Arbowetgeving/-richtlijnen en arbo-literatuur/-publikaties. Het gaat hierbij om verzameling op beperkte schaal. Werknemersorganisaties verzamelen of beheren daarnaast nog informatie op relatief veel gebieden. Produkt- en bedrijfschappen verzamelen en/of beheren bovendien vaak informatie over arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen en over arbo-knelpunten, de

werkgeversorganisaties over ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Over bedrijfsongevallen, beroepsziekten en advies- en installatiebureau's verzamelen de organisaties gezamenlijk gemiddeld het minst informatie.

Ten aanzien van de registratie/administratie van bedrijfstak-specifieke arbo-gegevens zijn er geen verschillen tussen de bedrijfstakorganisaties: gemiddeld 23% van de organisaties registreert/administreert ziekteverzuim, 18% arbeidsongeschiktheid, 10% bedrijfsongevallen en 5% beroepsziekten. Gemiddeld besteed 31% van de bedrijfstakorganisaties informatieverzameling/-beheer uit. Daarbij is eveneens geen significant verschil tussen de soorten organisaties. Wel besteden de werkgeversorganisaties vaker registratie/administratie uit (36% t.o.v. 14% van de werknemersorganisaties en 11% van de produkt- en bedrijfschappen).

De algemene conclusie is dat werknemersorganisaties vaker informatie verzamelen en/of beheeren dan werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen. De werkgeversorganisaties besteden vaker dan de anderen registratie en administratie uit. De bedrijfstakorganisaties verzamelen en/of beheeren het meest informatie over de Arbowetgeving en arbo-literatuur. De kennisvergaring is minder gericht op concrete arbeidsomstandigheden en gevolgen daarvan. De drie soorten organisaties leggen hierbij ten dele verschillende accenten.

#### **Voorlichting, scholing en onderricht.**

In hoofdstuk 4 bleek dat alle werknemersorganisaties aan voorlichting, scholing of onderricht doen, terwijl 77% van de werkgeversorganisaties en 72% van de produkt- en bedrijfschappen hierbij betrokken zijn (zie tabel 4.1). Dit verschil bleek significant te zijn. In de er opvolgende hoofdstukken bleek dat zij aan diverse vormen van voorlichting, scholing en onderricht doen. In tabel 8.3.2 worden de verschillen nader uitgewerkt.

Tabel 8.3.2 Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties wat betreft de betrokkenheid bij voorlichting, scholing en/of onderricht 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
(Rubriek) in periodiek	2,11	1,03	0,57	1,23	**
Circulaire	1,35	1,45	0,81	1,30	-
Brochure	1,72	0,62	0,50	0,87	**
Checklist	0,88	0,20	0,43	0,42	*
(Bijdrage) in handboek	1,99	0,31	0,21	0,43	**
Audio-visueel materiaal	0,81	0,31	0,44	0,46	-
Lezingen/voordrachten	2,21	1,08	0,75	1,30	**
Studie-dagen	1,90	0,68	0,35	1,03	**
Congres/vakbeurs	1,18	0,46	0,29	0,60	**
(Vak)opleidingen	1,47	1,16	0,94	1,18	-
Andere activiteiten	1,36	0,32	0,00	0,58	**
Totaal aantal organisaties 3)	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën, waarbij: nooit=0, minder dan 1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, en meer dan 4 keer per jaar=3
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01
- 3) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

De werknemersorganisaties zijn duidelijk het meest actief op het gebied van voorlichting, scholing en onderricht. Daar waar de verschillen significant zijn (in acht van de elf gevallen), zijn telkens de werknemersorganisaties het meest actief. Het gaat hierbij merendeels om langlopende activiteiten. Daarnaast lijkt het erop dat de werkgeversorganisaties iets actiever zijn dan de produkt- en bedrijfschappen, maar de verschillen zijn hier aanmerkelijk kleiner.

De activiteiten waarop alle organisaties tezamen zich het meest actief tonen zijn: het verzorgen van circulaire, lezingen/voordrachten, (rubrieken in) periodieken en het bijdragen aan (vak)opleidingen. Dit geldt met name voor de produkt- en bedrijfschappen en de werkgeversorganisaties, de werknemersorganisaties zijn bijna overal actief. De frequenties waarin de activiteiten worden verricht, komen bij geen van de soorten organisaties uit boven de vier maal per jaar. De minste activiteit bij alle organisaties tezamen betreft het ontwikkelen van checklisten, (bijdragen in) handboeken en audio-visueel materiaal. Wat betreft de wijze van actief zijn (gegevens niet in tabel 8.3.2 opgenomen) blijkt dat de meeste organisaties zowel initiërend, als uitvoerend als ondersteunend bij deze activiteiten betrokken zijn. Alleen bij de (vak)opleidingen zijn de organisaties doorgaans meer ondersteunend betrokken.

De conclusie is dat alle soorten bedrijfstakorganisaties met name aan de kortdurende activiteiten op het gebied van voorlichting, scholing en onderricht aandacht besteden. Daarnaast blijkt dat de vakbonden, ook aan de langer lopende activiteiten op dit gebied, de meeste aandacht besteden.

### Structureel overleg over arbo-zaken

Met het structureel extern overleg wordt bedoeld het geïnstitutionaliseerde overleg dat zich vooral op nationaal (macro) niveau beweegt. Uit tabel 4.1 bleek dat veel bedrijfstakorganisaties betrokken zijn bij dit structurele externe overleg. Een uitzondering vormen de produkt- en bedrijven die significant minder in dit soort overleg participeren. In tabel 8.3.3. wordt een overzicht gegeven van de deelname aan enkele vormen van structureel overleg van de drie typen bedrijfstakorganisaties.

Tabel 8.3.3 Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties wat betreft deelname aan structureel overleg over arbo-zaken 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
CAO-overleg	2,62	1,89	0,50	1,80	**
Arbo-raad	0,87	0,52	0,00	0,48	*
Arbo-raadcommissies	1,27	0,86	0,20	0,80	!
SER	0,38	0,31	0,00	0,25	-
COB/SER	0,47	0,41	0,00	0,32	-
Stichting van de arbeid	0,21	0,17	0,00	0,14	-
Totaal aantal organisaties 3)	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, minder dan 1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, en meer dan 4 keer per jaar=3
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: != $p < .10$ , \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$
- 3) in een aantal gevallen is sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Het meeste structureel extern overleg over arbeidsomstandigheden voeren de bedrijfstakorganisaties binnen het CAO-overleg (gemiddeld enkele keren per jaar). Daarnaast is sprake van arbo-overleg binnen Arbo-raadcommissies en binnen de Arbo-raad zelf. Bij deze vormen van overleg zijn de werknemersorganisaties weer het meest betrokken, de produkt- en bedrijven, begrijpelijk (zie 7.3), het minst. Tussen de werknemers- en de werkgeversorganisaties zijn minder verschillen. Als tussen deze twee soorten organisaties getoetst wordt (gegevens niet in tabel 8.3.3. weergegeven), blijkt dat de werknemersorganisaties alleen significant vaker aan het CAO-overleg meedoen ( $p < .01$ ), hetgeen opmerkelijk is gezien de samenstelling van dit overleg. Dit kan veroorzaakt worden doordat tweederde van de werknemersorganisaties actief is voor verscheidene bedrijfstakken en dus bij méér CAO's betrokken is dan de werkgeversorganisaties. Wat de overige overlegvormen betreft zijn de verschillen tussen deze twee soorten organisaties niet significant en ook in de volgorde van deelname-frequentie aan de verschillende overlegvormen zijn er geen verschillen.

### Overig overleg over arbo-zaken

Het overig overleg betreft overleg over arbo-zaken tussen organisaties op hetzelfde (meso)niveau als de bedrijfstakorganisaties. In tabel 4.1 werd bij de cumulatie van deelname aan deze overlegvormen geen verschil tussen de drie groepen bedrijfstakorganisaties ontdekt. In tabel 8.3.4. wordt een overzicht gegeven van de deelname aan een aantal vormen van overig overleg.

Tabel 8.3.4 Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties wat betreft deelname aan overig overleg over arbo-zaken 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
GMD	1,75	0,68	0,44	0,82	**
GAK	1,81	1,03	0,47	1,09	**
Bedrijfsverenigingen	2,06	1,79	1,33	1,72	-
Onderzoekinstellingen	1,86	1,18	1,43	1,39	-
Opleidingsinstellingen	2,13	1,34	1,27	1,51	!
Adviesbureaus	1,69	1,03	0,77	1,12	-
Arbeidsinspectie/DGA	1,69	1,36	1,00	1,36	-
Milieu-inspectie/DGMH	0,62	1,06	0,31	0,79	!
Milieu-organisaties	1,17	0,68	0,23	0,68	!
Bedrijfsgezondheidsdiensten	2,31	1,31	0,57	1,35	**
Beroepsverenigingen	1,64	0,61	0,47	0,82	*
Veiligheidsdiensten	1,50	0,89	0,39	0,90	-
Werknemersorganisaties	2,73	1,91	1,63	2,01	**
Werkgeversorganisaties	2,75	1,85	1,88	2,06	**
Bedrijfschappen	1,60	0,53	1,13	0,94	*
Produktschappen	1,07	0,33	1,46	0,78	**
Organisaties van toeleverende industrie	0,83	0,62	0,93	0,73	-
Opleidings- en ontwikkelingsfondsen	1,80	1,33	0,71	1,31	-
Organisaties van importeurs	0,45	0,27	0,31	0,32	-
Bedrijfstakspecifieke arbo-organisaties	1,46	1,00	0,43	0,97	-
Externe arbo-werkgroepen	1,18	0,76	0,46	0,77	-
Normalisatiecommissies	0,82	0,66	0,08	0,56	-
Internationale organisaties	1,87	0,97	0,36	1,07	**
Anders	1,20	0,38	0,60	0,61	-
Totaal aantal organisaties 3)	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, minder dan 1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2, en meer dan 4 keer per jaar=3
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01
- 3) in een aantal gevallen is sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Hoewel in tabel 4.1 de bedrijfstakorganisaties onderling niet significant verschillen wat betreft deelname aan overig overleg, blijken er bij nadere analyse (zie tabel 8.3.4) toch heel wat verschillen te zijn. Ook hier is weer de meeste activiteit bij de werknemersorganisaties te constateren. Bijna overal waar significante verschillen te zien zijn, scoren de werknemersorganisaties het hoogst; de produkt- en bedrijfschappen scoren doorgaans het laagst. Interessante uitzonderingen zijn te zien bij het overleg met de Milieu-inspectie/Directoraat-Generaal van de Milieu-Hygiene, waarmee de werkgeversorganisaties het meest frequent overleggen en bij de produktschappen, waarmee de produkt- en bedrijfschappen het meest intensief overleg voeren. Zowel met de produktschappen als met de bedrijfschappen voeren de werkgeversorganisaties het minst intensief overleg.

Het meeste overleg over arbeidsomstandigheden vindt bij alle drie soorten bedrijfstakorganisaties plaats binnen het circuit van de sociale partners, ofwel met de werknemers- en werkgeversorganisaties. Daarnaast vindt frequent overleg plaats met bedrijfsverenigingen (gemiddeld enkele keren per jaar) en in wat mindere mate met opleidings- en onderzoekinstellingen en de Ar-

beidsinspectie/Directoraat-Generaal van de Arbeid, bedrijfsgezondheidsdiensten en opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Weinig overleg hebben de drie soorten organisaties met organisaties van importeurs en normalisatiecommissies. Werknemersorganisaties hebben over het algemeen het meest gevarieerde overlegpatroon en voeren naast intensief overleg met bovenstaande soorten organisaties ook relatief veel overleg met het GAK en de GMD, adviesbureaus, bedrijven en ook op internationaal gebied.

Geconcludeerd wordt dat bedrijfstakorganisaties een uitgebreid overlegpatroon hebben, waarin ze vooral het accent leggen op overleg met sociale partners. Ook in de instanties waarmee ze weinig contacten onderhouden zijn er overeenkomsten en overigens worden de accenten wat verschillend gelegd. De werknemersorganisaties overleggen doorgaans het meest frequent.

### Advisering en begeleiding van leden

Ten aanzien van advisering en begeleiding van leden op het gebied van arbeidsomstandighedenproblematiek bleek in tabel 4.1 dat dit het meest door de werknemersorganisaties gedaan wordt. Tabel 8.3.5 geeft in detail een overzicht van de gevonden verschillen.

**Tabel 8.3.5** Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties wat betreft advisering en begeleiding van leden over arbo-zaken 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Aanspreekpunt	2,45	1,54	1,21	1,71	**
Doorverwijzing	2,25	1,19	1,00	1,41	**
Begeleiding korter dan een dag (kort)	1,77	0,68	0,33	0,83	**
Begeleiding t/m een maand (middellang)	1,20	0,36	0,17	0,52	**
Begeleiding meer dan een maand (lang)	0,67	0,14	0,17	0,25	*
Anders	0,00	0,13	0,00	0,08	-
<b>Totaal aantal organisaties 3)</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, 1-10 keer per jaar=1, 10-50 keer per jaar=2, 50-100 keer per jaar=3 en meer dan 100 keer per jaar=4
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01
- 3) in een aantal gevallen is sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Werknemersorganisaties zijn over het algemeen weer het meest actief op het gebied van advisering en begeleiding van leden. Met uitzondering van de categorie 'anders', scoren werknemersorganisaties in alle gevallen significant hoger dan de overige twee soorten bedrijfstakorganisaties, die onderling ongeveer even hoog scoren. Onderling verschillen de drie groepen bedrijfstakorganisaties niet wat betreft de rangorde van de verschillende soorten activiteiten. Bedrijfstakorganisaties fungeren vooral als aanspreekpunt en vervullen in mindere mate een doorverwijsfunctie. Met uitzondering van de werknemersorganisaties doen ze dit gemiddeld niet meer dan 50 keer per jaar. Begeleiding komt duidelijk minder vaak voor en bovendien minder vaak naarmate de duur van de begeleiding toeneemt.



## Onderzoek

Vaak hebben bedrijfstakorganisaties zelf geen onderzoekers in dienst, maar laten onderzoek uitvoeren, eventueel samen met andere bedrijfstakorganisaties. Zij kunnen dan onder andere initiërend, uitvoerend, begeleidend, evaluerend en/of financierend bij onderzoek betrokken zijn. In tabel 8.3.6 worden deze vormen van betrokkenheid tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties vergeleken.

**Tabel 8.3.6** Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties wat betreft deelname aan onderzoek over arbo-zaken 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Initiërend	1,42	0,85	1,13	1,05	-
Uitvoerend	1,05	0,46	0,53	0,63	-
Begeleidend	1,29	0,85	1,27	1,05	-
Evaluerend	1,32	0,76	1,00	0,96	-
Financierend	1,00	0,71	1,06	0,86	-
Totaal aantal organisaties 3)	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: niet=0, minder dan 1 onderzoek per jaar=1, 1-5 onderzoeken per jaar=2, 5 of meer onderzoeken per jaar=3
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01
- 3) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Uit de nadere analyse komt hetzelfde resultaat naar voren als in tabel 4.1 (9e regel) waar globaal werd vergeleken. Er zijn geen significante verschillen tussen de soorten bedrijfstakorganisaties wat betreft de verschillende soorten onderzoeksactiviteiten. Dat betekent dat geconcludeerd moet worden dat de verschillende soorten bedrijfstakorganisaties dezelfde mate van activiteit ontplooiën op onderzoeksgebied en dat zij alle het accent leggen op het initiëren, begeleiden, evalueren en financieren van onderzoek en niet op het uitvoeren daarvan. Deze mate van activiteit behelst de betrokkenheid bij gemiddeld één onderzoek per jaar.

### Overige activiteiten op arbeidsomstandigheden gebied

Het gaat hier om drie specifieke activiteiten: normering en/of het opstellen van richtlijnen, beleidsontwikkeling als bewaking van gemaakte afspraken. Daarnaast is naar eventuele andere activiteiten gevraagd. Tabel 8.6.7 geeft een overzicht van de resultaten.

Tabel 8.3.7 Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties op overige activiteiten op arbo-gebied 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Normering/opstellen van richtlijnen	0,94	0,65	0,23	0,64	-
Beleidsontwikkeling	2,17	1,59	1,17	1,67	-
Bewaking van gemaakte afspraken	2,35	1,28	0,85	1,47	**
Overige activiteiten	0,83	0,10	1,47	0,42	-
Totaal aantal organisaties 3)	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: nooit=0, minder dan 1 keer per jaar=1, 1-2 keer per jaar=2, meer dan twee keer per jaar=3
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: 1=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01
- 3) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Hoewel in tabel 4.1 (regels 10 t/m 12) zowel voor beleidsontwikkeling als bewaking van gemaakte afspraken een significant verschil werd gevonden, is er bij de nadere analyse alleen bij bewaking van gemaakte afspraken een significant verschil tussen de soorten bedrijfstakorganisaties te zien. De oorzaak ligt in het gebruik van verschillende analyse-methoden. In tabel 4.1 werd gebruik gemaakt van een globale vaststelling van activiteit, waarbij alleen gekeken werd óf de bedrijfstakorganisatie actief is op een bepaald gebied. Indien dit het geval was, ook al is de activiteit nog zo gering, dan is een organisatie als actief op dat gebied aangemerkt. In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van een meer zorgvuldige weging van de mate van activiteit op de onderscheiden arbo-activiteiten. Bij beleidsontwikkeling discrimineert de globale bepaling dus beter tussen de verschillende soorten organisaties dan de meer zorgvuldige weging van de mate van activiteit. Dit betekent dat alleen ten aanzien van bewaking van gemaakte afspraken op arbeidsomstandigheden gebied er consequent verschillen zijn tussen de soorten bedrijfstakorganisaties. Deze activiteit wordt het meest door werknemersorganisaties en het minst door produkt- en bedrijfschappen uitgevoerd. Bij beleidsontwikkeling is er slechts een aanwijzing voor een zelfde verschil tussen de soorten organisaties. Ten aanzien van de andere activiteiten zijn geen verschillen gevonden. De drie soorten organisaties verrichten de hier onderzochte activiteiten overigens gemiddeld steeds niet vaker dan twee keer per jaar.

### Onderwerpen van arbo-activiteiten

Vergelijking van de aandacht van de drie soorten bedrijfstakorganisaties voor specifieke arbo-onderwerpen, is verricht bij vier uitgevoerde activiteiten: voorlichting/onderricht, advisering, onderzoek en normering. Dit is gedaan door per soort organisatie de gemiddelde score te bepalen over de vier activiteiten (zie de tabellen 5.3.8, 6.3.8 en 7.3.8). Tabel 8.3.8 geeft een overzicht van de resultaten.

Tabel 8.3.8 Gemiddelde scores van bedrijfstakorganisaties ten aanzien van aandacht voor arbo-onderwerpen 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Brand/explosies	0,27	0,23	0,50	0,30	-
Elektriciteit	0,27	0,00	0,17	0,10	*
Vallen/struikelen	0,36	0,36	0,28	0,35	-
Snijden/branden/knellen	0,27	0,15	0,28	0,21	-
Toxische stoffen	0,73	1,09	0,94	0,97	-
Geluid	1,00	0,70	1,06	0,85	-
Klimaat	0,96	0,47	0,78	0,66	-
Trillingen/schokken	0,82	0,38	0,61	0,54	-
Verlichting	0,46	0,23	0,28	0,30	-
Ergonomie/fysieke belasting/houding	1,46	0,85	1,00	1,04	-
Biologische factoren	0,32	0,13	0,39	0,23	-
Straling	0,59	0,11	0,11	0,23	*
Arbeidstijden/ploegendienst	2,14	0,92	0,28	1,09	**
Kort-cyclisch werk	0,82	0,23	0,61	0,46	-
Werkstress	1,77	0,30	0,11	0,63	**
Taakhoud	1,91	0,43	0,44	0,81	**
Organisatie van het werk	1,59	0,89	0,89	1,07	!
Vormgeving arbo-beleid	1,64	1,00	0,78	1,12	!
Arbowet en -regelgeving	1,91	1,30	0,89	1,37	*
Subsidie arbeidsplaatsverbetering	0,73	0,43	0,44	0,51	-
Ongewenste intimiteiten	1,50	0,40	0,22	0,64	**
Anders	0,41	0,36	0,39	0,38	-
Totaal aantal organisaties	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentiecategorieën van de vragen naar arbo-onderwerpen bij de activiteiten: voorlichting/onderricht, advisering, onderzoek en normering  
 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: != $p < .10$ , \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$

Er treedt een duidelijke tweedeling op in de onderwerpen: onderwerpen die gaan over veiligheids- en gezondheidsaspecten van arbeidssituaties en onderwerpen die gaan over welzijns- en beleidsaspecten. Met name in het tweede gedeelte zijn er veel significante verschillen tussen de soorten bedrijfstakorganisaties te zien, waarbij de werknemersorganisaties zich onderscheiden door zich relatief vaak met deze onderwerpen bezig te houden. In het eerste gedeelte zijn er alleen verschillen te zien bij elektriciteit en straling, ook weer onderwerpen waar de werknemersorganisaties zich vaker mee bezig houden dan de overige twee soorten organisaties. Alle bedrijfstakorganisaties tezamen houden zich het meest bezig met beleidsaspecten (Arbowet en -regelgeving en vormgeving van arbo-beleid), enkele welzijnsaspecten (arbeidstijden/ploegendienst en organisatie van het werk) en enkele gezondheidsaspecten (ergonomie/fysieke belasting/werkhouding en toxische stoffen). De minste aandacht gaat naar de vier veiligheidsaspecten en enkele gezondheidsaspecten (straling, biologische factoren en verlichting).

### Initiatiefnemers en speciale doelgroepen

Een ander aspect aan arbo-activiteiten is de wijze waarop ze naar voren worden gebracht als iets dat de moeite van het ondernemen waard is. Drie mogelijkheden zijn in de vragenlijst nagegaan: of de activiteiten door de bedrijfstakorganisaties zélf geïnitieerd worden, of dat de leden van de organisaties expliciet vragen om bepaalde activiteiten, of dat de initiatieven van

elders komen. Tabel 8.3.9a geeft een overzicht van het eigen initiatief dat de verschillende soorten bedrijfstakorganisaties ten aanzien van arbo-activiteiten ontplooiën.

**Tabel 8.3.9a** Percentages bedrijfstakorganisaties die op eigen initiatief arbo-activiteiten uitvoeren

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.1)
Informatieverzameling en -beheer	68	55	67	61	-
Voorlichting	68	55	50	58	-
Scholing/onderricht	68	19	28	33	**
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	64	45	44	49	-
Advisering/begeleiding van leden	50	28	22	32	-
Onderzoek	55	23	39	35	*
Normering/opstellen van richtlijnen	23	9	0	10	!
Beleidsontwikkeling	59	38	39	44	-
Bewaking gemaakte afspraken	59	23	33	35	*
Andere activiteiten	9	0	0	2	!
<b>Totaal aantal organisaties 2)</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

- 1) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01  
 2) in een aantal gevallen is sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Werknemersorganisaties ontplooiën vaker dan de anderen zelf initiatieven ten aanzien van scholing en onderricht, onderzoek, normering, bewaking van gemaakte afspraken en andere activiteiten. De arbo-activiteiten die alle organisaties tezamen het meest op eigen initiatief ontplooiën, zijn: informatieverzameling en beheer, voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging en beleidsontwikkeling. Het is interessant dat juist op deze vier activiteiten de bedrijfstakorganisaties onderling niet verschillen wat betreft het gerapporteerde eigen initiatief. Dit is wel het geval bij normering, de activiteit die het minst door alle organisaties tezamen op eigen initiatief wordt uitgevoerd, maar nog het meest door de vakbonden.

Wat betreft het uitvoeren van arbo-activiteiten op verzoek van leden geeft de tabel 8.3.9b een overzicht van de gevonden verschillen.

**Tabel 8.3.9b** Percentages bedrijfstakorganisaties die op verzoek van leden arbo-activiteiten uitvoeren

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.1)
Informatieverzameling/-beheer/registratie	41	23	17	26	-
Voorlichting	77	36	39	47	**
Scholing/onderricht	55	30	33	37	-
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging	37	23	11	24	-
Advisering/begeleiding van leden	91	51	39	59	**
Onderzoek	32	11	28	20	!
Normering/opstellen van richtlijnen	18	13	0	12	-
Beleidsontwikkeling	46	26	28	31	-
Bewaking gemaakte afspraken	55	9	11	21	**
Andere activiteiten	9	2	6	5	-
<b>Totaal aantal organisaties 2)</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

- 1) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: != $p < .10$ , \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$   
 2) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Bij vier arbo-activiteiten geven de werknemersorganisaties gemiddeld vaker aan dat zij verzoeken van leden krijgen. Het gaat hier om voorlichting, advisering/begeleiding van leden, onderzoek en bewaking van gemaakte afspraken. Activiteiten waar de leden van de bedrijfstakorganisaties tezamen het meest om vragen, zijn voorlichting, scholing en onderricht en advisering/begeleiding. Bij voorlichting en advisering is dit vooral toe te schrijven aan de leden van de werknemersorganisaties. Bedrijfstakorganisaties krijgen het minst verzoeken van leden om normeringsactiviteiten uit te voeren.

Ten aanzien van initiatieven voor arbo-activiteiten van elders blijkt (analyses niet in een tabel weergegeven) dat informatieverzameling en -beheer vaker op andere wijze geïnitieerd worden bij de werknemersorganisaties (21%) en de produkt- en bedrijfschappen (17%) en dat overleg/samenwerking/vertegenwoordiging vaker anders geïnitieerd wordt bij de werknemersorganisaties (27%). Welke andere wijzen dat zijn is verder niet via de vragenlijst nagegaan.

Geconcludeerd wordt dat bedrijfstakorganisaties vaker arbo-activiteiten ontplooiën op eigen initiatief of op verzoek van leden, dan dat initiatieven van elders komen. De leden vragen vooral om direct-ondersteunende activiteiten, terwijl de bedrijfstakorganisaties zélf vooral ook initiatieven nemen voor activiteiten op het gebied van kennisvergaring en belangenbehartiging. Werknemersorganisaties voeren zowel op eigen initiatief als op verzoek van leden vaker activiteiten uit, dan de andere soorten organisaties.

Ook is gekeken naar speciale aandacht die de bedrijfstakorganisaties geven aan Ondernemingsraden/VGW-commissie, aan het Midden- en Kleinbedrijf of aan andere doelgroepen. Tabel 8.3.9c geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 8.3.9c

Percentages bedrijfstakorganisaties die speciale aandacht geven aan specifieke doelgroepen

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.1)
Ondernemingsraden/VGW-commissies	77	11	11	28	**
Midden- en kleinbedrijf	23	36	11	28	-
Andere doelgroepen	32	9	28	18	*
Totaal aantal organisaties 2)	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01  
 2) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Significant meer werknemersorganisaties schenken aandacht aan Ondernemingsraden en VGW-commissies. Aan 'andere' doelgroepen schenken zowel werknemersorganisaties als produkt- en bedrijfschappen meer aandacht. Welke doelgroepen dat zijn is in de voorgaande hoofdstukken beschreven.

#### 8.4 Producten van arbo-activiteiten

Net als in de voorgaande hoofdstukken wordt de concrete produktie van de drie soorten bedrijfstakorganisaties belicht en vergeleken aan de hand van hiervoor gepresenteerde bevindingen. In tabel 8.3.2 werden de activiteiten in verband met voorlichting en onderricht op een rij gezet. Daaruit bleek dat alle soorten bedrijfstakorganisaties actief zijn ten aanzien van het verzorgen van circulaire en lezingen/voordrachten, het schrijven van (rubrieken in) periodieken en het bijdragen aan (vak)opleidingen. Werknemersorganisaties houden zich met periodieken en lezingen/voordrachten significant meer bezig dan de overige organisaties en dit geldt ook ten aanzien van brochures, checklisten, handboeken, studiedagen, congressen/vakbeurzen en andere activiteiten. Het is dus aannemelijk dat zij ook meer van deze producten leveren.

Wat betreft de arbo-afspraken in CAO's zijn er geen verschillen tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties. Respectievelijk 72% en 82% meldt dat dergelijke afspraken in de CAO's van 'hun' bedrijfstakken zijn te vinden (zie bijlage 8). De produkt- en bedrijfschappen blijven hier, uiteraard, buiten beschouwing.

Verder meldt 44% van de bedrijfstakorganisaties publikaties van onderzoek waarbij zij betrokken zijn geweest. Hierbij zijn er geen belangrijke verschillen tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties in de percentages organisaties die deze publikaties melden. Een lijst van de titels van deze publikaties wordt in bijlage 7 weergegeven.

Tenslotte is het aannemelijk dat bij werknemersorganisaties en produkt- en bedrijfschappen de beleidsontwikkeling in meer producten uitmondt dan bij de werkgeversorganisaties (zie 5.4, 6.4

en 7.4). Dit wordt gedeeltelijk ondersteund door het feit dat werknemersorganisaties meer beleidsplannen en - notities hebben toegezonden dan de anderen (zie tabel 3.3.4).

## 8.5 Voornemens versus uitvoering

In paragraaf 8.2 is reeds aan de orde gekomen dat er verschillen zijn tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties wat betreft het zich voornemen van arbo-activiteiten. Werknemersorganisaties nemen zich doorgaans vaker voor om activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden te ondernemen, dan werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen. Daarnaast blijkt (tabel 4.1) dat zij ook vaker arbo-activiteiten uitvoeren. Daarmee komt de interessante vraag aan de orde of het stellen van doelen ook aanleiding geeft tot het uitvoeren van activiteiten op arbo-gebied. In dat geval zou een gemakkelijk advies aan de organisaties gegeven kunnen worden: maak maar veel formele beleidsvoornemens, dan zal er veel gebeuren op arbo-gebied. Veeleer bleek echter het omgekeerde het geval te zijn (tabellen 5.5, 6.5 en 7.5): er wordt meer gedaan dan er wordt voorgenomen. Klaarblijkelijk lopen bedrijfstakorganisaties wat betreft hun voornemens ten aanzien van arbo-activiteiten achter de werkelijkheid aan. Voordat te snel conclusies getrokken worden zal eerst nauwkeuriger op de verschillen per arbo-activiteit in genoemde tabellen worden ingegaan. Tabel 8.5 zet de verschillen uit de tabellen op een rij.

**Tabel 8.5** Verschillen tussen voorgenomen en uitgevoerde arbo-activiteiten bij drie soorten bedrijfstakorganisaties 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfsschappen
Informatieverzameling/-beheer/registratie	182	233	166
Voorlichting	154	157	129
Scholing/onderricht	122	296	218
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging (structureel)	112	193	64
Overleg/samenwerking/vertegenwoordiging (overig)	100	207	202
Advisering/begeleiding van leden	118	198	218
Onderzoek	159	353	144
Normering/opstellen van richtlijnen	64	100	33
Beleidsontwikkeling	95	138	300
Bewaking van gemaakte afspraken	95	181	127

1) getallen in de kolommen betreffen verhoudingspercentages tussen voorgenomen en uitgevoerde activiteiten: percentages boven de 100 geven aan dat meer wordt uitgevoerd dan voorgenomen

Bij de interpretatie van de resultaten wordt aangehouden dat meer organisaties arbo-activiteiten uitvoeren dan zich voornemen als sprake is van een percentage boven de 150. Omgekeerd wordt gesteld dat meer organisaties zich arbo-activiteiten voornemen dan er uitvoeren, als sprake is van een percentage onder de 75. Wat als eerste opvalt is dat vooral meer werkgeversorganisaties activiteiten uitvoeren dan dat zich hebben voorgenomen (in totaal 8 keer), direct gevolgd door de produkt- en bedrijfsschappen (in totaal 5 keer). Bij de werknemersorganisaties komt een dergelijke discrepantie tussen het aantal organisaties dat arbo-activiteiten uitvoert en zich voorneemt in totaal drie keer voor. Overschrijdingen komen vooral voor bij informatieverzameling- en beheer, voorlichting, scholing en onderricht en bij overig overleg, advisering-

/begeleiding van leden en onderzoek. Klaarblijkelijk ligt het zich formeel voornemen van deze arbo-activiteiten minder in de lijn van bedrijfstakorganisaties dan het uitvoeren ervan. Het omgekeerde (meer organisaties nemen zich activiteiten voor dan dat er uitvoeren) komt in totaal drie keer voor, waarbij opvalt dat dit zowel bij de werknemersorganisaties als de produkt- en bedrijfschappen gebeurt bij normering en het opstellen van richtlijnen, terwijl de werkgeversorganisaties hier 100% scoren. De derde maal gaat het om structureel extern overleg bij de produkt- en bedrijfschappen.

Concluderend wordt (met enige voorzichtigheid) gesteld dat verschillen tussen voorgenomen en uitgevoerde arbo-activiteiten met name voorkomen bij die activiteiten die weinig bedrijfstakorganisaties zich ten doel stellen. Een uitzondering vormt normering/opstellen van richtlijnen, dat door meer organisaties wordt voorgenomen dan uitgevoerd. Het lijkt er daarnaast op dat arbo-activiteiten die op verzoek van leden of andere organisaties tot stand komen (voorlichting/scholing/onderricht en advisering/begeleiding) met name de werkgeversorganisaties en in mindere mate de produkt- en bedrijfschappen veel extra (niet gepland) werk verschaffen. Mogelijk kunnen deze organisaties hieruit concluderen dat hun leden deze taken nadrukkelijker door hen uitgevoerd willen zien, dan dat zij voor zichzelf bedenken.

## 8.6 Plaats van de arbo-activiteiten binnen de organisaties

Het eventuele verschil in de plaats van de arbo-activiteiten binnen de drie soorten bedrijfstakorganisaties wordt allereerst belicht vanuit het aantal arbo-medewerkers en de arbo-formatie. Tabel 8.6.1 geeft hiervan een overzicht.

**Tabel 8.6.1** Gemiddeld aantal medewerkers in drie soorten bedrijfstakorganisaties dat zich bezighoudt met arbo-activiteiten en het aantal formatieplaatsen

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.1)
Gemiddeld aantal arbo-medewerkers	14,9	2,0	2,6	2,6	**
Percentage van personeelsbestand 2)	29,0	17,0	25,0	22,0	-
Gemiddeld aantal arbo-formatieplaatsen	2,9	0,5	1,1	1,2	*
Percentage van totale formatie 2)	8,0	3,0	4,0	5,0	-
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

- 1) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01  
 2) getallen betreffen gemiddelden van percentages per organisatie

Werknemersorganisaties hebben gemiddeld de meeste arbo-medewerkers in dienst en gemiddeld ook de grootste arbo-formatie. De verschillen ten opzichte van de twee andere soorten bedrijfstakorganisaties zijn zowel voor het aantal medewerkers als voor het aantal formatieplaatsen significant. Dit is echter niet het geval als de gemiddelde percentages arbo-medewerkers en arbo-formatie worden vergeleken. De drie soorten bedrijfstakorganisaties verschillen



met andere woorden niet in het aandeel dat de arbo-dienstverlening uitmaakt van het totale activiteitenpakket van de organisaties. Dit aandeel is klein.

