

TNO Arbeid

TNO-rapport

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.arbeid.tno.nl

14531-50311.01-lav-lah

Arborisico's en arbokennisinfrastructuur:
Profiel van de Detailhandel Aardappelen, Groen-
ten en Fruit
(AGF-branche)

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum 27 oktober 2003

Auteurs Charles Lavell
Sonja Nossent

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2003 TNO

Inhoudsopgave

Voorwoord: doelen en doelgroepen.....	4
1 Kengetallen van de branche.....	5
1.1 Aantal bedrijven, bedrijfsgrootte	5
1.2 Aantal werknemers, man/vrouw verhouding, arbeidstijden	5
1.3 Aantal werkzame personen, positie in de werkkring, arbeidstijden.....	5
1.4 Verdeling over parttime en fulltime werknemers in de AGF-branche.....	6
1.5 Werknemers naar leeftijd in de AGF-branche	6
2 Arbeidsmarktsituatie.....	7
2.1 Producten, diensten en werkzaamheden	7
2.2 Sociale indicatoren: verzuim, arbeidsongevallen, WAO-instroom.....	7
2.3 Overige (cultuur)kenmerken van de branche.....	10
3 Arborisico's, gezondheidseffecten en maatregelen	12
3.1 Arborisico's in vogelvlucht	12
3.2 Arbobeleid in de branche.....	13
3.3 Inzoomen op Arborisico's in bedrijven	15
3.3.1 Arbozorg en arbeidsorganisatie	15
3.3.2 Gevaarlijke stoffen.....	19
3.3.3 Biologische agentia.....	19
3.3.4 Fysieke belasting	20
3.3.5 Fysische factoren	25
3.3.6 Werktijden, overwerk en werkdruk	27
3.3.7 Agressie, geweld, pesten en seksuele intimidatie	28
3.3.8 Inrichting arbeidsplaatsen	29
3.3.9 Arbeidsmiddelen.....	30
3.3.10 Specifieke werkzaamheden.....	31
3.4 Maatregelen treffen.....	32
3.4.1 Preventiemaatregelen, oplossingen, instrumenten, kennisleveranciers	32
3.4.2 Goede praktijken.....	32
4 De arbokennisinfrastructuur in beeld.....	34
4.1 Inleiding.....	34
4.2 Samenvatting: overzicht van sterke en zwakke kanten.....	34
4.3 De arbo-infrastructuur.....	35
4.3.1 Arbonetwerkstructuur	35
4.3.2 Kennisaanbieders en –afnemers.....	43
4.3.3 Werkerrein en relaties.....	43
4.4 Arbokennismanagement	45
4.4.1 Kenniscyclus.....	45
4.4.2 Sturing op de kenniscyclus	46
4.4.3 Innovatief en oplossend vermogen	49
4.5 Arbokennis (output).....	50
4.5.1 Kennisinhoud.....	50
4.5.2 Kennisdragers	51
4.5.3 Kenniskwaliteit	52
4.6 Conclusies: succes- en faalfactoren	53
4.6.1 Succesfactoren	53
4.6.2 Faalfactoren	55

4.6.3	Conclusies over drie kritische succesfactoren	56
5	Aanbevelingen ter versterking van de arbokennisinfrastructuur	57
5.1.1	Versterking en goede benutting van de arbo-infrastructuur.....	57
5.1.2	Versterking en goede benutting van het arbokennismanagement.....	58
5.1.3	Versterking en goede benutting van de kennisoutput	59
Bijlagen	61	
A.	Methodiek	61
B.	Zoekprofielen.....	66
C.	Arbokennisinfrastructuur analysemodel, definities en begrippen.....	67
D.	Bronnen.....	67

Voorwoord: doelen en doelgroepen

Doelen profiel Detailhandel Aardappelen, Groenten en Fruit (AGF-branche)

- Gebruikers zicht geven op arborisico's, gezondheidseffecten en maatregelen in de branche;
- Gebruikers zicht geven op organisaties en instellingen in de branche (kennisaanbieders), hun activiteiten en hun onderlinge relaties;
- Gebruikers zicht geven op het arbo-kennismanagement op niveau van de branche;
- Gebruikers zicht geven op de stand van de kennis uit techniek, wetenschap en goede praktijken en wat instellingen uit de 0e lijn ermee kunnen;
- Gebruikers ondersteunen in en activeren tot een gerichte aanpak van risico's in hun branche.

Doel- en gebruikersgroepen

- Brancheorganisaties (werkgevers- en werknemersorganisaties, product- of bedrijfsschappen, branche-arbo-organisaties);
- Bedrijven en instellingen (werkgevers, arbocoördinatoren);
- Arbeidsinspectie;
- Ministerie SZW;
- Andere organisaties uit de 1e t/m 3e lijn (o.a. Arbo-diensten, onderzoeks- en onderwijsinstellingen).

1 Kengetallen van de branche

1.1 Aantal bedrijven, bedrijfsgrootte

Totaal aantal bedrijven in de AGF-branche, verdeling over de bedrijfsgroottes (niet beschikbaar):

Bedrijfsgrootte	Aantal bedrijven (2002)
1 werknemer	
2-10 werknemers	
10 – 20 werknemers	
20 – 50 werknemers	
50 – 100 werknemers	
100 – 500 werknemers	
> 500 werknemers	
Totaal	2514

(Bron: www.agfdetailhandel.nl)

1.2 Aantal werknemers, man/vrouw verhouding, arbeidstijden

Het meest recente CBS-cijfer (2001) van

- het aantal werknemers in de AGF-branche;
- verdeling over mannen en vrouwen (niet beschikbaar).

Werknemers naar geslacht	Aantal (2001)	Percentage
Mannelijke werknemers		
Vrouwelijke werknemers		
Totaal	10.100	

1.3 Aantal werkzame personen, positie in de werkring, arbeidstijden

In de AGF-branche werkten in 2000 volgens het CBS bijna 10.000 personen. Hiervan was ruim driekwart in dienst als werknemer. Zij vulden samen 4100 volledige arbeidsjaren. Daarnaast zijn er ruim 2100 ondernemers en meewerkende gezinsleden in de branche actief. De ambulante handelaren zijn hierin niet meegeteld. Cijfers hierover zijn niet voorhanden.

Arbeidscontracten	1997	1998	1999	2000
Werknemers	8085	7753	7865	7721
Ondernemers en meewerkende gezinsleden	3989	3676	3664	2133
Totaal	12.074	11.429	11.529	9854

(Bron: CBS)

Sinds 1997 is het aantal werknemers redelijk stabiel gebleven, terwijl het aantal ondernemers en meewerkende gezinsleden is afgenomen. Dit duidt op schaalvergroting. Het totaal aantal werkzame personen in de branche nam in de periode 1997-2000 met 15% af.

1.4 Verdeling over parttime en fulltime werknemers in de AGF-branche

(tussen haakjes de cijfers van de totale sector Winkels in voedings- en genotmiddelen)

Aantal uren in de week	Percentage (2001)
12 – 19 uur per week	- (16 %)
20 – 34 uur per week	- (26 %)
> 35 uur per week	- (58 %)

(Bron: CBS)

1.5 Werknemers naar leeftijd in de AGF-branche

Werknemers naar leeftijd	Aantal (2001)
15-24 jarigen	
25-34 jarigen	
35-44 jarigen	
45-54 jarigen	
54-64 jarigen	
Totaal	10.100

(Bron: CBS; overigens niet beschikbaar)

2 Arbeidsmarktsituatie

2.1 Producten, diensten en werkzaamheden

Tot de AGF-branche worden gerekend alle detailhandelsondernemingen die de verkoop van aardappelen, groenten en fruit aan particulieren als hoofdfunctie uitoefenen. In de statistieken zijn deze ondernemingen geregistreerd volgens de Bedrijfsindeling Kamer van Koophandel (BIK-code): 5221 Detailhandel in aardappelen, groenten en fruit (AGF).

Deze indeling houdt tegelijkertijd in dat supermarkten, andere levensmiddelenwinkels, warenmarkten, rijdende winkels en andere verkooppunten waar AGF wordt verkocht, niet tot de branche worden gerekend.

De markt voor (verse) aardappelen, groenten en fruit staat hier centraal. Dit betekent dat de markten voor conserven, diepvriesproducten en dergelijke slechts zijdelings worden belicht.

Onder AGF vallen onder meer de volgende artikelgroepen:

- aardappelen;
- voorberewkte/panklare aardappelen, groenten en fruit;
- rauwkostmengsels;
- overige verse groenten en fruit.

(Bron: Branches in detail 2002: groentezaken / Hoofdbedrijfschap Detailhandel. www.hbd.nl)

2.2 Sociale indicatoren: verzuim, arbeidsongevallen, WAO-instroom

Het ziekteverzuim in %, inclusief en exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof, naar economische activiteit.

Het aantal arbeidsongevallen per 1000 werknemers, per jaar (voor zover bekend).

Het WAO-instroompercentage.

Sociale indicatoren	AGF-branche	Landelijk gemiddelde
Verzuimpercentage 2002	4,05 (incl. langverzuim)	6,1 %
WAO-instroompercentage 2001	1,3 % *	1,5 %
Arbeidsongevallen	Onbekend	Onbekend

Het verzuim van de gehele detailhandel was in 2002: 5,7 %.

(Bronnen: Commit, Enquête Beroepsbevolking of Statline van CBS www.cbs.nl en Jaaroverzicht Arbeidsongeschiktheid van het UWV www.uwv.nl)

* WAO-instroomcijfer van de sector Detailhandel en ambachten (Bron: Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2001. - Amsterdam, UWV, 2002 www.uwv.nl)

Algemene verzuimgegevens

Aantal meldingen inclusief zwangerschap:

	januari-juni 2001	juli-december 2001	januari-juni 2002
Nieuwe meldingen	400	314	311
ziektedagen totaal	22209	22388	19591
werkgebonden verzuim	44	37	2
Bedrijfsongevallen	3	3	0
langverzuimers *	76	84	7
ziektedagen langverzuim	9967	10746	9414

(Bron: Ontwikkelingen in het verzuim gedurende het eerste halfjaar van 2002 bij de A.G.F. Detailhandel Nederland / R. Tewarie. – Nieuwegein : Commit, 2002)

* Langverzuim: meer dan 52 weken (volgens definitie Commit)

Verzuimcijfers naar verzuimduur

Verzuimduur naar klasse totaal (exclusief zwangerschap) in 2001 en 2002:

	januari-juni 2001		juli-december 2001		januari-juni 2002	
	meldingen/ verzuimde dagen		meldingen / verzuimde dagen		meldingen / verzuimde dagen	
tot 1 week	40 %	3 %	35 %	3 %	40 %	3 %
1-6 weken	25 %	10 %	23 %	7 %	19 %	6 %
6-13 weken	8 %	9%	8 %	7 %	9 %	9 %
13-26 weken	9 %	20 %	10 %	18 %	8 %	14 %
26-52 weken	5 %	14 %	7 %	18 %	8 %	20 %
langer dan 52 weken	14 %	45 %	17 %	48 %	16 %	48 %

(Bron: Ontwikkelingen in het verzuim gedurende het eerste halfjaar van 2002 bij de A.G.F. Detailhandel Nederland / R. Tewarie. – Nieuwegein : Commit, 2002)

In deze tabel is een uitsplitsing te zien van het totale verzuim naar verzuimduur. Per kolom heeft het eerste percentage (links in de kolom) betrekking op het aantal verzuimmeldingen en het tweede percentage (rechts in de kolom) betrekking op het aantal dagen verzuim.

Verzuim naar geslacht 2001

(exclusief zwangerschap):

	januari-juni 2001		juli-december 2001					
	Mannen		Vrouwen		Mannen		Vrouwen	
	Meldingen/dagen		meldingen/dagen		Meldingen/dagen		meldingen/dagen	
tot 1 week	49 %	6 %	34 %	2 %	47 %	5 %	29 %	2 %
1-6 weken	27 %	16 %	23 %	7 %	24 %	11 %	23 %	6 %
6-13 weken	7 %	11 %	9 %	9 %	8 %	12 %	8 %	5 %
13-26 weken	5 %	20 %	11 %	20 %	7 %	21 %	11 %	17 %
26-52 weken	3 %	10 %	7 %	15 %	4 %	14 %	8 %	19 %
langer dan 52 weken	9 %	38 %	17 %	47 %	10 %	38 %	21 %	52 %

(Bron: Ontwikkelingen in het verzuim gedurende het eerste halfjaar van 2002 bij de A.G.F. Detailhandel Nederland / R. Tewarie. – Nieuwegein : Commit, 2002)

Verzuim naar geslacht 2002

(exclusief zwangerschap)

	januari-juni 2002			
	mannen		vrouwen	
	meldingen/dagen		meldingen/dagen	
tot 1 week	57 %	7 %	28 %	2 %
1-6 weken	20 %	12 %	18 %	4 %
8-13 weken	7 %	12 %	11 %	8 %
13-26 weken	6 %	18 %	10 %	12 %
26-52 weken	5 %	23 %	10 %	20 %
langer dan 52 weken	6 %	27 %	24 %	55 %

(Bron: Ontwikkelingen in het verzuim gedurende het eerste halfjaar van 2002 bij de A.G.F. Detailhandel Nederland / R. Tewarie. – Nieuwegein : Commit, 2002)

In bovenstaande 2 tabellen is een uitsplitsing te zien naar geslacht en van het totale verzuim naar verzuimduur. Per kolom heeft het eerste percentage (links in de kolom) betrekking op het aantal verzuimmeldingen en het tweede percentage (rechts in de kolom) betrekking op het aantal dagen verzuim.

Verzuimcijfers naar oorzaak

Totaalcijfers:

	januari-juni 2001		juli-december 2001		januari-juni 2002	
	meldingen / dagen		meldingen / dagen		meldingen / dagen	
overige klachten	42 %	31 %	43 %	32 %	59 %	35 %
zwangerschap	9 %	21 %	9 %	19 %	8 %	21 %
botten, spieren	18 %	18 %	16 %	16 %	13 %	16 %
luchtwegen	12 %	2 %	10 %	2 %	5 %	2 %

(Bron: Ontwikkelingen in het verzuim gedurende het eerste halfjaar van 2002 bij de A.G.F. Detailhandel Nederland / R. Tewarie. – Nieuwegein : Commit, 2002)

Bij 'overige klachten' gaat het om (doorgaans kortdurende) ziektegevallen die voor het overgrote deel niet door een arts zijn gezien. Om die reden heeft ook geen classificatie kunnen plaatsvinden. Overwegend het kort, frequente verzuim bevindt zich in deze categorie.

De ziekmeldingen ten gevolge van 'griep' zijn terug te vinden onder 'luchtwegen'. Deze meldingen kenmerken zich door een hoge meldingsfrequentie (10-12 %), maar korte duur (2 % van het aantal verzuimde dagen).

Arbeidsgebonden verzuim

Uitsplitsing van het arbeidsgebonden verzuim: de top 3

	Januari-juni 2001		juli-december 2001		januari-juni 2002	
	meldingen / dagen		meldingen / dagen		meldingen / dagen	
botten en spieren	27 %	26 %	32 %	27 %	18 %	11 %
nek en rug	16 %	16 %	14 %	14 %	23 %	28 %
overspannenheid	18 %	17 %	22 %	22 %	14 %	15 %

(Bron: Ontwikkelingen in het verzuim gedurende het eerste halfjaar van 2002 bij de A.G.F. Detailhandel Nederland / R. Tewarie. – Nieuwegein : Commit, 2002)

Arbeidsgebonden verzuim is kort gezegd veroorzaakt door klachten van het houding- en bewegingsapparaat en door psychische klachten. Opmerkelijk is verder dat in de eerste helft van 2002 het aantal ziekmeldingen als gevolg van klachten van botten en spieren relatief is afgenomen.

2.3 Overige (cultuur)kenmerken van de branche

De **AGF**-ondernemer speelt een centrale rol in het bedrijf; hij of zij is het aanspreekpunt en regelt de meeste zaken die voor het bedrijf van belang zijn. Er is weinig of geen staf, 'managementtaken' worden nauwelijks gedelegeerd. De ondernemer is vaak de oprichter, directeur/eigenaar en vanuit die positie zeer gehecht aan de eigen onderneming. Hij of zij drukt een zwaar stempel op de bedrijfsvoering.

Een tweede kenmerk is de vaak beperkte tijdshorizon. Problemen die zich aandienen worden zo snel mogelijk opgelost. De ondernemer is pas ontvankelijk voor een bepaald vraagstuk op het moment dat dit aan de orde is. Door de veelheid aan taken waar de ondernemer zich mee bezighoudt, is in de regel geen tijd om met iets anders bezig te zijn dan wat direct bijdraagt aan productie of dienstverlening.

Een derde kenmerk is de beperkte toegang die externe adviseurs hebben tot de **AGF**-ondernemer. Pas als zij het vertrouwen hebben gewonnen door te begrijpen wat het ondernemerschap inhoudt, maken zij kans het vertrouwen te winnen.

Regels en voorschriften van de overheid ontmoeten regelmatig weerstand bij de ondernemers en de opvatting dat de overheid alleen maar voor problemen zorgt, is een vierde kenmerk van deze ondernemers. De taal van beleidsmakers en ondernemers sluit niet goed op elkaar aan.

Een laatste kenmerk zijn de informele arbeidsverhoudingen. De betrokkenheid van iedereen in het bedrijf is groot, met inachtneming van het feit dat de ondernemer centraal staat. Werknemers moeten passen in de bedrijfscultuur. Bij het werven van nieuwe werknemers speelt dit een belangrijke rol in het selectieproces.

Er komen in de branche nogal wat zogenaamde familiebedrijven voor: ondernemingen waar de ondernemer samenwerkt met zijn of haar partner en waar vaak niet meer dan enkele medewerkers in dienst zijn. Op piekdagen kunnen oproepkrachten bijspringen. Veel van de bedrijven hebben een netwerk van dergelijke oproepkrachten.

Verder gaat het veelal om ondernemers die zich vooral bezig willen houden met hun vak en de rest van de bedrijfsvoering ondergeschikt vinden. Het uitvoerende werk wordt als het 'echte' werk gezien, het uitvoeren van managementtaken wordt niet zo gezien. Personeelsbeleid krijgt vorm via intensief sociaal contact tussen ondernemer en zijn/haar personeel.

De ondernemer is dus een druk manager die personeel, klanten en overheid (met regelgeving) tevreden moet houden. De ondernemer beseft dat arbozorg belangrijk is, maar het kan er, in zijn toch al drukke bestaan, als los onderwerp nauwelijks meer bij. Uit het onderzoeksrapport '**Als het maar geen arbozorg heet...: bevordering van arbozorg in het MKB**' blijkt dat het beter is om arbozorg te koppelen aan belangrijke thema's in het bedrijf, zodat de ondernemer makkelijker aan zijn verplichtingen kan voldoen. De AGF-ondernemer wil daarbij het liefst in eenvoudige bewoordingen concreet horen aan welke regels hij in zijn branche moet voldoen en voor eventuele vragen bij één loket terecht kunnen.

(Bron: Wie niet waagt, die niet wint : hoe bereik je de ondernemer in het MKB? / G. Evers, B. Achten. - In: Arbeidsomstandigheden 78 (2002) no. 2, p. 54-57)

3 Arborisico's, gezondheidseffecten en maatregelen

3.1 Arborisico's in vogelvlucht

Een samenvatting van het Arborisicoprofiel, waarin in ieder geval de belangrijkste arborisico's worden genoemd

Ook al is het ziekteverzuim in de detailhandel relatief laag ten opzichte van het landelijk gemiddelde (zie tabel 2.2), er zijn wel degelijk risico's voor de gezondheid en veiligheid. Belangrijke klachten van uitval uit het werk zijn klachten aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen, waaronder overspannenheid.

In opslag- en bereidingsruimten van winkels wordt regelmatig schoongemaakt. Medewerkers die voortdurend met schoonmaakmiddelen in aanraking komen krijgen irritaties aan handen, ogen en luchtwegen. Bij het in contact komen met van akkerbouwgronden geogoste producten of fruitgewassen kunnen bepaalde medewerkers allergische reacties vertonen.

Medewerkers in winkels hebben veel te maken met fysieke belasting. Zij worden geconfronteerd met belastend werk, gebogen werken, tillen, sjouwen, bukken en werken in een ongemakkelijke lichaamshouding. Vooral klachten over pijn in de rug, nek, schouders, benen, armen en/of handen worden genoemd.

Medewerkers die met het transport van producten in en uit de winkel belast zijn, kunnen te maken krijgen met lichamelijk belastende werkzaamheden die tot klachten kunnen leiden. Vaak zijn kratten te zwaar beladen en zorgt het stapelen van vlonders en pallets voor de nodige belasting. Ook slecht rijdende rolcontainers en palletwagens en het moeten trekken en duwen van deze transportmiddelen over een oneffen wegdek zijn belastende factoren.

Tocht is in veel winkels een probleem. Vooral als de achterdeur opengaat ontstaat trek door de winkel heen. Door het vaak opengaan van deuren bij ingang en magazijn en ook door de aanwezigheid van koelinstallaties voor bepaalde producten zijn medewerkers onderhevig aan temperatuurwisselingen. Deze kunnen tot rugpijn, verkoudheid en andere gezondheidsklachten leiden

Steeds meer werknemers in de detailhandel worden tijdens het uitvoeren van hun werk geconfronteerd met agressie en geweld van klanten. Dat kan bij die werknemers leiden tot gezondheidsklachten als geprikkeld zijn, moeheid en hoofdpijn. Een verhoogd risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid lopen die werknemers die met agressie en geweld geconfronteerd zijn en waarvoor onvoldoende nazorg (opvang en hulpverlening) is geregeld.

Winkel- en magazijnmedewerkers lopen risico op ongevallen door uitglijden en vallen. Gladde en natte vloeren, obstakels en rommel op de vloer, het ontbreken van deugdelijke ladders en trappen zijn risico's die de kans op ongevallen aanzienlijk vergroten. Werknemers in de branche lopen als gevolg van het gebruik van snijgereedschappen en snijmachines kans op verwondingen aan handen en armen.

3.2 Arbobeleid in de branche

Arbocheck

Het Hoofdbedrijfsschap Detailhandel (HBD) heeft een checklist Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) ontwikkeld, die een ondernemer in 1 á 2 uur kan doorwerken.

(Bron: De Arbocheck voor de ambulante handel. – Voorburg : HBD, 2000. <http://www.hbd.nl/apps/pubris/detailgegevens.cfm?PubId=1240>)

Platform Arbozorg

Met het oog op de verplichting per 1 januari 1998 bij een arbodienst te zijn aangesloten, werd in 1997 het Platform Arbozorg door het Hoofdbedrijfsschap Detailhandel (HBD) opgericht. Dit platform voor winkelbedrijven, waarin ook het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Arbeidsinspectie en NIA TNO waren vertegenwoordigd en inmiddels niet meer bestaat, heeft een checklist Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) ontwikkeld, die een ondernemer in 1 á 2 uur kan doorwerken. De vorm van de RI&E-checklist is afgeleid van de zogenaamde Arbocheck, een knopje door NIA TNO uit Duitsland geïmporteerde lijst, die speciaal is bedoeld voor het midden- en kleinbedrijf. Doel van het Platform Arbozorg was om het arbobeleid bij winkeliers te bevorderen.

ARIE (Zie Bijlage A: Methodiek)

Het Bedrijfschap AGF heeft speciaal voor groentespecialisten een Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) ontwikkeld: **ARIE, uw hulp bij AGF Risico Inventarisatie** (Den Haag : Bedrijfschap AGF, 1997). De ARIE is bedoeld voor bedrijven met minder dan 10 werknemers en met één vestiging. Met deze ARIE kan een bedrijf zelf een RI&E opstellen.

De ARIE bestaat uit een checklist met 6 onderdelen: algemene arbo-zaken; de winkel; de marktkraam; het magazijn; de koelcel; de snijkeuken. Elk onderdeel bevat een aantal uitspraken die met de arbeidsomstandigheden, arbeidsveiligheid en gezondheid in het bedrijf te maken hebben. Als een groentebedrijf een uitspraak niet kan bevestigen is er sprake van een verhoogd risico. Dat betekent dat er in beginsel altijd actie moet worden ondernomen. Een bedrijf kan een cijfer invullen van 1 tot en met 4 om aan te geven welke actie ondernomen wordt:

- 1) Meteen oplossen: het risico wordt direct opgelost;
- 2) Oplossing plannen: het risico wordt binnen bepaalde tijd volgens planning opgelost;
- 3) Verder onderzoeken: het bedrijf kiest ervoor het risico verder te laten onderzoeken door bijvoorbeeld de Arbodienst;
- 4) Geen actie: het bedrijf neemt geen verdere actie.

Momenteel (oktober 2003) wordt er gewerkt aan het actualiseren van de bestaande ARIE.

Hygiëncode voor de AGF-detailhandel

De nieuwe Hygiëncode voor de AGF-detailhandel vervangt de Hygiëncode voor de Bewerking van Groenten en Fruit in de Detailhandel op basis van het HACCP-principe uit 1996 en de daarop verschenen aanvulling uit 1998.

De (nieuwe) Hygiëncode is bedoeld voor groentewinkels en groentespecialzaken, inclusief bedrijven in de ambulante handel (bijvoorbeeld marktkramen), die bewerkte of onbewerkte groenten en fruit verkopen. De meeste handelingen die worden beschreven betreffen het snijden of bewerken van groenten en fruit of het bereiden van andere producten met als basis groenten en fruit.

De procedures in de Hygiëncode zijn een uitwerking van de wettelijke voorschriften die van toepassing zijn op de behandeling en het vervoer van levensmiddelen en – ingrediënten. Als niet aan die voorschriften wordt voldaan, dan is er sprake van een overtreding van wettelijke voorschriften, namelijk de Warenwetregeling Hygiëne van levensmiddelen. De Keuringsdienst van Waren kan hier strafrechtelijk tegen optreden. Wanneer de procedures in de Hygiëncode nageleefd worden, geldt in principe dat ook aan de wettelijke voorschriften wordt voldaan.

De Hygiëncode is dus een hulpmiddel voor bedrijven uit een bepaalde bedrijfstak om aan de Warenwetregel Hygiëne van levensmiddelen te voldoen.

Behalve het voldoen aan de wetgeving heeft het werken volgens de hygiëncode diverse andere voordelen:

- Door het (laten) invullen van de controlelijsten (in bijlage 2 van de Hygiëncode) kan een bedrijf makkelijker inzicht krijgen in de bedrijfsvoering. Hierdoor kan men de oorzaak van problemen achterhalen in plaats van alleen de gevolgen aan te pakken;
- Als een klant ziek is geworden na het eten van een product van een AGF-bedrijf, kan dat bedrijf aansprakelijk gesteld worden. Met behulp van de ingevulde controlelijsten is aantoonbaar dat er volgens de wettelijke voorschriften is gewerkt en zo veel mogelijk is gedaan om een veilig product te maken;
- Medewerkers krijgen inzicht in het belang van hygiënisch werken.

De eisen in de Hygiëncode vloeien voort uit artikel 30 en 31 van de Warenwetregeling Hygiëne van levensmiddelen (WHI). Een aantal specifieke eisen zijn echter letterlijk opgenomen in de Warenwet. Deze eisen zijn opgenomen in de volgende regelingen en besluiten:

- Warenwetregeling Hygiëne van levensmiddelen (WHI);
- Warenwetbesluit Bereiding en behandeling van levensmiddelen (Bbl);
- Warenwetregeling Etikettering van levensmiddelen (WEI);
- Warenwetregeling Diepgevroren levensmiddelen (WDI);

Als een eis of hoofdstuk in de Hygiëncode specifiek uit deze regelingen voortvloeit, is er een verwijzing naar het betreffende artikel uit het besluit of de regeling opgenomen.

De Hygiëncode bevat de volgende hoofdstukken/onderwerpen:

1. Inleiding;
2. Definities;
3. Algemene eisen;
4. Verse onbewerkte groenten en fruit;
5. Bewerkte groenten en fruit;
6. Bereiding van verhitte producten;
7. Overige processtappen;
8. Verificatie;
9. Bijlagen (werk instructies, controlelijsten en overige informatie).