Wat betreft de functies die deze arbo-medewerkers bekleden geldt dat deze per soort bedrijfstakorganisatie enigszins verschillen. Bij de vakbonden zijn met name bestuurders en beleidsmedewerkers met arbo-zaken belast. Bij de werkgeversorganisaties betreft het vooral secretarissen en beleidsmedewerkers en bij de produkt- en bedrijfstakken zijn het met name secretarissen en afdelingshoofden (zie 5.6, 6.6 en 7.6). Gemiddeld genomen hebben de 172 arbo-medewerkers die in de vragenlijst gemeld zijn 6,6 ervaringsjaren op arbo-gebied en de soorten organisaties verschillen onderling hierin nauwelijks (6,8, 7,2 en 5,0 jaren). Ze beschikken met andere woorden over dezelfde hoeveelheid ervaring op arbo-gebied. Bij het opleidingsniveau van de arbo-medewerkers valt op dat bij de werknemersorganisaties wat meer arbo-medewerkers met een MBO-opleiding werkzaam zijn (22% ten opzichte van 9% en 4% bij de twee andere soorten organisaties) en dat bij de produkt- en bedrijfstakken driekwart van de arbo-medewerkers universitair geschoold is (74% ten opzichte van 37% en 45% bij de twee andere soorten organisaties). Wat betreft de deskundigheid van de medewerkers die zich bezig houden met arbeidsomstandigheden geeft tabel 8.6.2 een overzicht voor de drie soorten bedrijfstakorganisaties.

**Tabel 8.6.2** Percentages organisaties met arbo-medewerkers die deskundig zijn op een aantal gebieden

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfstakken	totaal	sign.1)
Arbeidshygiëne	9	11	17	12	-
Ergonomie	5	15	22	14	-
Veiligheidskunde	14	17	11	15	-
Gezondheidskundig/medisch	9	4	11	7	-
(Psycho-)sociaal	32	13	17	18	-
Juridisch	55	60	39	54	-
Onderwijskundig	36	23	28	28	-
Bedrijfskundig/economisch	36	58	50	51	-
Personeels-/maatschappelijk werk	46	30	22	32	-
(Productie-)technisch	32	17	33	24	-
Anders	23	19	17	20	-
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

1) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01

De meeste organisaties beschikken over medewerkers met juridische en bedrijfskundig/economische deskundigheid (54% en 51%), het minst is er beschikking over medewerkers met deskundigheid op het op het specifieke vlak van arbo-risico's (7-18%). Opvallend is dat de range van deskundigheid bij de werknemersorganisaties wat breder lijkt dan bij de andere twee soorten organisaties, waar met name bedrijfskundige/economische en juridische expertise veelvuldig voorkomt. Op geen van de aangegeven deskundigheidsgebieden is er echter een significant verschil tussen de drie soorten bedrijfstakorganisaties. Dat betekent dat zij gemiddeld over dezelfde soorten van deskundigheid beschikken en dus vanuit een vergelijkbare know-how arbo-diensten leveren. Zoals in de voorgaande hoofdstukken al is aangegeven, heeft deze know-how

consequenties voor de invulling die aan de arbo-dienstverlening kan worden gegeven. Deze is meer generalistisch en beleidsgericht dan inhoudelijk diepgaand.

De beperkte (56% van de organisaties) en deels onnauwkeurige informatie over de geschatte tijdsbesteding per arbo-activiteit is indicatief voor de verschillende accenten die de drie soorten organisaties leggen. Werknemersorganisaties besteden significant meer tijd aan scholing (16% tegenover 3% en 3%) en bewaking van afspraken (13% tegenover 3% en 2%) dan de andere twee soorten organisaties. Produkt- en bedrijfschappen investeren een significant groter deel van hun tijd in onderzoek (16% tegenover 4% en 3%), maar een kleiner deel in advisering van leden (5% tegenover 13% en 22%) dan de werknemers- en werkgeversorganisaties. Alle organisaties tezamen besteden gemiddeld de meeste tijd aan advisering (15%), beleidsontwikkeling (14%), voorlichting/scholing en onderricht (13% en 6%), overleg (13%) en informatieverzameling (11%). Minder tijd is gemoeid met onderzoek (6%) en bewaking van afspraken (5%). Normering is de activiteit die (niet onverwacht) de minste tijd van de organisaties krijgt (2%). Met uitzondering van onderzoek en beleidsontwikkeling komt de verdeling meeste-minste tijd overeen met de verdeling meeste-minste organisaties die de activiteiten uitvoeren. Daar de verschillen bij deze twee activiteiten in beide verdelingen niet erg groot zijn, wordt geconcludeerd dat in grote lijnen dezelfde accenten in het arbo-dienstenpakket naar voren komen, zowel indien gekeken wordt naar het aantal organisaties dat activiteiten uitvoert, als naar de tijd die ze eraan besteden.

Een andere maat voor de belangrijkheid van arbo-zaken binnen de bedrijfstakorganisaties betreft de mate waarin dit onderwerp in het intern overleg van deze organisaties aan de orde komt. Tabel 8.6.3 geeft hiervan een overzicht.

**Tabel 8.6.3 Intern overleg over arbeidsomstandigheden binnen drie typen bedrijfstakorganisaties 1)**

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Werk-/stafoverleg	2,27	1,28	1,43	1,52	!
Arbowerkgroep/-commissie	2,08	1,03	0,69	1,18	*
Ledenvergadering	2,22	1,03	0,17	1,19	**
Bestuursvergadering	2,12	1,48	1,50	1,63	!
Directie-/managementoverleg	1,20	1,19	0,85	1,12	-
Ander overleg	1,00	0,35	0,83	0,57	-
<b>Totaal aantal organisaties 3)</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: niet=0, minder dan 1 keer per jaar=1, 1-4 keer per jaar=2 en meer dan 4 keer per jaar=3
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01
- 3) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Duidelijk is dat de werknemersorganisaties het meest intern overleg over arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak(ken) voeren. Alleen bij het directie-/managementoverleg en bij het overig overleg zijn er geen verschillen met de andere soorten organisaties. Binnen de werkgeversorga-

nisaties en binnen de produkt- en bedrijfsschappen wordt met name op uitvoerend en bestuurlijk niveau over arbeidsomstandigheden overlegd, terwijl in de werknemersorganisaties daarnaast ook veel in de toetsende en adviserende/voorbereidende geledingen over arbo-aangelegenheden gesproken wordt. De gemiddelde frequentie hiervan ligt in de buurt van 1-4 keer per jaar. Tenslotte wordt gekeken naar de samenhang tussen de arbo-dienstverlening van de bedrijfstakorganisaties en andere beleidsterreinen zoals milieubeleid, arbeidsmarktbeleid, en dergelijke. Tabel 8.6.4 geeft hiervan een overzicht.

**Tabel 8.6.4** Percentages organisaties die een samenhang aanbrengen tussen arbo-activiteiten en activiteiten op andere beleidsterreinen

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfsschappen	totaal	sign.1)
Ziekteverzuim-/arbeidsongeschiktheidsbeleid	68	60	28	57	*
Arbeidsmarktbeleid	73	43	56	53	!
Kwaliteitsbeleid	68	49	33	51	!
Milieubeleid	55	53	33	49	-
Economisch beleid	50	40	39	43	-
Sociaal beleid	86	62	50	66	*
Overig beleid	18	0	6	6	*
<b>Totaal aantal organisaties</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

1) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: !=p<.10, \*=p<.05, \*\*=p<.01

Veel bedrijfstakorganisaties rapporteren een samenhang tussen arbo-dienstverlening en andere beleidsterreinen maar met name met sociaal beleid. Op vijf gebieden melden meer werknemersorganisaties een samenhang in de activiteiten dan de andere soorten organisaties: ten opzichte van de produkt- en bedrijfsschappen op het gebied van ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid, kwaliteitsbeleid en sociaal beleid; ten opzichte van de werkgeversorganisaties op het gebied van arbeidsmarktbeleid en ten opzichte van beide andere soorten bedrijfstakorganisaties op de 'overige' beleidsterreinen. Hiermee is er een duidelijk verschil met de globale vergelijking in paragraaf 4.1, waar geen significante verschillen tussen de soorten organisaties werden gevonden. Verder zijn de toelichtingen van de organisaties op hun samenhangende activiteiten met aangrenzende beleidsterreinen niet steeds even duidelijk, waardoor niet goed is vast te stellen hoe de balans uitvalt tussen een prominente, volwaardige, dan wel ondergeschikte rol voor arbo-zaken in activiteiten op deze beleidsterreinen.

Geconcludeerd wordt dat de arbo-dienstverlening in alle soorten bedrijfstakorganisaties een bescheiden tot zeer bescheiden plaats inneemt. Verschillen tussen de soorten organisaties treden op bij de functies die de arbo-medewerkers bekleden, hun opleidingsniveau, de accenten in tijdsbesteding aan de diverse arbo-activiteiten, intern overleg over arbo-zaken en de samenhang tussen arbo-activiteiten en aangrenzende beleidsterreinen. Ten aanzien van de drie laatste onderwerpen zijn de werknemersorganisaties veelal weer het meest actief. De grotere activiteit van werknemersorganisaties blijkt ook duidelijk uit het grotere aantal arbo-medewerkers en -formatieplaatsen waarover zij gemiddeld beschikken. Wat betreft de fractie van de arbo-formatie ten opzichte van de totale formatie in de organisaties, het gemiddeld aantal ervaringsjaren

op arbo-gebied en de deskundigheden van de arbo-medewerkers komen de drie soorten organisaties met elkaar overeen.

## 8.7 Belemmeringen en effectiviteit

Ten aanzien van de belemmeringen bij de arbo-dienstverlening zijn er enkele verschillen tussen de drie soorten organisaties. In de eerste plaats ervaren werknemersorganisaties meer dan de andere organisaties belemmeringen (zie tabel 4.1). Ook op gedetailleerd niveau zijn er verschillen. Tabel 8.7.1 geeft het overzicht.

**Tabel 8.7.1** Ervaren belemmeringen bij arbo-activiteiten van drie soorten bedrijfstakorganisaties 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Gebrek aan tijd	1,55	1,03	1,08	1,20	*
Gebrek aan deskundigheid	1,05	0,81	0,73	0,87	-
Gebrek aan (zichtbare) resultaten	0,90	0,62	0,55	0,70	-
Tegengestelde belangen	0,94	0,64	0,80	0,77	-
Gebrek aan geld	1,00	0,74	0,83	0,84	-
Gebrek aan belangstelling	0,75	0,62	0,58	0,66	-
Gebrek aan samenwerking	0,71	0,38	0,20	0,45	!
Gebrek aan structuur	0,94	0,69	0,11	0,70	*
Gebrek aan duidelijkheid	0,77	0,54	0,46	0,59	-
Gebrek aan visie	0,35	0,42	0,36	0,38	-
Gebrek aan motivatie	0,47	0,44	0,42	0,45	-
Anders	1,00	1,00	0,00	0,82	-
<b>Totaal aantal organisaties 3)</b>	<b>n=22</b>	<b>n=47</b>	<b>n=18</b>	<b>n=87</b>	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: geen belemmering=0, enige belemmering=1 en ernstige belemmering=2
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: != $p < .10$ , \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$
- 3) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Verskil is er met name ten aanzien van gebrek aan tijd dat voor de werknemersorganisaties meer een 'ernstige' belemmering is en voor de andere meer 'enige' belemmering. Gebrek aan samenwerking is eveneens meer voor de werknemersorganisaties een probleem dan voor de anderen. Gebrek aan structuur lijkt voor de produkt- en bedrijfschappen nauwelijks een probleem te zijn. Voor het overige komt een tamelijk consistent beeld naar voren wat betreft de belangrijkste ervaren belemmeringen. Gebrek aan tijd, gebrek aan deskundigheid en gebrek aan geld zijn voor alle drie soorten bedrijfstakorganisaties gemiddeld genomen de belangrijkste belemmeringen. Weinig genoemde belemmeringen zijn: gebrek aan visie, gebrek aan motivatie en (met uitzondering van de werknemersorganisaties) gebrek aan samenwerking. De scores geven verder aan dat de bedrijfstakorganisaties gemiddeld 'enige' belemmering ervaren, wat er op duidt dat de organisaties zich betere situaties kunnen voorstellen om arbo-activiteiten te ontplooiën, maar zij vinden het momenteel toch zeker niet onmogelijk om actief te zijn.

In de beoordeling van de effectiviteit van hun arbo-activiteiten verschillen de bedrijfstakorganisaties nauwelijks. Tabel 8.7.2 geeft een overzicht van de gemiddelde antwoorden per type bedrijfstakorganisatie.

Tabel 8.7.2 Ervaren effectiviteit van arbo-activiteiten bij drie soorten bedrijfstakorganisaties 1)

	werknemers-organisaties	werkgevers-organisaties	produkt- en bedrijfschappen	totaal	sign.2)
Informatieverzameling	0,89	1,17	1,08	1,06	-
Voorlichting	1,05	1,18	0,80	1,07	-
Scholing en onderricht	1,11	1,11	1,00	1,09	-
Overleg	1,06	1,00	1,20	1,06	-
Advisering aan leden	1,18	1,29	1,00	1,22	-
Onderzoek	0,81	0,89	1,33	0,95	-
Normering	0,46	0,80	0,50	0,64	-
Beleidsontwikkeling	0,83	1,00	1,00	0,94	-
Bewaking van afspraken	1,14	0,69	1,40	0,97	!
Totaal aantal organisaties 3)	n=22	n=47	n=18	n=87	

- 1) de kolommen bevatten de gemiddelde scores op de frequentie categorieën, waarbij: onvoldoende=0, redelijk=1 en goed=2
- 2) getoetst is met Kruskal-Wallis one-way anova; significantie niveaus: != $p < .10$ , \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$
- 3) in een aantal gevallen is er sprake van ontbrekende antwoorden; zie daarvoor de vorige drie hoofdstukken in de betreffende tabellen

Gemiddeld schatten bedrijfstakorganisaties advisering aan leden als het meest effectief in en normering als het minst effectief. De verschillen, zowel tussen de arbo-activiteiten als de soorten organisaties, zijn echter klein. Alleen bewaking van afspraken springt er uit, omdat de produkt- en bedrijfschappen dit duidelijk als effectiever beoordelen dan de werkgeversorganisaties. Omdat de gemiddelde antwoorden zich over het algemeen dicht rondom de categorie 'redelijk' centreren, kan geconcludeerd worden dat bedrijfstakorganisaties, ondanks de belemmeringen, niet echt negatief, maar zeker ook niet positief over de effectiviteit van hun arbo-activiteiten oordelen. Het is hierbij echter waarschijnlijk dat dit oordeel door sociale wenselijkheid is gekleurd.

## 8.8 Plannen, ideeën en wensen

Van de bedrijfstakorganisaties heeft 49% uitgewerkte plannen voor (nieuwe) activiteiten op korte termijn en 40% heeft ideeën en wensen (tabel 4.1). De onderwerpen en activiteiten die deze plannen en ideeën behelzen zijn bij alle drie soorten organisaties uiteenlopend van aard en ze vertonen geen opvallende verschillen. De soorten organisaties verschillen evenmin in de mate waarin ze hindernissen voor hun plannen voorzien (38% van de organisaties tezamen) en condities voor hun ideeën noodzakelijk achten (29%). De aard van de meest verwachte struikelblokken verschilt echter wel. Bij de produkt- en bedrijfschappen gaat het minder om gebrek aan deskundigheid en meer om tegengestelde belangen. Verschil is verder dat zich onder de produkt- en bedrijfschappen organisaties bevinden die aan het begin staan van arbo-dienstverle-

ning, terwijl dit bij de werknemers- en werkgeversorganisaties minder het geval lijkt te zijn. Daar lijken arbeidsomstandigheden meer een ingeburgerd thema.

## 8.9 Samenvatting en conclusies

Tenslotte worden de resultaten die in dit hoofdstuk besproken zijn in het kort samengevat aan de hand van vier onderzoeksvragen. Na becommentariëring van de bevindingen wordt het hoofdstuk afgesloten met enkele conclusies over de (verschillen in) arbo-dienstverlening van de drie soorten bedrijfstakorganisaties.

### **Ten doel gestelde arbo-activiteiten (vraag 1)**

De meeste bedrijfstakorganisaties stellen zich de volgende arbo-activiteiten ten doel: voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, beleidsontwikkeling en advisering/begeleiding van leden. Het accent in de taakopvatting ligt dus op activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging en directe ondersteuning van leden. Bij zeven van de tien arbo-activiteiten hebben werknemersorganisaties significant vaker officiële doelstellingen geformuleerd dan de andere twee soorten organisaties. Bij één activiteit geldt dat ook voor de produkt- en bedrijfschappen. De drie soorten organisaties leggen de accenten in hun taakopvatting verschillend. Bij werknemersorganisaties gaat het met name om directe ondersteuning van leden en belangenbehartiging, bij de werkgeversorganisaties is dat ook het geval, maar op een beperkter aantal activiteiten en de produkt- en bedrijfschappen leggen meer accent op kennisvergaring. Werknemersorganisaties en produkt- en bedrijfschappen leggen hun doelstellingen vaker dan de werkgeversorganisaties vast in beleidsplannen en notities. De resultaten van alle drie soorten bedrijfstakorganisaties wekken de indruk dat formele voornemens betreffende arbo-activiteiten minder vaak het papier bereiken dan de organisaties suggereren.

### **De uitvoering van arbo-activiteiten (vraag 2)**

In de taakuitvoering leggen de bedrijfstakorganisaties tezamen het accent op zes activiteiten, zowel op het gebied van kennisvergaring en belangenbehartiging als directe ondersteuning van leden. Tweederde of meer van alle organisaties is actief met: informatieverzameling en beheer, voorlichting en scholing, extern overleg (structureel en overig), advisering en begeleiding van leden en onderzoek. De drie soorten organisaties leggen merendeels hetzelfde accent in hun dienstverlening. Belangrijkste afwijking is het structurele extern overleg, waar weinig produkt- en bedrijfschappen aan deelnemen. In het algemeen zijn de werknemersorganisaties het meest actief (op 35 van de 67 onderzochte items betreffende arbo-activiteiten). De produkt- en bedrijfschappen zijn gemiddeld iets minder actief dan de werkgeversorganisaties.

Informatieverzameling en beheer vindt gemiddeld op beperkte schaal plaats en het meest op het gebied van Arboretgeving/-richtlijnen en arbo-literatuur/-publikaties. Werknemersorganisaties houden zich ten aanzien van vier gebieden het meest met deze activiteit bezig. Werkgeversorganisaties besteden vaker registratie en administratie van bijvoorbeeld ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid uit. Weinig informatie wordt verzameld op het gebied van bedrijfsfon-

gevallen, beroepsziekten en advies-/installatie(ingenieurs)bureaus. Ten aanzien van andere gebieden leggen de soorten bedrijfstakorganisaties verschillende accenten.

Voorlichting, scholing en onderricht over arbeidsomstandigheden is een gebied waarop werknemersorganisaties eveneens het meest actief zijn. Alle bedrijfstakorganisaties tezamen doen het meest aan het verzorgen van circulaire, lezingen/voordrachten, (rubrieken in) periodieken, en bijdragen aan (vak)opleidingen. De organisaties houden zich hiermee gemiddeld minder dan vier maal per jaar bezig. De werknemersorganisaties zijn daarnaast actiever met brochures, studiedagen en congressen/vakbeurzen. De meeste organisaties zijn zowel initiërend, uitvoerend als ondersteunend bij deze activiteiten betrokken. Alleen bij de (vak)opleidingen zijn de organisaties doorgaans meer ondersteunend betrokken. Minst toegepaste vormen van voorlichting en scholing over arbeidsomstandigheden zijn: het opstellen van checklists, audio-visueel materiaal en (bijdragen) in handboeken.

Structureel overleg over arbeidsomstandigheden vindt het meest plaats binnen het CAO-overleg. Werknemersorganisaties zijn hierin opvallend actiever dan de werkgeversorganisaties (gemiddeld bijna meer dan vier maal per jaar tegenover bijna 1-4 maal per jaar). Produkt- en bedrijfsschappen scoren hier uiteraard laag. Weinig structureel overleg over arbeidsomstandigheden vindt plaats binnen het overleg van de SER, COB/SER en in het overleg van de Stichting van de Arbeid.

Overig (extern) overleg over arbeidsomstandigheden vindt het meest plaats met werkgevers- en werknemersorganisaties en bedrijfsverenigingen (gemiddeld (bijna) 1-4 maal per jaar). Werknemersorganisaties hebben over het algemeen het meest intensieve en gevarieerde overlegpatroon en hebben naast het overleg met bovenstaande soorten organisaties ook veel contacten met het GAK, GMD, adviesbureaus, bedrijfsgezondheidsdiensten, bedrijfsschappen, opleidings- en ontwikkelingsfondsen en op internationaal gebied. Werkgeversorganisaties voeren met de Milieu-inspectie/Directoraat-Generaal van de Milieu-Hygiëne intensiever overleg dan anderen; produkt- en bedrijfsschappen doen dit met produktschappen. Over het algemeen vindt er weinig overleg over arbeidsomstandigheden plaats met organisaties van importeurs en normalisatiecommissies.

Bij advisering en begeleiding van leden zijn de aanspreekpunt-functie en doorverwijzen naar andere instanties de meest voorkomende activiteiten. Alle organisaties tezamen voeren dit gemiddeld minder dan vijftig maal per jaar uit. Begeleiding van leden komt minder vaak voor en gebeurt minder vaak, naarmate de duur van de begeleiding toeneemt. Zowel ten aanzien van advisering, (aanspreekpunt en doorverwijzing) als ten aanzien van begeleiding (kort, middellang en lang) zijn de werknemersorganisaties het meest actief.

Bij onderzoek zijn alle soorten bedrijfstakorganisaties betrokken. Zowel ten aanzien van initiëren, uitvoeren, begeleiden, evalueren als het financieren van onderzoek zijn ze alle drie ongeveer even actief: gemiddeld zijn ze op deze wijzen bij 1-5 onderzoeken per jaar betrokken. Bedrijfstakorganisaties zijn het minst vaak uitvoerend bij onderzoek betrokken.

Bij de overige activiteiten op arbeidsomstandigheden gebied is er alleen een verschil tussen de soorten bedrijfstakorganisaties bij bewaking van gemaakte afspraken, dat het meest door werknemersorganisaties wordt uitgevoerd. Bij beleidsontwikkeling zijn de uitkomsten van vergelijkingen afhankelijk van de analysemethode. Normering en het opstellen van richtlijnen is de arbo-activiteit die het minst door bedrijfstakorganisaties wordt uitgevoerd.

De arbo-dienstverlening van werknemersorganisaties spoort wat meer met de geformuleerde doelstellingen. Bij de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijschappen, die veel minder vaak doelstellingen formuleren maar ook minder actief zijn, is een grotere discrepantie tussen officiële doelen en uitgevoerde activiteiten. Op een klein aantal gebieden die deze organisaties zich doorgaans wél ten doel stellen (bij de werkgeversorganisaties voorlichting en beleidsontwikkeling; bij de produkt- en bedrijschappen voorlichting en onderzoek) liggen de doelstellingen meer in lijn met de actuele arbo-dienstverlening.

Ten aanzien van de arbo-onderwerpen houden bedrijfstakorganisaties zich veelal bezig met gezondheids-, welzijns- en beleidsaspecten. Werknemersorganisaties nog het meest met welzijns- en beleidsaspecten.

Concrete produkten van de inspanningen van bedrijfstakorganisaties op arbo-gebied zijn met name circulaire, lezingen/voordrachten, (rubrieken in) periodieken en vakopleidingen. Werknemersorganisaties produceren daarnaast vaak brochures, congressen/vakbeurzen en studiedagen. Bovendien meldt driekwart van de werknemers- en werkgeversorganisaties dat in de CAO's van de bedrijfstakken waarin zij activiteiten ontplooiën afspraken zijn opgenomen over arbeidsomstandigheden. Ongeveer de helft van de bedrijfstakorganisaties is betrokken bij publikaties over onderzoek en met name bij werknemersorganisaties en produkt- en bedrijschappen monden activiteiten uit in beleidsplannen.

Veel bedrijfstakorganisaties verrichten op eigen initiatief informatieverzameling/-beheer, voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging en beleidsontwikkeling. Werknemersorganisaties verrichten daarnaast, vaker dan de andere, op eigen initiatief scholing/onderricht, onderzoek, normering en bewaking van gemaakte afspraken. Activiteit op verzoek van leden is er vooral ten aanzien van voorlichting, scholing/onderricht en advisering/begeleiding. Bij veel werknemersorganisaties is er daarnaast activiteit door ledenverzoeken op het gebied van bewaking van gemaakte afspraken. Specifieke doelgroepen voor de werknemersorganisaties zijn met name Ondernemingsraden/VGW-commissies en voor de werkgeversorganisaties het Midden- en Kleinbedrijf.

### **Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie (vraag 3)**

Over het algemeen nemen arbo-activiteiten een bescheiden plaats in binnen de bedrijfstakorganisaties. Ten opzichte van het totaal aantal medewerkers in de drie soorten bedrijfstakorganisaties houdt gemiddeld een vijfde van hen zich bezig met arbo-activiteiten. De gemiddelde fractie van de arbo-formatie op de totale arbeidsformatie in de organisaties is ook voor alle drie soorten organisaties ongeveer gelijk (3-8%). De absolute aantallen arbo-medewerkers en -for-



matie die gemiddeld aanwezig zijn, verschillen tussen de soorten organisaties echter wel. Binnen de werknemersorganisaties is het grootste aantal medewerkers actief op dit gebied, gevolgd door de produkt- en bedrijfsschappen en de werkgeversorganisaties. In formatieplaten uitgedrukt, betreft het gemiddeld respectievelijk 2,9 1,1 en 0,5 medewerkers per organisatie. Bij de werknemersorganisaties hebben de arbo-medewerkers wat vaker een praktische opleiding (MBO), bij de produkt- bedrijfsschappen wat vaker een universitair opleidingsniveau. Bij de meeste organisaties zijn de medewerkers die met arbo-zaken zijn belast deskundig op juridisch en/of bedrijfskundig gebied. De organisaties beschikken het minst over deskundige medewerkers op specialistische arbo-terreinen. Daarbij is geen verschil tussen soorten bedrijfstakorganisaties. Verschil is er wel in de functies waarin de organisaties arbo-taken onderbrengen. Bij de werknemersorganisaties is dit het meest in de functies van bestuurder en beleidsmedewerker, de werkgeversorganisaties brengen ze vooral onder de hoede van secretarissen en beleidsmedewerkers en de produkt- en bedrijfsschappen geven ze in portefeuille aan secretarissen en afdelingshoofden. De werknemersorganisaties voeren het meeste intern overleg over arbeidsomstandigheden. Over het geheel vindt het meeste interne overleg over arbo-zaken plaats binnen het werk-/stafoverleg en bestuursvergaderingen.

Veel bedrijfstakorganisaties brengen samenhang aan tussen hun arbo-activiteiten en activiteiten op andere beleidsterreinen, het meest op het terrein van sociaal beleid. Werknemersorganisaties doen dit in het algemeen het meest (met vijf beleidsterreinen). De toelichtingen van de organisaties over deze samenhangende activiteiten bieden onvoldoende informatie om vast te kunnen stellen in welke mate sprake is van een ondergeschikte, dan wel volwaardige of prominente plaats van het arbo-thema in deze activiteiten. In ieder geval komen alle drie soorten voorbeelden in de toelichtingen voor.

#### **Mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten (vraag 4)**

Over het algemeen kan gesteld worden dat bedrijfstakorganisaties mogelijkheden zien voor arbo-dienstverlening. De helft van de bedrijfstakorganisaties heeft uitgewerkte plannen voor de nabije toekomst en iets minder heeft verdere ideeën en wensen voor de langere termijn, de werknemersorganisaties het meest.

Daarnaast is er een groot aantal factoren die aanleiding geven om arbo-activiteiten te ontwikkelen. Impulsen tot op heden waren met name specifieke arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim-/arbeidsongeschiktheid, het bedrijfstakimago en (de invoering van) de Arbowet. Verwacht wordt dat in de toekomst ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid en het bedrijfstakimago belangrijke bronnen van inspiratie zullen blijven. Daarnaast wordt verwacht dat de prikkelende rol van specifieke arbo-problematiek en de invoering van de Arbowet zal verschuiven naar integrale kwaliteitszorg en milieuzorg. Subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA blijven naar de verwachting van de organisaties van weinig belang als bronnen van impulsen.

Gebrek aan tijd, deskundigheid en geld zijn voor alle drie soorten bedrijfstakorganisaties gemiddeld de belangrijkste belemmeringen om arbo-dienstverlening uit te voeren. Werknemersorganisaties ervaren gebrek aan tijd, structuur en samenwerking meer als een belemmering dan de

andere soorten organisaties. Gebrek aan visie, gebrek aan motivatie en (met uitzondering van de werknemersorganisaties) gebrek aan samenwerking vormen nauwelijks belemmeringen.

Gemiddeld schatten bedrijfstakorganisaties de effectiviteit ten aanzien van hun arbo-activiteiten als 'redelijk' in. Advisering aan leden schatten zij als het meest effectief in; normering als het minst effectief. De soorten organisaties verschillen onderling niet in hun evaluatie van de arbo-diensten die ze leveren. Deze evaluatie is waarschijnlijk gunstig gekleurd door sociale wenselijkheid.

### **Commentaar**

De algemene conclusie uit dit hoofdstuk is dat werknemersorganisaties het meest aan arbo-dienstverlening doen. Dat is niet verwonderlijk. Naast een groter aantal medewerkers binnen deze organisaties (zodat meer uitgevoerd kan worden) hebben zij vaker doelstellingen ten aanzien van hun dienstverlening op arbeidsomstandigheden-gebied. Mogelijk mede daardoor zijn er bij hen minder discrepanties tussen voorgenomen en uitgevoerde activiteiten. Wat dat betreft lijken de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfsschappen wat achter de feiten aan te lopen. Dat kan wel eens zijn oorzaak vinden in de beperkte doelen die deze organisaties zich stellen, maar ook in een attitude ten aanzien van arbo-zaken, gekenmerkt door 'doen wat er op hen afkomt'.

Overigens zijn alle soorten bedrijfstakorganisaties op veel manieren op arbeidsomstandigheden-gebied actief. Zoals in de voorgaande hoofdstukken ook over de drie soorten organisaties afzonderlijk is opgemerkt, ziet het er in eerste instantie naar uit dat arbo-dienstverlening zich een plaatsje verworven heeft binnen de bedrijfstakorganisaties. Naast medewerkers die zich er mee bezighouden, is er ruimte voor intern overleg over arbeidsomstandigheden, ontplooit men activiteiten, zowel op eigen initiatief als op verzoek van leden, integreert men aandacht voor arbo-zaken in activiteiten op andere beleidsterreinen en levert men concrete, zichtbare produkten af. Bovendien zien bedrijfstakorganisaties mogelijkheden voor de continuering van hun arbo-dienstverlening: er zijn plannen, ideeën en wensen, ze ontvangen impulsen en over het algemeen schat men de effectiviteit van de activiteiten op arbo-gebied als 'redelijk' in. De activiteiten zijn echter vooral beleidsgeoriënteerd en minder direct op de oplossing van concrete knelpunten gericht. Verder worden de activiteiten gemiddeld met niet al te hoge frequentie uitgevoerd en is de arbeidscapaciteit, die organisaties voor arbo-taken gemiddeld vrijmaken, beperkt qua omvang en inhoudelijke expertise.

De kritische beschouwing van de diverse bevindingen over de arbo-dienstverlening van de drie soorten organisaties levert voor de werknemersorganisaties nog het meest gunstige beeld op. Zij zijn niet alleen het meest actief, maar lijken ook het meest gestructureerd en beleidsmatig aan arbeidsomstandighedenverbetering te werken. Werkgeversorganisaties lijken in het algemeen arbeidsomstandigheden vanuit meer een pragmatische houding 'mee te nemen' in hun activiteiten, dan dat ze bevordering van goede arbeidsomstandigheden actief nastreven. De arbo-dienstverlening van de produkt en bedrijfsschappen vertoont wat meer overeenkomsten met die van de werkgeversorganisaties dan van de werknemersorganisaties, in ieder geval wat betreft het ad-

hoc karakter ervan. Het is waarschijnlijk dat de traditionele belangen, tegenstellingen en verhoudingen tussen de sociale partners in hun bestuur dit in belangrijke mate bepalen. Over het geheel genomen wijst dit erop dat het ontbreken van formele doelstellingen, ofwel een structurerende visie en een beleidskader voor arbo-dienstverlening uiteindelijk een essentiëlere belemmering vormt, dan de belemmeringen die de organisaties zelf het meest noemen (gebrek aan geld, tijd en deskundigheid). Opvallend is dan wel dat gebrek aan visie (en motivatie) nauwelijks als belemmering wordt ervaren. Nader beschouwd, onderstreept dit echter precies het eerder geschetste beeld: werknemersorganisaties hebben dus meer de visie dat arbeidsomstandigheden van belang zijn, terwijl in de visie van de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen arbeidsomstandigheden gemiddeld een meer ondergeschikte positie innemen.

### **Typering van de arbo-dienstverlening**

De meest typerende overeenkomsten en verschillen in de arbo-dienstverlening van de drie soorten bedrijfstakorganisaties zijn de volgende:

- alle drie soorten organisaties zijn actief op arbo-gebied en hebben een gevarieerd activiteitenpakket dat bestaat uit activiteiten in de sfeer van ledenondersteuning, belangenbehartiging en kennisvergarig;
- de drie soorten organisaties leggen verschillende accenten in hun activiteitenpakket;
- de werknemersorganisaties zijn gemiddeld het meest actief en zetten het grootst aantal medewerkers en de grootste formatie in op het arbo-terrein;
- bij de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfschappen blijft de formulering van de formele arbo-taakopvatting het meest achter bij de feitelijke taakuitoefening;
- bij alle drie soorten organisaties is de arbo-dienstverlening beperkt van omvang, gemeten naar de gemiddelde uitvoeringsfrequentie van activiteiten en de beschikbare arbeidscapaciteit in verhouding tot het werkkerrein (ledenbestand);
- de arbo-activiteiten van de drie soorten organisaties zijn vooral beleidsgeoriënteerd, liggen met name op de gebieden gezondheid, welzijn en arbo-beleid en leveren concrete producten op;
- de arbo-dienstverlening heeft vooral binnen de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen geen duidelijk zichtbare plaats;
- bij alle drie soorten organisaties maken arbo-zaken onderdeel uit van activiteiten op aangrenzende beleidsterreinen. Onduidelijk is in hoeverre dit vooral een ondergeschikt, dan wel volwaardig deel is;
- de drie soorten organisaties hebben in grote lijnen een vergelijkbare uitgangspositie voor hun arbo-activiteiten voor wat betreft de inhoudelijk deskundigheid en ervaring op arbo-terrein waarover ze beschikken, evenals wat betreft de impulsen en belemmeringen voor activiteiten. De verschillen in arbo-dienstverlening worden dus door andere dan deze factoren bepaald;
- alle drie soorten organisaties zetten de arbo-dienstverlening in de toekomst voort, met dezelfde diversiteit in activiteiten en onderwerpen als momenteel het geval is. Verschuivingen zijn wel te verwachten in de factoren die hen tot arbo-activiteiten aanzetten: dit zijn minder de arbeidsomstandigheden zelf en meer aanpalende beleidsterreinen.