(Bron: Hygiëncode voor de AGF-detailhandel. – Zoetermeer : Productschap Tuinbouw.

[http://www.tuinbouw.nl/website/ptcontent.nsf/vwAllOnID/83D1207B09392023C1256D2B0028ADE6/\\$File/hygiëncode%20voor%20de%20AGF-detailhandel.pdf](http://www.tuinbouw.nl/website/ptcontent.nsf/vwAllOnID/83D1207B09392023C1256D2B0028ADE6/$File/hygiëncode%20voor%20de%20AGF-detailhandel.pdf)

3.3 Inzoomen op Arborisico's in bedrijven

Per risico of thema wordt eerst een overzicht gegeven van specifieke risicogroepen binnen de branche en de gezondheidseffecten van het arborisico, zoals die uit onderzoek zijn gebleken.

Vervolgens wordt een overzicht gegeven van de in onderzoeksliteratuur gevonden arborisicofactoren en de daarbij horende preventiemaatregelen en oplossingen.

3.3.1 Arbozorg en arbeidsorganisatie

Een typering op bedrijfsniveau van branchespecifieke eigenschappen, die van invloed (kunnen) zijn op de arbeidsomstandigheden en arborisico's

Risicogroepen en effecten

De AGF-branche bestaat voor het merendeel uit kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers. Daarom is het directe contact tussen werkgever en werknemer(s) is van cruciaal belang. Een passieve of verstoorde arbeidsrelatie tussen beiden kan van negatieve invloed zijn op de bedrijfsvoering en productiviteit.

Kinderopvang wordt in de AGF-branche een steeds belangrijker aspect. Dat zal in de Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO) zijn terug te vinden. In de **CAO 1 april 2001 – 1 april 2003** staat bij artikel 12: “Ten behoeve van kinderopvang wordt per afzonderlijke onderneming van de totale loonsom 0,2% beschikbaar gesteld. Dit percentage zal worden aangewend om vragen naar bijdragen in de kosten van de kinderopvang per onderneming te regelen. Indien noodzakelijk zullen werkgeverspartijen behulpzaam zijn bij het vinden van mogelijke voorzieningen, een eventuele vergoeding wordt onbelast verstrekt: fiscale consequenties zijn voor de werknemer”.

Ook scholing is een belangrijk onderwerp in de AGF-branche. Onvoldoende scholing is een risicofactor voor zowel werkgever als werknemer. Vanwege de aandacht voor fysieke arbeidsbelasting in de branche mag bijvoorbeeld een cursus “verstandig tillen” niet ontbreken. Per 1 januari 2000 dragen alle ondernemers in de AGF detailhandel 0,7% van hun loonsom af in het ‘opleidings- en ontwikkelingsfonds’. Daartoe is in het kader van de CAO een aparte uitvoeringsstichting in het leven geroepen: het AGF Centrum voor Kennis en Ontwikkeling, kortweg CKO.

CKO heeft een stelsel ontwikkeld van beroepsopleidingen, cursussen, trainingen en workshops. Deze zijn bedoeld voor zowel ondernemers als de werknemers in de branche. Daarnaast is CKO initiatiefnemer van een aantal brancheprojecten die de ontwikkeling van de AGF detailhandel bevorderen.

Uit de “Convenantenmonitor 1999” van de Arbeidsinspectie blijkt dat 55% van de winkels in voedings- en genotmiddelen beschikt over de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Een op schrift gesteld plan van aanpak, dat onderdeel uitmaakt van de RI&E, is in 79% van de bedrijven met een RI&E aanwezig. In 12% van de bedrijven met een RI&E heeft de Arbeidsinspectie geconstateerd dat de prioriteiten en/of de termijnen niet goed waren aangegeven. Per saldo beschikt 67% van de bedrijven met een RI&E over een goedgekeurd plan van aanpak. Een schriftelijk ziekteverzuimbeleid is aangetroffen in 77% van de bedrijven.

Deze cijfers laten zien dat de branche winkels in voedings- en genotmiddelen met betrekking tot de naleving van de wettelijke verplichting ten aanzien van de RI&E duidelijk achterblijft bij de naleving hiervan op landelijk niveau. Mogelijk hebben boven-

staande gegevens echter vooral betrekking op supermarkten. Het is niet bekend in hoeverre de cijfers in de AGF-branche hiermee overeen komen, dan wel afwijken.

Ook al is het ziekteverzuim in de detailhandel relatief laag ten opzichte van het landelijk gemiddelde, er zijn wel degelijk risico's voor de gezondheid en veiligheid. Belangrijke klachten van uitval uit het werk zijn klachten aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen, waaronder overspannenheid. Per functiegroep en branche bestaan er specifieke risico's. Daarmee samenhangend doen zich aanzienlijke verschillen in de omvang van het ziekteverzuim voor.

Sinds het Arbobesluit stellen gemeenten bij het verlenen van gebruiksvergunningen de eis dat de huurders van panden calamiteitenplannen hebben. De meeste kantoren voldoen inmiddels aan de eis, maar in de detailhandel leeft deze arbo-verplichting nog niet erg. In winkels is er een groot verloop van personeel, waardoor er veel minder belangstelling voor arbobeleid is.

Bij veel bedrijven ontbreken vaak de middelen om daadwerkelijk een arbobeleid of een Bedrijfshulpverleningsdienst (BHV) op te zetten. Kleine winkels voldoen in de praktijk wel aan de eisen die de brandweer stelt. Er is meestal een verbanddoos aanwezig, maar een calamiteitenplan is zelden te vinden in de kleinere zaken en in lang niet alle winkels is er iemand aanwezig met een EHBO-diploma.

Drie van de tien werkende **scholieren en studenten** heeft een bijbaan in een winkel als winkelbediende, vakkenvuller of kassamedewerker. Vaak zijn het flexwerkers met een contract voor minder dan één jaar of voor een wisselend aantal uren per week als uitzend-, oproep- of invalkrachten. Meisjes hebben doorgaans andere banen dan jongens. Meisjes werken als verkoopmedewerker, jongens zijn meestal vakkenvullers. Jongeren werken meestal in het weekend of in de avonduren. Deze jonge medewerkers vormen een opmerkelijke (risico)groep in de branche en verdienen daardoor bijzondere aandacht. Het blijkt dat kleine bedrijven vaker aandachtspunten voor jongeren in een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) vastleggen dan grotere bedrijven. Bijna de helft van de bedrijven heeft in onvoldoende mate aandacht besteed aan jongeren. Dit geldt in het algemeen voor winkels voedings- en genotmiddelen; over de AGF zijn geen specifieke gegevens bekend.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Ontbreken van arbo- en verzuimbeleid	<p>1) Arbozaken kunnen in samenwerking met andere bedrijven, met ondersteuning van de branchevereniging en met advies vanuit de arbo-dienst geregeld worden. Het opstellen van een duidelijk verzuimbeleid en het streven naar integrale arbozorg moet voorop staan.</p> <p>De werkgever is verantwoordelijk voor het arbobeleid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hij kan een contract afsluiten met de arbodienst; • hij kan d.m.v. het opstellen van de ARIE (AGF Risico Inventarisatie en Evaluatie) zelf eigen risico's in kaart brengen (Voor ondernemers met in totaal 40 of meer uren per week aan medewerkers is dat zelfs wettelijk verplicht); • hij geeft voorlichting en luistert naar opmerkingen en ideeën van het personeel; • hij kan problematisch verzuimgedrag tijdig opsporen door een overzicht bij te houden van het verzuim van het personeel. <p>Het personeel: let erop dat zij de veiligheid en gezondheid van zichzelf en van anderen niet in gevaar brengt en houdt zich aan afspraken die er met de werkgever zijn gemaakt, houdt zich aan til-instructies en gebruikt de beschermingsmiddelen die nodig zijn.</p> <p>De Arbo-dienst: ondersteunt de werkgever bij het arbo- en verzuimbeleid en toetst de RI&E.</p> <p>De leveranciers: kunnen kratten leveren die niet zwaarder zijn dan 25 kilo, machines leveren die voldoen aan de Europese veiligheidsnormen en snijtafels adviseren die in hoogte verstelbaar zijn.</p>
2) Ontbreken van bedrijfs-hulpverleningsdienst (BHV)	<p>2) Iedere ondernemer moet aan de BHV-verplichting voldoen. Werkgevers met minder dan 15 werknemers hoeven niet over een eigen BHV-dienst te beschikken, als zij maar zelf de bevoegdheid en vaardigheden bezitten om handelend op te treden in geval van een calamiteit. De Arbowet staat toe dat bedrijven in elkaars nabijheid, zoals winkeliers in een winkelcentrum, een gezamenlijke BHV-dienst hebben. Samenwerking kan voor kleine bedrijven daarom een oplossing zijn.</p> <p>Als de werkgever zelf de BHV'er is moet deze altijd bereikbaar en beschikbaar zijn. Omdat dit in de praktijk nooit haalbaar is, zal er ook altijd een andere BHV'er moeten zijn aangesteld.</p>
3) In dienst hebben van jongeren, studenten, i.c. jongeren onder de 18 jaar	<p>3) De Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidsbesluit Jeugdigen, dat is ondergebracht in het Arbeidsomstandighedenbesluit, moeten nauwkeurig geraadpleegd worden. In beginsel bestaan er arbeidsverboden voor 16- en 17-jarigen, in overeenstemming met de EG-richtlijn Jongeren. Verder geldt dat waar geen verbod is er altijd adequaat deskundig toezicht op de arbeid moet zijn. De werkgever moet ervoor zorgen dat er deskundig toezicht plaatsvindt op het werk van jeugdige werknemers opdat de gevaren die aan werkzaamheden zijn verbonden kunnen worden voorkomen. Daarbij is voorlichting en instructies aan jongeren over mogelijke risico's of gevaren van het werk essentieel.</p>

4) Langdurig verzuim van een medewerker	<p>4) Plan van aanpak: In de zesde week van ziekte maakt de Arbodienst een probleemanalyse of een concept plan van aanpak. Hierin vermeldt de bedrijfsarts of de werknemer nog kan terugkeren in het bedrijf. Ook staat er in het plan wat er moet gebeuren om de werknemer weer aan het werk te helpen. Zowel werkgever als werknemer zijn verplicht het plan van aanpak uit te voeren.</p> <p>Verantwoordelijkheid: Herstel van verzuim op basis van het plan van aanpak is in de eerste plaats een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Wettelijk is vastgelegd dat de werkgever ervoor verantwoordelijk is dat een zieke werknemer weer aan het werk geholpen wordt. De verantwoordelijkheid duurt totdat de werknemer is hersteld of totdat het dienstverband is beëindigd. Daarbij onderscheiden we twee soorten ziektegevallen: 1. Als de bedrijfsarts adviseert dat de werknemer tijdelijk aangepast werk of halve dagen moet werken, is het verstandig dit advies op te volgen. 2. Als de werknemer niet meer terug kan, is de werkgever wettelijk verplicht om een reïntegratiebedrijf in te schakelen dat de werknemer aan een nieuwe baan helpt.</p> <p>Contact: Het is wettelijk vastgelegd dat werknemer en werkgever tijdens ziekte regelmatig contact met elkaar hebben.</p> <p>Verzuimdossier: Het is essentieel om alle relevante informatie bij elkaar te bewaren (correspondentie, plan van aanpak, contact met werknemer enz.).</p>
5) Negatieve werkbeleving en demotivatie	<p>5) Voldoende aandacht besteden aan de oorzaken van ziekteverzuim, demotivatie en gebrek aan arbeidssatisfactie onder de werknemers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taakrotatie is een veelgebruikte methode om de werkbeleving te verbeteren; • Belastende factoren kunnen door een betere werkverdeling en het creëren van een goede werksfeer worden teruggedrongen; • Ook kan gedacht worden aan verzuimbepalende maatregelen als opleiding, werkoverleg en een betere wijze van leiding geven.
6) Arbeidsrelatie werkgever-werknemer(s)	<p>6) Vanwege de vele kleine bedrijven in de branche moet de arbeidsrelatie goed zijn. Er is een direct en goed contact zijn tussen werkgever en werknemer. Verder zijn er duidelijke en goede afspraken vastgelegd. Ook vindt er regelmatig overleg plaats en dus niet uitsluitend bij een functioneringsgesprek. Alle afspraken worden in een dossier opgenomen.</p>
7) Geen of onvoldoende scholing	7)

3.3.2 *Gevaarlijke stoffen*

Een overzicht van stoffen, die een risico voor de arbeidsomstandigheden en de veiligheid in zich hebben. Aangegeven wordt welke beroepen met welke stoffen werken en met welke gezondheidseffecten zij te maken hebben

Risicogroepen en effecten

In opslag- en bereidingsruimten van winkels wordt regelmatig schoongemaakt. **Medewerkers die voortdurend met schoonmaakmiddelen in aanraking komen** krijgen irritaties aan handen, ogen en luchtwegen.

Als er niet goed wordt schoongemaakt kunnen **winkelmedewerkers** hinder hebben van stof en vuil, waaronder resten van levensmiddelen en ongedierte. Sommige medewerkers zijn allergisch voor bepaalde soorten groente en fruit.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Blootstelling aan schoonmaakmiddelen	1) <ul style="list-style-type: none"> • Beschikbaar stellen van handschoenen en zo nodig veiligheidsbrillen en zorgen dat het personeel deze gebruikt; • Schoonmaakmiddelen in een aparte kast en uit de buurt van grondstoffen en producten bewaren.
2) Stofblootstelling	2) <ul style="list-style-type: none"> • Contact tussen stof en luchtwegen zo veel mogelijk tegengaan; • Er moet er voldoende ventilatie in de ruimte zijn; • Het gebruik van adembeschermende middelen; • Het zo mogelijk nat houden van materialen.
3) Stof, vuil, resten van levensmiddelen en ongedierte	3) <ul style="list-style-type: none"> • Voldoende hygiëne in acht nemen door regelmatig vloeren, toonbank en vitrines schoon te maken; • stof, vuil en etensresten zo snel mogelijk verwijderen.