## 9. ARBO DIENSTVERLENING VAN CENTRALE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Naast de bedrijfstakorganisaties zijn ook de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties actief op arbo-gebied. De arbo-activiteiten van de centrales worden minder diepgaand behandeld dan de arbo-dienstverlening van de bedrijfstakorganisaties, zoals in de voorgaande hoofdstukken is gedaan. Dit is enerzijds omdat het aantal centrale organisaties klein is (drie werknemers- en vier werkgeversorganisaties), waardoor statistische analyse van hun gegevens niet zinvol is. Anderzijds richt het onderzoek zich niet primair op dit soort organisaties, maar zijn ze vooral hierin betrokken om de bevindingen over de bedrijfstakorganisaties nader te kunnen interpreteren en aanvullen. De beschrijving van de resultaten gebeurt in dezelfde volgorde als in de voorgaande hoofdstukken, waarbij steeds ook de overeenkomsten en verschillen met de resultaten van de bedrijfstakorganisaties worden aangegeven.

### 9.1 Aanleiding voor arbo-activiteiten

Gebieden die de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties vaak als aanleiding noemen om arbo-activiteiten te gaan ondernemen zijn: (1) de invoering van de Arbowet, (2) de huidige ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek, (3) specifieke arbeidsomstandighedenproblematiek, (4) milieuzorg, (5) subsidieregelingen en (6) activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA. Er werden ten aanzien van deze gebieden geen duidelijke verschillen tussen de twee soorten centrales geconstateerd. Dezelfde gebieden worden door de centrale werknemersorganisaties vaak genoemd als verwachte impuls voor arbo-activiteiten in de toekomst. De centrale werkgeversorganisaties stellen zich wat terughoudender op wat betreft het aangeven van gebieden die voor hen een impuls voor arbo-activiteiten in de toekomst zouden kunnen zijn. Er is hier dus een verschil te constateren met de antwoorden van de bedrijfstakorganisaties. Bij de centrales spelen milieuzorg, subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA een belangrijkere rol, terwijl het bedrijfstakimago (om begrijpelijke redenen) een minder belangrijke rol speelt.

### 9.2 Voornemens: ten doel gestelde arbo-activiteiten

Alle centrale organisaties geven aan hun doelstellingen op arbo-gebied vast te leggen in officiële documenten, meestal in periodieken/brochures, beleidsplannen/-notities en notulen. Werknemers-centrales leggen hun doelstellingen daarnaast vast in jaarplannen/activiteitenprogramma's en in jaarverslagen. Gezien de algemene doelstellingen en positie van de centrale organisaties leggen deze hun voorgenomen arbo-activiteiten nooit vast in CAO's en zelden in convenanten. Ten aanzien van de CAO's is er dus een duidelijk verschil met de bedrijfstakorganisaties (met uitzondering van de produkt- en bedrijfschappen), die aangeven hun arbo-doelstellingen wel vaak in met name CAO's neer te leggen. Alle centrales stellen

zich doelen ten aanzien van: voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, advisering/begeleiding van leden en beleidsontwikkeling. Dezelfde activiteiten komen ook bij de bedrijfstakorganisaties als meest genoemde voorgenomen arbo-activiteiten voor, hoewel bleek dat de werknemersorganisaties zich duidelijk onderscheiden door het zich ten doel stellen van een groot aantal arbo-taken. Centrale werkgeversorganisaties stellen zich nooit scholing/onderricht, onderzoek en normering/opstellen van richtlijnen ten doel. Met name bij deze organisaties wekken de resultaten verder de indruk dat formele voornemens ten aanzien van arbo-activiteiten minder vaak expliciet op schrift worden gesteld dan de organisaties suggereren.

### 9.3 Uitgevoerde arbo-activiteiten

Achtereenvolgens wordt in deze paragraaf ingegaan op een aantal specifieke arbo-activiteiten. Ook hier wordt dezelfde volgorde aangehouden als in voorgaande hoofdstukken.

#### **Informatieverzameling en -beheer**

De meeste centrale organisaties verzamelen en/of beheren informatie op het gebied van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, arbo-onderzoek, arbo-knelpunten, arbo-deskundigen/-instanties, Arbowetgeving/-richtlijnen en arbo-literatuur/-publikaties. Weinig centrale organisaties verzamelen gegevens over beroepsziekten en bedrijfsongevallen. Er is hier dus globaal hetzelfde beeld van prioriteiten te zien als bij de bedrijfstakorganisaties. Geen van de centrale organisaties registreert of administreert ziekteverzuim, bedrijfsongevallen, arbeidsongeschiktheid en/of beroepsziekten, terwijl er ook geen informatieverzameling/-beheer of registratie/administratie wordt uitbesteed aan andere organisaties. Wat dit betreft is er dus wel een verschil met de bedrijfstakorganisaties, hoewel toch ook betrekkelijk weinig bedrijfstakorganisaties aan registratie/administratie doen of iets van deze kennisvergaringsactiviteiten uitbesteden naar andere instanties.

#### **Voorlichting, scholing en onderricht**

De vormen van voorlichting, scholing en onderricht waarmee de meeste centrale organisaties zich bezig houden zijn: (rubriek in) periodiek, circulaire, brochure en lezingen/voordrachten, terwijl werknemerscentrales zich eveneens vaak bezig houden met studiedagen. Ook hier dus weer globaal hetzelfde beeld als bij de bedrijfstakorganisaties, zelfs wat betreft het organiseren van studiedagen, wat door zowel veel werknemersorganisaties als door 'veel' werknemerscentrales wordt gedaan. Wat betreft de wijze van betrokkenheid bij deze vormen van voorlichting, scholing en onderricht, blijkt dat alle centrale organisaties vaak uitvoerend bij deze activiteiten betrokken zijn, terwijl de werknemerscentrales ook vaak initiërend optreden.

#### **Structureel overleg over arbo-zaken**

Bijna alle centrale organisaties zijn betrokken bij overleg over arbeidsomstandigheden in de Arbo-raad, Arbo-raadcommissies, COB/SER, en in de Stichting van de Arbeid. Vier van de

zeven centrales zijn betrokken bij arbo-overleg in de SER. Geen van de centrale organisaties neemt deel aan CAO-overleg. De centrale organisaties hebben bijna een omgekeerd overlegpatroon vergeleken met de bedrijfstakorganisaties, die wel vaak betrokken zijn bij het CAO-overleg, maar veel minder vaak bij de overige overlevormen. Dit is begrijpelijk, gezien de positie en algemene doelstelling van de centrale organisaties.

### **Overig overleg over arbo-zaken**

Veel centrale organisaties voeren arbo-overleg met de GMD, met onderzoeksinstituten, opleidingsinstellingen, adviesbureaus, de Arbeidsinspectie/DGA, bedrijfsgezondheidsdiensten, andere werknemers- en werkgeversorganisaties en met internationale organisaties. De meeste werknemerscentrales voeren daarnaast overleg met milieu-organisaties en 'andere' organisaties. De meeste centrale werkgeversorganisaties voeren bovendien overleg met het GAK, met beroepsverenigingen, veiligheidsdiensten, bedrijfstakspecifieke arbo-organisaties en externe arbo-werkgroepen. Geen van de centrales voert overleg met organisaties van toeleverende industrietakken en met organisaties van importeurs. De werkgeverscentrales voeren geen overleg met opleidings- en ontwikkelingsfondsen. De centrale werknemersorganisaties doen dit bovendien niet met produkt- en bedrijfsschappen. Net als bij de bedrijfstakorganisaties is het overlegpatroon uitgebreid en de werknemerscentrales volgen enigszins het patroon van de bedrijfstakorganisaties.

### **Advisering en begeleiding van leden**

Net als de bedrijfstakorganisaties zijn de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties vaak aanspreekpunt voor advies aan leden. De meeste centrales verwijzen eveneens vaak door op dit gebied. Begeleiding van leden komt minder vaak voor en wordt door minder organisaties gedaan naarmate de begeleiding langer duurt. Dit beeld is geheel overeenkomstig met dat van de bedrijfstakorganisaties.

### **Onderzoek**

De betrokkenheid van centrale organisaties bij onderzoek betreft met name begeleiding en evaluatie. De centrales lijken iets minder vaak onderzoek te initiëren. Slechts één werknemerscentrale is uitvoerend betrokken bij onderzoek. Globaal bezien leggen de centrale organisaties het accent wat verschillend ten opzichte van de bedrijfstakorganisaties.

### **Overige activiteiten op arbeidsomstandigheden gebied**

Wat de overige activiteiten op arbeidsomstandigheden gebied betreft zijn de centrale organisaties relatief vaak betrokken bij normering/opstellen van richtlijnen, beleidsontwikkeling en bewaking van gemaakte afspraken. Ten aanzien van normering wijken zij derhalve af van de bedrijfstakorganisaties, die hier weinig actief op zijn.

### **Onderwerpen van arbo-activiteiten**

Voorlichting-, scholing- en onderricht gaan bij de meeste centrale organisaties over arbeidstijden/ploegendienst, werkstress, taakhoud, organisatie van het werk, vormgeving van het arbo-beleid en Arboret en -regelgeving. De meeste centrale werknemersorganisaties houden

zich daarnaast bezig met ergonomie/fysieke belasting/houding en met straling. Wat dat betreft volgt het patroon van 'belangrijke' onderwerpen globaal gezien het patroon van de bedrijfstakorganisaties. Anders is het bij advies- en normerings-activiteiten waarbij opvalt dat minstens tweederde van de centrale organisaties betrokken is bij bijna alle onderwerpen. Bij onderzoek is juist minder dan eenderde van de centrales betrokken bij de meeste onderwerpen.

### **Initiatiefnemers en speciale doelgroepen**

Alle centrale organisaties voeren op eigen initiatief arbo-activiteiten uit als informatieverzameling, voorlichting, overleg en beleidsontwikkeling. De leden van alle centrales verzoeken om voorlichting en advisering. Alle werknemerscentrales houden zich daarnaast op eigen initiatief bezig met bewaking van afspraken. Wat de speciale doelgroepen betreft richten de werknemerscentrales zich wat vaker op de ondernemingsraden/VGW-commissies en de werkgeverscentrales wat vaker op het Midden- en Kleinbedrijf. Zowel wat betreft de initiatieven als de speciale doelgroepen is er overeenkomst met de bedrijfstakorganisaties.

### **9.4 Producten van arbo-activiteiten**

Bij veel van de centrale organisaties monden activiteiten op het gebied van voorlichting, scholing en onderricht uit in vier producten: (rubriek in) periodiek, circulaire, brochure en lezingen/voordrachten. Centrale werknemersorganisaties leveren tevens vaak studiedagen als produkt af. Alle werknemerscentrales noemen verder onderzoekspublikaties waarbij zij betrokken zijn; van de werkgeverscentrales noemt er één onderzoekspublikaties. Bij alle organisaties zijn beleidsplannen en -notities het produkt van beleidsontwikkeling en bij de centrale werknemersorganisaties zijn dit bovendien jaarplannen/activiteitenprogramma's. De aard van de producten van de centrale organisaties en de bedrijfstakorganisaties komt duidelijk overeen.

### **9.5 Voornemens versus uitvoering**

Alle centrale organisaties voeren in één of andere vorm alle activiteiten op arbo-gebied uit (uitgezonderd bewaking van afspraken door centrale werkgeversorganisaties). Het lijkt erop dat het officieel voorgenomen beleid van de centrales spoort met de uitvoering ervan op de gebieden voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, advisering/begeleiding van leden en beleidsontwikkeling (zie paragraaf 9.2). Niet alle centrale organisaties stellen zich informatieverzameling/-beheer/-registratie, scholing/onderricht, onderzoek, normering/opstellen van richtlijnen en bewaking van gemaakte afspraken ten doel. Net als bij de bedrijfstakorganisaties blijven dus ook hier de officiële doelstellingen van de organisaties achter bij de activiteiten op arbeidsomstandigheden gebied (uitgezonderd de bewaking van gemaakte afspraken bij centrale werkgeversorganisaties).

## 9.6 Plaats van de arbo-activiteiten in de organisaties

Het gemiddeld aantal medewerkers dat zich bezighoudt met arbo-activiteiten is bij de centrale werknemersorganisaties 7,3 (3,0 formatieplaatsen) en dit is gemiddeld 3% van het totaal aantal medewerkers (2% van de totale formatie). Bij de centrale werkgeversorganisaties zijn gemiddeld 2,3 medewerkers met arbo-zaken belast (0,6 formatieplaatsen) en dit betreft gemiddeld 2% van het totaal aantal medewerkers (1% van de totale formatie). Net als bij de bedrijfstakorganisaties is de arbo-dienstverlening dus een klein onderdeel van het geheel van activiteiten van de centrales. De arbo-medewerkers (in totaal 12) van de werknemerscentrales hebben gemiddeld 6,9 ervaringsjaren op arbo-gebied. Bij de werkgeverscentrales (in totaal 5 medewerkers) zijn het gemiddeld 6,0 ervaringsjaren. Bijna alle arbo-medewerkers van de centrale organisaties hebben een HBO- of universitaire opleiding. De arbo-medewerkers van de centrale werknemersorganisaties zijn met name deskundig op (psycho-)sociaal, juridisch en ergonomisch gebied en op het gebied van personeels- en maatschappelijk werk. De arbo-medewerkers van de centrale werkgeversorganisaties zijn vooral juridisch geschoold of deskundig op het gebied van personeels- en maatschappelijk werk. Zij bekleden met name de functie van secretaris (sociale zaken, sociaal beleid, sociale zekerheid) en enkelen zijn personeelsadviseur of consultant personele zaken. De arbo-medewerkers van de werknemerscentrales vervullen met name 'medewerkersfuncties' (staf-/landelijk beleid/ juridische bijstand/scholing en advies/kwaliteit van de arbeid/beleidsmedewerker arbeidsomstandigheden) en enkelen zijn bestuurder of vice-voorzitter. Deze medewerkers besteden gemiddeld de meeste tijd aan overleg, informatieverzameling, beleidsontwikkeling en scholing en onderricht, terwijl bij de centrale werkgeversorganisaties het accent wordt gelegd op overleg (inclusief overleg rondom onderzoek, normering en beleidsontwikkeling) en advisering. Ten opzichte van de bedrijfstakorganisaties treden alleen bij de centrale werknemersorganisaties enkele verschillen op. De arbo-medewerkers van de werknemerscentrales hebben gemiddeld een hoger opleidingsniveau, er lijkt wat meer deskundigheid te zijn ten aanzien van specifieke arbo-risico's en er ligt meer accent op overleg dan bij de werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau. Bij de centrale werkgeversorganisaties is er in grote lijnen overeenkomst met de organisaties op bedrijfstakniveau.

Intern overleg over arbeidsomstandigheden vindt binnen de centrale werknemersorganisaties in afnemende mate plaats in: arbo-werkgroepen/-commissies, bestuursvergaderingen, werk-/stafoverleg, directie-/managementoverleg en ledenvergaderingen. Bij de centrale werkgeversorganisaties is de afnemende volgorde: werk-/stafoverleg, ledenvergadering, bestuursvergadering, directie-/managementoverleg, ander overleg en arbo-werkgroep/-commissies. Er wordt over het algemeen relatief frequent over arbo-zaken binnen de centrale organisaties overlegd. Belangrijk verschil met de bedrijfstakorganisaties treedt op bij de ledenvergaderingen: binnen de werknemerscentrales lijken deze wat minder belangrijk en bij de centrale werkgeversorganisaties juist belangrijker dan bij de bedrijfstakorganisaties.

Uitvoering van activiteiten in samenhang met andere beleidsterreinen gebeurt binnen alle centrale organisaties ten aanzien van ziekteverzuim-/arbeidsongeschiktheidsbeleid en sociaal



beleid. Binnen alle werknemerscentrales is er een samenhang tussen arbo-activiteiten en milieubeleid. Daarnaast meldt ongeveer de helft van de centrales een samenhang tussen hun arbo-activiteiten en arbeidsmarktbeleid, kwaliteitsbeleid en economisch beleid. In grote lijnen komt het beeld overeen met dat van de bedrijfstakorganisaties.

Net als bij de bedrijfstakorganisaties wordt geconcludeerd dat de arbo-dienstverlening binnen de centrale organisaties een zeer bescheiden en niet altijd even duidelijk zichtbare plaats inneemt.

## 9.7 Belemmeringen en effectiviteit

De belangrijkste belemmeringen die de effectiviteit of uitvoering van arbo-activiteiten van de centrale organisaties in de weg staan zijn: gebrek aan tijd, tegengestelde belangen, gebrek aan geld en gebrek aan belangstelling. Geen belemmeringen voor de werkgeverscentrales, maar wel voor de werknemerscentrales zijn: gebrek aan (zichtbare) resultaten, gebrek aan samenwerking, gebrek aan structuur en gebrek aan motivatie. Globaal gezien ervaren de centrale organisaties dus dezelfde hindernissen als de bedrijfstakorganisaties, hoewel gebrek aan deskundigheid voor de centrales minder een probleem lijkt.

De effectiviteit van hun arbo-activiteiten beoordelen de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties verschillend. Werknemerscentrales schatten vooral hun activiteiten rondom voorlichting, advisering en bewaking van afspraken als redelijk effectief in. Voor de werkgeverscentrales zijn dat vooral informatieverzameling, overleg, onderzoek, beleidsontwikkeling, voorlichting en advisering aan leden. Minder tevreden zijn de centrale werkgeversorganisaties over de effectiviteit van hun activiteiten rondom normering en beleidsontwikkeling. Net als bij de bedrijfstakorganisaties is ook hier het beeld dat de organisaties, ondanks de belemmeringen, toch inschatten dat hun activiteiten doorgaans redelijk effectief zijn. Daarbij speelt sociale wenselijkheid waarschijnlijk een rol in de beantwoording van deze vraag.

## 9.8 Plannen, ideeën en wensen

Plannen voor arbo-activiteiten op korte termijn zijn er met name bij de centrale werknemersorganisaties en veel minder bij de centrale werkgeversorganisaties (zie bijlage 11). Ideeën en wensen voor arbo-dienstverlening op langere termijn komen bij alle centrales voor (zie bijlage 12), maar ook het meest bij de werknemersorganisaties. De uitgewerkte plannen betreffen zowel concrete activiteiten ter ondersteuning van de leden, als beleidsontwikkellende en voorwaardenscheppende activiteiten. De ideeën en wensen daarentegen zijn meer beleidsgeoriënteerd en gericht op het creëren van een noodzakelijk infrastructuur voor arbozorg op bedrijfstak- en landelijk niveau. Hindernissen bij de realisering van de plannen voorzien alle werknemerscentrales die dergelijke plannen hebben, werkgeverscentrales

melden er geen (zie bijlage 13). Voorwaarden om de ideeën en wensen te kunnen realiseren worden echter door alle centrale organisaties genoemd (bijlage 14). De potentiële struikelblokken die zij zien, zijn in grote lijnen dezelfde als de belemmeringen die ze thans ervaren (gebrek aan geld, tijd, structuur, belangstelling en tegengestelde belangen). Net als bij de bedrijfstakorganisatie hebben de centrale werknemersorganisaties dus wat meer in petto voor de toekomst dan de centrale werkgeversorganisaties.

## 9.9 Samenvatting en conclusies

Tenslotte volgen aan de hand van de onderzoeksvragen en een commentaar op de bevindingen de conclusies die over de arbo-dienstverlening van centrale organisaties kunnen worden getrokken.

### **Ten doel gestelde activiteiten (vraag 1)**

Alle centrale organisaties stellen zich activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging en directe ondersteuning van leden ten doel (voorlichting, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging, advisering/begeleiding van leden en beleidsontwikkeling). Scholing/onderricht, onderzoek en normering/opstellen van richtlijnen behoren bij geen van de werkgeverscentrales tot het voorgenomen takenpakket. Centrales leggen hun doelstellingen doorgaans niet vast in CAO's en convenanten, maar wel in periodieken/brochures, beleidsplannen/-notities en notulen. Centrale werknemersorganisaties doen dit bovendien in jaarplannen/activiteitenprogramma's en in jaarverslagen.

### **De uitvoering van arbo-activiteiten (vraag 2)**

De twee soorten centrale organisaties lijken in hun arbo-takenpakket doorgaans veel op elkaar. Ze voeren alle onderzochte activiteiten in zekere mate uit, maar leggen verschillende accenten bij de invullingen van sommige activiteiten. Verschillen zijn er bij voorlichting, scholing en onderricht waar de werkgeverscentrales vaker initiërend optreden en de werknemerscentrales zich vaker bezighouden met studiedagen. Verder bij overig extern overleg waar de centrale werknemersorganisaties meer overleg voeren met milieu-organisaties en 'overige' organisaties, terwijl de werkgeverscentrales meer contacten hebben met het GAK, beroepsverenigingen, veiligheidsdiensten, bedrijfstakspecifieke arbo-organisaties en externe arbo-werkgroepen.

Op veel punten lijkt het patroon van arbo-activiteiten van de centrale organisaties op dat van de bedrijfstakorganisaties. Dit geldt met name voor voorlichting/scholing/onderricht, overig extern overleg, advisering/begeleiding van leden, onderzoek, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken. Het duidelijkste verschil tussen de centrale organisaties en de bedrijfstakorganisaties is de betrokkenheid bij het CAO-overleg, waaraan (uiteraard) geen van de centrale organisaties meedoet. Verschil is er ook ten aanzien van registratie of administratie van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en dergelijke. Geen van de centrales doet dit in eigen beheer of besteedt het uit, in tegenstelling tot de bedrijfstakorganisaties. Bij onderzoek,

waar de centrale organisaties net als de bedrijfstakorganisaties doorgaans begeleidend en evaluerend betrokken zijn, maar niet initiërend, uitvoerend en financierend, is er eveneens verschil evenals bij normering, waarbij de centrale organisaties doorgaans betrokken zijn, maar de bedrijfstakorganisaties minder vaak. Daarnaast geven de centrales bij de uitvoering van hun arbo-activiteiten wat meer aandacht aan veiligheidsaspecten dan de bedrijfstakorganisaties.

In de speciale aandacht voor doelgroepen als Ondernemingsraden/VGW-commissies en het Midden en Kleinbedrijf verschillen de centrales niet van de bedrijfstakorganisaties. Dit is evenmin het geval bij de initiatiefnemers voor arbo-activiteiten. Ook bij de centrales vragen de leden vooral om voorlichtings- en adviesactiviteiten en verrichten de organisaties daarnaast op eigen initiatief activiteiten op het gebied van kennisvergarig en belangenbehartiging. In de voortbrenging van concrete producten is er eveneens overeenkomst. De centrales produceren circulaire, brochures, lezingen/voordrachten, (rubrieken in) periodieken, onderzoekspublikaties en beleidsplannen, waaraan de werknemerscentrales nog studiedagen en jaarplannen/activiteitenprogramma's toevoegen. Tenslotte is er ook hetzelfde beeld ten aanzien van de discrepantie tussen uitvoeringspraktijk en formele doelstellingen. Net als bij de bedrijfstakorganisaties formuleren minder centrales formele doelstellingen op arbo-gebied dan er daadwerkelijk activiteiten uitvoeren.

#### **Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie (vraag 3)**

De arbo-dienstverlening van de centrale organisaties vormt een zeer bescheiden onderdeel van hun totale activiteitenpakket. Gemiddeld omvat het niet meer dan 2% van de totale arbeidsformatie en betreft het per werknemerscentrale 3,0 formatieplaatsen en per werkgeverscentrale 0,6 formatieplaats. De arbo-medewerkers hebben gemiddeld 6-7 jaar ervaring op arbo-gebied, een universitair of HBO-opleidingsniveau, zijn met name deskundig op juridisch gebied of personeels- en maatschappelijk werk en vervullen vooral functies als secretaris of 'medewerker' (diverse soorten). De meeste tijd besteden zij aan extern overleg. Intern overleg over arbo-zaken wordt eveneens frequent gevoerd, in diverse geledingen. Alle centrales voeren arbo-activiteiten uit in samenhang met sociaal beleid en ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheidsbeleid en enkelen daarnaast met andere aangrenzende beleidsterreinen. Tussen de werkgevers- en werknemerscentrales treden hier en daar verschillen op (omvang van de arbo-formatie, overige deskundigheden, samenhang met milieubeleid, accenten in overige tijdsbesteding en in intern overleg). Verschillen tussen de centrales en de bedrijfstakorganisaties zijn er ten aanzien van opleidingsniveau en specifieke arbo-deskundigheid van arbo-medewerkers, accenten in tijdsbesteding aan activiteiten en besprekingsfrequentie van arbo-zaken in ledenvergaderingen.

#### **Mogelijkheden en belemmeringen voor (interne) arbo-activiteiten (vraag 4)**

Met name werknemerscentrales zien mogelijkheden voor (nieuwe) arbo-activiteiten. Zij hebben zowel uitgewerkte plannen als verdere ideeën en wensen. De werkgeverscentrales hebben vooral ideeën en wensen. De plannen betreffen vaak concrete dienstverlenende activiteiten, de ideeën en wensen zijn meer gericht op beleid en randvoorwaarden voor arbo-

zorg in Nederland. Tijd- en geldgebrek, tegengestelde belangen en te weinig belangstelling staan de centrales niet alleen bij hun huidige activiteiten in de weg, maar bemoeilijken ook de plannen en wensen voor de toekomst. Ondanks de belemmeringen beoordelen de centrales de effectiviteit van hun activiteiten vooral als 'redelijk'. Behalve bovengenoemd verschil tussen werknemerscentrales en werkgeverscentrales ten aanzien van plannen voor de toekomst, is er ook een verschil in overige ervaren belemmeringen en in de activiteiten waar de meeste tevredenheid over bestaat. Belangrijk verschil met de bedrijfstakorganisaties is dat gebrek aan deskundigheid bij de centrales geen rol lijkt te spelen en dat zij vaker in subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA aanleiding vinden om arbo-activiteiten uit te voeren en, begrijpelijk, minder vaak in bedrijfstakimago.

### **Commentaar**

Beschouwing van de bevindingen leidt in grote lijnen tot hetzelfde oordeel over de arbo-dienstverlening van de centrales als bij de bedrijfstakorganisaties. Alle centrales houden zich actief met arbeidsomstandigheden bezig en hun dienstenpakket is uitgebreid. De omvang en inhoudelijke diepgang ervan is echter beperkt, gelet op de uitvoeringsfrequenties, de beschikbare arbo-formatie (qua aantal formatieplaatsen en deskundigheden) en gezien de oriëntatie op beleid en het scheppen van voorwaarden. Net als bij de organisaties op bedrijfstakniveau is de beschikbare formatie voor arbo-zaken bij de werknemerscentrales gemiddeld groter dan bij de werkgeverscentrales en lijken de werknemerscentrales wat meer gestructureerd aan verbetering van arbeidsomstandigheden te werken. Ook bij de centrales ziet het er met andere woorden naar uit dat de werknemers en werkgevers vanuit verschillende visies en intenties met het arbo-thema bezig zijn.

### **Typering van de arbo-dienstverlening**

De arbo-dienstverlening van centrale organisaties vertoont de volgende karakteristieken:

- centrale organisaties zijn actief op arbo-gebied;
- ze verrichten een gevarieerd pakket van activiteiten; zowel op het gebied van kennisver-garing en belangenbehartiging als ook in de sfeer van directe ondersteuning aan leden;
- ten aanzien van de arbo-dienstverlening blijven de officiële doelstellingen achter bij de uitvoering ervan;
- de arbo-activiteiten vormen een zeer bescheiden onderdeel van het totale activiteitenpak-ket;
- de activiteiten richten zich zowel op veiligheids- gezondheids- en welzijnsaspecten als ook op beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden;
- met name werknemerscentrales hebben uitgewerkte plannen voor de toekomst, werkge-verscentrales hebben vooral ideeën en wensen;
- belemmeringen worden bij de huidige dienstverlening ervaren en voor de toekomstige activiteiten voorzien;
- over de effectiviteit van de arbo-activiteiten zijn de centrales doorgaans redelijk tevreden;
- op enkele aspecten van de arbo-dienstverlening verschillen de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties van elkaar;
- verschillen zijn er hier en daar ook met de bedrijfstakorganisaties.

## 10. DISCUSSIE

In de voorgaande hoofdstukken is duidelijk geworden dat met de verkregen gegevens alle onderzoeksvragen beantwoord kunnen worden, zij het dat het antwoord op de vijfde onderzoeksvraag beperkt is. Alvorens over te gaan tot het trekken van de uiteindelijke conclusies en het formuleren van de daaruit voortvloeiende aanbevelingen, worden op deze plaats de bevindingen en de wijze waarop deze zijn verkregen eerst nog aan een kritische beschouwing onderworpen.

### 10.1 Beschouwing van de onderzoeksmethoden en de responsgroep

#### **Dossieronderzoek**

Met behulp van het dossieronderzoek zijn niet alle beoogde gegevens verkregen. Met name gegevens over de omvang van bedrijfstakken en de ziekteverzuim- en de WAO-problematiek daarin, bleken onvoldoende beschikbaar. Dit heeft de beantwoording van de onderzoeksvraag betreffende eventuele verschillen in arbo-dienstverlening, samenhangend met dit soort kenmerken, bemoeilijkt en beperkt.

#### **Schriftelijke enquête**

De schriftelijke enquête heeft de onderzoeksinhoud goed afgedekt. De geringe respons op de categorieën 'anders' geeft aan dat de vormen van arbo-dienstverlening van de onderzochte organisaties uitputtend in kaart zijn gebracht. Bovendien heeft de constructie van de vragenlijst discriminatie tussen veel en weinig voorkomende arbo-activiteiten mogelijk gemaakt, evenals onderscheid tussen verschillende soorten activiteiten en onderscheid in verschillende mate van uitvoering. In een enkel geval kan sprake zijn van overlap tussen activiteiten: bij overleg, waarmee andere arbo-activiteiten vaak gepaard gaan. Dit heeft met name de schatting van de tijdsbesteding per arbo-activiteit voor de respondenten bemoeilijkt en de gegevens onnauwkeurig gemaakt. Verder zijn vragen soms inconsistent beantwoord, een bekend verschijnsel bij deze onderzoeksmethode. Eventuele effecten hiervan worden door de groepsgemiddelden echter ondervangen. Weinig (drie) respondenten hebben opmerkingen gemaakt over onmogelijkheid van beantwoording van vragen en het aantal ontbrekende antwoorden bij de vragen met gesloten antwoordcategorieën is in het algemeen beperkt. Bij drie (werkgevers)organisaties is geconstateerd dat zij activiteiten of onderwerpen daarvan niet op geven, terwijl op basis van andere bronnen bekend is dat zij zich daar wel mee bezig hebben gehouden. Omgekeerd zijn er geen aanwijzingen dat organisaties, om welke reden dan ook, onterecht activiteit melden. Geconcludeerd wordt dat met dit onderzoeksinstrument de arbo-dienstverlening bij de onderzochte organisaties voldoende in kaart is gebracht om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Geconcludeerd wordt ook dat deze onderzoeksmethode, waar met het doel van inventarisatie bewust voor is gekozen, een zekere oppervlakkigheid als nadeel heeft. De kans bestaat daardoor dat het verkregen beeld

van de arbo-dienstverlening weliswaar niet onjuist is, maar wel geflatteerd kan zijn. De wereld achter de getallen kan niet altijd aan het licht komen.

### **Documentanalyse**

De documentanalyse, die was bedoeld als aanvulling en praktische toets op de gegevens uit de vragenlijsten, heeft beperkte aanvullende informatie opgeleverd. Dit komt niet zozeer door het aantal documenten dat is ontvangen (158), dan wel door het beperkt aantal organisaties dat ze inzond (44%). Met name bij de produkt- en bedrijfschappen en de werkgeversorganisaties (zowel de centrales als die op bedrijfstakniveau) kunnen op grond van de documenten nauwelijks conclusies worden getrokken.

### **Analysemethoden**

Met de gehanteerde analysemethoden (top- en bottom-bepaling en Kruskal-Wallis one-way anova procedure) is het gelukt om onderscheid te maken tussen veel en weinig voorkomende (aspecten van) arbo-activiteiten en om verschillen in arbo-activiteit tussen soorten organisaties op te sporen. Bij dit laatste is in vier van de zestien gevallen een afwijkende uitkomst gevonden, afhankelijk van de wijze van vergelijking tussen de organisaties (globale vaststelling van arbo-activiteit versus een meer zorgvuldige weging op onderliggende items). In deze gevallen is de gevonden significantie in verschillen tussen soorten organisaties volgens de globale vaststelling dus minder betrouwbaar. De toepassing van de Pearson produkt-moment correlatie-methode was niet succesvol, omdat het weinig aanwijzingen voor correlaties opleverde. Dit wordt echter mede bepaald door het ontbreken van gegevens.

### **Responsgroep**

De responsgroep omvat de volledige onderzoekspopulatie van de centrale organisaties en dekt 41% van de bedrijfstakorganisaties. De produkt- en bedrijfschappen zijn hier significant sterker vertegenwoordigd ten opzichte van de non-responsgroep ( $p < .02$ ) dan de andere soorten bedrijfstakorganisaties. Over een verklaring hiervoor kan slechts worden gespeculeerd. De gemiddelde respons per geselecteerde bedrijfstak bedraagt ongeveer 50%. In vier bedrijfstakken ligt de respons aanmerkelijk hoger en, belangrijker, twee takken (politie en zeevaart) zijn in de responsgroep ondervertegenwoordigd. Wat de politie betreft ontbreken alleen werknemersorganisaties, in de zeevaart betreft het zowel werknemers- als werkgeversorganisaties. In beide gevallen is voor de werknemersorganisaties geen verklaring voorhanden. Bij de werkgeversorganisaties is deels een verklaring dat ze zich zelf in een andere bedrijfstak indelen, dan dat het DCA doet ten aanzien van 'hun' bedrijfstak-CAO's (DCA 1990). Bovendien geven veel van deze organisaties aan van deelname aan het onderzoek af te zien, omdat ze een ministeriële beschikking afwachten over het van kracht zijn van de Arboret in deze sector. Derhalve wordt geconcludeerd dat de responsgroep ten aanzien van de centrale organisaties, de bedrijfstakorganisaties en 32 bedrijfstakken, getalsmatig gezien althans, een voldoende representatieve afspiegeling is van de onderzoekspopulatie en voldoende geschikt is voor het onderzoek.

Het meten van de arbo-activiteit in de responsgroep is bemoeilijkt door de complexe structuur van het terrein waarbinnen de responsgroep (en de onderzoekspopulatie) opereert. Zowel op bedrijfstak- als op ondernemingsniveau zijn veel organisaties actief op elkaar overlappende werkterreinen. Hierdoor kan arbo-activiteit 'dubbel' worden gemeten. Dit kan met name optreden bij de produkt- en bedrijfschappen, ten opzichte van de werknemers- en werkgeversorganisaties, en bij de werknemers- en werkgeversorganisaties die overkoepelend voor anderen functioneren. Onderschatting van arbo-activiteit kan eveneens optreden bij bovengenoemde organisaties, maar ook bij bedrijfstakorganisaties die hun activiteiten 'delegeren' naar bijvoorbeeld bedrijfstakspecifieke arbo-instellingen, zoals STIGAS en Stichting Arbouw, of naar bedrijfsverenigingen of de Algemene Werkgevers Vereniging. In deze gevallen geven de bedrijfstakorganisaties hun arbo-activiteiten (onterecht) wellicht niet op, omdat zij ze zelf niet uitvoeren, maar alleen in bestuurlijke zin betrokken zijn. Antwoorden in de vragenlijsten duiden er op dat beide effecten in enige mate zijn opgetreden. Een nadere analyse is hieraan niet gewijd, omdat het onderzoek niet beoogt de totale hoeveelheid arbo-dienstverlening in de geselecteerde bedrijfstakken in kaart te brengen, maar inzicht probeert te geven in wát de (soorten) organisaties doen en welke accenten ze daarin leggen. Geconcludeerd wordt dat de opgetreden effecten van over- en onderschatting van arbo-activiteit geen ernstige belemmeringen vormen voor het onderzoek.

Complicerend voor de interpretatie van de bevindingen is ook het verschil in functioneren van de vijf soorten organisaties, dat zich ook uit in verschillen in hun arbo-dienstverlening. De meeste organisaties hebben voor deze dienstverlening (een sterk uiteenlopend aantal) medewerkers in dienst, sommige organisaties huren hiervoor menskracht in, en het komt ook voor dat organisaties de deskundigheid van leden inschakelen. Bovendien varieert het ledenbestand, de groep waarvoor de activiteiten worden verricht, tussen de organisaties sterk, zowel naar aard en samenstelling als naar omvang. Geconcludeerd wordt dat dit in veel gevallen verklaringen zijn voor gevonden verschillen in arbo-dienstverlening tussen de soorten organisaties (zie 10.2).

In hoeverre de gemeten arbo-activiteit in de responsgroep representatief is voor de gehele onderzoekspopulatie is niet aan te geven. Het is in ieder geval niet waarschijnlijk dat de organisaties in de non-responsgroep in het geheel geen of juist veel arbo-activiteiten uitvoeren. De berichten over het afzien van deelname aan het onderzoek en ook de reacties van respondenten bij het telefonisch rappel wijzen niet in die richting. Er zijn derhalve geen indicaties dat de conclusies niet van toepassing zijn op de niet onderzochte organisaties uit de onderzoekspopulatie, of nog breder, op alle overige bedrijfstakorganisaties in Nederland. Voor het omgekeerde zijn er echter evenmin aanwijzingen.

Geconcludeerd wordt dat de responsgroep voldoende geschikt is om met de gegevens over de daarin gemeten arbo-activiteit antwoord te geven op de onderzoeksvragen. Ook wordt geconcludeerd dat niet duidelijk is of de daarop geformuleerde conclusies ook algemene geldigheid hebben.

### **De waarde van het onderzoek**

Nu is vastgesteld dat zowel de responsgroep als de gehanteerde onderzoeksmethoden voldoende geschikt zijn gebleken, wordt geëxpliciteerd wat de waarde van het onderzoek is door aan te geven wat het onderzoek wél en niet oplevert.

Het onderzoek levert wel uitspraken op over:

- de instrumenten die een selecte, op bedrijfstakniveau opererende groep organisaties hanteert bij het ondersteunen van ondernemingen bij de vormgeving van arbo-beleid;
- de variëteit, invullingen, accenten, mate van voorkomen en relatieve omvang van de arbo-dienstverlening van deze organisaties;
- discrepanties tussen het beleid en de praktijk van arbo-dienstverlening;
- de plaats van de arbo-dienstverlening binnen de organisaties;
- mogelijke ontwikkelingen in de dienstverlening en de noodzakelijke randvoorwaarden;
- de aanleidingen voor deze organisaties om arbo-activiteiten te verrichten;

Op basis van het onderzoek kunnen geen uitspraken worden gedaan over:

- de totale hoeveelheid arbo-activiteit in bedrijfstakken;
- bedrijfstakken met veel dan wel weinig arbo-activiteit;
- de kwaliteit en effectiviteit van de arbo-dienstverlening van de onderzochte organisaties;
- de effecten van deze arbo-dienstverlening in de ondernemingen;
- de beoordeling ervan door de ontvangers (de leden van de organisaties);
- het al of niet voldoende zijn van de uitgevoerde arbo-dienstverlening door de onderzochte organisaties (in relatie tot de aanwezige arbo-problematiek in bedrijfstakken en overige arbo-activiteiten van anderen);

## 10.2 Beschouwing van de resultaten

### **Ten doel gestelde arbo-activiteiten**

Gebleken is dat zowel de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties als de organisaties op bedrijfstakniveau in hun formele opvatting de directe ondersteuning aan leden en belangenbehartiging als hun primaire-taak zien op arbo-gebied. Alleen de produkt- en bedrijfsschappen vinden activiteiten op het gebied van kennisvergaring nadrukkelijker ook tot hun formele arbo-taken behoren. Dit verschil is te verklaren vanuit de algemene doelstelling van deze organisaties, waarvan het verzamelen en verstrekken van informatie aan de sector duidelijk deel uit maakt. Voor de andere soorten organisaties lijkt kennisvergaring meer een voorwaarde (input) om de andere arbo-activiteiten (output) te kunnen uitvoeren en minder een doel op zich. De bevinding dat werknemersorganisaties duidelijk vaker dan de andere bedrijfstakorganisaties hun ten doel gestelde arbo-dienstenpakket formeel op schrift stellen, kan wellicht worden verklaard vanuit het grotere belang dat ze aan het arbo-thema hechten, de grotere activiteit die ze op dit gebied ten toon spreiden en het uitgebreidere en meer intensieve interne overleg dat ze over arbo-zaken voeren. Deze bevinding wordt ondersteund



door het gegeven dat de vakbonden de meeste beleidsplannen en -notities hebben ingezonden (zie tabel. 3.3.4)

Overigens is bij de resultaten betreffende de voorgenomen arbo-activiteiten waarschijnlijk sprake van enige overschatting. De indruk is dat organisaties (van alle soorten) formele doelstellingen melden, omdat ze activiteiten feitelijk uitvoeren, terwijl de voornemens daartoe niet altijd op schrift staan. De (gebrekkige) resultaten van de documentanalyse wijzen hierop, evenals waarnemingen tijdens de proefenquête. Maar vooral de bevindingen rond het vastleggen van doelstellingen in CAO's onderbouwen deze indruk. Het lijkt erop dat organisaties de betreffende vraag anders geïnterpreteerd hebben dan bedoeld was, want in de CAO's komen wel doelstellingen van organisaties aangaande de bedrijfstak tot uiting, maar niet zozeer de activiteiten die de bedrijfstakorganisaties zichzelf ten doel stellen om dit te (helpen) realiseren. Op dit laatste was de vraag feitelijk gericht. Dit betekent dat over de gehele linie waarschijnlijk minder organisaties formeel arbo-activiteiten voornemen, dan nu is vastgesteld.

### **De uitvoering van arbo-activiteiten**

In het algemeen is vastgesteld dat de bedrijfstakorganisaties actief zijn op arbo-gebied en dat ze, gezamenlijk beschouwd, in hun (gevarieerde) taakuitoefening het accent leggen op zes activiteiten. Deze betreffen zowel kennisvergaring (informatieverzameling en -beheer, onderzoek) en belangenbehartiging (extern overleg), als concrete ondersteuning van leden (voorlichting/scholing, advisering/begeleiding). De minst uitgevoerde activiteiten liggen alle in de sfeer van belangenbehartiging (normering, beleidsontwikkeling, bewaking afspraken). De drie soorten organisaties leggen hun accenten echter wat verschillend. De meeste overeenkomst in accenten is er tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties. De accenten die produkt- en bedrijfschappen leggen wijken meer af. Met name aan overleg over arbo-zaken in geïnstitutionaliseerde organen nemen zij duidelijk minder vaak deel. Een verklaring hiervoor wordt verderop gegeven. Belangrijk verschil is verder dat de werknemersorganisaties in het algemeen het meest actief zijn, de produkt- en bedrijfschappen het minst. De grotere activiteit bij de vakbonden kan, net als bij het stellen van formele arbo-doelen, samenhangen met het grotere belang dat aan goede arbeidsomstandigheden wordt gehecht, maar ook met het gegeven dat vakbonden met een grotere diversiteit aan bedrijfstakken en arbo-problematiek te maken hebben dan de andere twee soorten organisaties. De lagere activiteit bij produkt- en bedrijfschappen is consistent met de bevinding dat een aantal van deze organisaties nog op de drempel staat van het arbo-terrein, terwijl arbeidsomstandigheden voor werkgevers- en werknemersorganisaties veel meer een ingeburgerd thema lijkt. Daarnaast geldt dat bijna de helft van de onderzochte produkt- en bedrijfschappen (onder andere) actief is in de land- en tuinbouw of de bouwnijverheid, waarin bedrijfstakspecifieke arbo-organisaties (STIGAS en Stichting Arbouw) aanwezig zijn. Deze neemt potentiële activiteiten van produkt- en bedrijfschappen wellicht uit handen. De lagere activiteit bij de werkgeversorganisaties kan niet worden verklaard door het aantal organisaties dat hun sociaal-secretariaat niet zelf uitvoert, maar uitbesteedt. In de eerste plaats gaat het om

slechts 13% van de respondenten (AWV 1991) en in de tweede plaats hebben deze organisaties 'hun' arbo-activiteiten gemeld in de vragenlijst.

De beschouwing van elk van de uitgevoerde arbo-activiteiten afzonderlijk leidt tot de volgende constatering.

Vastgesteld is dat de bedrijfstakorganisaties voornamelijk op beperkte schaal informatie over arbo-zaken verzamelen en/of beheren, waarbij de werknemersorganisaties iets actiever dan de anderen zijn. Wat dit verzamelen op beperkte schaal precies omvat, is niet nader onderzocht, maar waarschijnlijk betekent het dat men meer of minder gericht artikelen en publikaties vergaart en een 'boekenkast vult' ten behoeve van de eigen documentatie. Het geautomatiseerd beheren van databestanden is naar verwachting een zeldzame activiteit voor de organisaties. Interessant is dat de organisaties zich met name richten op wetgeving en arbo-literatuur en duidelijk minder op ongevallen, beroepsziekten en advies- en installatiebureaus. Ze zijn met andere woorden vooral geïnteresseerd in algemene (beleids)kaders en minder in de concrete arbeidsomstandigheden zelf of gevolgen daarvan. Deze bevinding is consistent met een aantal andere constatering, zoals de veelal beleids- en bedrijfsmatige deskundigheden van de arbo-medewerkers, de nadruk op (onder andere) beleidsaspecten als onderwerp van de arbo-activiteiten en de invoering van de Arbowet als belangrijke aanleiding tot op heden voor de start van arbo-activiteiten (zie verderop bij aanleidingen). Niet duidelijk is wat hierbij oorzaak en wat gevolg is, maar zeker is wel dat de beschikbaarheid van informatie van invloed is op wát als probleem wordt gedefinieerd en welke (beleids)keuzes vervolgens ten aanzien van de arbo-dienstverlening kunnen worden gemaakt.

De verwachte verschuiving in aanleidingen voor arbo-activiteiten, waarbij specifieke arbo-zaken minder belangrijk worden, de ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek belangrijk blijft en milieu- en kwaliteitszorg belangrijker worden (zie onder aanleidingen), roept de vraag op hoe deze arbo-activiteit zich onder invloed hiervan zal ontwikkelen. Het gevaar is niet denkbeeldig dat de aandacht zich in de toekomst sterker op de gevolgen van (slechte) arbeidsomstandigheden zal richten en de preventieve aandacht, gericht op risico's in arbeidssituaties, niet zal toenemen. In het licht van het Kabinetsstandpunt zou dit een bedenkelijke ontwikkeling zijn. Opvallend is nog dat veel werkgeversorganisaties informatie verzamelen over ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Kennelijk onderkennen ze in deze onderwerpen werkgeversbelangen. Opmerkelijk is ook dat veel produkt- en bedrijven schappen informatie vergaren over arbo-knelpunten en arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen, ofwel gericht zijn op (het wegnemen van) risico's in arbeidssituaties. Dit kan er op duiden dat deze organisaties, die op het arbo-terrein veelal pas gaan beginnen, een concrete basis voor zichzelf leggen om vervolgens beleid te kunnen formuleren.

Bij de centrale organisaties komt globaal hetzelfde beeld van prioriteiten naar voren als bij de bedrijfstakorganisaties, al lijken ze het terrein van risico's, gevolgen en beleidskaders rond arbeidsomstandigheden wat breder te bestrijken.

Op het gebied van voorlichtings- en scholingsactiviteiten is geconstateerd dat de werknemersorganisaties duidelijk actiever zijn dan de andere twee soorten bedrijfstakorganisaties.

Bovendien houden zij zich meer bezig met langer lopende activiteiten zoals de verzorging van studiedagen en brochures over arbo-onderwerpen. Dit verschil in accent op meer kortstondige activiteiten bij werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen, en op langduriger en meer inspanning vergende activiteiten bij werknemersorganisaties kan worden verklaard vanuit het verschil in behoeften bij de leden van de organisaties. Ondernemers zijn waarschijnlijk vooral geïnteresseerd in gerichte 'kennisinjecties', terwijl bij werknemers de behoefte aan geregelde scholing veel groter is. De bevinding dat werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen daarnaast op één langer lopende activiteit het accent leggen (betrokkenheid bij (vak)opleidingen, waarschijnlijk veelal via betrokkenheid bij leerlingstelsels) zou er op kunnen duiden dat veel van deze organisaties praktische scholing en training van werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden als ondernemingsbelang zien. Er is hier echter mogelijk sprake van enige vertekening, doordat organisaties de frequentie waarin ze in het geheel bij (vak)opleidingen betrokken zijn, hebben opgegeven terwijl de vraag specifiek gericht was op betrokkenheid bij arbeidsomstandigheden. Opvallend bij de produkt- en bedrijfschappen is nog dat voorlichting weliswaar één van de meest nadrukkelijk ten doel gestelde onderdelen van het dienstenpakket is, maar gemiddeld houden ze zich met de diverse vormen toch minder dan één maal per jaar bezig.

De centrale organisaties vullen in grote lijnen hun voorlichtings- en scholingsactiviteiten op dezelfde wijze in als de bedrijfstakorganisaties. Ze zijn, begrijpelijk, wat minder betrokken bij (vak)opleidingen, maar wat actiever ten aanzien van brochures.

Bij zowel de centrales als de bedrijfstakorganisaties is tenslotte gebleken dat zij niet alleen initiërend en ondersteunend optreden bij deze arbo-activiteit, maar ook de uitvoering ervan zelf ter hand nemen.

Het geïnstitutionaliseerde externe overleg over arbo-zaken vullen de werknemers- en werkgeversorganisaties op ongeveer gelijke wijze in. De produkt- en bedrijfschappen voeren op deze wijze duidelijk minder frequent overleg, hetgeen waarschijnlijk vooral wordt bepaald door het feit dat zij geen CAO-partij zijn. Het CAO-overleg neemt bij de werkgevers- en werknemersorganisaties de meest prominente plaats in. Opvallend hierbij is dat werknemersorganisaties hieraan vaker deelnemen dan de werkgeversorganisaties. Dit is te verklaren doordat vakbonden veelal in meer dan één bedrijfstak actief zijn en dus met meer CAO's te maken hebben. Onverwacht is verder ook de bevinding dat de werknemers- en werkgeversorganisaties ook in organen op nationaal niveau participeren, zoals de Arbo-raad en -commissies. De verklaring hiervoor is dat ze dit doen namens de centrale organisaties. Dit onderstreept echter nogmaals de complexiteit van het terrein waarin de bedrijfstakorganisaties opereren: deze organisaties zijn dus niet alleen op bedrijfstakniveau actief, maar opereren op bescheiden schaal ook op nationaal niveau.

Bij de centrale organisaties is, uiteraard, bijna het omgekeerde beeld als bij de bedrijfstakorganisaties. Zij nemen geen deel aan CAO-overleg, maar wel aan het overleg in de organen op nationaal niveau. Overigens zijn zij wel betrokken bij het CAO-traject, omdat zij deze in algemene zin voorbereiden in overleg met hun leden (de aangesloten bedrijfstakorganisaties).

Bij het overige externe overleg over arbo-aangelegenheden valt op dat de bedrijfstakorganisaties een uitgebreid overlegcircuit hebben. De meest frequente contacten zijn echter voorbehouden aan een klein circuit: met name werkgevers- en werknemersorganisaties en bedrijfsverenigingen. Daarnaast is er een grote groep instanties waarmee de contacten minder intensief zijn en een kleine groep waarmee weinig over arbeidsomstandigheden wordt overlegd (met name organisaties van importeurs en normalisatiecommissies). Het lijkt erop dat óók in het overlegcircuit de meer beleidsmatige gerichtheid op arbeidsomstandigheden en de gevolgen daarvan tot uiting komt, aangezien arbo-zaken vooral onderwerp van gesprek zijn met de sociale partners en (waarschijnlijk met name in de besturen van) uitvoeringsorganen op het gebied van de sociale zekerheid. Minder contacten zijn er met instanties waarmee aan de preventie van risico's kan worden gewerkt. De bedrijfstakorganisaties laten op dit punt dus kansen liggen.

Met name binnen de grote groep van instanties waarmee minder intensief contacten worden onderhouden, leggen de organisaties verschillende accenten, waarin hun gerichtheid te herkennen is. Werknemersorganisaties hebben veel contacten met opleidingsinstellingen, hetgeen spoort met hun nadruk op scholingsactiviteiten. Produkt- en bedrijfsschappen voeren relatief veel overleg met onderzoeksinstellingen, hetgeen past bij hun gerichtheid op kennisvergaringsactiviteiten en wellicht ook samenhangt met hun 'beginnerspositie'. De werknemersorganisaties hebben doorgaans de meest frequente contacten, waarschijnlijk doordat ze voor meer bedrijfstakken actief zijn. De produkt- en bedrijfsschappen overleggen doorgaans het minst intensief. Hiervoor is wellicht ook de 'beginnerspositie' een verklaring, maar ook het bestaan van het STIGAS en Stichting Arbouw (zie eerder).

Bij de centrale organisaties is het overlegpatroon eveneens uitgebreid, maar over duidelijke accenten valt weinig te zeggen.

Overigens komen bij deze arbo-activiteit de beperkingen van de vragenlijst naar voren ten aanzien van de 'wereld achter de getallen'. Zo valt uit de verkregen informatie niet op te maken in welk kader de contacten plaats hebben. Het kan zowel om toevallige ontmoetingen gaan, als om contacten in het kader van samenwerkingsprojecten op het gebied van arbeidsomstandighedenverbetering, of om overleg in besturen van instellingen, waar arbo-zaken ook aan de orde komen. De frequentie van de contacten kan met andere woorden niet als maat worden genomen voor het gestructureerd werken aan arbeidsomstandighedenverbetering.

Ten aanzien van advies- en begeleidingsactiviteiten blijken de bedrijfstakorganisaties voor hun leden met name te fungeren als adviseur (aanspreekpunt en doorverwijzer) en minder als begeleider. Net als bij de andere leden-ondersteunende arbo-activiteit (voorlichting en scholing) ligt het accent dus vooral op kortstondige vormen van ondersteuning. De werknemersorganisaties zijn ook hier het meest actief en verrichten daarnaast ook weer meer de langduriger werkzaamheden (begeleiding).

Bij de centrale organisaties is hetzelfde accent waarneembaar. Vermeldenswaard is in dit verband dat bij een enkele centrale werkgeversorganisatie en bij een produktschap plannen of ideeën bestaan voor het aantrekken van een arbo-consulent. Dit kan duiden op de wens

om de leden meer begeleiding te kunnen bieden. Positief hieraan is dat dit meer aansluit op het gegeven dat arbeidsomstandighedenverbetering een langdurig proces is.

In de betrokkenheid bij onderzoek over arbo-onderwerpen zijn er geen belangrijke verschillen. Niet tussen de soorten bedrijfstakorganisaties, maar ook niet met de centrale organisaties. De nadruk leggen ze vooral op het initiëren, financieren, begeleiden en evalueren van onderzoek (de centrales het meest op de laatste twee activiteiten) en duidelijk minder op het zelf uitvoeren daarvan. Onderzoek wordt met andere woorden veelal uitbesteed aan andere instellingen.

Bij normering en opstellen van richtlijnen is sprake van een verschil tussen de bedrijfstakorganisaties en de centrale organisaties. De centrales lijken op dit gebied actiever te zijn dan de bedrijfstakorganisaties. Dit hangt waarschijnlijk samen met het (veelvuldiger) participeren in de Arbo-raad en -commissies. Maar ook met de standaardprocedure dat de centrales Concept-Publikatiebladen van de Arbeidsinspectie ter commentariëring krijgen voorgelegd. Op dit gebied lijkt er dus sprake van een zekere rolverdeling tussen de bedrijfstakorganisaties en de centrales. Desondanks zijn er ook voor bedrijfstakorganisaties mogelijkheden om aan normering te doen en op deze wijze tot bedrijfstaknormen, onder andere vastgelegd in CAO's, te komen. Voorbeelden bij enkele organisaties illustreren dit. De constatering dat bedrijfstakorganisaties weinig actief zijn op het gebied van normering wordt overigens voor de vakbonden bevestigd door recent onderzoek betreffende de rol van vakbonden bij normalisatie (Verboon e.a. 1991). Dit onderzoek is uitgevoerd in vier buitenlandse EG-landen, maar de situatie in Nederland wordt vergelijkbaar geacht (Verboon 1991).

Ten aanzien van beleidsontwikkeling op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn de soorten bedrijfstakorganisaties gemiddeld ongeveer even actief. Hoewel verhoudingsgewijs duidelijk meer werknemersorganisaties deze activiteit uitvoeren dan, met name, produkt- en bedrijfsschappen. Bovendien lijken er geen verschillen in activiteit met de centrale organisaties al zullen er wel inhoudelijke verschillen optreden. De centrales dragen met name bij aan de ontwikkeling van beleid op nationaal niveau. Nu de Arbowet geheel is ingevoerd, is een belangrijk deel van het werk dat deze organisaties de afgelopen jaren hebben verricht, afgerond. Er komt met andere woorden meer tijd voor andere zaken dan het behartigen van belangen in het traject van wetsformulering en -invulling. Wellicht zal deze vrij gekomen tijd meer besteed gaan worden aan het ondersteunen van leden op ondernemingsniveau bij het toepassen van de wet (zie eerdere opmerkingen bij advisering en begeleiding). De bedrijfstakorganisaties richten zich op de ontwikkeling van beleid op het meso-niveau. Dit kan onder meer bestaan uit het voorbereiden van CAO-onderhandelingen over arbo-onderwerpen, voorbereiden van convenanten, strategieën en plannen van aanpak ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak. Gezien de toenemende benutting van het CAO-kanaal om tot arbo-afspraken te komen en de bedrijfstakgewijze aanpak van de Arbeidsinspectie en het Directoraat-Generaal van de Arbeid in het kader van het Arbo-91 project, kan worden verwacht dat deze arbo-activiteit in toenemende mate zal worden uitgevoerd.

Met bewaking van gemaakte afspraken op arbo-gebied houden werknemersorganisaties zich duidelijk het meest bezig en de produkt- en bedrijfschappen het minst. Dit laatste kan samenhangen met het gegeven dat deze organisaties geen CAO-partij zijn. De grotere activiteit bij de werknemersorganisaties is weer te verklaren door het grotere aantal CAO's waarmee de vakbonden veelal te maken hebben. Maar mogelijk hechten zij vanuit hun achtergrond en positie aan deze activiteit ook meer belang dan de werkgeversorganisaties. De centrale organisaties zijn ook op dit gebied actief, maar verder zijn er geen opmerkelijke waarnemingen.

De beschouwing van de uitgevoerde arbo-activiteiten in het licht van de formeel ten doel gestelde activiteiten heeft interessante resultaten opgeleverd. Bij alle soorten bedrijfstakorganisaties en ook bij de centrales zijn er activiteiten die meer organisaties uitvoeren dan er zich voornemen. De uitvoeringspraktijk loopt dus vooruit op het formele beleid, of, omgekeerd, het beleid blijft achter bij de praktijk van alle dag. Dit verschijnsel treedt het sterkst op bij de werkgeversorganisaties (acht activiteiten) en het minst bij de werknemersorganisaties (drie activiteiten, met name op het gebied van kennisvergaring). Mogelijk ligt de discrepantie nog scherper dan nu is geconstateerd, omdat de indruk bestaat dat de organisaties waarschijnlijk minder vaak formeel activiteiten ten doel stellen (op schrift stellen), dan ze suggereren (zie eerder bij ten doel gestelde activiteiten). De kloof tussen beleid en praktijk laat zich ten dele verklaren doordat veel van de werkzaamheden op arbo-gebied onder de vlag van 'algemene belangenbehartiging' geschieden. Maar mogelijk speelt ook de constructie van de vragenlijst hierin een rol. De vragen over de ten doel gestelde activiteiten gingen vooraf aan de vragen over de feitelijke uitvoering. Wellicht is sprake van 'toenemend inzicht' tijdens het invullen van de vragenlijst die de resultaten over de uitgevoerde activiteiten 'gunstig' beïnvloeden.

Hoe dan ook, de discrepantie kan zowel positief als negatief worden geïnterpreteerd. Positief is dat organisaties, ondanks de afwezigheid van formele beleidskaders voor arbo-activiteiten, zich niet laten weerhouden om diensten op arbo-gebied te leveren. Negatief is dat de afwezigheid van beleidskaders impliceert dat geen bewuste keuzes worden gemaakt en geen sturing wordt gegeven aan de arbo-dienstverlening, ofwel dat arbo-activiteiten de organisaties 'overkomen'. De arbo-dienstverlening heeft daarmee een ad-hoc karakter en wordt te weinig bepaald door een visie op arbeidsomstandigheden en op de rol die de organisatie op dat terrein expliciet wil vervullen. Negatief is ook dat hierdoor resultaten van de inspanningen (naar de leden) niet helder kunnen worden en kansen worden gemist om van ervaringen te leren.

Overigens is er met name één activiteit waarbij de discrepantie tussen beleid en praktijk omgekeerd ligt. Normering en opstellen van richtlijnen stellen meer organisaties zich ten doel, dan er feitelijk uitvoeren. Dit treedt echter alleen op bij de werknemersorganisaties en produkt- en bedrijfschappen.

Over het geheel genomen geldt dat beleid en praktijk bij de werknemersorganisaties nog het meest overeenstemmen. De verklaring hiervoor kan niet zonder meer worden gezocht in grotere activiteit op het gebied van beleidsontwikkeling, want de significantie van het verschil tussen de soorten organisaties ten aanzien van deze arbo-activiteit is dubieus. Een mogelijke

verklaring is dat binnen werknemersorganisaties intensiever over arbo-zaken wordt overlegd in met name ledenvergaderingen en arbo-werkgroepen en -commissies, dan in de andere soorten organisaties. Wellicht bevordert het overleg in deze toetsende en adviserende/voorbereidende organen de afstemming van het beleid op de praktijk.

Wat betreft de onderwerpen van de arbo-activiteiten is vastgesteld dat de bedrijfstakorganisaties zich met name richten op gezondheids-, welzijns- en beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden. Veiligheidsaspecten krijgen gemiddeld weinig aandacht. De constructie van de vragenlijst kan deze bevinding hebben beïnvloed, omdat veiligheidsonderwerpen nauwer werden omschreven dan met name de welzijnsaspecten (bijvoorbeeld: snijden/branden/knellen versus werkstress en organisatie van het werk). De constatering dat beleidsonderwerpen veel aandacht krijgen is consistent met de bevinding dat de organisaties met name over Arbowetgeving informatie verzamelen en met de belangrijke impulswerking die tot op heden van de (invoering van de) Arbowet is uitgegaan. Overigens geldt ook dat de aandacht voor de gezondheids- en welzijnsaspecten toch voornamelijk beleidsgericht is. Dat wil zeggen gericht op beleidskaders in ondernemingen of de bedrijfstak en niet gericht op concrete oplossingen voor arbo-knelpunten. Dit hangt samen met de inhoudelijke deskundigheden van de arbo-medewerkers in de organisaties, welke veelal niet op het gebied van specifieke arbo-risico's liggen (zie verderop bij deskundigheden). Tussen de soorten organisaties zijn er verschillen in accenten op bepaalde gezondheids-, welzijns- en beleidsonderwerpen. Daarbij is opvallend dat de werknemersorganisaties duidelijk de meeste aandacht aan welzijns- en beleidsonderwerpen geven. Wat betreft welzijn bij de arbeid volgen zij de actuele ontwikkelingen dus op de voet, terwijl de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen hierin wat achter blijven. Dit is des te opmerkelijk gezien de belangstelling in het bedrijfsleven voor integrale kwaliteitszorg, een filosofie en systeem van management met duidelijke raakvlakken en overlap met vooral de welzijnsaspecten van de kwaliteit van de arbeid. De bevinding dat dit beleidsterrein in toenemende mate de werknemers-, maar ook de werkgeversorganisaties tot arbo-activiteiten prikkelt, roept de verwachting op dat werkgeversorganisaties meer belangstelling voor welzijnsaspecten zullen krijgen. Geformuleerde doelstellingen op dit punt in de geanalyseerde documenten van deze organisaties wijzen ook in die richting.

De centrale organisaties lijken in het algemeen meer dan de bedrijfstakorganisaties alle vier onderwerpcategorieën te bestrijken. Dit hangt vooral samen met hun activiteiten op het gebied van normering en advisering, die ze arbo-breed invullen.

De arbo-dienstverlening van zowel de bedrijfstakorganisaties als de centrales mondt vaak uit in concrete produkten. Het zijn met name onderzoekspublikaties, voorlichtings- en scholingsmateriaal, beleidsplannen en arbo-afspraken in CAO's. Door de grotere activiteit van werknemersorganisaties ten aanzien van voorlichting en scholing is het aannemelijk dat zij meer produkten op dit gebied afleveren dan de anderen en waarschijnlijk produceren zij en de produkt- en bedrijfsschappen meer beleidsplannen en -notities dan de werkgeversorganisaties. Opvallend is dat de arbo-afspraken in CAO's een veel voorkomend produkt zijn bij werkgevers- en werknemersorganisaties (bij driekwart). De informatie uit de vragenlijsten, de

geanalyseerde CAO's zelf en de (actuele) literatuur (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1987 en 1991) zijn op dit punt consistent. Dit duidt erop dat de sociale partners in toenemende mate CAO's als een geschikt instrument voor bedrijfstakken zien om aan de waarborging of verbetering van arbeidsomstandigheden te werken.

Ten aanzien van de initiatieven voor arbo-activiteiten is geconstateerd dat deze bij de bedrijfstak- en de centrale organisaties zowel van de leden komen als uit de organisatie zelf. Vooral de werknemersorganisaties en de produkt- en bedrijfsschappen reageren daarnaast op initiatieven van elders. De leden verzoeken vooral om activiteiten in de sfeer van directe ondersteuning, terwijl de organisaties op eigen initiatief ook activiteiten verrichten in de sfeer van kennisvergaring en belangenbehartiging. Dat leden minder om deze twee soorten activiteiten verzoeken kan betekenen dat ze er minder belang aan hechten dan de organisaties en dit kan er op duiden dat de organisaties in de ogen van de leden onnodig werk doen. Waarschijnlijker is echter dat de leden niet om dit soort activiteiten vragen, omdat de organisaties ze in hun ogen in voldoende mate uitvoeren.

Verder voeren de werknemersorganisaties zowel op eigen initiatief als op verzoek van leden enkele activiteiten vaker uit dan de anderen. Kennelijk hebben de leden van deze organisaties meer behoefte aan voorlichting, advisering/begeleiding en bewaking van gemaakte afspraken en hechten de organisaties zelf meer belang aan scholing, onderzoek en eveneens bewaking van afspraken. De behoefte bij de leden aan kennis, informatie en belangenbehartiging die hieruit spreekt, is op zich geen opmerkelijke bevinding gezien de achtergrond en positie van de vakbonden en haar leden.

In de speciale doelgroepen van de organisaties weerspiegelt zich duidelijk de verschillende gerichtheid. Werknemersorganisaties richten zich duidelijk meer op Ondernemingsraden en VGW-commissies en op 'risico-groepen' binnen de werkende bevolking. Produkt- en bedrijfsschappen richten zich meer op bepaalde sectoren van bedrijvigheid en werkgeversorganisaties geven met name specifieke aandacht aan het Midden en Kleinbedrijf. Dit laatste is echter niet significant meer dan bij de anderen. Tussen de twee soorten centrale organisaties treedt dezelfde aandachtsverdeling op.

#### **Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie**

Bij alle soorten organisaties blijkt de arbo-dienstverlening een bescheiden tot zeer bescheiden onderdeel te zijn van het totale activiteitenpakket. Bij de bedrijfstakorganisaties omvat de arbo-formatie gemiddeld 5% van de totale arbeidsformatie. Bij de centrales is dit minder dan 2%. In eerste instantie lijkt de grotere activiteit op arbo-gebied bij de werknemersorganisaties niet te kunnen worden verklaard door een grotere inzet (8% tegenover 3% en 4%). De verklaring ligt echter niet in de relatieve inzet, maar in de absolute tijdsbesteding. Bij werknemersorganisaties houden gemiddeld significant meer medewerkers zich met arbo-zaken bezig en het aantal formatieplaatsen dat daaraan wordt gewijd is eveneens significant groter. Dit hangt waarschijnlijk samen met het gegeven dat de vakbonden merendeels in diverse bedrijfstakken werkzaam zijn en daarom gemiddeld ook groter zijn. Uit de bevindingen dat werknemersorganisaties gemiddeld 2,9 formatieplaatsen op het arbo-terrein inzetten,



de werkgeversorganisaties gemiddeld 0,5 en de produkt- en bedrijfsschappen 1,1 formatieplaatsen, kan worden afgeleid dat de werknemersorganisaties meer prioriteit aan arbo-dienstverlening geven dan de andere twee soorten bedrijfstakorganisaties.