3.3.3 *Biologische agentia*

Een beschrijving van de risico's, risicogroepen en gezondheidseffecten van biologische agentia: agentia van planten, dieren of micro-organismen. Biologische agentia zijn pathogene bacteriën, stofwisselingsproducten van micro-organismen, dode bacteriën en afgestorven cellen, alsook parasieten en virussen.

Risicogroepen en effecten

Blootstelling aan sappen van bleekselderij kan bij tuinders, groentehandelaren en medewerkers in de groentebranche ontsteking van de huid, jeuk en zwellingen tot gevolg hebben. Deze verschijnselen kunnen weer gevolg worden door overgevoeligheid van de huid en littekenvorming.

Ook bij het in contact komen met andere van akkerbouwgronden geogoste producten of fruitgewassen kunnen bepaalde medewerkers allergische reacties vertonen.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Blootstelling aan sappen van de bleekselderij	1) <ul style="list-style-type: none"> • Beschikbaar stellen van handschoenen en eventueel andere beschermende kleding (armen, bovenlichaam) en zorgen dat het personeel deze ook gebruikt; • na de werkzaamheden handen en armen goed wassen met desinfecterende zeep; • een andere mogelijkheid is de bleekselderij direct na het oogsten in te pakken, zodat de mogelijkheid van blootstelling eraan geminimaliseerd word.
2) Allergene stoffen in akkerbouwproducten en/of fruitgewassen	2) <ul style="list-style-type: none"> • Beschikbaar stellen van handschoenen en eventueel andere beschermende kleding (armen, bovenlichaam) en zorgen dat het personeel deze ook gebruikt; • na de werkzaamheden handen en armen goed wassen met desinfecterende zeep.
3) Stof, vuil, resten van levensmiddelen en ongedierte	3) <ul style="list-style-type: none"> • Voldoende hygiëne in acht nemen door regelmatig vloeren, toonbank en vitrines schoon te maken; • stof, vuil en etensresten zo snel mogelijk verwijderen.

3.3.4 *Fysieke belasting*

Een beschrijving van alle vormen van lichamelijke belasting in de branche, voor zover deze gevolgen heeft of kan hebben voor de gezondheid

Risicogroepen en effecten

Volgens de “Convenantenmonitor 1999” van de Arbeidsinspectie zijn er in 17% van de bedrijven behorende tot de branche winkels in voedings- en genotmiddelen werknemers die regelmatig lasten van meer dan 25 kilogram tillen of dragen. In 7% van deze bedrijven is er recent onderzoek gedaan of zijn er metingen verricht naar de mate van blootstelling aan het risico van tillen of dragen. 64% van de bedrijven waarin regelmatig meer dan 25 kilogram getild of gedragen wordt, heeft maatregelen genomen om het til- of draagwerk te voorkomen.

Naar het oordeel van de Arbeidsinspectie is in 36% van de bedrijven het pakket aan maatregelen adequaat toegepast. In 29% van de bedrijven bestaat de indruk dat de risicopopulatie slechts gedeeltelijk wordt bereikt met de maatregelen. In 7% van de bedrijven wordt de toepassing als twijfelachtig aangemerkt en in 29% van de bedrijven is de Arbeidsinspectie van mening dat de tilmaatregelen niet of nauwelijks in de praktijk worden toegepast.

Van alle werkzaamheden die in een winkel worden uitgevoerd zijn de werkzaamheden die achter de schermen worden uitgevoerd vaak het zwaarst. Hier moet veel worden getild en gesjouwd. Hier moeten de goederen worden uitgepakt en voorbereid. Bij het rijden met rolcontainers of pallets moet flink kracht gezet worden. **Medewerkers die**

met het transport van producten in en uit de winkel belast zijn, kunnen te maken krijgen met lichamelijk belastende werkzaamheden die tot klachten kunnen leiden. Vaak zijn kratten te zwaar beladen en zorgt het stapelen van vlonders en pallets voor de nodige belasting. Ook slecht rijdende rolcontainers en palletwagens en het moeten trekken en duwen van deze transportmiddelen over een oneffen wegdek zijn belastende factoren.

Medewerkers in winkels hebben veel te maken met fysieke belasting. Zij worden geconfronteerd met belastend werk, gebogen werken, tillen, sjouwen, bukken en werken in een ongemakkelijke lichaamshouding. Vooral klachten over pijn in de rug, nek, schouders, benen, armen en/of handen worden genoemd.

Medewerkers die aan een gekoelde toonbank staan, moeten ver reiken in de toonbank voor het pakken van de producten en hoog en ver reiken voor het aangeven van de producten aan de klant. Dit belastende werk kan diverse lichamelijke klachten tot gevolg kan hebben.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Te zwaar beladen kratten en het stapelen van vlonders en pallets	1) <ul style="list-style-type: none"> • Analyseren van de huidige organisatie van het werk en bijbehorende taakverdeling in de winkel en een risico-inventarisatie uitvoeren; • tilwerkzaamheden moeten door meerdere personen worden uitgevoerd en er kunnen tilhulpmiddelen worden ingezet; • het gebruik van laadperrons, transportbanden en glijgoten en/of het gebruik van elektrische pompwagens en/of heftrucks is aan te bevelen; • dubbele handelingen zoals het tweemaal verplaatsen van goederen moet worden voorkomen; • de werknemers moeten bekend zijn met de inhoud en het gewicht van te tillen en/of te verplaatsen producten; • werknemers moeten (bijvoorbeeld via een tilcursus) zo efficiënt mogelijk leren tillen; • belastende factoren moeten weggenomen of verminderd worden. Maatregelen daarvoor zijn het voorkomen van (zware) tilhandelingen en het optimaal inzetten van hulpmiddelen; • afmetingen en inhoud van kratten zouden efficiënter moeten worden gemaakt; in de groenten- en fruitsector is voor een groot deel van Europa een standaard krattensysteem ingevoerd; • met leveranciers kunnen goede afspraken gemaakt worden over de voorsortering van goederen, zoals het verticaal rangschikken van goederen op de rolcontainer.

<p>2) Slecht rijdende rolcontainers en palletwagens en het trekken en duwen van deze transportmiddelen over een oneffen wegdek</p>	<p>2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • handvatten aan rolcontainer of palletwagen en/of een trekbeugel aan de onderzijde bevestigen; • op rolcontainers en pompwagens remmen aanbrengen; • de aanvoerruimte (straat) achter de winkel moet vlak zijn. Asfalt is het meest vlak, maar ook het lastigste te onderhouden. Stoeptegels verdienen de voorkeur boven klinkers. Als de gemeente (vaak eigenaar van stoep en straat) plannen heeft voor het aanpakken van de straat kunnen grote verbeteringen worden aangebracht. Op een vlakke straat maken rolcontainers minder lawaai, een belangrijk argument voor de gemeente; • als een vrachtwagen vlakbij de winkel kan komen kan soms een losse klep op de laadklep gebruikt worden. De rolcontainers worden dan zo van de laadklep over deze klep de winkel ingereden en komen niet eens op straat.
<p>3) Uitpakken en vakken vullen</p>	<p>3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • een goede uitpakwerkplek is zo georganiseerd dat er voldoende ruimte is voor de doos met de te verwerken goederen, voor schrijven en controleren en voor het afvoeren van verpakkingsmateriaal; • een werkplank die aan de rolcontainer of kar is bevestigd is vaak een handige oplossing. Deze wordt gebruikt voor het neerzetten van de goederen, voor het prijzen en voor het schrijven; • een goede til- en bukhouding bij het uitpakken en vakkenvullen is belangrijk; • te veel bukken en tillen moet vermeden worden; • zware waren die een grote doorloopsnelheid hebben niet op vloerniveau plaatsen, maar op een hoogte tussen knie en schouder.
<p>4) Werk aan een gekoelde toonbank</p>	<p>4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • De hoogte van het werkblad moet op ongeveer 87 cm. liggen; • Eventueel wordt de gehele toonbank met enkele klossen verhoogd; • De hoogte van het bovenste blad waar de goederen overheen worden aangereikt moet niet hoger dan 120 cm. zijn; • Het werkblad moet 8 cm. uitsteken zodat er voldoende knie en voertruimte is; • De afstand van de werkplank tot de voorzijde van het bovenblad moet niet meer dan 45 cm. zijn zodat een medewerker niet te ver hoeft te reiken; • Om tijdens het werk zo min mogelijk te bukken kunnen de snelst lopende producten dicht bij de rand gelegd worden.

5) Werkhoogte tijdens werkzaamheden in de snijkeuken	<p>5) Werknemers wijzen op een juiste houding- en bewegingsgedrag en zo nodig een cursus laten volgen waarin dat juiste gedrag wordt geleerd.</p> <p>Een juiste werkhoogte voor stawerkplekken creëren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij werk waarbij kracht wordt uitgeoefend: 10 tot 40 centimeter onder ellebooghoogte uitvoeren; • Bij werk van gemiddelde zwaarte op ellebooghoogte uitvoeren; • Bij precisiewerk rond schouderhoogte uitvoeren. <p>Een variabele werkhoogte in de snijkeuken kan worden bereikt door gebruik te maken van losse opzetbladen. Deze opzetbladen kunnen verhoogd worden door er kisten onder te plaatsen. Wel rekening houden met voldoende voet- en beenruimte en dat het werkblad stabiel staat.</p>
6) Het tillen van waren boven schouderhoogte	<p>6)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het tillen boven schouderhoogte zoveel mogelijk vermijden; • tilwerkzaamheden zo veel mogelijk over de dag uitspreiden en afwisselen met andere taken en/of medewerkers; • met de leverancier afspraken maken dat de goederen op een maximale stapelhoogte van 150 centimeter aangeleverd worden.
7) Tillen en verplaatsen van kisten van en naar het magazijn en koelcel	<p>7)</p> <ul style="list-style-type: none"> • De hoeveelheid waren in de winkel die 's nachts gekoeld moeten worden beperken. Dit voorkomt dat 's avonds te volle kisten terug in de koeling moet worden getild; • Zware kisten met twee personen tillen; • Gebruik van rolcontainers of plateaus op wielen; • De leverancier zo veel mogelijk de zwaarste kisten op heuphoogte laten aanleveren; • Met een juiste manier van opslag kunnen de tilmomenten beperkt worden; • Het verplaatsen van kisten tussen de winkel en de koelcel kan voorkomen worden door 's nachts de winkel voldoende te koelen.
8) Het oplichten van kisten in het magazijn of koelcel om de inhoud te vinden	<p>8)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een juist inzicht in de doorlooptijd van waren voorkomt dat waren onnodig vaak moeten worden bijgevuld; • De zwaarste kisten onderaan de stapel; de meest gebruikte kisten bovenaan, mits de stapelhoogte onder schouderhoogte is; • Aan de kisten labels maken met daarop de inhoud van de kist; • Aanbrengen van planken aan de muur waarop de kisten geplaatst worden om daarmee onnodig op elkaar stapelen en tillen te voorkomen.

<p>9) Repeterende bewegingen tijdens het bijwerken van groenten en fruit in de snijkeuken</p>	<p>9)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor een ontspannen werkhouding (geen opgetrokken schouders en geheven armen); • Onderarmen zo veel mogelijk ondersteunen; • Voorkomen en beheersen van werkdruk; • Taakroulatie tussen medewerkers en afwisseling per medewerker met andere taken; • Een juiste werkhouding door een juiste werkhoogte en een rechte positionering voor de te bewerken waren; • Niet meer dan 4 uur per dag repeterende werkzaamheden verrichten; • Meerdere korte pauzes zijn beter dan één lange pauze; • Op piekmomenten extra personeel inzetten; • Zorgen voor voldoende scherpe messen en overig gereedschap; • Aanschaf van kisten die het groente- en fruitvocht langer vasthouden waardoor niet iedere dag verse waren gesneden hoeven te worden; • Voldoende verlichting voorkomt slecht zicht en een voorovergebogen houding; • Koude en tocht voorkomen.
<p>10) Een ongunstige houding door beperkte werkruimte in de snijkeuken</p>	<p>10)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Snijkeuken vrij van rommel houden; • Snijkeuken efficiënter inrichten waardoor de ‘netto vloer’ groter wordt; • Snijwerkzaamheden in drukke tijden naar de winkel verplaatsen waarbij de werkplek dan als een ‘demonstratiehoek’ wordt gepresenteerd; • Streven om bij nieuw- of verbouw de snijkeuken uit te breiden; • Een werkruimte biedt voldoende ruimte als medewerkers elkaar zonder hinder kunnen passeren en er geen obstakels in de doorgangen zijn. In deze situatie kunnen de werkzaamheden/bewegingen ongehinderd uitgevoerd worden (richtlijn 4 m² per persoon bij een plafondhoogte van 2,5 meter); • In een werkruimte waar regelmatig wordt getild, wordt een diepte van minimaal 1 meter geadviseerd; • Bij looppaden voor één persoon wordt een breedte van 70 centimeter geadviseerd en bij looppaden waar 2 personen elkaar regelmatig passeren wordt een breedte van 120 centimeter geadviseerd.

11) Langdurig staan in de winkel en in de snijkeuken	11) <ul style="list-style-type: none"> • Het personeel dusdanig inwerken dat zij alle voorkomende werkzaamheden kunnen verrichten; • Het personeel zo inroosteren dat de werkzaamheden afgewisseld kunnen worden met lopen, staan en zitten; • De werkplek zo inrichten dat zowel zittend als staand gewerkt kan worden; • Zorgen voor voldoende been- en voertruimte; • Een goede verlichting voorkomt een ongunstige hoofd- en nekhouding; • Als dat enigszins mogelijk is medewerkers nooit langer dan 1 uur achtereen en nooit meer dan 4 uur per dag laten staan.
12) De waren van de klant pakken en aanreiken	12) <ul style="list-style-type: none"> • Geen verre reikbewegingen maken. Bij het reiken van waren zo recht mogelijk voor de waren staan. Een extra stap maken in plaats van reiken en in plaats van draaien met de heupen; • De bedrijfsvoering zo organiseren dat de klant zelf de waren kan pakken; • Voorkomen van obstakels op de grond waardoor onnodig veel gereikt moet worden; • Alles wat gepakt moet worden onder schouderhoogte binnen driekwart armlengte plaatsen (tenminste bij de zware en meest frequent te pakken waren); • De klant kan met de boodschappentas omlopen en deze aangeven, dus naast de toonbank overhandigen van de boodschappen (dit voorkomt tillen op schouderhoogte); • Vitruines met een schuiflade leiden tot een mindere reikwijdte.

3.3.5 Fysische factoren

Een beschrijving van risico's, risicogroepen en gezondheidseffecten van geluid, trillingen, straling, (binnen/buiten)klimaat, verlichting en uitzicht.

Risicogroepen en effecten

In een winkelbedrijf zijn de volgende bronnen van geluid en lawaai aan te wijzen: magazijndeuren, koelingmotoren in de winkel, de kassa, achtergrondmuziek, klanten, huilende kinderen, winkelwagentjes en rolcontainers. Ook het stapelen van kratten en het verwerken van emballage zijn voorbeelden van lawaaibronnen. Hoewel dergelijke geluidsniveaus niet direct tot lawaaidoofheid zullen leiden, kan de veelheid en diversiteit van geluidsbronnen tot irritatie en klachten bij winkelmedewerkers aanleiding geven.

Tocht is in veel winkels een probleem. Vooral als de achterdeur opengaat ontstaat trek door de winkel heen. Door het vaak opengaan van deuren bij ingang en magazijn en ook door de aanwezigheid van koelinstallaties voor bepaalde producten zijn medewerkers onderhevig aan temperatuurwisselingen. Deze kunnen tot rugpijn, verkoudheid en andere gezondheidsklachten leiden.

Sterke wisseling van temperatuur doet zich voor als medewerkers in de zomer in de koel- of vriescel moeten werken en in de winter vanuit de warme winkel naar het koude magazijn of naar buiten moet om te lossen. Maar ook warmte kan een probleem zijn, bijvoorbeeld door het ontwerp van de winkel, door de koelingen of door een slecht functionerende thermostaat van de verwarming. Vooral **medewerkers die veel in beweging zijn** hebben hier last van.

Medewerkers die met machines of gereedschappen werken kunnen hinder van gebrekkige verlichting ondervinden met het risico op ongevallen.

Personeel van winkels in overdekte winkelcentra ondervindt hinder van een gebrekkige ventilatie met name op warme zomerdagen. Als het winkelcentrum meerdere verdiepingen bevat, is dit het meest nijpend bij de winkels op de hoogste verdieping, als gevolg van de opstijgende warme lucht.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Tocht en temperatuurswisselingen	1) Magazijndeuren en tussendeuren naar de achterzijde van de winkel zo veel mogelijk gesloten houden; een dranger op een tweezijdig draaiende deur (let op: niet bij nooduitgangen of op vluchtwegen) en/of een tochtsluis aan de achterzijde van de winkel; een luifel met gesloten zijkanten naast de voordeur zorgt ook voor vermindering van tocht in de winkel; eventueel kunnen luchtsluizen of warmtegordijnen worden toegepast om binnenstroming van koude lucht te beperken; zonlicht kan worden geweerd door het aanbrengen van een zonnescherm of luifel; goede onderlinge afspraken maken, bijvoorbeeld in de vorm van een huishoudelijk reglement.
2) Gebrekkige verlichting	2) De bedrijfsruimten moeten van een goed werkende verlichting zijn voorzien. Voor werkzaamheden met messen en werkzaamheden aan snijmachines geldt bijvoorbeeld een verlichtingssterkte van respectievelijk 250 en 500 lux. Hinderlijke spiegeling en verblinding mogen niet optreden.
3) Gebrekkige ventilatie	3) In overleg met installateurs muurventilatoren, luchtbehandelinginstallaties en airconditioning aanbrengen; door het openzetten van een raam of deur kan ook luchtverversing plaatsvinden, mits dat niet leidt tot tocht in de werkruimte; de norm voor ventilatie bedraagt 30 m ³ verse lucht per aanwezige persoon per uur.

3.3.6 *Werktijden, overwerk en werkdruk*
Een beschrijving van functies en factoren waarin en waardoor psychische arbeidsbelasting ontstaat.

Risicogroepen en effecten

In winkels werken relatief veel **scholieren, studenten of jongeren via het leerlingstelsel**. Deze werknemers vormen een risicogroep als het om arbeidstijden gaat, omdat zij het werk moeten combineren met school- en studietijd.

Winkelmedewerkers die geestelijke belasting ervaren schrijven dit voornamelijk toe aan werkdruk door storingen, slechte planning, productiviteitsverhoging en onvoldoende personeelsbezetting

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Werktijden van jonge werknemers	1) In de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) zijn een aantal regels opgenomen ter bescherming van 16- en 17 jarigen. Zo mag het werk nooit verhinderen om naar school te gaan. Daarbij geldt het aantal uren dat aan school wordt besteed als arbeidstijd. Verder gelden voor jongeren de volgende regels: Een aaneengesloten rust van 12 uur per dag en een aaneengesloten rust van 36 uur per week; Als een jongere 4,5 uur werkt, heeft hij recht op een pauze van minstens een half uur en bij een arbeidstijd van meer dan 8 uur drie kwartier (waarvan een half uur aaneengesloten); Geen nachtarbeid, overwerk en consignatiediensten; Als een jongere op zondag werkt, moet de zaterdag een vrije dag zijn; Een jongere heeft recht op 4 vrije zondagen per 13 weken.
2) Hoge werkdruk en piekbelasting	2) Rekening houden met de rusttijden en het totaal aantal werkuren per week; gebruik maken van tijdelijk inzetbaar personeel, waardoor een betere werkverdeling tot stand komt; altijd zorgen voor voldoende personeel op piekmomenten; regelmatig voeren van evaluatiegesprekken en deze vastleggen in een dossier. Door het invoeren van taakafwisseling, taakverbreding en taakverrijking kan de werkdruk verminderd worden. Hierdoor kan het werk meer afwisseling, meer regelmogelijkheden, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bieden en is het personeel bovendien breder en efficiënter inzetbaar. Voor de werkgever betekent het dat hij/zij taken en verantwoordelijkheden kwijt raakt. Dat kan enerzijds de werkdruk en geestelijke belasting verminderen, anderzijds biedt het ruimte voor andere taken en verantwoordelijkheden.

3.3.7 *Agressie, geweld, pesten en seksuele intimidatie*
Een beschrijving van de risico's, risicogroepen en gezondheidseffecten.

Risicogroepen en effecten

Agressie en geweld is in de AGF-branche op dit moment weliswaar geen punt van zorg, in de detailhandel als geheel vraagt het wel de nodige aandacht. Steeds meer **werknemers in de detailhandel** worden namelijk tijdens het uitvoeren van hun werk geconfronteerd met agressie en geweld van klanten. Dit agressieve gedrag kan verschillende vormen aannemen: het kan gaan om een overval, om winkeldiefstal, om een bedreiging en/of om verbaal geweld. Winkeldiefstal en verbaal geweld (uitgescholden worden of beledigd worden) komen het meest voor. Confrontatie van agressie en geweld van klanten kan leiden tot gezondheidsklachten als geprikkeld zijn, moeheid en hoofdpijn. Het blijkt dat in winkelcentra waar beveiligingsbedrijven niet zijn ingezet en waar onderlinge samenwerkingsafspraken tussen winkeliers ontbreken meer agressie en geweld van het publiek voorkomt. Een verhoogd risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid lopen die **werknemers** die met agressie en geweld geconfronteerd zijn en **waarvoor onvoldoende nazorg (opvang en hulpverlening) is geregeld**.

Overvallen hebben vaak ingrijpende gevolgen voor werknemers die erbij betrokken waren. Een overval treft de bestaanszekerheid van de personen die ermee te maken krijgen. Als gevolg daarvan verliezen de betrokken personen hun normale gevoelens van veiligheid, rechtvaardigheid en onkwetsbaarheid. Slachtoffers vinden het over het algemeen moeilijk de gebeurtenis te vergeten en zijn bang voor herhaling. Dat kan gepaard gaan met slapeloosheid en nachtmerries. Daarnaast kunnen werknemers zich ziek melden, omdat ze niet meer op hun werkplek durven te verschijnen uit angst voor herhaling van geweldsincidenten. De problemen van de slachtoffers van overvallen beïnvloeden hun werkprestaties. Door gebrek aan concentratie en angstgevoelens maken mensen makkelijker fouten en melden ze zich eerder ziek.

De risicomomenten van overvallen zijn na zes uur 's avonds en rond het openen en sluiten van de winkel.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Winkeldiefstal en geweld	<p>1)</p> <p>Incidenten met agressie en geweld bij de leidinggevende melden; werkgever moet begrip tonen en aandacht aan opvang besteden; heldere afspraken maken over de geldafhandeling, bijvoorbeeld niet meer dan een bepaald bedrag in de kas;</p> <p>kassa's beveiligen tegen eenvoudige kassagrepen en zo opstellen dat werknemers zo min mogelijk kans lopen verrast te worden door een ongezien persoon (niet met de rug naar in- of uitgang zitten);</p> <p>kluisen moeten van een tijdvertraging zijn voorzien (tijd tussen activeren en vrijgeven van de kluis);</p> <p>indien mogelijk permanent toezicht in de winkel door tenminste 2 medewerkers, waarbij afspraken worden gemaakt over wie toezicht houdt en op welke wijze;</p> <p>het nemen van technische maatregelen, zoals een afroomkluis, een goede verlichting, videocamera's, alarmknoppen en dergelijke;</p> <p>procedures opstellen bij het openen en sluiten van de winkel;</p> <p>gebruik van een draaiboek waarin staat wat gedaan moet worden als een klant zich agressief gedraagt;</p> <p>registratie van de gevallen van winkelcriminaliteit om inzicht te krijgen in de aard en de omvang van de problematiek;</p> <p>permanente zichtbaarheid van het personeel in winkels;</p> <p>personeel trainingen laten volgen waarin wordt geleerd hoe agressief gedrag van klanten kan worden voorkomen en hoe te handelen als dit zich voordoet;</p> <p>opvang en begeleiding door collega's in de winkel na een gebeurtenis;</p> <p>professionele hulpverlening bij de opvang van werknemers.</p>

3.3.8 *Inrichting arbeidsplaatsen*

Een beschrijving van de bouwspecifieke en arbeidsplaatsspecifieke kenmerken van de bedrijven, de organisaties en de werkplekken, voor zover die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden en de arborisico's.

Risicogroepen en effecten

Winkel- en magazijnmedewerkers lopen risico op ongevallen door uitglijden en vallen. Gladde en natte vloeren, obstakels en rommel op de vloer, het ontbreken van deugdelijke ladders en trappen zijn risico's die de kans op ongevallen aanzienlijk vergroten.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Gladde en natte vloeren, obstakels en rommel op de vloer, ondeugdelijke ladders en trappen, en andere onveilige situaties in winkel en magazijn	1) Vloeren moeten slipvrij zijn; drempels mogen geen struikelgevaar opleveren; trappen moeten voldoende breed, voorzien van deugdelijke leuningen en slipvrij zijn; stootgevaar door lage plafonds, apparaten of uitstekende voorwerpen moet worden voorkomen. Hiertoe moeten uitstekende of scherpe kanten voldoende zijn afgeschermd om verwondingen te voorkomen; elektrische spanningvoerende delen moeten voldoende zijn afgeschermd; magazijn- en winkelruimten moeten regelmatig schoon worden gehouden; water moet zo snel mogelijk worden opgenomen; een goede vloerventilatie gaat vochtigheid tegen; gangpaden en vluchtwegen altijd vrij houden en niet onnodig blokkeren door dozen, containers en andere obstakels; zo veel mogelijk voorkomen dat er groenteresten op de vloer terecht komen.

3.3.9 *Arbeidsmiddelen*
Een beschrijving van de risico's, risicogroepen en gezondheidseffecten van specifieke arbeidsmiddelen, zoals gereedschappen en machines

Risicogroepen en effecten

Werknemers in de branche lopen als gevolg van het gebruik van snijgereedschappen en snijmachines kans op verwondingen aan handen en armen.

Risicofactoren en preventiemaatregelen

Risicofactoren	Preventiemaatregelen
1) Snijmachines	<p>1)</p> <p>machines met draaiende delen moeten voldoende beschermd zijn en voorzien van een CE-keurmerk;</p> <p>ook moeten deze machines voorzien zijn van bijvoorbeeld kappen rond draaiende delen met een certificaat van goedkeuring. Dit certificaat verzekert dat de machines aan de gestelde veiligheidseisen voldoen;</p> <p>bij aanschaf van nieuwe apparatuur is het raadzaam met de leverancier het veiligheidsaspect te bespreken en een certificaat van veiligheid van de leverancier te verlangen;</p> <p>de machines moeten bij gebruik altijd in zodanige staat van onderhoud verkeren, dat zij geen gevaar kunnen veroorzaken;</p> <p>machines in onderhoud geven en regelmatig laten controleren;</p> <p>messen van snijmachines op de juiste manier opslaan;</p> <p>er moeten persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar zijn en zo nodig gebruikt worden;</p> <p>bij de machines moet tussen mes en aandrukrichting een afschermingplaat zijn aangebracht. De plaat moet zo ontworpen zijn dat bij het heen en weer halen de duim onmogelijk bij het mes kan komen;</p> <p>jongeren onder de 18 jaar mogen in beginsel niet met een snijmachine werken, tenzij aan een aantal voorwaarden is voldaan, zoals een uitgebreide instructie en voorlichting;</p> <p>elke nieuwe medewerker - en dan met name degene die voor het eerst in de branche werkzaam is - zou een uitgebreide instructie en voorlichting moeten krijgen;</p> <p>het is belangrijk om een aantal werknemers een EHBO- en/of veiligheidscursus te laten volgen.</p>
2) Snijgereedschappen	<p>2)</p> <p>Er moeten persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar zijn en zo nodig gebruikt worden;</p> <p>bij werkzaamheden aan banden en als iemand meer dan 10% van de werktijd snijdt moeten handschoenen gedragen worden;</p> <p>het moet mogelijk zijn om handmessen op te bergen in een messenblok of in een schede;</p> <p>het snijvlak van een handmes mag nooit smaller dan 8 mm. worden;</p> <p>het handvat van een handmes moet een verbreding hebben bij de overgang naar de snijzijde om te voorkomen dat de hand wegglijdt.</p>

3.3.10 *Specifieke werkzaamheden*

Een beschrijving van de risico's, risicogroepen en gezondheidseffecten van werkzaamheden, die specifiek in deze branche plaatsvinden, zoals laden, lossen, onderhoud, asbestsloop e.d.