Wat betreft het aantal ervaringsjaren dat de arbo-medewerkers hebben op arbo-gebied is in de eerste plaats de spreiding (0-40 jaar) opvallend groot. In het gemiddelde aantal ervaringsjaren verschillen de soorten organisaties niet van elkaar, zodat ze allen ongeveer over dezelfde mate van ervaring beschikken (6-7 jaar).

Wat betreft de inhoudelijke deskundigheden is opvallend dat weinig organisaties arbo-medewerkers hebben die op specifieke veiligheids-, gezondheids- of welzijnsproblematiek inhoudelijk deskundig zijn. De arbo-medewerkers zijn veelal meer beleids- en bedrijfsmatig onderlegd en dit bepaalt uiteraard in belangrijke mate de invulling van de arbo-activiteiten. Zoals eerder al is opgemerkt kan dit de verklaring zijn voor het accent dat de organisaties leggen op beleidsonderwerpen bij bijvoorbeeld voorlichting, scholing, advisering en informatieverzameling. Aangezien ook op dit punt de organisaties weinig van elkaar verschillen geldt dat ze gemiddeld over dezelfde know-how beschikken en vanuit een vergelijkbare uitgangspositie opereren.

De aanwezigheid van deze meer algemene deskundigheid weerspiegelt de taakopvatting van de organisaties. Zij zien kennelijk voor zichzelf vooral een beleidsondersteunende rol weggelegd en dragen meer oplossingsrichtingen dan concrete oplossingen voor arbo-knelpunten aan. Positief hieraan is dat zij zich richten op het realiseren van voorwaarden en kaders die belangrijk zijn voor het werken aan daadwerkelijke verbeteringen binnen de ondernemingen. Het gevaar is echter niet denkbeeldig dat daarmee ondernemingen op de korte termijn niet worden geholpen bij het oplossen van concrete problemen en dat de meer lange termijn gedachte, welke uit de beleidsgerichtheid spreekt, niet wordt opgepikt. Dit heeft mogelijk als effect dat de arbeidsomstandighedenproblematiek in de bedrijfstak zowel op korte als lange termijn niet structureel verbetert. Interessant in dit verband is dat met name de bedrijfstakorganisaties gebrek aan deskundigheid als één van de belangrijkste belemmeringen voor hun arbo-dienstverlening ervaren (zie onder belemmeringen). Wellicht gaat het hier om de specifieke kennis over arbo-risico's waar men in verband met de taakuitoefening toch meer over zou willen beschikken. Hiertoe staan de organisaties diverse mogelijkheden ter beschikking, zoals: doorverwijzen naar andere instanties, deskundigheid inhuren, deskundige leden inschakelen of zelf meer deskundigheid verwerven, hetzij door opleidingen, hetzij door het aanstellen van gekwalificeerde medewerkers. Met name de eerste drie mogelijkheden vereisen zicht op waar deskundigheid te verkrijgen is, ofwel inzicht in arbo-land. Het uitgebreide overlegpatroon van de organisaties en de informatie die ze in enige mate over arbo-deskundigen en advies- en installatiebureaus verzamelen lijkt hierin te kunnen voorzien. Belangrijker is dat de organisaties uit de diverse mogelijkheden een keuze maken hoe ze het ervaren kennistekort willen oplossen, welke gebaseerd is op een duidelijke beleidsvisie over de rol en taken die de organisaties op arbo-gebied willen vervullen.

In de verschillen tussen de organisaties wat betreft de functies waarin arbo-zaken zijn ondergebracht en het opleidingsniveau van de arbo-medewerkers weerspiegelen zich opnieuw de specifieke achtergrond, structuur en het werkterrein van de organisaties. Bij de werknemersorganisaties zijn er (naast anderen) medewerkers in en uit de praktijk (bestuurders, medewerkers met beroepsopleidingen), bij de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen zijn het bijna alleen hoger opgeleiden en staf- of leidinggevende functies. Tussen de centrales is er op dit punt wat meer overeenkomst en is de situatie het meest vergelijkbaar met die bij de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen.

Ten aanzien van intern overleg over arbo-zaken van de bedrijfstak(ken) is vooral opvallend dat de werknemersorganisaties dit uitgebreider en frequenter doen dan de andere bedrijfstakorganisaties. Werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen overleggen wel op uitvoerend en bestuurlijk niveau over arbeidsomstandigheden, maar duidelijk minder in toetsende en adviserende/voorbereidende overlegstructuren (ledenvergaderingen en arbo-werkgroepen en -commissies). Het ontbreken van leden bij produkt- en bedrijfsschappen is hier uiteraard ten dele een verklaring. Niet duidelijk is of deze organisaties een vergelijkbare vorm van overleg met de achterban hebben, waarin arbo-zaken aan de orde (kunnen) komen. Het geringere overleg bij de werkgeversorganisaties in arbo-werkgroepen en -commissies is wellicht een onderschatting. Dit soort werkgroepen worden vaak bemenst met deskundige (medewerkers van) leden en omdat deze niet tot het personeelsbestand van de organisaties behoren, geven respondenten dit mogelijk niet op als een 'eigen' activiteit. Opmerkelijk bij de centrale organisaties is dat in ledenvergaderingen bij werknemerscentrales minder over arbo-zaken lijkt te worden overlegd en bij de werkgeverscentrales juist meer dan bij hun evenknieën op bedrijfstakniveau. Wellicht is de verklaring hiervoor dat de werknemerscentrales uitsluitend andere organisaties als leden hebben en ze arbo-zaken met hen meer in werkgroepen en bestuursvergaderingen bespreken.

Wat betreft de verdeling in tijdsbesteding van de arbo-medewerkers over de verschillende arbo-activiteiten is gebleken dat de informatie gebrekkig en onnauwkeurig is en daardoor hooguit indicatief. Opvallend is dat het er in grote lijnen op lijkt dat de activiteiten die veel organisaties uitvoeren, óók de activiteiten zijn waar de meeste tijd aan wordt besteed. Er zijn met andere woorden twee verschillende maten die vrijwel hetzelfde beeld opleveren wat betreft de accenten die de organisaties leggen in hun arbo-activiteiten. Enige uitzondering is beleidsontwikkeling dat niet tot de meest nadrukkelijke activiteiten van het dienstenpakket behoort, maar waar verhoudingsgewijs veel tijd aan wordt besteed. Behalve de genoemde onnauwkeurigheid en gebrekkigheid van de informatie is hiervoor geen verklaring.

De resultaten voor wat betreft de samenhang met aangrenzende beleidsterreinen geven aan dat bij een groot deel van de bedrijfstakorganisaties en bij de centrales de aandacht voor arbeidsomstandigheden geïntegreerd wordt in of met andere activiteiten. Het is voor de hand liggend dat dit mede wordt bepaald door het feit dat arbo-zaken bijna steeds worden behartigd door medewerkers die ook op andere gebieden werkzaam zijn. Gezien de voorbeelden van geïntegreerde activiteiten die organisaties noemen is het echter waarschijn-

lijk dat de integratie óók vanuit een bewuste keuze wordt aangebracht. Uit sommige gevallen spreekt een keuze voor een prominente, volwaardige plaats voor het arbo-thema in deze geïntegreerde activiteiten. Uit andere gevallen een keuze voor een meer zijdelingse, terloopse aandacht. Ook bij dit aspect van de arbo-dienstverlening speelt de beperking van de vragenlijst een rol. De wereld achter de verstrekte informatie komt niet duidelijk genoeg naar voren om te kunnen vaststellen hoe de verhouding ligt tussen het 'alleen maar meeliften' van het arbo-thema in andere beleidsterreinen en het volwaardig geïntegreerd zijn daarin.

Niet verwonderlijk is dat de organisaties hun arbo-activiteiten het meest in samenhang met sociaal beleid uitvoeren. In verband met de stellingname van het Kabinet, dat bedrijfstakorganisaties een grotere rol moeten gaan spelen bij het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid door de arbeidsomstandigheden zorg in ondernemingen te ondersteunen, is de bevinding dat veel werknemers- en werkgeversorganisaties hun arbo-activiteiten in samenhang met ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid uitvoeren van groot belang. Dit duidt erop dat deze organisaties onderkennen dat arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim/arbeitsongeschiktheid aan elkaar gerelateerd zijn. Er is op dit punt dus een basis van waaruit gewerkt kan (gaan) worden. Bij de produkt- en bedrijfsschappen lijkt deze basis (nog) nauwelijks aanwezig. Een verklaring hiervoor is niet voorhanden.

De constatering dat de werknemersorganisaties in het algemeen meer samenhang aanbrenge tussen het arbo-beleidsterrein en andere terreinen kan samenhangen met hun grotere activiteit op arbo-gebied.

Vergelijking van de resultaten over samenhang met andere beleidsterreinen met de resultaten over factoren die aanleiding vormen voor arbo-activiteiten levert in zijn algemeenheid een eenduidig beeld op. De onderscheiden beleidsterreinen zijn bij ongeveer evenveel organisaties aanleiding voor specifieke arbo-activiteiten als voor geïntegreerde activiteiten. Alleen bij de werknemersorganisaties lijkt het erop dat arbeidsmarkt-, kwaliteits- en milieubeleid meer aanleiding geven voor activiteiten waarin aandacht voor arbeidsomstandigheden geïntegreerd wordt, dan voor specifieke arbo-activiteiten.

### **Mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten**

Uit het gegeven dat de helft van de bedrijfstakorganisaties uitgewerkte plannen voor (nieuwe) arbo-activiteiten op korte termijn heeft en een iets kleiner deel ideeën en wensen voor arbo-dienstverlening op langere termijn heeft, kan worden afgeleid dat de organisaties ook in toekomst een rol voor zichzelf zien weggelegd. Dit strookt met het Kabinetsstandpunt. De soort activiteiten en de onderwerpen in de plannen en ideeën zijn net zo gevarieerd als tot nu toe het geval is en er zijn geen duidelijke accentverschuivingen te onderkennen. Opvallend verschil tussen de soorten bedrijfstakorganisaties is dat onder de produkt- en bedrijfsschappen zich een aantal organisaties bevindt met duidelijke 'beginnersplannen', terwijl activiteiten ten aanzien van arbeidsomstandigheden bij de werknemers- en werkgeversorganisaties meer ingeburgerd lijken. Ook uit de wat lagere activiteit bij de produkt- en bedrijfsschappen komt naar voren dat zij tot op heden activiteiten op het arbo-terrein niet nadrukkelijk tot hun werkterrein rekenen, al is er een enkele duidelijke uitzondering. Een sluitende verklaring is niet te geven, maar des te opmerkelijker is dat juist deze organisaties in de

responsgroep sterk vertegenwoordigd zijn. Er zijn indicaties dat enkelen, juist omdat ze nog aan het begin staan, aan het onderzoek hebben deelgenomen om aan de resultaten ervan voorbeelden te kunnen ontlenu.

Het gegeven dat zowel werknemersorganisaties als werknemerscentrales het meest voor de toekomst in petto blijken geeft aan dat hun grotere activiteit op het arbo-terrein zich waarschijnlijk zal voortzetten.

Richting toekomst zijn ook de resultaten over (verwachte) aanleidingen voor arbo-activiteiten interessant. Vastgesteld is dat voor de bedrijfstakorganisaties tot op heden vooral specifieke knelpunten in arbeidsomstandigheden, de (invoering van de) Arbowet, het bedrijfstakimago en ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek prikkelend hebben gewerkt. Maar met name de eerste twee gebieden, die het meest direct met arbeidsomstandigheden te maken hebben, lijken voor de toekomst aan belang te verliezen, terwijl aangrenzende beleidsterreinen (kwaliteitszorg, milieuzorg en personeelswerving) de organisaties waarschijnlijk meer tot arbo-activiteiten zullen gaan aanzetten. Het positieve effect dat dit kan hebben is dat aandacht voor arbeidsomstandigheden meer in andere terreinen geïntegreerd gaat worden. Het gevaar bestaat echter ook dat deze aandacht ondergesneeuwd raakt in de aandacht voor andere gebieden en dat arbeidsomstandighedenverbetering alleen nog maar nevendoelelstelling wordt. Dit onderstreept nog eens het belang van het voeren van een expliciet beleid door de organisaties ten aanzien van hun arbo-dienstverlening.

De verwachte afnemende impulswerking van specifieke arbo-problemen en de (invoering van de) Arbowet kan verband houden met de voltooiing van de invoeringsfasen van de wet, maar het suggereert ook dat de organisaties menen dat de problemen rond arbeidsomstandigheden in bedrijven afnemen, terwijl de praktijk dit niet rechtvaardigt. Deze bevinding kan echter enigszins vertekend zijn. In het algemeen valt bij een aantal gebieden namelijk op dat minder organisaties verwachte aanleidingen voor de toekomst noemen, dan er aanleidingen noemen die ze tot op heden hebben ervaren. Wellicht vinden de organisaties het moeilijk om voorspellingen te doen.

Van belang is ook dat activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA en subsidieregelingen tot op heden, maar naar de verwachting van de bedrijfstakorganisaties, ook in de toekomst, weinig aanleiding tot activiteit op arbo-gebied zijn. Wat betreft de subsidieregelingen is het niet zo vreemd dat deze weinig impulswerking voor de organisaties hebben gehad, aangezien zeker de eerste regelingen op ondernemingen waren gericht. Desalniettemin hadden bedrijfstakorganisaties hierop activiteiten kunnen ontplooiën met name op de latere regelingen die specifiek op enkele bedrijfstakken waren gericht. Gedacht wordt aan activiteiten zoals het informeren over het bestaan van de regelingen, het bieden van ondersteuning en begeleiding aan bedrijven bij de aanvraag van subsidie en het organiseren van bedrijfstakgewijze verbeteringscampagnes waarbij de subsidie als ondersteuning voor de individuele bedrijven werd benut. Voorbeelden van dergelijke activiteiten door bedrijfstakorganisaties zijn ook wel bekend, maar kennelijk zijn deze tot een kleine groep organisaties beperkt gebleven. Wat betreft de activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA geldt ook dat deze zich tot voor kort niet nadrukkelijk op het mēso-niveau hebben gericht, zodat deze ook weinig aanleiding voor arbo-activiteiten van bedrijfstakorganisaties hebben kunnen geven. Opmerkelijk hierbij is wel

dat de Arbeidsinspectie/DGA tot de instellingen behoren waarmee de bedrijfstakorganisaties niet het meest frequent, maar toch vaker dan met anderen, contacten onderhouden (gemiddeld meer dan één maal per jaar). Bovendien zijn er van elke soort méér organisaties die aangeven contacten met de Arbeidsinspectie/DGA te onderhouden, dan er impulsen van hebben ontvangen voor arbo-activiteiten. Dit roept opnieuw de vraag op of de opgegeven contactfrequenties bijvoorbeeld ook toevallige ontmoetingen betreffen en daarmee een wat rooskleurig beeld oproepen. Een duidelijk antwoord hierop is niet voorhanden. De bevinding dat organisaties voor de toekomst weinig impulswerking van de Arbeidsinspectie/DGA verwachten hoeft echter niet noodzakelijk verandering in de thans gehanteerde bedrijfstakwijze aanpak in het kader van het Arbo-91 project te betekenen. Deze is waarschijnlijk nog te recent en bovendien vooralsnog op een te beperkt aantal bedrijfstakken gericht, dat dit op grote schaal de bevindingen kan hebben beïnvloed. Op kleine schaal zijn effecten hiervan ook al wel zichtbaar, getuige de vermelding van uitgewerkte plannen en verdere ideeën als gevolg van het Arbo-91 traject (zie bijlage 11 en 12).

Opvallend is verder nog dat voor de centrale organisaties subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA vaker tot arbo-activiteiten leiden. Dit is te verklaren met de andere positie die deze organisaties innemen, waardoor zij directer bij (overleg over) deze regelingen en activiteiten betrokken zijn.

De bevindingen ten aanzien van de ervaren belemmeringen geven aan dat de organisaties het als redelijk haalbaar beschouwen om op arbo-gebied actief te zijn. De organisaties worden vooral met 'enige' belemmeringen geconfronteerd, die in zijn totaliteit op uiteenlopende gebieden liggen. De meest ervaren hindernissen, gebrek aan tijd, geld en deskundigheid, zijn goed beschouwd alle terug te brengen tot gebrek aan geld. Geld om voldoende en gekwalificeerde menskracht aan te trekken en geld om activiteiten te financieren. Dit duidt erop dat de stimulering van bedrijfstakorganisaties om een rol te (blijven) vervullen op arbo-terrein weinig problemen zal ondervinden, mits er voldoende geld ter beschikking komt. Actuele ontwikkelingen, zoals de terugtrekkende overheid als financier van arbo-activiteiten (Staatscourant 1991) en de grotere rol van bedrijfsverenigingen op het arbo-terrein (zie hoofdstuk 1), evenals gesignaleerde ideeën over veranderingen in de financieringsstructuur van arbo-zorg in Nederland, geven aan dat geld een belangrijk discussiepunt is en waarschijnlijk voorlopig ook blijft. Het lijkt daarbij van belang dat de organisaties niet op elkaar of op de uitkomst van de discussie wachten, maar zelf al strategieën ontwikkelen om aan de belemmeringen die ze ervaren en voor de toekomst verwachten tegemoet te komen. Dit vereist dus het voeren van een gestructureerd beleid ten aanzien van de arbo-dienstverlening. Gezien de discrepantie tussen beleid en praktijk en andere bevindingen, die erop wijzen dat arbeidsomstandighedenverbetering in de visie van de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen gemiddeld genomen weinig prioriteit behoeft, én gezien ook de afnemende prikkel vanuit de invoering van de Arboret (zie eerder) lijkt dit met name voor deze organisaties cruciaal, om te voorkomen dat de arbo-dienstverlening in het gedrang komt.

Wat betreft de verschillen tussen de bedrijfstakorganisaties valt op dat de werknemersorganisaties tijdgebrek vaak als ernstige belemmering ervaren. Kennelijk wil men veel meer doen dan men al doet. Uit de bevinding dat voor produkt- en bedrijfsschappen gebrek aan

structuur nauwelijks een hindernis vormt, kan worden afgeleid dat zij de bestaande structuren in hun werkterreinen adequaat achten. Mogelijk hangt ook dit samen met het feit dat bijna de helft van de onderzochte organisaties werkzaam is in bedrijfstakken met een bedrijfstakspecifieke arbo-organisatie (STIGAS en Stichting Arbouw).

Opvallend is nog dat de centrales, in tegenstelling tot de bedrijfstakorganisaties, geen deskundigheidsprobleem lijken te ervaren, maar hiervoor is niet direct een verklaring te geven.

Bij zowel de centrales als de bedrijfstakorganisaties is vastgesteld dat ze hun arbo-activiteiten doorgaans als redelijk effectief inschatten. De bedrijfstakorganisaties verschillen onderling niet in hun evaluatie. Dat ze het meest tevreden blijken te zijn over de effectiviteit van advisering en begeleiding van leden inzake arbeidsomstandigheden kan samenhangen met het feit dat dit de meest directe vorm van ledenondersteuning is, waarbij het best kan worden ingeschat of de inspanningen voor de ontvanger bruikbaar zijn. Dat de minste tevredenheid bestaat over normering en opstellen van richtlijnen hangt waarschijnlijk samen met het gegeven dat dit de minst uitgevoerde activiteit is. Dit is bovendien de activiteit waar de discrepantie tussen beleid en praktijk het vaakst in het nadeel van de praktijk uitvalt (zie eerder). In de plannen en ideeën voor de toekomst komt echter niet nadrukkelijk naar voren dat de organisaties op dit gebied actiever willen worden.

De centrale organisaties verschillen onderling wel in hun evaluatie, waarbij opvalt dat de werkgeverscentrales meer van hun activiteiten als effectief inschatten, dan de werknemerscentrales.

Van belang is om bij deze resultaten nogmaals te benadrukken dat deze het oordeel van de organisaties zélf aangeven, waarin sociale wenselijkheid waarschijnlijk een rol speelt. Het is met andere woorden mogelijk dat een objectieve meting tot een ander oordeel leidt. Bovendien is ook hier de beperking van de vragenlijst aan de orde, omdat niet duidelijk is waarop de organisaties hun oordeel baseren. De vraag naar de waarde van dit oordeel is des te pregnanter als men bedenkt dat veel organisaties hun oordeel niet op het al dan niet realiseren van een formele doelstelling hebben kunnen baseren, hetgeen voor de hand zou liggen. Samenvattend betekent dit dat uit de resultaten niet mag worden geconcludeerd dat de arbo-dienstverlening van de onderzochte organisaties redelijk effectief is. Ze duiden erop dat de organisaties over het geheel genomen van mening zijn dat de effectiviteit van hun arbo-activiteiten voor verbetering vatbaar is, hetgeen consistent is met het gegeven dat ze belemmeringen ervaren.

### **Verschillen in arbo-dienstverlening naar bedrijfstak-kenmerken**

Het resultaat dat nauwelijks verschillen en relaties zijn gevonden tussen arbo-dienstverlening en diverse bedrijfstak-kenmerken is in belangrijke mate bepaald door het ontbreken van voldoende gegevens. Enerzijds betreft het de gegevens die door middel van het dossieronderzoek zijn verzameld over de omvang van bedrijfstakken en ziekteverzuim- arbeidsongeschiktheids- en ongevallencijfers naar SBI-indeling. Dit informatieprobleem is recent ook in ander onderzoek gesignaleerd (Veerman e.a. 1991). Anderzijds zijn de analyses bemoeilijkt doordat de organisaties die in meer dan één bedrijfstak activiteiten ontplooiën geen gegevens over

hun arbo-dienstverlening per bedrijfstak hebben verstrekt. Niet uitgesloten is dat bij voldoende gegevens wél verschillen en relaties zullen worden gevonden.

Vooralsnog wijzen de resultaten uit dat het arbo-dienstenpakket van bedrijfstak- en centrale organisaties vooral samenhangt met de structuur van de organisaties en de aard van het ledenbestand.

## 11. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit laatste hoofdstuk worden de eindconclusies van het onderzoek naar de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties weergegeven. Op basis daarvan worden aanbevelingen gedaan die als aanzet bedoeld zijn voor de verdere (discussie over de) arbo-dienstverlening van deze organisaties. De opbouw van dit hoofdstuk volgt weer de vijf onderzoeksvragen van hoofdstuk 2, die achtereenvolgens per paragraaf behandeld worden. Aan het einde van het hoofdstuk worden in een laatste paragraaf algemene aanbevelingen gegeven.

### 11.1 Ten doel gestelde arbo-activiteiten

Ten aanzien van de formeel schriftelijk vastgelegde doelstellingen van de onderzochte bedrijfstakorganisaties en centrales kunnen vijf algemene conclusies geformuleerd worden.

- (1) Bijna driekwart van de onderzochte bedrijfstakorganisaties geeft aan zich formeel arbo-activiteiten ten doel te stellen, maar feitelijk zijn dit er waarschijnlijk minder.
- (2) Arbo-activiteiten die de meeste bedrijfstakorganisaties zich ten doel stellen zijn: voorlichting, advisering/begeleiding van leden, overleg/samenwerking/vertegenwoordiging en beleidsontwikkeling, ofwel directe ondersteuning van leden (output naar ondernemingen) en belangenbehartiging (output gericht op bedrijfstakniveau).
- (3) Produkt- en bedrijfsschappen stellen zich daarnaast nadrukkelijker dan de andere organisaties onderzoek en informatieverzameling ten doel (kennisvergaring, input).
- (4) Verhoudingsgewijs meer werknemersorganisaties stellen zich formeel arbo-activiteiten ten doel dan werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen. Dit geldt bij zeven van de tien onderzochte arbo-activiteiten.
- (5) Centrale werkgevers- en werknemersorganisaties wijken wat de ten doel gestelde activiteiten betreft niet af van de bedrijfstakorganisaties: ook zij richten zich met name op de doelstellingen die onder conclusie (2) genoemd worden.

De eindconclusie uit het bovenstaande is dat (nog) lang niet alle bedrijfstakorganisaties zich formeel doelen stellen op het gebied van de arbo-dienstverlening. Het formuleren van expliciete doelstellingen is echter een primaire voorwaarde voor een goede beleidsvoering. Dit betekent dat bedrijfstakorganisaties en centrales kansen laten liggen om tot een goed doordachte en verantwoorde arbo-dienstverlening te komen.

Met name werkgeversorganisaties, produkt- en bedrijfsschappen en centrale organisaties wordt daarom aanbevolen zich meer expliciet (schriftelijk) doelen te stellen ten aanzien van het leveren arbo-dienstenpakket. Daardoor hebben zij meer sturings- en evaluatiemogelijkheden op de inspanningen die ze op arbo-gebied leveren. Intensivering en uitbreiding van het intern overleg over arbo-zaken in met name ledenvergaderingen (of vergelijkbare overlegvormen met de achterban) en arbo-werkgroepen en -commissies kan hierbij een bevorderende factor zijn. Ook een (systematische) inventarisatie van de concrete vragen van leden op het arbo-terrein,



waarmee de arbo-medewerkers geconfronteerd worden, kan veel informatie opleveren voor het (bij)stellen van doelen ten aanzien van de arbo-dienstverlening.

Door de doelstellingen op het gebied van arbeidsomstandigheden te vergelijken met die van andere bedrijfstakorganisaties kan specialisatie van arbo-taken worden nagestreefd. Inventarisatie en formulering van doelstellingen hoeft dus niet altijd te leiden tot een uitgebreider of geïntensiveerd arbo-dienstenpakket. Bedrijfstakorganisaties en centrales kunnen door zichzelf kritisch af te vragen welke arbo-doelstellingen na te streven, gemotiveerde keuzes maken om bepaalde vormen van arbo-dienstverlening wel of niet zelf te gaan uitvoeren of deze structureel te 'delegeren' naar andere instanties. Dit kunnen reeds bestaande instanties zijn of instanties die hiervoor nog moeten worden opgericht. In verband hiermee wordt de organisaties aangeraaden kennis te nemen van de doelstellingen van andere op bedrijfstakniveau opererende organisaties en door coördinatie en overleg hierover tot afstemming te komen (zie ook 11.6).

Hoewel werknemers- en werkgeversorganisaties hierboven wordt aanbevolen om eventueel selectief doelen te stellen ten aanzien van de arbo-dienstverlening, wordt hen ook geadviseerd zich af te vragen in hoeverre zij aan de 'traditionele' rolverdeling moeten blijven vasthouden. Met name bij de werknemers- en werkgeversorganisaties is de kans groot dat zij in de situatie belanden dat zij (eenzijdig) de belangen van hun leden behartigen, vanuit de opvatting dat het per definitie om tegengestelde belangen gaat. De traditionele belangentegenstellingen kunnen voor arbo-dienstverlening wel eens minder werkbaar en minder noodzakelijk zijn en waarschijnlijk kan een samenwerkingsmodel voor beide partijen uiteindelijk meer opleveren dan een conflictmodel. De betreffende organisaties wordt daarom aanbevolen pogingen te ondernemen om in hun doelstellingen op het arbo-terrein boven de traditionele verhoudingen uit te stijgen en tot creatieve samenwerking te komen, die gebaseerd is op (het onderkennen van) gemeenschappelijke of aanvullende belangen (zie ook 11.6).

## 11.2 De uitvoering van arbo-activiteiten

Er is een aantal conclusies te trekken over de arbo-dienstverlening die momenteel door de onderzochte bedrijfstakorganisaties en centrales wordt uitgevoerd. Om een duidelijk beeld te kunnen geven van deze conclusies worden ze telkens in samenhangende groepen weergegeven en van aanbevelingen voorzien. Om te beginnen volgt een conclusie die aansluit op de vorige paragraaf. Het gaat hier om het geconstateerde verschil tussen voorgenomen en uitgevoerde arbo-dienstverlening.

- (1) Meer bedrijfstakorganisaties en centrales voeren arbo-activiteiten uit dan dat er zich formeel voornemen. Ofwel de formulering van het formeel ten doel gestelde dienstenpakket blijft achter bij de uitvoeringspraktijk. Dit geldt het sterkst bij de werkgeversorganisaties en de produkt- en bedrijfsschappen.

In de vorige paragraaf is aangegeven dat bedrijfstakorganisaties meer moeten doen aan het formuleren van arbo-doelstellingen voor hun organisatie. De eerste conclusie in deze paragraaf

geeft nog eens extra de noodzaak daarvoor weer, omdat de arbo-dienstverlening van veel van de onderzochte organisaties niet vanuit een formeel beleidskader blijkt te worden uitgevoerd. Daarom nogmaals de aanbeveling dat bedrijfstakorganisaties en centrales zichzelf expliciet doelen stellen op dit gebied.

Ten aanzien van de arbo-dienstverlening van de onderzochte bedrijfstak- en centrale organisaties zijn vijf algemene conclusies te trekken.

- (2) Zowel bedrijfstakorganisaties als centrale organisaties zijn duidelijk actief op arbo-gebied. Verschillen in arbo-dienstverlening treden met name op tussen soorten organisaties en lijken nauwelijks te worden bepaald door de omvang van bedrijfstakken, de soort werkzaamheden en de ernst van de ziekteverzuim-, arbeidsongeschiktheids- en arbo-problematiek.
- (3) Zeven van de tien onderscheiden arbo-activiteiten worden steeds door meer dan de helft van de bedrijfstakorganisaties uitgevoerd. Organisaties voeren dus veelal meer dan één activiteit uit.
- (4) Informatieverzameling en -beheer, voorlichting en scholing, structureel extern overleg, overig extern overleg, advisering en begeleiding van leden en onderzoek zijn de arbo-activiteiten die door het grootste aantal bedrijfstakorganisaties worden verricht.
- (5) De specifieke vormen van deze arbo-activiteiten worden gemiddeld op beperkte schaal of met een frequentie van enkele keren per jaar uitgevoerd.
- (6) Significant meer werknemersorganisaties zijn betrokken bij voorlichting/scholing, structureel extern overleg, advisering/begeleiding van leden, beleidsontwikkeling en bewaking van afspraken, dan werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen. De werknemersorganisaties voeren de activiteiten gemiddeld ook frequenter uit dan de andere soorten organisaties.

Eén van de meest duidelijk naar voren komende conclusies uit dit onderzoek is dat arbeidsomstandigheden voor de verschillende soorten organisaties een bekend thema zijn en dat deze organisaties kennelijk in staat zijn om een breed pakket van diensten te verlenen ten behoeve van arbeidsomstandigheden zorg in ondernemingen. Dit geeft aan dat binnen bedrijfstakorganisaties en centrales aanknopingspunten bestaan voor bijdragen aan het voorkomen en terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in bedrijfstakken.

Met de vaststelling dat bedrijfstakorganisaties klaarblijkelijk al op veel manieren op arbo-gebied actief zijn kan in het verlengde van het geciteerde Kabinetsstandpunt op de eerste pagina van dit rapport daarom worden aanbevolen dat bedrijfstakorganisaties 'meer dan nu het geval is een rol zouden moeten spelen bij de wijze waarin in de ondernemingen vorm wordt gegeven aan de arbeidsomstandigheden zorg en aan verzuimbeheersing'. Concreter betekent dit dat organisaties die (sommige van de) arbo-activiteiten nog niet verrichten wordt geadviseerd dit wel te doen en dat de organisaties die de arbo-activiteiten al wel verrichten wordt aanbevolen dit frequenter te gaan doen. De overheid kan hierbij een stimulerende rol vervullen (zie ook 11.6).

Vervolgens volgen de conclusies over de uitvoering van de drie categorieën arbo-activiteiten (kennisvergaring, directe ledenondersteuning en belangenbehartiging) door de onderzochte bedrijfstakorganisaties en centrales. Begonnen wordt met de twee activiteiten op het gebied van kennisvergaring.

- (7) Activiteiten op het gebied van informatieverzameling en -beheer worden gemiddeld op beperkte schaal uitgevoerd en de nadruk ligt sterk op beleidsmatige aspecten. De aandacht is minder gericht op concrete arbo-risico's of -oplossingen in arbeidssituaties of op gevolgen van (slechte) arbeidsomstandigheden.
- (8) Zowel bedrijfstakorganisaties als de centrales voeren zelf weinig onderzoek uit en zijn vaker in ondersteunende en voorbereidende zin bij onderzoek over arbo-onderwerpen betrokken. Gemiddeld gaat het om minder dan één tot vijf onderzoeken per jaar.

Teneinde goed zicht te hebben op de problemen ten aanzien van arbeidsomstandigheden in bedrijfstakken en hierop beleid te kunnen ontwikkelen, wordt met name de bedrijfstakorganisaties aangeraden in hun informatieverzameling en -beheer meer aandacht te geven aan de risico's, oplossingen en gevolgen van slechte arbeidsomstandigheden (knelpunten, onderzoek, arbeidsplaatsverbetering/beheersmaatregelen, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en dergelijke).

Conclusies ten aanzien van directe ondersteuning van de leden van bedrijfstakorganisaties en centrales zijn de volgende.

- (9) Bij voorlichting en scholing op het arbo-terrein gaat het met name om lezingen/voordrachten, (rubrieken in) periodieken, circulaire en (vak)opleidingen. Werknemersorganisaties leggen daarnaast het accent op studiedagen en houden zich gemiddeld meer dan de anderen met langer lopende activiteiten bezig. De centrales richten zich wat nadrukkelijker op brochures en minder op (vak)opleidingen.
- (10) In verhouding tot de nadruk die voorlichting krijgt in het ten doel gestelde arbo-dienstenpakket van produkt- en bedrijfschappen voeren zij dit soort activiteiten met opvallend lage frequentie uit.
- (11) Zowel bedrijfstakorganisaties als centrale organisaties vervullen voornamelijk een rol als adviseur naar hun leden en treden minder op als begeleider. Het accent leggen ze op kortstondige advies-activiteiten (aanspreekpunt en doorverwijzing).

Zowel bedrijfstakorganisaties als centrales wordt aanbevolen zich te bezinnen op het accent dat ze leggen in hun voorlichtings- en scholingsactiviteiten en in hun advies- en begeleidingsactiviteiten. Met name gaat het om de vraag of ze de rol als begeleider van (personen in) ondernemingen sterker moeten aanzetten en of ze zich meer met langer lopende voorlichtingsactiviteiten (zoals handboeken) moeten bezighouden. Produkt- en bedrijfschappen wordt verder aanbevolen hun ten doel gestelde voorlichtingstaken op arbo-gebied intensiever uit te voeren.