Geen specifieke informatie aangetroffen. Zie verder bij **Fysieke belasting**.

3.4 Maatregelen treffen

3.4.1 *Preventiemaatregelen, oplossingen, instrumenten, kennisleveranciers*
(Preventiemaatregelen, oplossingen en/of instrumenten per risico categorie aangevuld met namen van organisaties met specifieke kennis per risico, die een bijdrage kunnen leveren aan het bestrijden van het genoemde risico)

Er zijn wel kennisleveranciers (zie hoofdstuk 4), maar deze zijn meer algemeen rond arborisico's en niet specifiek voor bepaalde risico's in de AGF-branche.

3.4.2 *Goede praktijken*
(Voorbeelden van goede praktijken uit bedrijven: goede oplossingen voor bepaalde arborisico's. Deze goede praktijken kunnen bijvoorbeeld een training zijn, maar ook een management-informatie systeem of een voorlichtingscampagne, een instrument of vragenlijst, of een handig arbeidsmiddel etc.)

Hieronder wordt een aantal project in de AGF-branche vermeld, die weliswaar niet specifiek gericht zijn op verbetering van arbeidsomstandigheden, maar daar wel aan kunnen bijdragen en vanwege hun innovatieve karakter als 'goede praktijken' kunnen worden aangemerkt.

Over de digitale drempel

Het project Over de digitale drempel (3 d's, vandaar o3d) is gestart in 2000. Het gaat om een project dat het gebruik van ICT en verdere professionalisering in de sectoren detailhandel en ambachten wil stimuleren. www.o3d.nl

Project AGF-vitaal

Doel van dit project is professionalisering van de groentebranche door middel van:

Innovatie:

- hoger rendement;
- stimuleren ICT (Informatie- en Communicatietechnologie);
- onderzoek: o.a. lokaal marktonderzoek en 'Best practice'.

Samenwerking bevorderen:

- onderling, o.a. kennisgroepen/studieclubs en commerciële organisatie (winkelformule);
- in de keten, o.a. KAR (Klantenadviesraad);
- met andere (lokale) ondernemers.

Ondernemersschap versterken:

- Hoger Rendement, het benchmark project van ADN (Senter-project);
- Verbeteren aanbod cursussen en scholing voor bestaande en aankomende ondernemers en medewerkers (AGF Centrum voor Kennis en Ontwikkeling, CKO);
- Employability: bevorderen van werkgelegenheid door kennis en vaardigheden te vergroten;

Communicatie:

Met als doel de branche en de ondernemers te informeren over kansen en bedreigingen..

Projecten van het CKO

Het AGF Centrum voor Kennis en Ontwikkeling (CKO) voert het zogenaamde BBSW Project uit, waarbij reïntegratiekandidaten met begeleiding en opleiding weer een kans krijgen op een arbeidsplaats in de AGF Groothandel of Detailhandel.

Bij het Employability Project wordt een scan gemaakt van een bedrijf, de ondernemer en zijn werknemers. Hieruit volgt een advies over de ontwikkeling en opleiding voor de mensen werkzaam binnen het bedrijf.

De Individuele Leerrekening is een project, waarbij medewerkers in de AGF-branche een bankrekening krijgen met een bedrag te besteden aan kennisontwikkeling van hun vak door een opleiding of cursus te volgen.

Cursusonderwerpen CKO (2003-2004)

- Productkennis en vakmanschap in de AGF detailhandel (6 cursussen);
- Veilig werken en ARBO (3 cursussen);
- Kwaliteitszorg (2 cursussen);
- ICT en computergebruik (1 cursus);
- Management en managementontwikkeling (7 cursussen).

(Bron: Talent in vakmanschap in de AGF detailhandel : cursusgids 2003/2004. – Den Haag : CKO)

Tenslotte wordt er in de branche gewerkt aan een zogenaamd **brancheloket voor arbo, reïntegratie en verzekering**.

4 De arbokennisinfrastructuur in beeld

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft en analyseert de arbokennisinfrastructuur in de branche. Eerst volgt een tabel met een samenvattend overzicht van de sterke en zwakke kanten van de arbokennisinfrastructuur. Daarna wordt nader ingezoomd op de verschillende onderdelen van de arbokennisinfrastructuur:

- *De arboinfrastructuur (waaronder de netwerkstructuur);*
- *Het arbokennismanagement;*
- *De arbokennis (output).*

Tenslotte volgen conclusies in termen van succes- en faalfactoren.

Voor deze beschrijving en analyse wordt gebruikt gemaakt van het 'AKI-analysemodel' (AKI = arbokennisinfrastructuur). Dit analysemodel en de gehanteerde begrippen en definities zijn opgenomen in de bijlagen. Bij elk onderdeel van het model horen ook succesfactoren: als de praktijk met deze factoren overeenkomt, dan is sprake van een goed werkende arbokennisinfrastructuur. Komt de praktijk niet met deze factoren overeen, dan is sprake van verbeterpunten. Deze succesfactoren staan steeds cursief vermeld aan het begin van elke paragraaf over de modelonderdelen, waarna de praktijkbeschrijving volgt.

De praktijkbeschrijving is gebaseerd op:

- *een globale beschouwing van de schriftelijke bronnen uit bijlage D;*
- *twee gesprekken met de heer M. Heemsker, directeur AGF Detailhandel Nederland (ADN) d.d. 7 juli 2003 en 28 augustus 2003 en aanvullende schriftelijke informatie d.d. 5 september 2003.*

4.2 Samenvatting: overzicht van sterke en zwakke kanten

Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
<i>Arbo-infrastructuur</i>	
Netwerkstructuur	Netwerkstructuur
Dominante kennisaanbieders	Dominante kennisaanbieders en -afnemers
Mono-/multidisciplinair	Aanvullend/overlappend
Cruciale relaties	Cruciale relaties
Samenwerking	Samenwerking
Netwerken en uitwisseling	Netwerken en uitwisseling?
Isolatie?	Isolatie?
Concurrentie	Concurrentie
<i>Kennismanagement</i>	
Kennisontwikkeling, -overdracht en -toepassing	Kennisontwikkeling, -overdracht, -toepassing en -evaluatie
Expliciet kennismanagement	Expliciet kennismanagement
Vraag/aanbodafstemming	Vraag/aanbodafstemming
Financiering	Financiering
Technologieontwikkeling?	Technologieontwikkeling
Boegbeelden	Wet- en regelgeving
Andere push- en pullfactoren	Andere push- en pullfactoren

Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Interactie andere kennisgebieden Heden- of toekomstgerichtheid Prikkel voor innovativiteit	Internationale gerichtheid Probleem- of oplossingsgerichtheid Heden- of toekomstgerichtheid Prikkel voor innovativiteit
<i>Kennisoutput</i>	
Aanwezige kennis Ontbrekende kennis Niet beantwoorde vragen? Kennisdragers: papier, ICT-toepassingen, netwerken, personen, AV-middelen?, arbeids- en hulpmiddelen Kenniskwaliteit: beschikbaarheid, betaalbaarheid, bruikbaarheid, rijpheid	Aanwezige kennis Ontbrekende kennis Niet beantwoorde vragen? Kennisdragers: ICT-toepassingen, netwerken, personen, AV-middelen? Kenniskwaliteit: bruikbaarheid

De tabel laat zien dat de arbokennisinfrastructuur in de AGF-branche in ongeveer gelijke mate sterke en zwakke kenmerken heeft. Een aanzienlijk aantal items heeft zowel sterke als zwakke punten, van een aantal items kon de sterkte/zwakte op grond van de geraadpleegde bronnen (nog) niet worden bepaald. Hieronder worden de bevindingen op alle items afzonderlijk toegelicht.

4.3 De arbo-infrastructuur

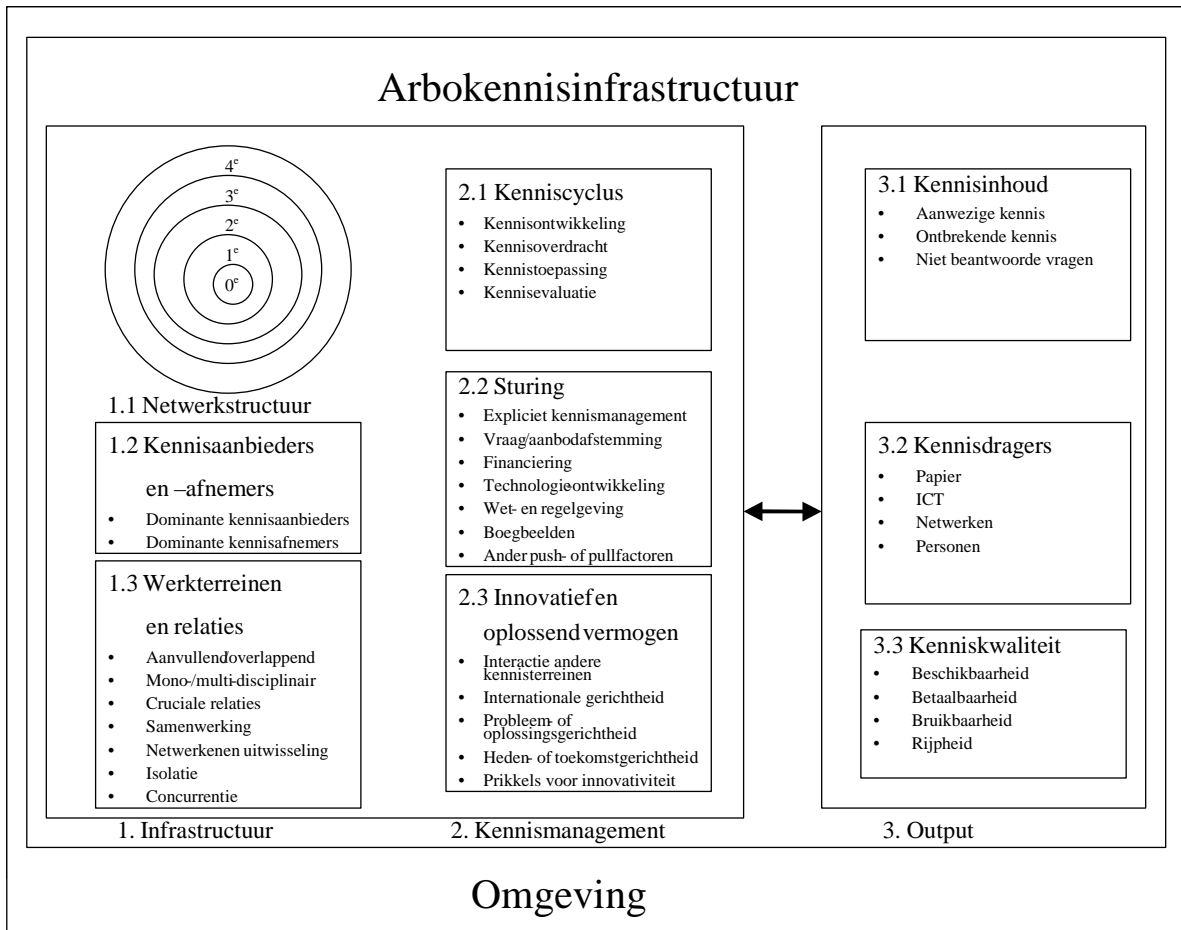
4.3.1 Arbonetwerkstructuur

Analysemodel van een arbokennisinfrastructuur^{1 2}

Onderstaand analysemodel maakt het mogelijk om de organisaties, die deel uitmaken van de arbokennisinfrastructuur in de branche, schematisch in te delen en zo een handzaam en compleet mogelijk overzicht van deze 'impliciete kennisbronnen' te geven. Het model onderscheidt, naar analogie met de gezondheidszorg, 0e, 1e, 2e, 3e en 4e lijn schillen. Het onderscheidend principe hierbij is de afstand van een organisatie tot de primaire arbokennisafnemers: de bedrijven en instellingen.

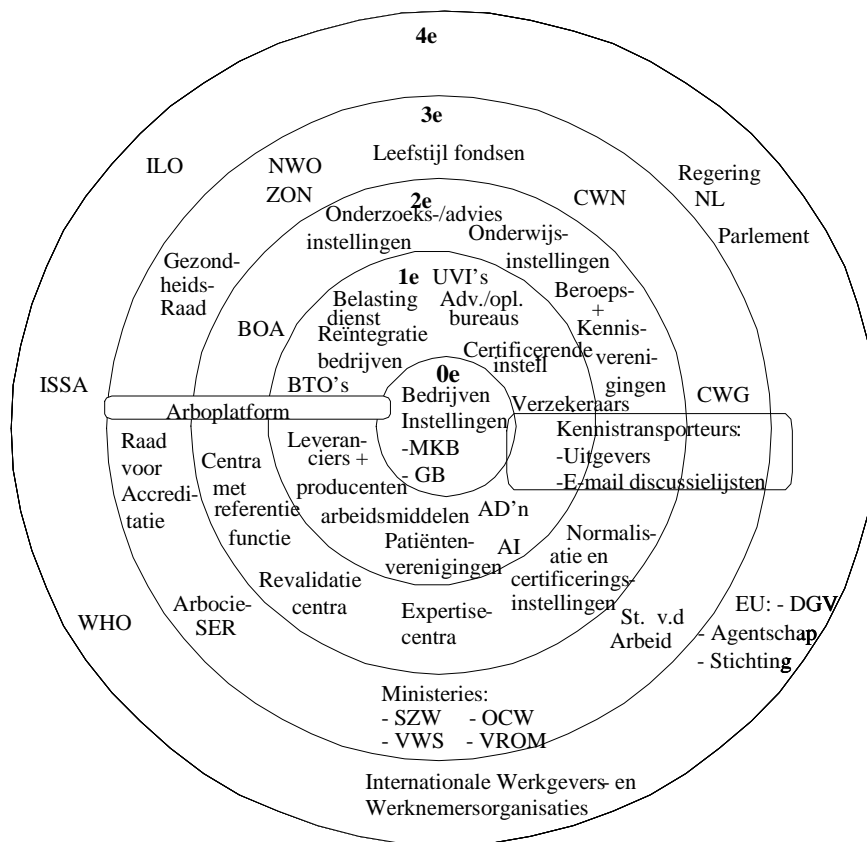
¹ Bron: S.M. Nossent, J.M. Meeuwssen, J.H. Kwantes, Arbokennismanagement in branches - 'Fototoestel' met handleiding voor werkgevers-, werknemersorganisaties en overheid en hun adviseurs, TNO Arbeid, Hoofddorp, 2000.

² Inmiddels is het model t.a.v. 3.2 Kennisdragers uitgebreid met: audio-visuele middelen en arbeidsmiddelen.



Netwerkstructuur in een arbokennisinfrastructuur: het schillenmodel³

Met het schillenmodel is het mogelijk om de organisaties, die deel uitmaken van de arbokennisinfrastructuur, schematisch in te delen en zo een handzaam en compleet overzicht van deze 'impliciete kennisbronnen' te krijgen. Het model onderscheidt, naar analogie met de gezondheidszorg, 0e, 1e, 2e, 3e en 4e lijn schillen. Het onderscheidend principe hierbij is de afstand van een organisatie tot de primaire arbokennisafnemers: de bedrijven en instellingen. Onderstaand figuur geeft het schillenmodel weer.



³ Toelichting op gebruikte afkortingen:

0^e lijn: MKB: Midden- en Kleinbedrijf, GB: GrootBedrijf.

1^e lijn: BTO's: bedrijfstakorganisaties: werkgevers- en werknemersorganisaties, producten bedrijfschappen, branche-arbo-organisaties, sectorale fondsen. AK: Arbeidsinspectie, AD'n: arbodiensten. UVI: Uitvoeringsinstantie.

2^e lijn: SER: Sociaal-Economische Raad. Ministeries: SZW: Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VWS: Volksgezondheid, Welzijn en Sport, OCW: Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, VROM: Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu.

3^e lijn: CWG en CWN: centrale werkgevers- en werknemersorganisaties. NWO: Nederlands Wetenschappelijk Onderzoek. ZON: Zorgonderzoek Nederland.

4^e lijn: ILO: International Labour Organisation. WHO: World Health Organisation. ISSA: International Social Security Association.

Bijdragen en rollen van de diverse schillen:

0e lijn

- *Type organisaties:* MKB- en grote bedrijven en instellingen.
- *Rol:* (beoogde) focus van het kennismanagement in de arbokennisinfrastructuur: dáár moet de kennis werkelijk terecht komen en werken en tot betere arbeidsomstandigheden leiden. Daarmee zijn zij de (beoogde) primaire kennisafnemers in de arbokennisinfrastructuur, hoewel zij ook (vaak onderschatte) kennisproducenten zijn (denk aan de praktische kennis en oplossingen die zij in hun dagelijkse praktijk ontwikkelen, zowel in MKB- als grote bedrijven).

Aantal ondernemingen, winkels en ambulante handelaren in de AGF-branche in 2000, 2001 en 2002.

Bedrijven	2002	2001	2000
Ondernemingen	2207	2373	2634
Winkels	2424	2607	2951
Ambulante handelaren	1536	1595	1734
Totaal	6167	6575	7319

Het CBS komt met iets lagere aantallen. Per 1 januari 2001 telde het CBS 1930 ondernemingen en 2280 vestigingen. Het aantal ondernemingen en winkels in de branche is sinds 1998 met ruim 25% afgenomen. Dat betekent jaarlijks gemiddeld 6% van de groentezaken de deuren sloot.

(bron: www.hbd.nl)

De AGF Detailhandel Nederland (ADN) presenteert de volgende cijfers:

Vestigingen in de AGF-detailhandel in Nederland: 1997-2002

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Afname 2002- 2001
Ondernemingen met één verkoopplaats	2946	2777	2641	2471	2292	2171	121
Hoofdvestigingen, tevens verkoopplaats	208	193	180	158	137	121	16
Filiaalen	432	435	389	317	237	222	15
Totaal verkooppunten	3586	3405	3210	2946	2666	2514	152
Ambulante handel	1487	1429	1368	1329	1268	1246	22
Totaal aantal verkooppunten	5073	4834	4578	4275	3934	3760	174
Totaal aantal ondernemingen	4644	4402	4194	3963	3697	3538	159

(bron: www.agfdetailhandel.nl)

Het aantal ondernemingen bedraagt op 1 januari 2002 3538, inclusief de ambulante ondernemers, waarvan 2292 gevestigde ondernemers, dus exclusief de ambulante handel. In dit aantal van 2292 zijn opgenomen de huisverkopende telers (250) en een aantal kleine supermarkten (minimaal 400) die veelal worden gedreven door ondernemers van Turkse afkomst en die zich bij het Centraal Registratiekantoor hebben aangemeld als 'groenteman'.

1e lijn

- *Type organisaties*: organisaties die direct kennis- en/of diensten leveren aan de 0e lijn: arbodiensten, reïntegratiebedrijven, werkgevers- en werknemersorganisaties, product- en bedrijfsschappen, branche-arbo-organisaties, sectorale (A&O of O&O) fondsen, producenten en leveranciers van arbeidsmiddelen, advies- en opleidingsbureaus, verzekeraars, accountants, administratiekantoren, Arbeidsinspectie, certificerende en keurende instellingen (BVQI, KEMA, Brandweer, Keuringsdienst van Waren e.d.), belastingdienst (FARBO-regeling), UWV, patiëntenverenigingen e.a.
- *Rol*: directe ondersteuning aan bedrijven en instellingen in de 0e lijn, bv. door middel van advisering, implementatiebegeleiding, opleiden, informatieverstrekking. Hiermee behoort de 1e lijn tot de (beoogde) primaire kennisaanbieders in de arbo-kennisinfrastructuur voor de 0e lijn.

De 1^e lijns organisaties die op arbogebied voor de AGF-branche actief zijn, staan in onderstaande tabel vermeld.

Type Organisatie	Organisatie
Werkgeversorganisaties	AGF Detailhandel Nederland (ADN). www.agfdetailhandel.nl (950 leden, 1500 winkels = iets minder dan 50% organisatiegraad. ADN-kantoor heeft 5 medewerkers, ADN-bestuur bestaat uit 7 AGF-detaillisten, ADN-Ledenraad met 30 vertegenwoordigende leden uit regio's. ADN bechikt over Klantenadviesraad. ADN-rol = belangenbehartiging) Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel. www.cvah.nl (ADN en CVAH vormen CAO partners)
Werknemersorganisaties:	FNV Bondgenoten. www.bondgenoten.fnv.nl CNV Dienstenbond. www.cnvdienstenbond.nl (Beide bonden zijn CAO-partners)
Koepelorganisaties	Hoofdbedrijfschap Detailhandel (HBD). www.hbd.nl (Hierbinnen bestaat een Commissie AGF Detailhandel, actief t.a.v. reclame en arbo, o.a. branchespecifieke RI&E. Er is ook een tak 'Aan het werk', die belangrijk is op arbogebied, ook t.a.v. de AGF-branche) Productschap Tuinbouw (Commissie Groenten en Fruit) MKB Nederland (MKB-NL) www.mkb.nl
Brancheorganisaties	Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL) Platform Biologica. www.platformbiologica.nl

Type Organisatie	Organisatie
Sectorale fondsen	AGF Centrum voor Kennis en Ontwikkeling CKO www.cko-infoplein.nl (opleidingsfonds, toegankelijk voor werkgevers én werknemers, actief met cursussen o.a. op arbogebied. Bestuur bestaat uit de CAO-partijen) Sociaal Fonds Detailhandel in AGF (Bestuur bestaat uit de CAO-partijen; Relan Pensioen Service verzorgt secretariaat)
Arbodiensten	Commit. www.commit-arbo.nl (ADN heeft een mantelcontract afgesloten met Commit waarin speciale kortingen voor ADN-leden zijn bedongen. 335 ondernemers maken hier gebruik van)
Reïntegratiebedrijven	Geen organisaties met branchespecifieke activiteiten, vrije markt (Geen mantelafspraken vanuit ADN)
Producenten en leveranciers van arbeidsmiddelen	Enkele toonaangevende interieurbouwers in de branche
Advies- en opleidingsbureaus	Kamers van Koophandel. www.kvk.nl Stichting ondernemersklankbord www.ondernemersklankbord.nl (Ondersteunt gratis ondernemers die het moeilijk hebben: bedrijf weer gezond maken) Adviesbureau Silliker. www.silliker.nl Dit is een HACCP controle- en begeleidingsbureau
Verzekeraars	Interpolis (Onlangs is ADN-Verzekeringsdienst opgericht, beheerd door Van Spaendonck Risk (is tak van Interpolis). Er wordt gewerkt aan totaal verzuimpakket, waarin arbodienst- en reïntegratiedienstverlening en verzekeringen samen zitten)
Administratiekantoren en accountants	Van Kempen & Co (Mantelafpraak met ADN)
Arbeidsinspectie	Niet zeer actief: geen landelijke inspectieprojecten. Weinig contacten met ADN
Keuringsdienst van Waren	Beperkt actief rond arbo (wel relatie via Hygiëencode)
Certificerende instellingen	Foodcert i.v.m. AGF Keurmerk. (Echter weinig tot geen arbovereisten)
UWV	Verstrekt AGF-branche informatie over ontwikkelingen in sociale verzekeringen

2e lijn

- *Type organisaties*: organisaties, die op wat grotere afstand van de 0e lijn opereren: onderzoeks- onderwijs- en adviesinstellingen, beroeps- en kennisverenigingen, normalisatie- en certificeringsinstellingen, koepelorganisaties van arbodiensten en reïntegratiebedrijven, expertisecentra, centra met referentiefunctie, revalidatiecentra etc.
- *Rol*: levering van verdiepende kennis aan de 0e lijn (bv. d.m.v. informatie, instrumenten, advisering, opleiden). idem aan de 1e lijn (ook door verdiepend onderzoek)

plus ondersteuning aan professionalisering van 1e lijn. Uitvoering van beleidsonderzoek in opdracht van 3e en 4e lijns organisaties.

De 2e lijns organisaties die op arbogebied voor de AGF-branche actief zijn:

- Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf. www.eim.nl
- Kenniscentrum Handel. www.kchandel.nl (contact met CKO)
- SVO (verzorgt de AGF-vakopleiding). www.svo.nl (contact met CKO)
- VMBO. www.vmbo.nl (contact met CKO)
- Bedrijfstakinggroep Handel. www.btghandel.nl
- Centrum Vakopleiding. www.centrumvakopleiding.nl
- Kenniscentrum EVC. www.kenniscentrumevc.nl
- Orbis. www.orbis.nl
- Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. www.arbo.nl
- TNO Arbeid. www.arbeid.tno.nl
- TNO Voeding. www.voeding.tno.nl

3e lijn

- *Type organisaties:* diverse (vooral ambtelijke) organisaties: ministeries, centrale werkgevers- en werknemersorganisaties w.o. MKB-NL, adviesraden voor de overheid/politiek, (onderoeks)fondsen etc.;
- *Rol:* Initiatie, financiering en opdrachtverlening voor (markt overstijgend) beleidsonderzoek en andere kennisactiviteiten voor het 'algemeen nut'. Belevingsvorbereiding en -vorming op basis van nationale van nationale en internationale initiatieven uit de 4e lijn.

De 3e lijns organisaties die op arbogebied voor de AGF-branche actief zijn:

- Raad voor Werk en Inkomen (RWI). www.rwi.nl
- Agentschap SZW. www.agentschapszw.nl
- Senter. www.senter.nl (SKB-regeling voor AGF-branche in de vorm van het project 'Hoger Rendement')
- Ministerie van Economische Zaken. www.minez.nl (regelingen met CKO)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. www.minszw.nl (via activiteiten met MKB-NL)
- SER. www.ser.nl
- Centraal Planbureau (CPB). www.cpb.nl
- VNO-NCW. www.vno-ncw.nl
- Algemene Werkgeversvereniging (AWVN). www.awvn.nl
- Raad Nederlandse Detailhandel www.raadnederlandsedetailhandel.nl en www.rndweb.nl

4e lijn

- *Typen organisaties:* Nederlandse regering en parlement, Europese Commissie en Raad, Europese overheid en instituten, internationale werkgevers- en werknemersorganisaties, internationale bi- en tripartiete organisaties.
- *Rol:* Vastleggen van nationale en internationale (politieke) beleidskaders. Uitvaardigen van wet- en regelgeving. Initiatie financiering en opdrachtverlening voor (markt overstijgend) nationaal en internationaal beleidsonderzoek en andere kennisactiviteiten voor het 'algemeen nut'.

De 4e lijns organisaties die op arbogebied voor de AGF-branche actief zijn:

- Regering en Tweede Kamer: staatssecretaris Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (LNV) en staatssecretaris Economische Zaken
- Unice. www.unice.org

Door meerdere lijnen heen

- *Typen organisaties:* kennistransporteurs zoals uitgevers, emaildiscussiegroepen, arbonetwerken, helpdesks, informatiecentra, arboplatforms etc.
- *Rol:* Impliciete kennisoverdracht (via netwerken en personen) en expliciete kennisoverdracht (via documenten en ICT-producten) tussen en binnen schillen van de arbokennisinfrastructuur. Naast de 1e lijn vormen deze organisaties de (beoogde) dominante kennisaanbieders voor de 0e lijn.

De ‘schildoorsnijdende’ organisaties die op arbogebied voor de AGF-branche actief zijn:

- Commissie AGF Detailhandel (CAD). www.hbd.nl
- Commissie Arbeidsvoorwaarden. www.agfdetailhandel.nl
- Uitgever ADN Magazine, Vakblad AGF, Greentime

Succesfactor arbonetwerkstructuur.

Voor een succesvolle werking van een arbokennisinfrastructuur dienen spelers in alle schillen en alle categorieën van de netwerkstructuur herkenbaar aanwezig te zijn.