Over de arbo-activiteiten van de onderzochte bedrijfstakorganisaties en centrales in de sfeer van belangenbehartiging zijn de conclusies als volgt.

- (12) Bedrijfstakorganisaties (met name werkgevers- en werknemersorganisaties) nemen zowel op bedrijfstakniveau deel aan geïnstitutionaliseerd extern overleg over arbo-zaken (met name in CAO-verband), als op nationaal niveau. Dit laatste is dan wel op bescheiden schaal. De centrales overleggen over arbo-zaken alleen in geïnstitutionaliseerde overlegorganen op nationaal niveau.
- (13) Bedrijfstakorganisaties hebben over arbo-zaken de meeste contacten met sociale partners en bedrijfsverenigingen. Ze laten kansen liggen ten aanzien van instanties waarmee ze preventief aan goede arbeidsomstandigheden kunnen werken (organisaties van importeurs, normalisatiecommissies en organisaties van toeleverende industrietakken). Overigens zijn in het (brede) overlegpatroon van zowel de bedrijfstak- als de centrale organisaties accenten te herkennen, overeenkomstig de specifieke taakopvatting van de soorten organisaties.
- (14) Bedrijfstakorganisaties zijn het minst actief op het gebied van normering en opstellen van richtlijnen ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Centrale organisaties lijken hierin actiever te zijn, hetgeen samenhangt met hun andere positie in de sociaal-economische belangenbehartiging.

In tegenstelling tot de arbo-activiteiten op het gebied van kennisvergarig en directe ledenondersteuning, waarbij de bedrijfstak- en centrale organisaties meer overlappend opereren, is bij de arbo-activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging duidelijker sprake van een rolverdeling tussen bedrijfstakorganisaties en centrales. Deze activiteiten spelen zich voor de bedrijfstakorganisaties vooral af op bedrijfstakniveau (meso) en in mindere mate op nationaal niveau (macro). De centrales richten deze activiteiten nadrukkelijker op het nationale niveau.

Bedrijfstakorganisaties wordt aanbevolen meer te doen aan de preventie van slechte arbeidsomstandigheden door meer gericht overleg te voeren met organisaties van importeurs en toeleverende industrietakken en door vaker deel te nemen aan normalisatiecommissies. Bovendien wordt hen aangeraden aan de preventie bij te dragen door te werken aan normen en -richtlijnen voor arbeidsomstandigheden, toegesneden op de praktijksituatie in de bedrijfstakken. Door hun positie moeten zij in staat worden geacht in onderling overleg tot technisch en economisch haalbare richtlijnen te kunnen komen, die de concurrentiepositie van de bedrijven niet aantast. Dit soort preventie-activiteiten kunnen in het kader van (te maken) CAO-afspraken worden uitgevoerd.

De conclusies ten aanzien van inhoudelijke onderwerpen zijn de volgende.

- (15) Bedrijfstakorganisaties besteden in hun arbo-activiteiten vooral aandacht aan (bepaalde) gezondheids-, welzijns- en beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden. Veiligheidsonderwerpen krijgen de minste aandacht; centrale organisaties lijken hieraan wat meer aandacht te geven. De werknemersorganisaties zijn ten aanzien van welzijns- en beleidsaspecten het meest actief en met name de welzijnsaspecten bestrijken ze breder dan de andere bedrijfstakorganisaties.

- (16) De arbo-activiteiten van zowel de centrales als de bedrijfstakorganisaties zijn vooral beleidsgeoriënteerd en minder diepgaand gericht op concrete arbo-risico's of oplossingen daarvoor.

Met name werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijven worden geadviseerd in hun arbo-activiteiten meer aandacht aan welzijn bij de arbeid te schenken (vooral aan taakhoud, werkstress, arbeidstijden/ploegendienst en organisatie van het werk). De overheid kan deze aandacht mede stimuleren door de baten van investeringen in deze arbeidsomstandigheden voor ondernemingen beter zichtbaar te maken. Dit kan bijvoorbeeld door het verspreiden van de resultaten van functieverbeteringsprojecten, waaruit naar voren komt dat een goede kwaliteit van de arbeid gunstige effecten heeft op de kwaliteit van producten en diensten van ondernemingen. Hierbij kan worden aangesloten op managementfilosofieën en -systemen als integrale kwaliteitszorg, die momenteel in het bedrijfsleven sterk in de belangstelling staan.

De volgende drie conclusies betreffen de produkten, initiatiefnemers en specifieke doelgroepen van de arbo-activiteiten van de onderzochte organisaties.

- (17) De arbo-dienstverlening van veel organisaties mondt uit in concrete produkten en is daardoor duidelijk zichtbaar. Met name voorlichtings-, scholings-, onderzoeks-, overleg- en beleidsontwikkelingsactiviteiten leiden tot tastbare produkten. De inspanningen van werkgevers- en werknemersorganisaties resulteren vaker dan voorheen in afspraken over arbeidsomstandigheden in CAO's.
- (18) Het arbo-activiteitenpakket van zowel bedrijfstakorganisaties als centrales komt vooral tot stand door een wisselwerking tussen de initiatieven van de organisaties zelf en verzoeken van leden en komt in mindere mate tot stand door initiatieven van elders. Met name activiteiten op het gebied van belangenbehartiging en kennisvergaring verrichten de organisaties meer op eigen initiatief dan op verzoek van leden.
- (19) Bedrijfstakorganisaties en centrales onderkennen speciale doelgroepen voor hun arbo-activiteiten, samenhangend met de specifieke problematiek van bepaalde groeperingen in hun achterban.

De conclusie betreffende de initiatieven voor arbo-activiteiten, die aangeeft dat de organisaties zelf keuzes maken ten aanzien van hun arbo-dienstenpakket en dit niet alleen laten bepalen door verzoeken van leden, duidt op de aanwezigheid van aanknopingspunten binnen de organisaties voor het explicieter stellen van doelen. Het gegeven dat de arbo-activiteiten concrete produkten opleveren onderstreept nog eens de noodzaak van het expliciet vastleggen van het nagestreefde arbo-dienstenpakket, willen deze produkten doelgericht en effectief kunnen zijn. In de speciale doelgroepen van de organisaties schuilt het eerder gesignaleerde gevaar van eenzijdige behartiging van belangen van leden en het blijven steken in traditionele verhoudingen tussen de sociale partners. De aanbevelingen uit paragraaf 11.1 dat de bedrijfstak- en centrale organisaties explicieter doelen moeten formuleren ten aanzien van hun arbo-dienstverlening en dat de werkgevers- en werknemersorganisaties moeten trachten op het arbo-terrein tot een vruchtbaar samenwerkingsmodel te komen, kunnen hier dan ook volledig worden herhaald.

### 11.3 Plaats van de arbo-activiteiten in de totale organisatie

Over de omvang van de arbo-dienstverlening van de onderzochte bedrijfstakorganisaties en centrales kunnen vanuit het onderzoek twee belangrijke conclusies getrokken worden.

- (1) Arbo-activiteiten vormen een klein onderdeel van het totale activiteiten-pakket van bedrijfstak- en centrale organisaties: gemiddeld 5% respectievelijk minder dan 2% van de totale arbeidsformatie.
- (2) De omvang van de arbo-activiteiten lijkt het meest te worden bepaald door de structuur en het werkterrein (diverse bedrijfstakken) van de organisaties: werknemersorganisaties hebben absoluut gezien de meeste (arbo-)medewerkers en de grootste (arbo-)formatie en zijn het meest actief op arbo-gebied. Maar ook bij hen is de omvang van de arbo-formatie, met gemiddeld 2,9 formatieplaatsen, beperkt.

In de voorgaande paragraaf is weliswaar geconcludeerd dat het arbo-dienstverleningspakket van de organisaties omvangrijk is, gezien de grote variëteit van uitgevoerde arbo-activiteiten. Maar deze conclusie is niet gelijklopend voor wat betreft de hoeveelheid tijd die er aan arbo-zorg wordt besteed. De conclusie is eerder dat de arbo-dienstverlening in alle soorten onderzochte organisaties beperkt van omvang is. In het licht van het Kabinetsstandpunt ligt het dan weer voor de hand om zowel de bedrijfstakorganisaties als de centrales aan te bevelen om meer aan arbo-dienstverlening te doen en dit verder te ontwikkelen, door een grotere arbeidscapaciteit op dit thema in te zetten.

De conclusies over de deskundigheid, ervaring en functies van de medewerkers die zich binnen de bedrijfstakorganisaties en de centrales met arbo-dienstverlening bezighouden zijn als volgt.

- (3) Zowel de bedrijfstakorganisaties als de centrales hebben op arbo-gebied een vergelijkbare uitgangspositie voor wat betreft de beschikbare kennis en ervaring. De beschikbare expertise is vooral algemeen en beleidsgericht en betreft in mindere mate specialistische kennis ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid.
- (4) Arbo-medewerkers van bedrijfstak- en centrale organisaties zijn veelal 'multi-functioneel'. Dat wil zeggen dat zij op verscheidene gebieden werkzaam zijn en taken verrichten en veelal in een deel van hun tijd met arbo-activiteiten bezig zijn.
- (5) Bedrijfstakorganisaties en centrales brengen arbo-taken in verschillende functies onder, samenhangend met hun specifieke organisatiestructuur en werkterrein. Werknemersorganisaties beschikken meer dan de anderen over medewerkers in en uit de praktijk, de anderen beschikken vrijwel uitsluitend over hoog opgeleide staf- en leidinggevende medewerkers.

De eindconclusie uit bovenstaande is dat de arbeidscapaciteit die de onderzochte organisaties op het arbo-terrein inzetten niet alleen kwantitatief beperkt is, maar ook in kwalitatief opzicht beperkingen kent. Het beleid ten aanzien van de arbo-dienstverlening wordt in veel gevallen bepaald en uitgevoerd door medewerkers die op arbo-gebied niet specifiek geschoold zijn. Consequenties hiervan zijn dat de werkelijke arbo-knelpunten in de bedrijfstakken mogelijk onvolgende worden herkend en dat de arbo-dienstverlening veelal niet diepgaand of specialistisch

kan zijn. Kwalitatieve beperking aan de ingezette arbeidscapaciteit is ook dat de arbo-dienstverlening niet altijd een duidelijk zichtbare plaats binnen de organisaties inneemt.

Bedrijfstakingorganisaties worden geadviseerd zich te bezinnen op de rol die ze voor de bedrijfstak en hun leden willen vervullen op het terrein van arbeidsomstandigheden (zie 11.1 en 11.2) en zich vervolgens af te vragen welke inhoudelijke deskundigheid ze daarvoor in huis willen hebben, dan wel op andere wijze over willen beschikken. Het kan nodig zijn om meer gespecialiseerde medewerkers aan te trekken, die deskundig de arbo-problemen kunnen definiëren, daarop visie en beleid kunnen ontwikkelen ten aanzien van de benodigde arbo-zorg in de bedrijfstak en die tot meer diepgaande dienstverlening rond concrete probleemoplossing in staat zijn.

Een andere mogelijkheid is dat bedrijfstakingorganisaties zich extern oriënteren en zich gedegen laten informeren over de mogelijkheden en de noodzaak voor een gericht beleid inzake arbo-dienstverlening. De overheid en de centrale organisaties kunnen hier een ondersteunende rol spelen, omdat zij vanuit een bredere optiek kunnen meedenken. Bovendien kunnen zij wellicht modellen en standaardpakketten voor arbo-dienstverlening (helpen) formuleren en van daaruit suggesties doen (zie ook 11.6).

Over de integratie van het arbo-thema binnen de onderzochte organisaties luiden de conclusies als volgt.

- (6) Driekwart van de bedrijfstakingorganisaties en alle centrales brengen samenhang tot stand tussen de arbo-activiteiten en activiteiten op aangrenzende beleidsterreinen, het meest met sociaal beleid. Hierbij gaat het zowel om activiteiten waarin het arbo-thema een volwaardig geïntegreerde plaats krijgt, als om activiteiten met een slechts zijdelingse aandacht voor arbeidsomstandigheden. Het deel van de organisaties dat samenhangende activiteiten uitvoert is bij de werknemersorganisaties het grootst.
- (7) Binnen de bedrijfstakingorganisaties en centrales is sprake van overleg over arbo-aangelegenheden van bedrijfstakken. Bij de werknemersorganisaties is dit het meest frequent en uitgebreid in alle geledingen van de organisatie. Van de produkt- en bedrijfschappen en werkgeversorganisaties voert een beperkter deel van de organisaties intern overleg, waarbij het accent voornamelijk ligt op overleg op bestuurlijk en uitvoerend niveau.

Het gegeven dat de arbo-medewerkers zich veelal ook met andere beleidsterreinen bezighouden heeft niet alleen het bovengenoemde nadeel dat de arbo-dienstverlening binnen de organisaties wat onzichtbaar blijft. Voordeel is dat het de integratie van arbo-zorg in de verschillende geledingen van de organisatie en met aangrenzende beleidsgebieden kan bevorderen. De conclusies geven echter aan dat er op dit punt verbeteringsmogelijkheden zijn.

Bedrijfstaking- en centrale organisaties wordt aanbevolen alert en actief te zijn om aandacht voor arbeidsomstandigheden steeds zoveel mogelijk op volwaardige wijze in activiteiten op andere beleidsterreinen te integreren. Belangrijk hierbij is wel dat de organisaties niet alleen via deze

weg aan arbeidsomstandighedenverbetering werken, maar dit ook via specifieke arbo-activiteiten (blijven) doen (zie ook 11.4).

Vooraf de werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijschappen wordt aangeraden de verdere integratiemogelijkheden te benutten op het punt van intern overleg over arbo-zaken. Dit overleg kan worden geïntensiveerd en uitgebreid naar met name ledenvergaderingen (of andere vormen van overleg met de achterban) en interne arbo-werkgroepen en -commissies. Gezien ook de bevorderende werking op de beleidsformulering ten aanzien van arbo-dienstverlening (zie 11.1), is uitbreiding van het interne overleg naar dit soort toetsende en adviserende/voorbereidende organen van belang.

#### 11.4 Mogelijkheden en belemmeringen voor (nieuwe) arbo-activiteiten

Wat de toekomst van de arbo-activiteiten betreft is duidelijk dat de bedrijsstak- en centrale organisaties mogelijkheden voor continuering en vernieuwing zien.

- (1) Ongeveer de helft van de bedrijsstakorganisaties heeft uitgewerkte plannen voor (nieuwe) arbo-activiteiten op korte termijn.
- (2) Bovendien heeft een deel van de bedrijsstakorganisaties ideeën voor nieuwe activiteiten en wensen op het gebied van arbo-activiteiten voor de wat langere termijn. De werknemersorganisaties hebben deze het meest.
- (3) Ook de centrale organisaties zullen naar verwachting hun arbo-dienstverlening in de toekomst voortzetten. Hierbij geldt ook dat meer werknemerscentrales over plannen en ideeën beschikken dan werkgeverscentrales.
- (4) De plannen en ideeën van zowel de bedrijsstakorganisaties als de centrales laten zien dat ook de toekomstige arbo-dienstverlening breed en gevarieerd in onderwerpen en activiteiten zal zijn. Het aanbrengen van samenhang met andere beleidsterreinen wordt eveneens gecontinueerd.
- (5) Aanleidingen om arbo-activiteiten uit te voeren hebben bedrijsstakorganisaties tot nu toe vooral gevonden in directe arbo-aangelegenheden (specifieke knelpunten en de Arbo-wet) en in bedrijsstakimago en ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek. Naar verwachting nemen met name de directe arbo-aangelegenheden als prikkel voor activiteiten in belang af, terwijl aangrenzende beleidsterreinen (kwaliteitszorg, milieuzorg en arbeidsmarkt) in toenemende mate prikkels vormen. Subsidieregelingen en activiteiten van de Arbeidsinspectie/DGA zijn volgens de organisaties tot op heden als initiërende factor van weinig belang geweest en zij verwachten dat dit in de toekomst niet anders zal zijn.

De conclusie dat de impulsen voor arbo-activiteiten in de toekomst meer afkomstig zullen zijn van de gevolgen van de arbeidsomstandighedenproblematiek (ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid) sluit enerzijds goed aan bij het Kabinetsstandpunt (pagina 1), waarin een grotere rol voor bedrijsstakorganisaties op het gebied van verzuimbeheersing wordt voorgesteld. Anderzijds sluit de afnemende impulswerking van de arbeidsomstandighedenproblematiek niet aan bij de



wensen van het Kabinet, waar het gaat om een grotere en preventieve rol van de organisaties in het kader van arbeidsomstandigheden­zorg. Bij ongewijzigd beleid zal de aandacht van de bedrijfstakorganisaties voor specifieke arbo-aangelegenheden, voorzover die niet aan verzuimbeheersing gerelateerd zijn, waarschijnlijk tanen en zal de arbo-dienstverlening mogelijk steeds meer in andere beleidsterreinen worden geïntegreerd.

Organisaties wordt aanbevolen de aandacht preventief gericht te houden, dan wel sterker te richten op de risico's en aanpak van arbeidsomstandigheden zélf. Van belang is dit niet te laten ondersneeuwen door aandacht voor de gevolgen van (slechte) arbeidsomstandigheden, zoals ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook moet ervoor worden gewaakt om arbo-zaken uitsluitend 'mee te nemen' als onderdeel van andere aangrenzende beleidsterreinen (arbeidsmarkt-beleid, milieu- en kwaliteitsbeleid) zonder expliciete arbo-doelstellingen of -activiteiten te hebben.

De overheid kan ook hierbij een stimulerende rol vervullen om de geschetste ontwikkeling te helpen voorkomen. Gezien het gegeven dat subsidieregelingen en de inbreng van de Arbeidsinspectie/DGA door slechts weinigen als stimulans voor arbo-activiteiten worden gezien, ligt het voor de hand om te adviseren dat de overheid deze rol anders invult dan ze in het verleden heeft gedaan en meer voort gaat op de weg die met het Arbo-91 project is ingeslagen (zie ook 11.6).

Naast ontwikkelingen voor de toekomst, voorzien bedrijfstakorganisaties en centrales ook belemmeringen, die merendeels van dezelfde aard zijn als de struikelblokken die ze thans bij arbo-activiteiten ondervinden.

- (6) Ruim driekwart van de bedrijfstakorganisaties ondervindt belemmeringen bij het uitvoeren van arbo-activiteiten. Dit geldt het meest voor werknemersorganisaties.
- (7) Belemmeringen die het vaakst worden genoemd zijn: gebrek aan tijd, geld en deskundigheid. Voor de produkt- en bedrijfschappen vormen tegengestelde belangen (van de werknemers- en werkgeversorganisaties in het bestuur) bovendien een belangrijk struikelblok. In het algemeen ontbreekt het naar de mening van de organisaties niet aan visie of motivatie en voor de centrales lijkt gebrek aan deskundigheid minder een probleem.
- (8) Belemmeringen en (potentiële) hindernissen bij nieuwe arbo-activiteiten worden voorzien door een kwart tot viertiende van de bedrijfstakorganisaties en door alle centrales.
- (9) Ondanks de ervaren en verwachte belemmeringen zijn zowel de bedrijfstakorganisaties als de centrales niet echt negatief over de effectiviteit van hun inspanningen, maar ze oordelen hierover ook niet echt positief. Of de arbo-activiteiten van de onderzochte organisaties ook werkelijk 'redelijk' effectief zijn, staat hiermee niet vast.

De aanbeveling is dat bedrijfstakorganisaties zelf strategieën ontwikkelen om aan de thans ervaren en verwachte belemmeringen (met name gebrek aan geld, tijd en deskundigheid) het hoofd te kunnen bieden. Hierbij kan gedacht worden aan het aantrekken van meer deskundige medewerkers en het instellen van preventiefondsen en specifieke arbo-organisaties (zoals Stich-

ting Arbouw, STIGAS en dergelijke) per bedrijfstak. De overheid en centrale organisaties kunnen ook bij de vormgeving van deze aspecten van de arbo-zorg op bedrijfstakniveau weer een ondersteunende rol spelen door modellen te ontwikkelen en de discussie hierover te stimuleren (zie ook 11.6).

Verder kan het zinvol zijn een inventariserende vervolgstudie te verrichten naar de bestuurlijke besluitvorming rond arbo-zaken binnen de produkt- en bedrijfsschappen, zodat een beeld kan worden gevormd van de tegenstellingen tussen de besturende werknemers- en werkgeversorganisaties die samenwerking op het arbo-terrein in de weg staan. Dit beeld is interessant in verband met het gestelde in 11.1, dat arbeidsomstandigheden zorg waarschijnlijk niet gebaat is bij een conflictmodel, maar wel bij een samenwerkingsmodel. De studie kan licht werpen op bevorderende en belemmerende factoren voor samenwerking en ideeën opleveren voor constructieve samenwerkingsvormen tussen de sociale partners.

Vervolgonderzoek wordt ook voorgesteld om objectief de effectiviteit van de arbo-dienstverlening van de onderzochte organisaties te evalueren. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden als onderdeel van een kosten-baten-studie. Daarbij dienen de baten ruimer te worden opgevat dan de vermindering van de ernst van de arbo-risico's of de omvang van risicopopulaties, ziekteverzuim, ongevallen en WAO-toetreding. Een betere positie op de arbeidsmarkt voor bedrijfstakken is ook een indicator voor goede arbeidsomstandigheden. Een dergelijk onderzoek kan bijdragen aan een zo goed mogelijke besteding van gelden en tijd op het arbo-terrein.

### 11.5 Verschillen in arbo-dienstverlening naar bedrijfstak-kenmerken

Door gebrek aan gegevens kan geen duidelijke uitspraak worden gedaan over de arbo-dienstverlening in relatie tot enkele bedrijfstak-kenmerken.

- (1) Er is geen samenhang gevonden tussen het arbo-activiteitenpakket van bedrijfstakorganisaties in de verschillende bedrijfstakken en:
  - de omvang van de bedrijfstak (naar aantal organisaties en aantal werknemers);
  - de omvang van het ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en bedrijfsongevallen in de bedrijfstakken;
  - de soort van werkzaamheden in bedrijfstakken;
  - de ernst van de arbo-problematiek in de bedrijfstakken.
- (2) Niet uitgesloten is dat relaties en verschillen wél gevonden worden indien er meer gegevens beschikbaar zijn.
- (3) Op grond van de verkregen gegevens kan niet worden aangegeven in welke (groepen van) bedrijfstakken arbo-activiteiten met prioriteit gestimuleerd moeten worden.

Om in de toekomst wél prioriteiten te kunnen stellen ten aanzien van het stimuleren van arbo-activiteiten in (groepen van) bedrijfstakken is het wenselijk dat voldoende en kwalitatief goede gegevens beschikbaar zijn over de omvang van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en bedrijfsongevallen in bedrijfstakken (volgens de SBI-indeling). Bovendien zijn dit soort statistische

gegevens (naast systematische informatie over arbo-risico's, oplossingen en beschikbare arbo-zorg) zowel voor de bedrijfstakorganisaties, de centrales als de overheid essentieel voor het formuleren van beleid ten aanzien van de benodigde arbo-dienstverlening.

Aanbevolen wordt dat een nationale en/of bedrijfstakgewijze infrastructuur wordt opgezet voor het verzamelen en verstrekken van deze gegevens ten behoeve van alle genoemde partijen. De overheid en de centrale organisaties kunnen bij het realiseren van deze infrastructuur een coördinerende en initiërende rol vervullen.

Hoewel op grond van de bevindingen niet kan worden aangegeven welke bedrijfstakken, of groepen daarvan, met prioriteit moeten worden gestimuleerd ten aanzien van arbo-activiteiten, is het uiteraard van belang dat in takken met hoge arbo-problematiek (zie tabel 2) met prioriteit aan de vermindering van deze problematiek wordt gewerkt. De bedrijfstakorganisaties in deze bedrijfstakken wordt dan ook geadviseerd deze prioriteit in hun werkzaamheden aan te brengen.

#### 11.6 Algemene aanbevelingen

In het voorgaande zijn specifieke aanbevelingen gedaan die voortkwamen uit de eindconclusies van het onderzoek. Daarbij kwamen verschillende aanbevelingen meerdere malen terug. Samengevat komt het er op neer dat het voor de realisatie van het Kabinetsstandpunt het meest van belang is dat bedrijfstakorganisaties:

- (1) meer aan arbo-dienstverlening gaan doen, met name door arbo-activiteiten met een hogere frequentie uit te voeren en meer arbeidscapaciteit hierop in te zetten;
- (2) hun aandacht en activiteiten op het arbo-terrein preventief richten.

Verder zijn belangrijke, vaak herhaalde aanbevelingen dat bedrijfstakorganisaties:

- (3) expliciet beleid formuleren (intern en extern gericht) voor een gerichte en gestructureerde arbo-dienstverlening;
- (4) zich daartoe bezinnen op de rol die ze willen vervullen in de bedrijfstak, voor hun leden en naar andere sociale partners, evenals op de aard en diepgang van taken die ze daarbij willen verrichten en de specifieke deskundigheid die ze daarvoor nodig achten;
- (5) en zich daartoe goed informeren over de arbo-problematiek en de mogelijkheden voor arbo-zorg in de bedrijfstak, ook door anderen.

Het zijn aanbevelingen die werkgeversorganisaties en produkt- en bedrijfschappen zich het meest ter harte zouden moeten nemen, omdat voor hen arbeidsomstandigheden nog het minst een expliciet werkterrein blijkt te zijn.

Bovendien is meermalen gesteld dat de centrale organisaties en de overheid stimulerend en ondersteunend kunnen optreden en dat vervolgonderzoek van belang is. De aanbevelingen worden hieronder nog verder aangevuld en nader geconcretiseerd.

In de eerste plaats wordt de bedrijfstakorganisaties aanbevolen aan elkaar een voorbeeld te nemen voor het (gestructureerd) ontplooiën van activiteiten en ontwikkelen van beleid. Hiertoe moet uitwisseling plaatsvinden van leerervaringen en ideeën ten aanzien van hun arbo-dienstverlening. Mogelijkheden hiertoe zijn bijvoorbeeld bijeenkomsten zoals studiedagen, deelname aan overlegcircuits zoals de (arbo-werkgroep van de) Raad van Centrale Ondernemersorganisaties en het verzorgen van publikaties hierover. Centrale organisaties en de overheid kunnen de uitwisseling stimuleren en ondersteunen door bijvoorbeeld dergelijke studiedagen te organiseren.

Dit soort bijeenkomsten en publikaties maakt het alle genoemde partijen ook mogelijk om vanuit een ruimer perspectief te discussiëren over de gewenste structurering van arbo-zorg op bedrijfstakniveau in Nederland. Mede hierdoor kan iedere organisatie zich bezinnen op de plaats die zij zelf in die zorgstructuur wil innemen en op de plaats die zij daarbij voor anderen zien. In dit verband zijn drie zaken van belang: de financiering van deze zorgstructuur, de ontwikkeling van constructieve samenwerkingsvormen tussen sociale partners en van modellen en standaardpakketten voor arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties. Op deze drie zaken wordt achtereenvolgens nader ingegaan.

Gezien een aantal bevindingen en ontwikkelingen lijkt het raadzaam dat alle betrokken partijen zich buigen over alternatieven voor de financieringsstructuur van arbo-zorg in Nederland. Het gaat hierbij om zaken als:

- het gebrek aan geld waar de bedrijfstakorganisaties mee kampen;
- de beperkte prikkelende werking van subsidieregelingen voor het uitvoeren van arbo-activiteiten door deze organisaties;
- de veranderende rol van bedrijfsverenigingen ten aanzien van verbetering van arbeidsomstandigheden (zie hoofdstuk 1);
- het terugtrekken van de overheid (DGA, Arbeidsinspectie) als financier voor arbo-activiteiten in ondernemingen en bedrijfstakken en
- haar opvatting dat werknemers- en werkgeversorganisaties deze verantwoordelijkheid meer op zich dienen te nemen (Staatscourant 1991).

Aanbevolen wordt dat de overheid het overleg over de alternatieven voor financiering opstart en coördineert en zo een overgangperiode begeleidt. Een alternatief is bijvoorbeeld fondsvorming door de sociale partners op landelijk en bedrijfstakniveau. Uit deze arbo-fondsen kan financiering plaatsvinden van bijvoorbeeld onderzoek, voorlichtingsmateriaal en prijsvragen (gericht op fabrikanten, ontwerpers, innovatiecentra en dergelijke) voor initiatieven voor technologische en organisatorische innovatie, waarbij in de ontwerpfasen aandacht voor kwaliteit van de arbeid een prominente plaats inneemt. De overheid kan overigens subsidiëring wellicht voortzetten voor specifieke gevallen zoals het genoemde voorbeeld van innovatie-stimulering.

Over de (te ontwikkelen) samenwerkingsvormen tussen sociale partners is een aantal opmerkingen te maken. In de eerste plaats ligt het voor de hand om werkgevers- en werknemersorganisaties aan te bevelen om in elke bedrijfstak specifieke arbo-organisaties (zoals Stichting Arbouw, STIGAS en dergelijke) op te richten en deze gezamenlijk te besturen. Hiermee kan ook invol-

ling worden gegeven aan de strekking van het Kabinetsstandpunt en de discussies in het Voor- en Najaarsoverleg van 1990 (zie pagina 1) dat op bedrijfstakniveau meer aan arbo-zorg moet worden gedaan. Het is echter maar de vraag of dergelijke organisatiestructuren in elke bedrijfstak wenselijk en haalbaar zijn. Bovendien zijn er tal van andere mogelijkheden voor samenwerking op arbo-terrein, die in bedrijfstakken ook al wel operationeel zijn. Bedoeld worden de volgende (overleg)structuren:

- het CAO-overleg;
- produkt- en bedrijfsschappen;
- bedrijfsverenigingen;
- Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen;
- branche-organisaties voor vakopleidingen;
- normalisatiecommissies.

De sociale partners wordt daarom geadviseerd te evalueren of de mogelijkheden van deze structuren om aan verbetering van arbeidsomstandigheden in bedrijfstakken te werken, wel ten volle worden benut. Zo nodig kan er tot taakaanpassing of -bijstelling worden overgegaan, zodat deze structuren duidelijker uitvoerende en adviserende/voorbereidende organen worden voor het beleid van de sociale partners inzake arbeidsomstandigheden. Hierbij kan de aanbeveling om traditionele verhoudingen los te laten en te zoeken naar een creatieve wijze van samenwerking nog eens worden herhaald. En wederom geldt dat overheid en centrale organisaties in dit keuzeproces stimulerend en ondersteunend kunnen optreden vanuit een overkoepelende optiek en beleidsvisie.

Voor het bepalen van de gewenste plaats in de arbo-zorgstructuur en de bijbehorende arbotaken door de bedrijfstakorganisaties kunnen modellen en standaardpakketten voor arbo-dienstverlening behulpzaam zijn. Het formuleren van een minimaal standaardpakket komt bovendien tegemoet aan de wens van het Kabinet dat het thans verrichte onderzoek "...inzicht moet geven welke preventieve taken een bedrijfstakorganisatie - rekening houdend met de omvang van het ledenbestand - tenminste moet vervullen". Op basis van het onderzoek kan echter alleen een denkrichting worden aangegeven.

In deze denkrichting wordt het zinvol gevonden om ideeën voor standaardpakketten aan te reiken langs vier invalshoeken. De te beantwoorden vraag is dan: welke gedifferentieerde pakketten kunnen worden voorgesteld voor:

- (1) bedrijfstakorganisaties die met arbo-activiteiten beginnen, al enigszins ervaring hebben en veel ervaring hebben;
- (2) werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en produkt- en bedrijfsschappen;
- (3) kleine, middelgrote en grote bedrijfstakorganisaties (gerekend naar het aantal medewerkers onder aanname dat dit verband houdt met de omvang van het ledenbestand);
- (4) bedrijfstakorganisaties die werkzaam zijn in bedrijfstakken met hoge, middelhoge en (middel)lage arbo-problematiek?

Ten aanzien van de eerste invalshoek wordt voorgesteld dat 'beginnende' organisaties in ieder geval starten met het vaststellen van doelen (beleidsontwikkeling), enkele 'lichte' kennisverga-

ringsactiviteiten (informatieverzameling) en kortstondige vormen van directe ledenondersteuning (circulaires, periodieken, aanspreekfunctie en doorverwijzing). Het pakket van meer ervaren organisaties kan daarnaast bestaan uit de meer omvangrijke en langerlopende vormen van kennisvergaring (onderzoek) en ledenondersteuning (brochures, handboeken, begeleiding) en uit arbo-activiteiten in de sfeer van belangenbehartiging (overleg en vertegenwoordiging, normering). De zeer ervaren organisaties bestrijken dan het gehele pakket en voeren dit intensief uit. Feitelijk wordt hierdoor een hiërarchie aangebracht in de arbo-activiteiten die thans zijn onderzocht, die past bij het ontwikkelingsstadium waarin het arbo-beleid van bedrijfstakorganisaties verkeert.

Ten aanzien van de tweede invalshoek gaat het niet om voorstellen in de zin dat het activiteitenpakket van bijvoorbeeld werknemersorganisaties van een andere samenstelling zou moeten zijn dan van werkgeversorganisaties of produkt- en bedrijfsschappen. Daar zijn namelijk geen duidelijke gronden voor. Alle soorten onderzochte arbo-activiteiten zijn in principe passend voor deze organisaties. Het gaat meer om het formuleren van de meest geëigende invullingen die zij aan (onderdelen van) het pakket kunnen geven, gelet op de specifieke behoeften en positie van hun achterban. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat het voor werknemersorganisaties passend is om in voorlichtings- en scholingsactiviteiten de nadruk op scholing te leggen. Werkgeversorganisaties past het meer om 'doe-het-zelf-materiaal' (zoals handboeken) te ontwikkelen waarmee werkgevers zelfstandig het arbo-beleid in hun onderneming vorm kunnen geven.

Bij de vaststelling van pakketten voor kleine, middelgrote en grote bedrijfstakorganisaties (de derde invalshoek) gaat het vooral om keuzes ten aanzien van de breedte en de diepgang van de arbo-activiteiten. Van grote organisaties kan uiteraard worden verwacht dat zij het gehele pakket bestrijken en dit intensief uitvoeren. De kleine en middelgrote organisaties zullen meer gedwongen zijn om een optimum te kiezen tussen de breedte, diepgang en uitvoeringsintensiteit van het activiteitenpakket. Bij deze keuze is sprake van overeenkomst met de situatie van bedrijfstakorganisaties zonder ervaring en met enige ervaring op arbo-terrein, zoals bij de eerste invalshoek is opgemerkt. De organisaties kunnen deze keuze in belangrijke mate laten afhangen van de aard en ernst van de arbo-problematiek in de bedrijfstak en de opvattingen van de leden over noodzakelijke en wenselijke taken voor de organisatie.

Voorstellen voor activiteiten-pakketten, afhankelijk van de ernst van de arbo-problematiek, kunnen net als bij de pakketten voor de drie soorten bedrijfstakorganisaties geen beperkingen inhouden ten aanzien van de breedte van het pakket. Ook bij lage arbo-problematiek in bedrijfstakken kan het gewenst zijn dat bedrijfstakorganisaties alle soorten onderzochte activiteiten uitvoeren, zij het misschien met beperkte diepgang en intensiteit. De activiteiten-pakketten zullen kortom goed moeten worden toegesneden op de aard en ernst van de arbo-problemen en de specifieke situatie in de bedrijfstak. Voor de formulering van het activiteiten-pakket 'op maat' is in ieder geval een voorwaarde dat de betreffende organisaties het eens zijn over de ernst van de arbo-problematiek.

Uit bovenstaande toelichtingen wordt duidelijk dat de vier invalshoeken in de praktijk wat door elkaar lopen, maar voor de gedachtenvorming lijken ze nuttig. Met name de overheid en centrale organisaties wordt aanbevolen de geschetste ideeën verder te ontwikkelen en uit te werken. Dit kan bijvoorbeeld in opdracht worden gegeven aan een tripartiete werkgroep.

Verder kan de overheid de bedrijfstakorganisaties tot geïntensiveerde arbo-dienstverlening en formele beleidsformulering en -evaluatie stimuleren door periodiek met hen in overleg te treden en tot afspraken te komen over meerjarige strategieën en actieplannen voor bedrijfstakken. In concreto betekent dit een voortzetting en uitbreiding van de bedrijfstakgerichte aanpak die het Directoraat-Generaal van de Arbeid en de Arbeidsinspectie in het kader van het Arbo-91 project heeft ontwikkeld en thans hanteert.

Tenslotte wordt voorgesteld om nadere studies te verrichten om tegemoet te komen aan de beperkingen van het onderhavige inventariserende onderzoek. Deze studies moeten met name worden verricht naar de kwaliteit, effectiviteit en het al dan niet voldoende zijn van de arbo-dienstverlening in bedrijfstakken. Hiertoe is vooral meer diepgaand, kwalitatief onderzoek per bedrijfstak geschikt, onder andere door middel van interviews met informanten uit de thans onderzochte organisaties, maar ook uit andere 'arbo-actieve' instanties. Voor de opzet en invulling van dergelijk onderzoek bieden twee recentelijk uitgevoerde onderzoeken naar de vraag naar arbo-dienstverlening in twee bedrijfssectoren (Terra e.a. 1991a, 1991b) waarschijnlijk goede aansluitingsmogelijkheden.

## LITERATUUR

**AWV: Algemene Werkgevers Vereniging 1991.** Persoonlijke mededeling.

**CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek 1974.** Standaardbedrijfsindeling (SBI 1974), deel 2 Systematische bedrijfsindeling.

**CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek 1989.** Statistiek der bedrijfsongevallen 1987, serie no. 2, 1988.

**CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek 1990a.** Enquête beroepsbevolking 1989.

**CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek 1990b.** Statistiek van het ondernemingenbestand 1989.

**DCA: Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden 1990.** Overzicht CAO's in bedrijfstakken - stand 15 oktober 1990. Persoonlijk verkregen informatie.

**DGA: Directoraat-Generaal van de Arbeid ongedateerd.** Samengevatte conclusies m.b.t. typologie objectorganisaties. Notitie DGA/BP/2104; Lnn/8702/BP; D/Rk.

**DGA: Directoraat-Generaal van de Arbeid 1990.** Werkterreinverkenning. Kwantitatieve vergelijking van risico's in arbeidsomstandigheden naar bedrijfssector. Directie Algemeen en Intern Beleid.

**FBV: Federatie van Bedrijfsverenigingen 1991.** Resultaten enquête onder bedrijfsverenigingen betreffende preventie-, ziekteverzuim- en volumebeleid arbeidsongeschiktheid. Bevat een overzicht van activiteiten van de zelfadministrerende bedrijfsverenigingen m.b.t. ziekteverzuim- en volumebeleid arbeidsongeschiktheid; idem van de GAK-bedrijfsverenigingen. E.P. de Jong (samensteller), 27 februari 1991.

**Kluwer - SER 1989.** SER Almanak. Wegwijzer door Sociaal-Economisch Nederland, 3e druk.

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1987.** Arbeidsomstandigheden in CAO's. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden. Reeks: Studies van CAO's.

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1991.** Tussentijds overzicht van ontwikkelingen in het CAO-overleg met betrekking tot arbeidsomstandigheden en arbeidsongeschiktheid. Directoraat-Generaal van de Arbeid, afdeling Planning en Algemeen Beleid, S. Claus (samensteller), 23 april 1991.

**Najaarsoverleg 1990.** Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid. B/4-59, 2 oktober 1990.



**Pyttersen 1990.** Pyttersen's Nederlandse Almanak 1990-'91, 89e jaargang.

**Staatscourant 1991.** Overheid subsidieert niet langer onderzoek verzuimpreventie. Pag. 5, 25 juni 1991.

**Terra, N., M. Kompier, I. Houtman 1991a.** Inventarisatie van de vraag naar arbo-dienstverlening. Deelrapport De bedrijfsgroep Slachterijen en Vleeswarenindustrie. Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA en Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg NIPG/TNO, juli 1991.

**Terra, N., M. Kompier, C. van Deursen 1991b.** Inventarisatie van de vraag naar arbo-dienstverlening. Deelrapport De bedrijfssubgroep Gezinsverzorging. Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA en Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg NIPG/TNO, oktober 1991.

**Tweede Kamer 1990.** Kabinetsstandpunt naar aanleiding van de interimrapportage van de Tripartite Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen. Notitie KAB/twva I, 5 maart 1990.

**TWVA 1989.** Tripartite Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen - Interim Rapportage. Rapport B/395; TWVA/65, 20 oktober 1989

**Veerman, T.J., P.G.W. Smulders, R.W.M. Gründeman 1991.** Statistische informatie over arbeidsongeschiktheid: een analyse van vraag en aanbod. Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA en Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg NIPG/TNO. In voorbereiding.

**Verboon, F.C., S. Andriessen, J.H. Kwantes 1991.** Trade Union involvement in the process of Harmonization and Standardization in the European Community. A cross-national comparison of four Member States: Denmark, Germany, Italy and the United Kingdom. Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

**Verboon, F.C. 1991.** Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA. Persoonlijke mededeling.

**Volkskrant 1991.** Aantal WAO-ers dreigt miljoen te overschrijden. Pag. 1, 20 juni 1991.

**Bijlage 1.      Inhoud van de vragenlijst**

1.      **Organisatiekenmerken**
  
2.      **Arbo-doelstellingen**
  
3.      **Impulsen voor Arbo-activiteiten**
  
4.      **Arbo-activiteiten**
  - **Informatieverzameling- en beheer**
  - **Voorlichting, scholing en onderricht**
  - **Extern overleg (structureel)**
  - **Extern overleg (overig)**
  - **Advisering en begeleiding van leden**
  - **Onderzoek**
  - **Normering en opstellen van richtlijnen**
  - **Beleidsontwikkeling**
  - **Bewaking van de naleving van gemaakte afspraken**
  
5.      **Ervaringen, plannen en wensen**

**Bijlage 2. Begeleidende brief bij de vragenlijst, gericht aan de bedrijfstakorganisaties**

Organisatie XX  
t.a.v. de heer/mevrouw yy  
Postbus/adres  
XXXX YY PLAATS

Betreft: medewerking aan onderzoek naar arbo-activiteiten van bedrijfstakorganisaties

Datum

Geachte heer, mevrouw yy,

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verricht het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA momenteel onderzoek naar de activiteiten en het beleid van bedrijfstakorganisaties op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Via deze brief verzoeken wij u om medewerking aan dit onderzoek. Deze medewerking bestaat uit het invullen van een vragenlijst en het toezenden van (arbo-)documenten. Met de invulling van het enquêteformulier zal ongeveer 1-1½ uur gemoeid zijn.

Bedoeling van het onderzoek is inzicht te krijgen in de huidige doelstellingen en activiteiten van bedrijfstakorganisaties op het gebied van arbeidsomstandigheden. Bovendien moet het onderzoek duidelijkheid geven over belemmeringen bij de huidige arbo-activiteiten en over de mogelijkheden van nieuwe activiteiten.

Bij de te onderzoeken bedrijfstakorganisaties gaat het om produkt- en bedrijfschappen en om vakbonden en organisaties van werkgevers, die bij CAO-onderhandelingen betrokken zijn. In totaal betreft het circa 200 organisaties.

De onderzoeksresultaten zullen in het voorjaar van 1991 worden gepubliceerd. De deelnemers aan het onderzoek zullen te zijner tijd hierover worden geïnformeerd.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal de resultaten inbrengen in de discussie met de sociale partners over de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties.

Deelname van uw organisatie aan het onderzoek is niet alleen van belang voor een overzicht van de arbo-dienstverlening van bedrijfstakorganisaties en de bovengenoemde discussie. Het kan voor u gedachtenbepalend werken ten aanzien van de arbo-activiteiten die uw organisatie voor de leden verricht en levert u wellicht ideeën op voor nieuwe activiteiten.

Wij verzoeken u de bijgevoegde vragenlijst in te vullen ná het lezen van de toelichting. In de toelichting vindt u ook informatie over de (arbo-)documenten die wij van u willen ontvangen. De door u beschikbaar gestelde gegevens en documentatie zullen wij vertrouwelijk behandelen en anoniem verwerken.

Mocht u verder nog vragen hebben, dan kunt u hiervoor telefonisch contact opnemen met ondergetekende.

Bij voorbaat dank voor uw medewerking en we zien uw reactie graag binnen 14 dagen tegemoet.

Met vriendelijke groet  
namens het projectteam,

mw drs S.M. Nossent,  
projectleider

**Bijlage 3. De benaderde organisaties**

**Werknemersorganisaties: 47 organisaties**

**ABVA-KABO**

**Algemeen Christelijke Organisatie van Militairen (ACOM)**

**Algemeen Christelijke Politiebond**

**Algemene Bond van Onderwijspersoneel**

**Algemene Vereniging van Zeevarenden**

**Ambtenaren Centrum (AC)**

**Bond Personeel Veeverbetering**

**Bond van Docenten bij Tertiair Onderwijs**

**Bouw- en Houtbond FNV**

**Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs (CMHA)**

**Centrum voor Christen Journalisten (CCJ)**

**CNV-bond voor Overheid, Gezondheid, Welzijn en Sociale Werkvoorziening (CFO)**

**Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP)**

**De Vakvereniging Het Zwarte Corps**

**Dienstenbond CNV; Vakbond voor Handel, Bank- en Verzekeringswezen, Administratieve Kantoren en**

**Vrije Beroepen**

**Dienstenbond FNV**

**Druk en Papier FNV**

**Federatie van Verenigingen voor Kunstmatige Inseminatie**

**Federatie Spoorweg Vakvereniging**

**Federatie van Vereniging van Niet-Onderwijzend Personeel bij het onderwijs**

**Federatie van verenigingen van hogere functionarissen in de gezondheids- en bejaardenzorg (FHZ)**

**Federatie van Werknemersorganisaties in de Zeevaart**

**Gezamenlijk Overleg Beroepsverenigingen in de gezondheidszorg**

**Grafische Bond CNV**

**Horecabond FNV**

**Hout- en bouwbond CNV**

**Industrie- en Voedingsbond CNV**

**Industriebond FNV**

**Katholieke Onderwijs Vakorganisatie (KOV)**

**NCHP, Vakorganisatie van Middelbaar en Hoger Personeel**

**Nederlands Genootschap van Leraren (NGL)**

**Nederlandse Politie bond (NPB)**

**Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ)**

**Nederlandse Vereniging van Kapiteins ter Koopvaardij**

**Protestant Christelijk Onderwijs Vakorganisatie**

**Unie BLHP**

**Vakorganisatie van Middelbaar en Hoger Personeel Metalektr**

**Vereniging van Dienstplichtige Militairen (VVDM)**

**Vereniging van hoger personeel bij defensie (CMHP)**

**Vereniging van Hogere Politie-ambtenaren**

**Vereniging Hoger Personeel Nederlandse Textielindustrie (VHPNT)**

**Vereniging Hoger Spoorwegpersoneel**

**Vereniging van Hoger Personeel in de Zuivelindustrie (VHPZ)**

**Vereniging van Kapiteins en Officieren ter Koopvaardij (VKO)**

**Vervoersbond CNV**

**Vervoersbond FNV**

**Voedingsbond FNV**

### **Bijlage 3. De benaderde organisaties vervolg**

#### **Werkgeversorganisaties: 134 organisaties**

Algemeen Verbond Bouwbedrijf (AVB)  
Algemene Besturenbond voor Beroepsopleiding, ander Voortgezet onderwijs, vorming en opleiding  
Algemene Nederlandse Bond van Frisdrankfabriek en Groothandel in Dranken (BBM)  
Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven  
Algemene Ondernemersorganisatie Schoonmaak en Bedrijfsdiensten (OSB)  
Algemene Organisatie van Ondernemers in het Bakkersbedrijf  
Algemene Vereniging Inlands Hout  
Algemene Vereniging van Distillateurs en Likeurstokers  
Bond van Christelijke Ondernemers in het Bakkersbedrijf  
Bond van Fabrikanten van Betonwaren in Nederland  
Bond van Loonbedrijven voor Agrarisch- en Grondverzetwerk in Nederland (BOVAL)  
Bond van Nederlandse Margarine-fabrikanten  
Bond van Werkgevers in de Cruisevaart  
Bond van Werkgevers in de geregelde lijnen korte vaart  
Bond van Werkgevers in de grote handelsvaart  
Bond van Werkgevers in de Zeesleepvaart  
Centrale Bond van Meubelfabrikanten  
Contactgroep van Werkgevers in de Metaalindustrie (CWM)  
European Carton Makers Association-Nederland (ECMA-NL)  
Federatie van Land- en Tuinbouwwerktuigen Exploiterende Coöperaties  
Federatie van Nederlandse Lederfabrikanten  
Federatie van Nederlandse Schoenfabrikanten  
Federatie van Schippersbonden  
Federatie van Visserijverenigingen  
Federatie van Werkgevers in de Metaalnijverheid (FWM)  
FENECON  
Haven Werkgeversvereniging SVZ  
Katholieke Nederlandse Boeren- en tuindersbond (KNBTB)  
Katholieke Vereniging van Ondernemers in het Bakkersbedrijf (KVOB)  
Katholieke Vervoerders Organisatie (KVO)  
Koninklijk Nederlands Rundvee Syndicaat (NRS)  
Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen (KVGGO)  
Koninklijk Verbond van Nederlandse Baksteenfabrieken  
Koninklijk Verbond van Ondernemers in het Schildersbedrijf (KVOS)  
Koninklijke Algemene Vereniging voor Bloembollencultuur  
Koninklijke Nederlandse Landbouw Comité (KNLC)  
Koninklijke Nederlandse Uitgeversbond (KNUB)  
Koninklijke Nederlandse Vereniging van Transport-Ondernemingen (KNVTO)  
Koninklijke Nederlandse Zuivelbond  
Landelijke Werkgeversvereniging Gezondheidscentra  
Landelijk Contactorgaan Bedrijfsverzorging (LCB)  
Landelijke Vereniging Volwasseneducatie  
Metaalunie (Nederlandse organisatie van ondernemers in de metaalnijverheid)  
Nationaal Overlegorgaan Sociale Werkvoorziening  
Nationale Bond van Ondernemers in het Horeca- en Aanverwante Bedrijf "HORECA NEDERLAND"  
Nationale Kruisvereniging  
Nationale Organisatie voor het Beroepsgoederenvervoer Wegtransport (NOB)  
Nationale Ziekenhuisraad (NZr)  
Nederlandse Vereniging van Bouwondernemers (NVB)  
Nederlandse Vereniging van Wegenbouwers (NVWB)

### Bijlage 3. De benaderde organisaties vervolg

#### Werkgeversorganisaties - vervolg

Nederlandse Vereniging voor handel en verwerking van pluimvee, wild en tamme konijnen (VHVP)  
Nederlandse Vereniging van Werkgevers in de Textielindustrie  
Nederlands Christelijk Ondernemersverbond voor het Schildersbedrijf (NCOS)  
Nederlands Verbond van Ondernemers in de Bouwnijverheid (NVOB)  
Nederlandse Aannemers Vereniging van Afbouw- en Stukadoorswerken (NAVAS)  
Nederlandse Banketbakkers Ondernemers Vereniging  
Nederlandse Bond van Boomkwekers  
Nederlandse Bond van Lederwaren- en Kofferfabrikanten  
Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten  
Nederlandse Cacao- en Cacaoproduktenvereniging  
Nederlandse Christelijke Boeren- en Tuindersbond (NCBT)  
Nederlandse Christelijke Bond van Ondernemers in de Woninginrichtings- en Meubileringsbedrijven  
Nederlandse Dagbladpers (NDP)  
Nederlandse Dakpannenfabrikanten Corporatie  
Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging  
Nederlandse Galvano Ondernemers (NGO)  
Nederlandse Houtbond  
Nederlandse Nieuwsbladpers (NNP)  
Nederlandse Organisatie van Tijdschrift-Uitgevers (NOTU)  
Nederlandse Organisatie voor het Personenvervoer (FNOP)  
Nederlandse Vereniging HISWA  
Nederlandse Vereniging van Bleekmiddelenfabrikanten  
Nederlandse Vereniging van Boseigenaren  
Nederlandse Vereniging van de Suikerwerk- en Choc. verwerkende industrie "NEVESUCO"  
Nederlandse Vereniging van Modelmakerijen (NVVM)  
Nederlandse Vereniging van Ondernemers in het Carrosseriebedrijf FOCWA  
Nederlandse Vereniging van Ondernemers in het Graveerbedrijf (NVOG)  
Nederlandse Vereniging van Ondernemers in het Thermisch Isolatiebedrijf  
Nederlandse Vereniging van Ondernemers op het gebied van de Koudetechniek en Luchtbehandeling (NVKL)  
Nederlandse Vereniging van Orthopedisch Schoentechici (NVOS)  
Nederlandse Vereniging van Rubber- en kunststoffabrikanten (NVR)  
Nederlandse Vereniging van Zeepfabrikanten (NVZ)  
Nederlandse Vereniging voor de Sigarenindustrie (NVS)  
Nederlandse Vereniging voor het Tuinzaadbedrijfsleven (NTZ)  
NZR Sectie Geestelijke Gezondheidszorg  
Redersvereniging Nederland voor Zeevisserij  
Scheepvaart Vereniging Noord (SVN)  
Sociaal Brouwerij Centrum  
Sociaal Comité voor de Suikerverwerkende Industrie  
Sociaal Federatief Verbond Baksteenindustrie  
Sociaal Werkgeversverbond voor de Confectie-industrie  
Stichting Vakraad voor de Metaalnijverheid  
Textielvereniging KRL  
UNETO  
Vereniging Textiel Ondernemers in Nederland (VTO)  
Vereniging van Leveranciers van Huishoudelijke Artikelen, Spielgoederen, Houtwaren en soortgelijke Artikelen (Vereniging Has)  
Vereniging van Werkgevers in het Scheeps-, Industrie- en Technisch Onderhoud Zuid  
Vereniging van Fabrikanten van Banket, beschuit, koek en aanv. producten "VERBISKO"  
Vereniging voor Zuivelindustrie en Melkhygiene (VVZM)  
Vereniging Aannemers Grond-, Water- en Wegenbouw (VAGWW)

### **Bijlage 3. De benaderde organisaties vervolg**

#### Werkgeversorganisaties - vervolg

Vereniging Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart  
Vereniging Centrale Baggerbedrijf (CB)  
Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK)  
Vereniging Kring Tuin- en Landschapsvoorziening  
Vereniging Nederlandsch Binnenvaartbureau (NBB)  
Vereniging Nederlandse Bond van Werkgevers in Hotel- Restaurant-, Cafe- en aanverwante bedrijven  
"Horecaf"  
Vereniging Sociaal Comité van Huis-aan-huisbladuitgevers (VSHU)  
Vereniging van Betonmortelfabrikanten in Nederland (VBN)  
Vereniging van Boorondernemers en Buizenleggers "Bolegbo"  
Vereniging van de Nederlandse Groenten- en Fruitverwerkende Industrie (VIGEF)  
Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie (NEPLUVI)  
Vereniging van Fabrikanten van Isolatieglas in Nederland (FIGIN)  
Vereniging van Groothandelaren in en be- en verwerkers van vlakglas  
Vereniging van Kokswaren- en Snackfabrikanten  
Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten  
Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen (KARTOFLEX)  
Vereniging van Nederlandse Kalkzandsteenproducenten  
Vereniging van Nederlandse Reders in de kleine Handelsvaart  
Vereniging van Nederlandse Ziekenfondsen  
Vereniging van Rolluiken-, Markiezen- en Zonweringbedrijven (ROMAZO)  
Vereniging van Scheepsbenodigdhedenhandelaren, Zeilmakers en Scheepstuigers (SZS)  
Vereniging van Schippers-Eigenaren  
Vereniging van Sleep- en Duwbooteigenaren "Rijn en IJssel"  
Vereniging van Terazzo en Vloerenbedrijven (VTV)  
Vereniging van Verf- en Drukinktfabrikanten (VVVF)  
Vereniging van Werkgevers in het Tuinbouwbedrijf  
Vereniging voor de metaal- en de elektrotechnische industrie FME  
Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie (VNV)  
Vereniging van de Nederlandse Aardolie-industrie (VNA)  
Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie (VNCI)  
Wegvervoer CVO  
Werkgeversvereniging Sociaal-Cultureel Werk FWW, sectie Cultureel Werk  
Werkgeversvereniging Vormings- en Ontwikkelingswerk, sectie WVO  
Vereniging van Grootaannemers in de Bouw (VG Bouw)

### **Bijlage 3. De benaderde organisaties vervolg**

#### **Produkt- en bedrijfschappen: 29 organisaties**

Bedrijfschap Banketbakkersbedrijf  
Bedrijfschap Frisdranken  
Bedrijfschap Stukadoors-, Terrazzo- en Steengaasstellersbedrijf: Afbouwbedrijf  
Bedrijfschap voor het Hotel-, Restaurant-, Cafe- en Pension-, en Kamerverhuurbedrijf en Aanverwante Bedrijven (Bedrijfschap Horeca)  
Bedrijfschap voor de Bosbouw en de Houtteelt (Bosschap)  
Bedrijfschap voor de Landbouw (Landbouwschap)  
Bedrijfschap voor de Lederindustrie  
Bedrijfschap voor de Lederwarenindustrie  
Bedrijfschap voor Pluimveehandel en -industrie  
Bedrijfschap voor de Schoenindustrie  
Bedrijfschap voor de Vleeswarenindustrie  
Bedrijfschap voor het Bakkersbedrijf  
Bedrijfschap voor het Natuursteenbedrijf  
Bedrijfschap voor het Schildersbedrijf (BS)  
Hoofdbedrijfschap Ambachten (HBA)  
Hoofdproduktschap voor Akkerbouwprodukten  
Produktschap voor Landbouwzaaizaden  
Produktschap voor Aardappelen (PAA)  
Produktschap voor Bier  
Produktschap voor Gedestilleerde Dranken (PGD)  
Produktschap voor Granen, Zaden en Peulvruchten  
Produktschap voor Groenten en Fruit (GF)  
Produktschap voor Margarine, Vetten en Olien (MVO)  
Produktschap voor Pluimvee en Eieren (PPE)  
Produktschap voor Siergewassen (PVS)  
Produktschap voor Vee en Vlees (PVV)  
Produktschap voor Veevoeder (VVR)  
Produktschap voor Vis en Visprodukten  
Produktschap voor Zuivel (PZ)

#### **Centrale werknemersorganisaties: 3 organisaties**

Christelijke Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV)  
Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)  
Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP)

#### **Centrale werkgeversorganisaties: 4 organisaties**

Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond (KNOV)  
Nederlandse Christelijke Ondernemers Verbond (NCOV)  
Nederlandse Christelijke Werkgeversbond (NCW)  
Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO)



Bijlage 4. Algemene bedrijfstak-kenmerken

Bedrijfstakken met hoge arbo-problematiek

SBI-code	Bedrijfstak	Aantal werknemers <sup>1</sup>	Aantal bedrijven <sup>2</sup>				ZV <sup>3</sup>	WAO-risico <sup>4</sup>	Ongevallen <sup>5</sup>
			< 10 werkn.	10-100 werkn.	100-500 werkn.	> 500 werkn.			
03	Visserij	5.000	204	geheim	geheim	227	2,43	3,00	
20/21	Voedings- en genotmiddelenindustrie	173.000	5.625	1.290	214	40	1,73	3,16	
22	Textielindustrie	26.000	1.264	242	51	3	2,37	1,55	
25	Hout- en meubelindustrie (excl. metalen meubelen)	48.000	5.344	762	29		1,90	3,48	
33	Basismetaleindustrie	32.000	66	30	25	9	1,83	3,13	
34	Metaalproductenindustrie (excl. machines en transportmiddelen)	100.000	5.722	1.452	140	11	1,41	6,24	
35	Machine-industrie	101.000	2.156	1.186	158	10		1,79	
37	Transportmiddelenindustrie	67.000	1.835	432	65	13		2,89	
51	Bouwnijverheid	308.000	26.830	5.071	291	17	3,56	4,40	
52	Bouwinstallatiebedrijven e.d.	89.000	7.856	1.468	70	4		3,19	
73	Zeevaart	24.000	886	172	34	12		1,13	

1. Bron: CBS 1990a

2. Bron: CBS 1990b; MKB: Midden en Klein Bedrijf met respectievelijk 1-10 en 10-100 werknemers

3. Als referentie geldt de industrie (verzuimpercentage = 8,9%, index = 100); gebaseerd op CBS-enquete "Loonkostenonderzoek" uit 1984; Bron: DGA 1990

4. De cijfers betreffen het percentage werknemers dat in 1986 vermoedelijk de WAO zou instromen; Bron: DGA 1990

5. De cijfers betreffen het percentage werknemers in de bedrijfstak die in 1988 door een ongeval zijn getroffen; Bron: CBS 1989.

Bijlage 4. Algemene bedrijfstak-kenmerken vervolg

Bedrijfstakken met middelhoge arbo-problematiek

SBI-co- de	Bedrijfstak	Aantal werknemers <sup>1</sup>	Aantal bedrijven <sup>2</sup>					ZV <sup>3</sup>	WAO- risico <sup>4</sup>	Ongeval- len (%) <sup>5</sup>
			< 10 werkn.	10-100 werkn.	100-500 werkn.	> 500 werkn.	Totaal			
01	Land- en tuinbouw	278.000						0,94	0,92	
02	Bosbouw	geheim	167	geheim	geheim	geheim	184			
23	Kledingindustrie	18.000	2.727	201	19	0	2.947	117	0,39	
24	Leder-, schoen-, en lederwaren- industrie	9.000	622	137	geheim	geheim	759	97	0,84	
26	Papier- en papierwarenindustrie	27.000	176	119	64	7	366	118	2,04	
27	Grafische industrie, uitgeverijen	138.000	6.227	1.008	122	20	7.377	92	1,48	
28	Aardolie- en steenkoolverwer- kende industrie	12.000	61	21	5	0	87	82	0,50	
29	Chemische industrie	97.000	524	204	100	29	857	92	2,04	
30	Kunstmatige en synthetische ga- ren- en vezelindustrie	9.000							2,83	
31	Rubber- en kunststofverwerkende industrie	37.000	741	372	61	7	1.181	109	1,92	
32	Bouwmateriale-, aardewerk- en glasindustrie	38.000	1.227	424	46	11	1.708	120	2,57	
36	Electrotechnische industrie	129.000	1.778	401	74	21	2.274	78	1,17	

Bijlage 4. Algemene bedrijfstak-kenmerken vervolg

Bedrijfstakken met middelhoge arbo-problematiek (vervolg)

SBI-co- de	Bedrijfstak	Aantal werknemers <sup>1</sup>	Aantal bedrijven <sup>2</sup>			> 500 werkn.	Totaal	ZV <sup>3</sup>	WAO- risico <sup>4</sup>	Ongeval- len (%) <sup>5</sup>
			< 10 werkn.	10-100 werkn.	100-500 werkn.					
39.5	Sociale werkplaatsen	87.000	geheim	geheim	geheim	geheim	54			
71	Spoorwegen	28.000	geheim	geheim	geheim	geheim	geheim		0	
74	Binnenvaart	8.000	5.730	83	0	0	5.813	1,29	4,06	
93	Gezondheids- en veterinaire diensten	467.000	13.008	550	373	140	14.071	1,63	0,01	
98.1	Reinigings- en ontsmettingsbe- drijven, polderbemalingsinrich- tingen	16.300	276	geheim	geheim	geheim	311			
98.2	Schoonmaakbedrijven	107.300	5.410	636	119					

1. Bron: CBS 1990a

2. Bron: CBS 1990b; MKB: Midden en Klein Bedrijf met respectievelijk 1-10 en 10-100 werknemers

3. Als referentie geldt de industrie (verzuimpercentage = 8,9%, index = 100); gebaseerd op CBS-enquete "Loonkostenonderzoek" uit 1984; Bron: DGA 1990

4. De cijfers betreffen het percentage werknemers dat in 1986 vermoedelijk de WAO zou instromen; Bron: DGA 1990

5. De cijfers betreffen het percentage werknemers in de bedrijfstak die in 1988 door een ongeval zijn getroffen; Bron: CBS 1989.

**Bijlage 4. Algemene bedrijfstak-kenmerken vervolg**

**Bedrijfstakken met (middel)lage arbo-problematiek**

SBI-co- de	Bedrijfstak	Aantal werknemers <sup>1</sup>	Aantal bedrijven <sup>2</sup>				ZV <sup>3</sup>	WAO- risico <sup>4</sup>	Ongeval- len (%) <sup>5</sup>
			< 10 werkn.	10-100 werkn.	100-500 werkn.	> 500 werkn.			
72	Wegvervoer	147.000	10.450	2.071	86	16		2,16	
90.4	Politie	onbekend							
90.6	Defensie	onbekend							
92	Onderwijs	400.000	6.164	15	geheim	geheim		0,04	
67	Horeca	160.000	37.454	1.236	21	0	1,68	0,63	

1. Bron: CBS 1990a

2. Bron: CBS 1990b; MKB: Midden en Klein Bedrijf met respectievelijk 1-10 en 10-100 werknemers

3. Als referentie geldt de industrie (verzuimpercentage = 8,9%, index = 100); gebaseerd op CBS-enquete "Loonkostenonderzoek" uit 1984; Bron: DGA 1990

4. De cijfers betreffen het percentage werknemers dat in 1986 vermoedelijk de WAO zou instromen; Bron: DGA 1990

5. De cijfers betreffen het percentage werknemers in de bedrijfstak die in 1988 door een ongeval zijn getroffen; Bron: CBS 1989.

## **Bijlage 5. Gemelde motieven voor afzien van deelname aan het onderzoek.**

### **Werknemers**

- de organisatie is geen vakorganisatie maar een bezinningsgroep, zij voert geen CAO-onderhandelingen en geen besprekingen over arbo.
- onmogelijk om kwalitatieve bijdrage te leveren omdat het gaat om decentraal toe te passen beleid; alle bij ons aangesloten leden zijn aangeschreven, wij hebben geen toegevoegde waarde te bieden.
- onze vakorganisatie beperkt zich tot het behartigen van de rechtspositionele en onderwijskundige belangen van onze leden. Veiligheid binnen de werkomstandigheden houden wij scherp in de gaten.
- maar 1 onderdeel van antwoord is bekend.
- is zinloos om in te vullen.
- wij doen niets aan arbo.

### **Werkgevers**

- wij doen niets aan arbo (2x).
- geen tijd (2x).
- wij wachten tot de uitslag van het interdepartementaal overleg over de toepassing van de Arbo-wet op vervoermiddelen (2x).
- de werksoorten waarvoor wij belangen behartigen vallen onder SBI-codes die niet bij uw onderzoek zijn betrokken (2x).
- wij zijn een belangenvereniging en voeren zelf geen enkel beleid.
- wij opereren buiten de landsgrenzen en hebben met onze leden geen contact over arbo, wel over veiligheidsbesluiten.
- wij doen niets, geven op geen enkele vraag antwoord.
- wij hebben geen afzonderlijke arbo-activiteiten, ze zijn gelijk aan STIGAS.
- wil niet invullen.
- heeft geen zicht op arbo.
- doet niets aan arbo, alleen informatie wordt doorgegeven.
- we hebben geen expliciet arbo-beleid.
- binnen de bedrijfstak wordt al onderzoek naar arbo-beleid gedaan, twee onderzoeken is te veel werk.
- wij ontwikkelen ter zake geen activiteiten.
- onze raad is een overlegorgaan en wij houden ons als zodanig niet bezig met arbo-activiteiten.
- wij zijn vertegenwoordigd in de arbocommissie van het landbouwschap en in het STIGAS.
- wij kunnen geen medewerking verlenen.

### **Produkt- en bedrijfschappen:**

- tot op heden nog geen activiteiten ontwikkeld, er zijn echter wel plannen, er is een beleidsnota aanvaard in het bestuur en in 1990 is een tweetal adviescommissies ingesteld ten behoeve van sociale aangelegenheden.
- geen eigen personeel in dienst.
- doen niets met arbo.

Bijlage 6. Organisaties waarmee overleg of contact is geweest over de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak<sup>1</sup>

Organisaties	wn	wg	pbo	co
ABN-AMRO			1	
ABP	1			2
AbvaKabo		1		
Adviesbureau Peutz & Ass.			1	
ASR		1		
AVBB		3		
AWOZ	1			
AWV		2	1	3
BCOB		1		
Bedrijfsartsen BGD (Rubber, BIR)		1		
Bedrijfschap Horeca			1	
Bedrijfschap Natuursteen	1			
Bedrijfschap Pluimveehandel en Industrie		1		
Bedrijfschap Schilders	2			
Bedrijfschap Stucadoors	2			
Bedrijfsvereniging van de Zuivel		1	1	
Bedrijfsvereniging "De Samenwerking"		1	2	
Bedrijfsvereniging "Habivi"		2		
Bedrijfsvereniging Hout- en Meubelindustrie	1			
Bedrijfsvereniging voor het Bakkersbedrijf		2		
Beroepsonderwijs KOF		1		
BGD Utrecht		1		
Bouw en Houtbond FNV		3		3
Bouwcentrum		1		
Bureau Berenschot	1			
Bureau Huisman		1		
Bureau J. de Wit		1		
BVAB			1	
BVG	1	1		
Cecoin			1	
CEPE		1		
Chemiewinkel	3			
CMHF-verenigingen	1			5
CNV	1	3	1	6
CNV grafische bond	1			2
Comité van Graanhandelaren			1	
Coronel lab UvA	1			

**Bijlage 6. Organisaties waarmee overleg of contact is geweest over de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak<sup>1</sup> vervolg**

Organisaties	wn	wg	pbo	co
COV			1	
Detam		1		
DGA		2		
Dienstenbond CNV			2	3
Dienstenbond FNV			2	3
Dorschkamp			1	
Druk en Papier FNV	1			3
Economisch Instituut Bouwnijverheid		3		
Eurofedop	1			
Euromil	1			
FBBH	1			
Federatie van BGD'-en	1		1	2
FME		1		1
FNS			1	
FNV	4	1		6
FNV Beleidsadvraad Zeggenschap+Humanisering van de arbeid	1			
FNV voedingsbond			1	2
GBIO - Opleidingsinstituten	1			
GOC	1			
Haskany			1	
Havenarbeidsinspectie		1		
Hoger agrarisch onderwijs			1	
Horeca Nederland			1	
Horecabond FNV			2	1
Horecaf			1	
Hout- en Bouwbond CNV		3		3
Hoyuck v. Papandrecht		1		
HPA			1	
Humar-TNO			1	
ILO (International Labour Organisation)		2		1
IMAG			1	
Industrie en voedingsbond CNV		3	9	3
Industriebond FNV		4		3
Internationale vakbonden	1			2
K.I. verenigingen	1			
Kartoflex	1	2		
Keboma	1			

**Bijlage 6. Organisaties waarmee overleg of contact is geweest over de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak' vervolg**

Organisaties	wn	wg	pbo	co
KNGO	1			
KNOV		1		5
Kon. Ned. Zuivelbond (FNZ)			1	
Kring van Personeelsfunctionarissen		2		
KVGO	1			
Landbouwschap	2	2		
LSBL			2	
LUW			1	
Meijer		1		
Ministerie Binnenlandse Zaken	1			
Ministerie O&W	1			
MOD (gelieerd aan FME)		1		
MTD/TNO		1		
NBB		1		
NCOV				4
NCW/RCO-commissie		7	2	5
NDP	1			
Nederlandse Bakkerij stichting		1		
Nederlandse Vereniging voor Journalisten		1		
NIA	2	5	4	4
Nifim/NVZ		1		
NIMO			1	
NIPG/TNO		1	3	2
NNI	1	1		1
NNP	1			
NOB Wegtransport		1		
NOTU	1			
NRS Ned. Rundveesyndicaat	1			3
NVAB / Fed. BGD		1		
NVB		1		
NVIC		1		
NVTB		1		
NVVK		1		3
NZR werkgever Gezondheidszorg	1			
O en O fonds voor schoonmaakbranche		1		
O&O fonds metaalindustrie/nijverheid	1			
Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Bouwnijverheid		1		



**Bijlage 6. Organisaties waarmee overleg of contact is geweest over de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak<sup>1</sup> vervolg**

Organisaties	wn	wg	pbo	co
OSB		1		
PKMB		1		
Portemployers Association		1		
Praktijkschool Arnhem			1	
Produktschap voor Pluimvee		1		
Produktschap voor Granen, Zaden en Peulvruchten		1		
PVV			2	
Raad van Overleg in de Metaalindustrie		1		
RBGD Rotterdam		1		
RCO-commissie Arbo-wet		1		3
Recron			1	
Research voor Beleid		1		
SAOB		1		
SBI DOORN	1			
SBW - SOMA	1	2		
SFS		1		
Sociaal Fonds Bouwnijverheid	1	3		
Stichting Aboma	2	4		
Stichting Arbouw	3	8	1	
Stichting Bedrijfsveiligheid		1		
Stichting Beroepsopleiding Weg- en Waterbouw		1		
Stichting BGD A'dam e.o.		1		
Stichting Milieu Educatie	1			
Stichting Scheepvaart- en Transport- onderwijs en de HES		1		
Stichting Soc. Vorm. en Ontw. fonds van het Bakkersbedrijf		1		
Stichting Technologie en Zeggenschap Milieu Defensie	2			
Stichting Vakopleiding Schilders- en Stucadoorsbedrijf + Vak-scholen		1		
Stichting voor Vakopleiding en Examens in het Bakkersbedrijf		1		
Stichting Vorming en Scholing Tuinzaadbedrijven (STOT)		1		
Stigas	1	1		
STOSAS			1	
Streekschool		1		
Studiecommissie CAO-overleg vleeswarenindustrie	1			
SVO			2	

**Bijlage 6. Organisaties waarmee of contact is geweest over de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak<sup>1</sup> vervolg**

Organisaties	wn	wg	pbo	co
SVS		2		
TNO	1	3		
TNO-Bouw			1	
TNO-CIVO			1	
TNO-HUMAR			1	
TU Eindhoven		1		
Unie BLHP	1	3	1	4
UNO		1		
Van Nuland Consulting		1		
Vereniging Nederlandse CATERAARS			1	
Vervoersbond CNV		1		3
Vervoersbond FNV		1		3
VHPG (Ver. Hoofden PZ in Gez. zorg)		1		
VNMF			1	
VNO		9	2	5
VVVF		1		
VVZM			1	
Werkgroep Veiligheidskundigen in gezondheidszorginstellingen		1		
Wetenschapswinkel Utrecht	1			

N.B. Verschillende centrale organisaties hebben aangegeven dat het aantal organisaties waarmee zij contact hebben i.v.m. arbeidsomstandigheden "ontelbaar" groot is.

1. wn = werknemersorganisaties, wg = werkgeversorganisaties, pbo = produkt- en bedrijfsschappen, co = centrale organisatie; getallen betreffen aantallen organisaties met genoemde contacten.

## **Bijlage 7. Onderzoeken waarbij respondenten betrokken zijn geweest.**

### **Werknemers**

- De machinist en zijn omgeving, Ir. Rookmaaker, 1978.
- De patiënt moet centraal staan, G. Evers, AbvaKabo, 1987.
- De ambtelijke automaat, AbvaKabo, 1987.
- Schadelijke stoffen uit de weg, Wetenschapswinkel Delft, 1988.
- Chemische stoffen in off-setdrukkerijen, J. Bloot, 1989.
- Flexibele arbeid: een uitkomst voor vrouwen?, Janny Konduur, 1989.
- Werk en gezondheid van uitvoerders, NIPG-TNO, 1989.
- Arbeidsomstandigheden bij de reinigingsdienst, Abvakabo, 1990.
- CNV/VU onderzoek t.b.v. de Vervoersbond CNV, 1990.
- Horeca en het milieu, Jan van der Straaten, 1990.
- Hou(d)t kwaliteit in het vizier, Drs. A. de Jong, 1990.
- Kwaliteit van de arbeid, Van Delden, 1990.
- Met een rol container over de stoeprand, FNV, 1990.
- Milieuproduktenindustrie en arbeid, Vrije Universiteit, Wolters en van Dijk, 1990.
- Rapportage concept referentie-omschrijvingen Horeca-bedrijven, Van Eijk/v. Zelst, 1990.
- Stofblootstelling bij stucadoors, Chemiewinkel Amsterdam, 1990.
- Wegversmalling - taakverbreding als alternatief in de Bouw, Drs. V.C. van Vuuren, 1990.

Zonder nadere omschrijving werden voorts nog gemeld:

- CNV Arbowed.
- KOVAM Rapport NRS.
- Arbo-gids.
- VGW profiel.
- Rubberonderzoek.

### **Werkgevers**

- Veiligheid in de grafische industrie, Centraal Bureau voor de Grafische Industrie, 1984.
- De toepassing van de Arbeidsomstandighedenwet 2e fase bij SVF-ondernemingen, Hildferink Croonen, oktober 1988.
- Chemische stoffen in offsetdrukkerijen, J. Bloot, 1989.
- Voorstel van de Strategie-adviesgroep Zeehavens, DGA, 1989.
- Werklastonderzoek, Grunveld e.a., 1989.
- Ziekteverzuim in de gezondheidszorg. W. v/d Windt, 1989.
- Lakafwerking en arbeidsomstandigheden in de meubelindustrie, Stichting Sectorbeleid Meubelindustrie (SSM) - CBM, 1990.
- Milieuzorg, B. Plwyler e.a., 1990.
- Organic solvent exposure and neuropsychiatric disorders, dr C. van Vliet, 1990.
- Plan van Aanpak Ziekteverzuim Wegvervoer, Leeuwendaal advies, 1990.
- Samenvattend overzicht en evaluatie van de resultaten van het project arbeidsomstandigheden en arbeidsplaatsverbetering in de Meubelindustrie, SSM - CBM, 1990.
- Stofproblemen, U kunt er wat aan doen, SSM - CBM, 1990.
- DGA/ARBO-91, Overleg Sociale Partners 3/10/89, verslag n.a.v. Strategie en Concept-meerjarenplan ARBO in de zeehavens 27/10/89.

Zonder nadere omschrijving werden voorts nog gemeld:

- Werk en Gezondheid van Uitvoerders in het bouwbedrijf.
- WAGW en de Bouw (EIB).
- Voorstel voor erkenningsregel asbestsloop.
- Stofbestrijding in de Baksteenindustrie.
- Fysieke belasting bij de opper...methode, TNO-NIPG.
- Maatwerk in de Confectie industrie.
- Oriëntatie invoering Arbo-beleidsplan in bouwbedrijven, H. Oomen, TU Eindhoven, Fac. Bouwkunde.
- S-reeks: S-66: literatuurstudie; S-66-1: studie 10 rubberbedrijven.
- Leidraad arbo-milieuzorg in de onderneming (in voorbereiding).

- Vrouwen in technische beroepen, COB/SER.
- Arbo-beleid in de industrie, COB/SER.
- Veilig en gezond werken in de industrie, COB/SER (betr. art 6 arbo-wet: voorlichting).
- De WAGW in de bakkerij, banketbakkerij en de suikerverwerkende industrie

#### **Produkt- en Bedrijfschappen:**

- Akoestisch onderzoek cutters en zagen, Matzen, 1978.
- Akoestisch onderzoek in slachterijen en vleesverwerkende bedrijven, Matsen e.a., 1982.
- Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoldoening in slachterijen, Gerads, Tazelen & Steensma, 1982.
- Onderzoek naar geluidvermindering bij carbonade zagen, Ligtenberg, 1983.
- Arbeidsplaatsverbetering in de vleesindustrie, Poll, NIA, 1985.
- Ergonomische analyse van het mechanisch reuzeltrekken, Poll, NIA, 1986.
- Laarzen voor de vleesverwerkende industrie, Huppés, Poll, NIA, 1987.
- Analyse gezondheidsproblematiek en belasting van het bewegingsapparaat in de agrarische sectoren, NIPG-IMAG, 1989.
- Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim in de Horeca, M. de Vries, 1989.
- Verbetering stalklimaat intensieve veehouderij, H.A.S. Koning, 1989.
- Gezondheidsrisico's, mogelijke besmettingswegen en preventie, Melkerskoorts, Stigas/Landbouwschap, 1989.
- De kwaliteit van de vellingsarbeid in Nederland, 1990.
- Globale doorlichting van arbeidsomstandigheden in de diervoederindustrie, Humar-TNO, 1990.
- Lawaai op de arbeidsplaats, DGA, 1990.

#### **Centrale Organisaties**

- Kwaliteit van de Arbeid, A. Cnossen, 1988.
- Verschillende publicaties n.a.v. NIPO-panelonderzoeken.
- Stress op het werk, doe er iets aan, M. Kompier, NIPG, 1990.

Bijlage 8. Afspraken in CAO's over arbeidsomstandigheden

Onderwerp	wn	wg	pbo
anti-discriminatie	1		
arbeidsduur		1	
arbeidstijden/ploegendienst	4	5	3
arbo-onderzoek	1		
arbobeleids/-jaarplan/-jaarverslag	2	7	1
arbowet en -regelgeving	2		1
beeldschermen	1	4	
brand			1
buitenlandse werknemers		1	
eet- en rustvoorzieningen	1		
ergonomie/fysieke belasting	2	6	2
geluid		3	
gezondheid	1	2	3
introductie nieuwe werknemers		1	
jongerenbeleid	1	1	
kinderopvang	1		
kwaliteit van de arbeid	2		
medezeggenschap	1		
milieuzorg	1	3	
nieuwe technologieën			1
onderzoek		1	
ongewenste intimiteiten	2	2	1
organisatie en inhoud van het werk	2		
ouderenbeleid	1	1	
persoonlijke beschermingsmiddelen	1	1	
preventie	1	1	
sociaal-/medische begeleiding (bgd)	1	7	2
toxische stoffen	1	7	2
vakbondswerk	1	1	
veiligheid	1	6	2
voorlichting/onderricht/opleiding	1	5	
welzijn	1	1	
werkdruk	1		
werkoverleg	1		
werkplekontwerp	1		
werkstress	1		
ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid	1	4	

**Bijlage 9.** Voorbeelden van vormen waarin organisaties de uitvoering van arbo-activiteiten laten samenhangen met andere vormen van beleid.

Organisaties	wn	wg	pbo	co
aantrekking (arbo-)consulent			1	
adviezen				2
arbeidsmarktbeleidsplan		1		
arbeidsvoorwaarden(-nota/-beleid)	2			1
bedrijfsgezondheidszorg	2	1	1	
bedrijfsmilieudienst		2		
beleids(advisie)groepen/-commissies	4	1		6
CAO (-voorstellen/-afspraken)	9	9		
conferenties				1
convenant Arbeidsomstandigheden		1		
demonstratie-projecten			1	
erkenningsregels		1		
FNV-centrum ondernemingsraden				1
functieverbeteringsproject			2	
geïntegreerd zorgsysteem	1	3		
handboek		1		1
integrale richtlijnen	1			
kwaliteitsplan/-zorg(systeem)/-project		7	1	2
milieuplan/-zorg(systeem)/-project	2	7	3	
normeringscommissies	1			
onderzoek			1	
personele unie		1		
programma positieve-actie			1	
samenwerkingscontract Corbouw/Veritas		1		
scholingsplan			1	1
sector(beleids-)plan		1	2	
Steunpunt Technologie Advisering				1
stichting GPDW		1		
stichting Arbouw	1	1		
terugdringing gebruik bestrijdingsmiddelen	1			
veiligheidsavonden	1			
vernieuwingstrajecten		1		
voorlichtingsbrochure	1	1		
WAGW-beleidsplan		2		2
ziekteverzuim (-project/-cursus/-onderzoek)	2	5	1	3

**Bijlage 10.** Toelichting op de ernstige belemmeringen voor de effectiviteit of de uitvoering van de arbo-activiteiten.

**Werknemers**

- Arbeidsomstandigheden in ruime zin veroorzaakte een cultuurschok bij defensie (op uitvoerend niveau). Achterstanden op velerlei gebied zoals infrastructuur.
- Opstelling werkgevers en in mindere mate de overheid. We zouden sneller en betere deskundige informatie willen.
- Middelbaar en Hoger Personeel voelde zich niet verbonden met de discussie over Arbo-zaken, zoals die in het begin gevoerd werd. Nu zaken als werkstress, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid hoog op de agenda's staan neemt ook het belang voor Middelbaar en Hoger Personeel toe.
- Arbo binnen de scholen is een grote onbekende. Met name medezeggenschapsraden zijn ermee onbekend. De informatie naar de scholen komt voor een belangrijk deel van de vakbonden. Het vraagt vervolgens dusdanig veel werk/aandacht voor de bestuurder, dat een en ander onvoldoende uit de verf komt. In het Wetenschappelijk Onderwijs lijkt dit enigszins anders. Er is vaak meer kennis ter plaatse en kennen WO-instellingen functies als veiligheidskundigen.
- Vooral in de bouw door de grote prestatie druk en aangekweekte werkwijze.
- Gebrek aan tijd/menskracht: gezien de problematiek die speelt willen we meer.
- Er is niet zozeer sprake van een belemmering als wel van een vrij bewuste keuze waar de federatie als koepelorganisatie zich wel en niet mee bezighoudt. Arbo-beleid is zeker geen "speerpunt".
- Beleidsontwikkeling omzetten in afspraken is afhankelijk van onderhandelingsresultaat, waarbij wij de ene partij zijn en werkgevers de andere.
- Voor werkgevers teveel een onderhandelingspunt.
- Geld, tijd, resultaten, deskundigheid
- Voor onderwijs is, zoals bekend, veel afhankelijk van de mate waarin geld en formatie voor de scholen beschikbaar is. Op dit moment ontbreken beide volledig. Daardoor wordt ook regelgeving opgehouden.
- Deskundigheid = specialistische kennis en informatie onvoldoende aanwezig.
- Tijd: geldt voor alle doelen van onze organisatie: menskracht is slechts beperkt beschikbaar
- Werkgevers: het blijkt erg moeilijk concrete afspraken te maken met werkgevers over arbo. Blijft steken in vage intenties en uitstel middels nader onderzoek. Bovendien erkennen werkgevers op arbo-terrein vaak alleen de OR, niet de vakbond. OR is makkelijker tegenspeler.

**Werkgevers**

- Zorg voor goede arbeidsomstandigheden wordt nog wel eens als een soort "luxe" gezien en niet als een belang ook voor de werkgevers.
- Door de lage resultaten in de bedrijfstak is het niet mogelijk de door u gevraagde activiteiten te ontplooiën.
- Opeenvolgende bezuinigingen welke aan de intramurale gezondheidszorg worden opgelegd!
- Tegengestelde belangen tussen werkgevers en werknemers, maar ook tussen werkgevers onderling: concurrentiepositie (het moet betaalbaar blijven).
- Tegengestelde belangen geven in partijenoverleg: slechte samenwerking in een en dezelfde richting! Werknemersorganisaties hebben eenzijdige belangstelling voor de kreet "arbeidsomstandigheden" vinden dat met name die verbeterd moeten worden en kijken te weinig naar wat er op dat terrein (zonder veel resultaat) al is ondernomen.
- Neen, ik vind dit een interne aangelegenheid
- Gebrek aan tijd spreekt voor zichzelf. Het takenpakket is in de breedte zeer omvangrijk (eenmanspost).
- Klein secretariaat, heeft veel taken. Een belangrijke rol is aan Arbouw gegeven die feitelijk autonoom is.
- Gebrek aan motivatie van de doelgroep omdat het huidige systeem van aanbesteden van werken, waarbij de laagste prijs het belangrijkste criterium is en blijft geen of onvoldoende ruimte laat om arbo maatregelen buiten de concurrentie te houden.
- Te veel aandacht op andere gebieden, in het bijzonder van milieu.
- Onvoldoende daadwerkelijke coöperatie met overheden.

### **Produkt- en bedrijfsschappen:**

- Bedrijfsschappen worden bestuurd door werkgevers en werknemersorganisaties. Bij advisering/onderzoek/beleid/voorlichting t.a.v. verbetering arbo treden onherroepelijk belangentgenstellingen aan het licht die negatieve invloed hebben op de activiteiten.
- Door de lage resultaten in de bedrijfstak is het niet mogelijk de door u gevraagde activiteiten te ontplooiën.
- Veel bedrijven vonden de daadwerkelijke veranderingen in de proefbedrijven niet evident genoeg of nog te veel in de schoot van de toekomst verborgen. Slechts een enkel bedrijf wilde na het vooronderzoek overgaan tot een bedrijfsproject.
- Voor een kleine organisatie als het bedrijfsschap is, spelen genoemde zaken bij alle activiteiten.
- Zolang de grenzen van het mogelijke worden onderkend, zolang een en ander goed wordt voorbereid en overlegd, zie ik nauwelijks echte belemmeringen van de werkzaamheden.
- Er bestaat onduidelijkheid over de beantwoording van de vraag of publiekrechtelijke of privaatrechtelijke organisaties dergelijke taken op zich moeten nemen.

### **Centrale Organisaties**

- de kosten van preventieve maatregelen en arbo-verbeteringen zijn makkelijker aan te geven en exacter in beeld te brengen dan de baten: het is nog steeds lastig om werkgevers van de noodzaak te overtuigen.
- de huiverigheid bij bonden om loonruimte voor arbeidsomstandigheden in te zetten.
- bijdragen van de centrale organisatie zijn niet altijd even zichtbaar voor de leden.
- financieringsstructuur en de structuur van arbozorg en uitvoeringsorganisaties sociale zekerheid belemmeren de ontwikkelingen op arbo-gebied.
- vooral in kleine ondernemingen ontbreekt het aan tijd en geld.
- beleid, wet- en regelgeving zijn veelal niet toegesneden op de situatie van het MKB.



**Bijlage 11. Toelichting op de uitgewerkte plannen voor nieuwe/aanvullende arbo-activiteiten op korte termijn.**

**Werknemers**

- lawaaiproject.
- brochure.
- uitvoering congres.
- experiment milieuzorg.
- brochure.
- uittesten praktijkmodellen geïntegreerde milieu-, arbo- en kwaliteitszorg.
- organisatie bijeenkomsten van kaderleden over arbo.
- tijdstudie.
- project kwaliteit van de arbeid.
- participatie in subwerkgroepen, ter uitwerking van het convenant.
- informatie-activiteiten over: volledige werking arbowet en nieuwe werkwijze Arbeidsinspectie.
- CAO-onderhandelingen.
- vele.
- oprichting bedrijfsgezondheidsdienst.
- uitbreiding van afspraken in CAO's over arbeidsomstandigheden.
- betere opvang van klachten van leden.

**Werkgevers**

- convenant arbeidsomstandigheden (2x).
- erkenningsregelingen (2x).
- voorstel inzake Bedrijfsinterne Milieuzorg.
- uitgave van veiligheidsboekjes.
- stappenplan inzake Arboregels.
- opzet richtlijnen voor hoogwerkzaamheden.
- stimulering aansluiting BGD.
- opzetten en onderzoeken oorzaken ziekteverzuim, preventie ziekteverzuim.
- ontwikkelen van handleiding Arbo-jaarplan.
- ontwikkeling Multi functioneel zorgsysteem.
- opzetten ziekteverzuimbestedingsproject.
- opzetten van stofbestrijdingscampagne.
- gerichte werkplekonderzoeken.
- arbo-werkconferentie.
- ontwikkelen van verzuimbeleid.
- experiment ziekteverzuimbeheersing in kader van activiteiten bedrijfsvereniging.
- project kwaliteitszorg.
- project bedrijfsinterne milieuzorg.
- project verzuimbeheersing en -registratie.
- grootschalige arbo-actie per 1-1-'90 (incl. cursusmiddagen).
- project fysieke belasting.
- project Interne Milieuzorg.
- voorlichtings-/adviserings-/beleidsontwikkelingsprojecten.
- implementatiebegeleiding zorgsystemen bij individuele bedrijven.
- brochure uitbrengen betreffende het opstellen van een jaarverslag en sociaal jaarverslag.
- instellen Arbo-dienst.
- alcohol-project.

**Produkt- en Bedrijfschappen:**

- ontwikkelen van een module beleidsplan arbeidsomstandigheden voor de bedrijfstakken.
- handboek verbetering arbeidsomstandigheden.
- onderzoek op WAGW-gebied.
- uitbreiding samenwerking met GAK/BV (workshops).
- uitwerking aanbevelingen rapport "De kwaliteit van de vellingsarbeid in Nederland".
- uitbouw bedrijfsgezondheidszorg.
- implementatie van project Arbo'91 in de bedrijfstak.
- deelname aan Arbo-convenant.
- onderzoek naar terugdringen kort-cyclische arbeid.

- ontwikkeling trainingsmateriaal terugdringen fysiek zware arbeid.
- aantrekken van een (tijdelijke) arboconsulent voor voorlichting, kennisoverdracht en bevordering van bewustwording omtrent arbeidsomstandigheden.

#### **Centrale Organisaties**

- accentuering relatie arbo-ziekteverzuim.
- evaluatie/effectiviteitsmeting van verstrekte adviezen.
- handboek gevaarlijke stoffen.
- studiedag gevaarlijke stoffen.
- onderzoek ouderenbeleid.
- project ondersteuning beroepsziekten.
- ondersteuning bestuurders bedrijfsverenigingen.
- conferentie OR - Kwaliteit van de Arbeid/ziekteverzuim.
- voortgang pilotprojecten beeldschermwerk.
- beleidsontwikkeling integrale arbozorg.
- fondsontwikkeling op bedrijfstakniveau.
- uitgave handboek stofproblematiek
- opzetten van een databank over kwaliteit van de arbeid.
- voorlichting in bedrijven.
- proefprojecten.
- inhoudelijke ondersteuning aan leden.
- instrumentontwikkeling/checklisten.
- enquêtes onder leden.

**Bijlage 12.** Toelichting op de overige ideeën/wensen omtrent (nieuwe) arbo-doelen en/of activiteiten in de toekomst (middellange tot lange termijn).

#### **Werknemers**

- invoering technologiebeleid in de bedrijfstak.
- integrale benadering van kwaliteit van de arbeid.
- meer aandacht voor kwaliteit van de arbeid, stress, werktempo, technologie.
- benadrukking relatie milieu en arbo.
- meer normering in CAO.
- aandacht voor overleg.
- arbo-regels toepassen op werkzaamheden op objecten in het buitenland.
- opzetten beleidsplan.
- bestrijding lawaai en trillingen.
- ontwikkelen van een bedrijfstakgerichte aanpak.
- verder verbeteren van de rapportage over arbo-knelpunten en aard en resultaten van de interventie door regio-kantoren en verbeteren van de aggregatie van gegevens.
- samen met werkgevers het contact met AI/DGA meer structureren vanwege de voornemens van AI/DGA in de bedrijfstak (arbo '91).
- intensivering van bestaande activiteiten.
- integratie in bondsbeleid.
- vele.
- intern project "kwaliteit van de arbeid".
- vermindering werkdruk/stress.
- meer integratie met andere beleidsterreinen, waaronder milieu-beleid.
- CAO-voorstellen met betrekking tot arbo & milieu: zo concreet mogelijke normen afspreken over arbo + procedures die inspraak van werknemers verbetert bij inrichting van de werkplek.

#### **Werkgevers**

- bedrijfs certificering waarin vanzelfsprekend arbo-doelen worden opgenomen.
- convenant met DGA over arbo-verbetering in de bedrijfstak.
- vervolgactiviteiten op basis van ziekteverzuimprojecten.
- oprichting arbo-platform.
- verdergaande beleidsformulering: komen tot een beleidsplan betreffende de concrete arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak; tot nu toe zijn dat slechts losse gedachten.
- meer gestructureerde PR met betrekking tot lopende activiteiten
- mentaliteitsverandering: werknemers (ook individueel) hebben eigen verantwoordelijkheid; door werkgever ter beschikking gestelde (veiligheids)materialen moeten ook wel gebruikt worden.
- intensivering van de activiteiten voorlichting en advies.
- kwaliteitszorgprojecten.
- opname van SIS info-systeem in ARBO-informatiesysteem.
- integratie van arbo in een bredere aanpak.
- concretisering van aanbevelingen uit de markt Strategienota.
- arbo bekijken in het kader van de WAGW.

#### **Produkt- en Bedrijfschappen:**

- verbodsbepaling met betrekking tot gebruik van bepaalde stoffen (bij thuiswerk) omzetten in een "zorg"bepaling.
- toedeling van meer taken aan het bedrijf in het kader van CAO-afspraken: bijvoorbeeld controle op het nakomen van afspraken en meer initiërende en uitvoerende taken (voorlichting, onderricht en begeleiding) t.a.v. arbo.
- maken van praktische handreikingen.
- integratie arbozorg, milieuzorg in kwaliteitszorg
- meer rechtstreekse advies/begeleidingsmogelijkheden naar individuele ondernemingen en ondernemingsraden.

### **Centrale Organisaties**

- meer aandacht voor het Midden- en Kleinbedrijf (2x).
- sterke gerichtheid op ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid.
- uitgeven beleidsnota.
- meer accent op de relatie arbo-ziekteverzuim.
- aanstelling van een arbo-consulent ter verbetering van de adviserende taak.
- uitbreiding en toespitsing van voorlichting en advisering.
- meer ondersteunend, initiërend en inventariserend onderzoek vanuit de positie van de werknemers.
- versterking van de organisatiestructuur Arbozorg richting preventie en kwaliteit van de arbeid.
- meer stimulerende en concretere wetgeving.
- vergroting omvang en toegankelijkheid financiering.
- versterking positie ondernemingsraden.
- inspelen op Europese ontwikkelingen.
- betere informatie-uitwisseling en coördinatie tussen centrale organisatie en leden-bonden.
- stimulering zelfwerkzaamheid in de bedrijfstakken.
- opzetten van vormen van gestructureerd sector-specifiek overleg.
- werken aan een sectorspecifieke invulling van een arbo-plan e.d.
- meer accent op ziekteverzuim.

**Bijlage 13. Hindernissen die zich bij de realisatie van de plannen voor nieuwe/aanvullende arbo-activiteiten op korte termijn, (kunnen) voordoen.**

**Werknemers**

- gebrek aan geld (4x).
- gebrek aan tijd.
- onvoldoende capaciteit.
- gebrek aan deskundigheid.
- de resultaten uit de discussie c.q. activiteiten inzake ziekteverzuim, werkstress en arbeidsongeschiktheid; gevaar bestaat dat deze discussie uitsluitend een financiële doelstelling krijgt.
- het spanningsveld tussen implementatie van regelgeving en eisen die aan de landsverdediging in het algemeen en de Defensie- organisatie in het bijzonder worden gesteld.
- het absoluut geen prioriteit zijn van de bedrijven die in de categorie dienstensector vallen.
- inzet van de werkgever.
- de bewustwording en mentaliteitsverandering van werknemers.
- de aandacht van het kostenaspect bij werkgevers.
- opstelling werkgevers.
- prioriteit eigen leden.

**Werkgevers**

- gebrek aan financiële middelen/gebrek aan subsidiëring (9x).
- gebrek aan voldoende deskundigheid. (3x)
- gebrek aan tijd (3x).
- gebrek aan visie.
- gebrek aan belangstelling.
- de overlap met activiteiten o.g.v. ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid. Gevaar is: te veel van alles tegelijkertijd willen: praktisch niet uitvoerbaar.
- het krachterspel tussen werkgevers en werknemers .
- onderlinge verdeeldheid bij werkgevers: angst voor concurrentievervalsing.
- deelname soms op vrijwillige basis: de actieven nemen deel; de minder actieven worden onvoldoende bereikt.
- onvoldoende participatie van werknemerszijde; de overheid (DGA) wilde daarom tot op heden niet meewerken aan opstellen van regels.
- externe, niet te beïnvloeden factoren: bijvoorbeeld wachtlijsten bij gezondheidszorg, omstandigheden/problemen in de maatschappelijke - c.q. privé sfeer, die terugslaan op de arbeid.
- eventuele capaciteitstekorten bij overinschrijving.
- fabrikanten.
- technische hindernissen, eisen productieproces.
- overbelasting door te veel regelgeving.
- bereikbaarheid van een (relatief) groot aantal kleine ondernemingen.
- gebrekkige motivatie van de doelgroep.
- capaciteitsproblemen.
- angst voor stigmatisering; resultaten zijn nauwelijks meetbaar.

**Produkt- en Bedrijfschappen:**

- gebrek aan financiële middelen (2x).
- gebrek aan tijd.
- gebrek aan deskundigheid.
- gebrek aan belangstelling.
- gebrek aan visie.
- financiering in de opbouwfase.
- onduidelijkheid over de verantwoordelijkheid.
- onvoldoende afstemming van het met Arbo '91 door de overheid voorgestane beleid opdat dat door het bedrijfsleven ontwikkeld wordt.

### **Centrale Organisaties**

- gebrek aan menskracht.
- gebrek aan overeenstemming met werkgevers.
- gebrek aan financiële middelen als gevolg van gebrek aan overeenstemming met werkgevers, ontbreken van een financieringsstructuur voor preventie in Nederland en in het algemeen: onvoldoende en versnipperde middelen.
- structuur arbo-instituten en organisaties sociale zekerheid.
- onvoldoende toegankelijkheid van informatie e.d.

**Bijlage 14.** Voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de wensen/ideeën op arbo-gebied te kunnen verwezenlijken.

#### **Werknemers**

- deskundige ondersteuning (3x).
- uitbreiding menskracht (3x).
- meer financiële middelen (2x).
- draagvlakverbreding (2x).
- aanpassing overlegstructuur in de bedrijfstak.
- bereidheid overheid om mede die kant op te gaan en gezamenlijk de werkgevers te stimuleren of zo nodig te dwingen.
- opnemen in CAO's, uitbreiding van de wetgeving.
- meer tijd.
- vele.
- aandacht.

#### **Werkgevers**

- beschikbaarstelling van meer financiële middelen. (5x)
- overeenstemming bij concurrentie. (2x)
- opstellen criteria en daarmee een kwaliteitshandboek maken t.b.v. de leden.
- onderzoek naar de mate waarin de ideeën door de leden worden gedragen (Kosten-baten analyse).
- mentaliteitsverandering in de branche, meer structurele aandacht van zowel werkgever als werknemers voor de arbeidsomstandigheden.
- ondernemers belang duidelijk maken van invoering integrale bedrijfsgezondheidszorg.
- meer capaciteit.
- voorlichting (van organisaties aan de leden, van de overheid: algemeen).
- financiële prikkels bij verzuimbeheersing.
- intensieve begeleiding en controle (ook fraudebestrijding).
- oplossingen voor de technische hindernissen en de eisen aan productieproces.
- belangstelling/motivatie bij de aangesloten leden.

#### **Produkt- en Bedrijfschappen:**

- medewerking van toeleveringsleveranciers en werkgevers aan voorlichting in uitwerking van "zorgbepalingen".
- afspraken in CAO-traject.
- meer menskracht.
- fondsvorming.
- overeenstemming tussen werkgever en werknemers betreffende de rol van ons produktschap.
- (interne) invulling van bestuurlijk-organisatorische voorwaarden.

#### **Centrale Organisaties**

- tijd (2x)
- meer menskracht (2x).
- multidisciplinaire aanpak.
- goede coördinatie met sociale zekerheidsinstanties/-collega's.
- financiële middelen (door de overheid ter beschikking te stellen).
- meer integratie en versterkte aandacht van arbo-instanties voor preventie en kwaliteit van de arbeid.
- betere financieringsmogelijkheden (vergroting omvang, afstemming en toegankelijkheid).
- bewustwording/aandacht werkgevers voor kwaliteit van de arbeid.
- prikkels in de wetgeving/sociale zekerheid die aanzetten tot preventie.
- verbetering condities ondernemingsraden.
- sectorale instelling voor arbo (zoals de Stichting Arbouw).
- goede coördinatie met sociale zekerheidsinstanties/-collega's.