Bevindingen in de AGF-branche:

Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
De diverse schillen in de arbokennisinfrastructuur zijn redelijk goed gevuld	De 0 ^e lijn (bedrijven) is nog onvoldoende georganiseerd. Dit geldt zeker voor de bedrijven van allochtonen. 2 ^e lijn omvat vrijwel uitsluitend onderzoeks- en opleidingsorganisaties Schildoorsnijdende platformen en kennistransporteurs ontbreken

Concluderend kan gesteld worden dat de schillen in de arbo-infrastructuur voor de AGF-branche redelijk gevuld zijn. Met name de 1e lijn is goed bezet. Wel ontbreken er in diverse schillen bepaalde typen spelers, die voornamelijk weinig of geen arbokennisactiviteiten voor de branche lijken te vervullen:

- 1e lijn: UWV, reïntegratiebedrijven, Arbeidsinspectie, leveranciers van arbeidsmiddelen, certificerende instellingen;
- 2e lijn: Kennis- en beroepsverenigingen;
- 3e lijn: Overheid i.h.a.;
- 4e lijn: Internationale organisaties, zoals European Foundation for the improvement of living and working conditions en The European agency for Safety and Health at Work;
- Door meerdere schillen heen: duidelijke kennistransporteurs zoals uitgeverijen, kenniscentra en –netwerken.

4.3.2 Kennisaanbieders en –afnemers

Voor een succesvolle werking van een arbokennisinfrastructuur dienen de 0e lijn spelers de dominante kennisafnemers te zijn, en de 1e lijn organisaties - vooral de arbo-diensten - en de kennistransporteurs de dominante kennisaanbieders te zijn.

Bevindingen over de AGF-branche:

Kennisaanbieders en -afnemers	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Dominante kennisaanbieders	<p>Commit verricht in opdracht van branche- en werkgeversorganisaties, veel activiteiten op het gebied van RI&E, verzuimregistratie en verzuimbegeleiding.</p> <p>ADN heeft een bedrijfsadviseur die ondernemers bezoekt en adviseert t.a.v. bedrijfsvoering.</p> <p>Verder zijn HBD en CKO belangrijke kennisleveranciers.</p>	<p>Leveranciers van arbeidsmiddelen lijken beperkte rol te spelen (zijn bij ADN onbekend).</p> <p>Contact loopt in principe</p> <p>De ADN-adviseur neemt arbozaken beperkt mee.</p> <p>Informatievoorziening vanuit de overheid is onvoldoende.</p>
Dominante kennisafnemers		<p>Bedrijven vormen niet de dominante kennisafnemers: branche staat onder druk, veelal kleine (familie)bedrijven, kennisniveau is veelal laag, waardoor arbo niet hoog op de agenda staat. Ondernemers gaan nog niet echt met arbo + instrumenten aan de slag. Een grote groep ondernemers is moeilijk te bereiken.</p>

4.3.3 Werkterrein en relaties

Voor een succesvolle werking van een arbokennisinfrastructuur dienen:

- de spelers, tussen de schillen én binnen de schillen, vooral aanvullend en beperkt overlappend ten opzichte van elkaar te werken, een en ander in goede onderlinge coördinatie en afstemming;
- de organisaties gezamenlijk het vermogen te hebben om in wisselende mate mono- en multidisciplinair te werken, al naar gelang de verlangde aanpak van arbovraagstukken;
- de volgende, cruciale relaties goed te functioneren:
 - tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, bv. via CAO's;
 - tussen werkgevers-, werknemersorganisaties én de overheid, bv. d.m.v. Arboconvenanten;
 - tussen werkgevers-, werknemersorganisaties én de arbo-diensten;

- *spelers op zijn minst informatie met elkaar uit te wisselen, en verder in allerlei vormen zowel formeel als informeel - met elkaar samen te werken, bv d.m.v. een arbo-werkgroep of -netwerk;*
- *isolatie van spelers en hevige en oneigenlijke concurrentie tussen organisaties vermeden te worden.*

Bevindingen over de AGF-branche:

Werkterreinen en relaties	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Aanvullend/overlappend		Meerdere organisaties hebben een RI&E-instrument voor de detailhandel ontwikkeld (Commit en HBD).
Mono-/multi-disciplinair	Het lijkt erop dat organisaties voornamelijk arbobreed actief zijn voor de branche (werken vanuit totaal beeld van arborisico's).	
Cruciale relaties	<p>Twee cruciale relaties op brancheniveau functioneren goed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties (CAO: bevat nu al diverse arbo-afspraken + binnen 1 jaar komen tot branche-arboaanpak) • tussen werkgeversorganisatie en arbodienst (mantelcontract met Commit waar 335 ondernemers gebruik van maken) 	<p>De derde cruciale relatie op brancheniveau krijgt nog weinig invulling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contact tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en overheid (Arbeidsinspectie, ministerie SZW) is niet intensief (alleen over CAO). De werkgevers- en werknemersorganisaties overwegen echter sluiten van arboconvenant. • Relatie tussen ondernemers en arbodiensten nog vaak moeizaam (ondernemers weten niet hoe met arbodienst om te gaan en hoe verzuimtraject verloopt).
Samenwerking	<p>ADN probeert partijen te koppelen en werkt met veel partijen samen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CKO • MKB-NL • Productschap Tuinbouw • HBD: 'Aan het werk' project: standaard RI&E kleinbedrijf, verzuimreglement, omgang met arbodienst i.k.v. WVP • HBD + CVAH: voorlichting over bedrijfsvoering 	<p>Arbozaken krijgen (nog) niet in alle samenwerkingsverbanden aandacht (maar dat is groeiend).</p> <p>Bedrijven werken t.n.t. onderling weinig samen, ook niet t.a.v. bedrijfsvoering (illustratie: pas per januari '04 ontstaat inkoopcoöperatie (betere concurrentie met supermarkten + betere relatie met groothandel).</p>

Werkterreinen en relaties	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
	<ul style="list-style-type: none"> • HBD + CVAH + FNV/CNV Dienstenbonden: in Commissie Onderwijs en Professionalisering verbetering van arbo in de AGF-branche • Senter: 'Hoger Rendement' project • Interpolis/van Spaendonck: inrichting 1 brancheloket voor administratieve meldingen (verzuim, in/uit dienst etc.) en feedback op bedrijfs- en brancheniveau; en voor verzuimpakket met arbodiensten + reïntegratiebedrijven. 	
Netwerken en uitwisseling	Er zijn regionale ADN- ondernemerskringen met bijeenkomsten en studieclubs voor kennisvergaring en uitwisselen van ervaringen. Hier komen ook arbozaken aan bod.	
Isolatie	Geen gegevens	Geen gegevens
Concurrentie	Onder de arbodienst- en kennisverleners lijkt concurrentie geen belemmerende factor (kleine branche = kleine arbomarkt = weinig spelers?)	AGF-ondernemers ervaren grote concurrentie van supermarkten en mede door geringe investeringsruimte staat arbo niet hoog op de agenda.

4.4 Arbokennismanagement

4.4.1 Kenniscyclus

Voor een goede werking van een arbokennisinfrastructuur dienen alle kennisfuncties - kennisontwikkeling, -overdracht, -toepassing en -evaluatie - adequaat te zijn ingevuld, en dient de kennis dus de volledige kenniscyclus te doorlopen.

Bevindingen over de AGF-branche:

Kenniscyclus	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Kennisontwikke- ling	ADN, HBD en Commit hebben ontwikkeling van RI&E-instrumenten geïnitieerd resp. uitgevoerd. ADN initieert onderzoek o.a. lokaal marktonderzoek en 'best practices'.	Er is (nog) niet veel branchespecifiek arbo-onderzoek verricht, ook niet in de vorm van 'best practices'.
Kennisoverdracht	Via magazines, vakblad, veel brochures, cursussen wordt de kennis verspreid onder de ADN-leden. Hierin is ook aandacht voor arbozaken.	ADN bereikt 20% van haar leden via regioavonden en brancheblad. Er is een grote onbereikbare groep van volgers en achterblijvers
Kennistoepassing	Brancheorganisaties besteden aandacht aan kennistoepassing, door praktische instrumenten en cursussen te (laten) ontwikkelen. De ADN-adviseur is ook een 'hulpmiddel' bij kennistoepassing, maar er is behoefte aan meer van deze individuele begeleiding.	Ondernemers passen in het algemeen nog weinig van de beschikbare kennis toe. Er is binnen de branche echter een grote verscheidenheid aan ondernemers. Een aantal ondernemers gaat juist wel goed met die beschikbare kennis om. Handhaving van wet- en regelgeving laat te wensen over (geen stok achter de deur).
Kennisevaluatie		Er is alleen impliciet sprake van kennisevaluatie: brancheorganisaties weten dat (veel) ondernemers nog weinig met de beschikbare arbokennis doen.

4.4.2 *Sturing op de kenniscyclus*

Voor een goede werking van een arbokennisinfrastructuur dienen:

- de spelers te beschikken over een 'samenwerkingsforum' - bijvoorbeeld een Arbo-Platform - waar een gezamenlijke missie, visie, doelen en strategie ontwikkeld en onderhouden kunnen worden, die de (kennis)ambities van de arbokennisinfrastructuur weerspiegelen;
- kennisbehoeften en kennisaanbod expliciet met elkaar te worden afgestemd;
- de verschillende spelers over voldoende sturingsmogelijkheden ten aanzien van de kennisprogrammering te beschikken, ondermeer door middel van een financieeringsmix van publieke en private middelen, in een verhouding die past bij het groeistadium van een arbokennisinfrastructuur, en bij de aard en het belang van de arbovraagstukken die op tafel liggen;
- spelers alert te zijn op het gericht inzetten dan wel adequaat gebruik maken van impulsen om de werking van een arbokennisinfrastructuur te verbeteren c.q. te versnellen.

Bevindingen over de AGF-branche:

Sturing op de kenniscyclus	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Expliciet kennismanagement	ADN, CVAH en de vakbonden hebben het voornemen binnen 1 jaar te komen tot een branche-arboaanpak. Daartoe willen ze bepalen wat er aan (kennis)-activiteiten nodig is + wie wat in onderlinge samenhang kan doen.	Tot nu toe voeren diverse organisaties eigen arboactiviteiten uit en maken eigen producten. Er is sprake van versnipperde initiatieven.
Vraag/aanbodafstemming	ADN-bedrijfsadviseur is belangrijke schakel in vraag/aanbodafstemming.	Deze wordt echter nog te weinig 'gebruikt' voor arbozaken: zijn kennis van 'arbovragen' die in de bedrijven leven wordt nog niet systematisch gebruikt om (beter) kennisaanbod op te ontwikkelen.

Sturing op de kenniscyclus	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Financiering	De branche beschikt over een sociaal fonds en daarbinnen een scholingsfonds CKO: afdracht 0,7% v.d. loonsom + ESF-subsidies. Financiert scholing voor zowel werkgevers als werknemers (uniek!) Ook arbocursussen. Senter-subsidies in project Hoger Rendement: biedt wellicht kansen op technisch arbogebied.	ADN beschikt over beperkte (arbo)middelen: financiering vooral uit ledencontributies + wat uit sociaal fonds van de branche. De branche doet weinig met REA-subsidies en de FARBO-regeling. Ondernemers hebben beperkte investeringsruimte. Project Hoger Rendement moet hier verbetering in brengen; dit biedt ook betere kansen
Technologieontwikkeling		Een arbozaken Er is sprake van technologieontwikkeling. Er is alleen sprake van een (totale) bedrijfsscan die wel een bepaald resultaat laat zien. De scan wordt vooral uitgevoerd bij (potentiële) deelnemers aan het project Hoger Rendement.
Wet- en regelgeving		Ondernemers worden overspoeld met arbo- en sociale zekerheidswetgeving. Bedrijven ervaren wet- en regelgeving (hygiëne, PEMBA) als ingewikkeld, rompslomp. Onvoldoende toegesneden op kleinbedrijf. Is soms reden om bedrijf te stoppen. Handhaving van wet- en regelgeving laat te wensen over en vormt daardoor geen prikkel.
Boegbeelden	Directeuren van CKO en ADN en enkele ondernemers zijn duidelijke voortrekkers voor ontwikkeling van de branche en staan ook open voor arbozaken. In meer algemene zin gelden ook FNV en CNV als zodanig.	

Sturing op de kenniscluster	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Andere push- of pullfactoren	Er is geen keurmerk voor de AGF-branche, maar een bedrijf kan zich wel HACCP laten certificeren. Dit kan ook voor arbo een pushfactor worden, mits arboveisten onderdeel worden van het eisenpakket voor verkrijgen van een (uitgebreidere) certificatie. Toekomstig branchearboplan i.k.v. CAO of arboconvenant kan pushfactor gaan vormen.	Branche staat onder druk (concurrentie supermarkten, terugloop in bedrijven, veelal laag kennisniveau bij ondernemers) en geringe investeringsruimte, waardoor arbo weinig belangstelling geniet. Inspectie in de branche (Arbeidsinspectie, Keuringsdienst van Waren) is niet sterk aanwezig en werkt daarom weinig als stok achter de deur.

4.4.3 *Innovatief en oplossend vermogen*

Voor een goede werking van een arbokennisinfrastructuur dienen:

- *spelers open te staan voor kennis uit aangrenzende en geheel andere kennisterreinen;*
- *organisaties flexibel te zijn en in overeenstemming te werken met wat op enig moment nodig is:*
 - *soms reactief, en soms pro-actief;*
 - *soms gericht op huidige situaties - het heden, en soms op gewenste situaties - de toekomst;*
- *'prikkelgeneratoren' aanwezig te zijn en dient bewust gezocht te worden naar - al dan niet toevallige - prikkels voor innovativiteit.*

Bevindingen over de AGF-branche:

Innovatief en oplossend vermogen	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Interactie andere kennisterreinen	Brancheorganisaties en sommige kennisproducten leggen link tussen arbo en hygiëne, hetgeen aandacht voor arbo bevordert. ADN heeft via MKB-NL veel contacten met andere branches, zodat er geleerd kan worden. Via de CAO wordt er gestreefd naar innovativiteit. Daarbij neemt 'arbo' een belangrijke plaats in.	
Internationale gerichtheid		Nauwelijks tot niet.

Innovatief en oplossend vermogen	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Probleem- of oplossingsgerichtheid		Veel ondernemers zien verzuim vooral als plotseling opdoemend probleem, waar ze ad hoc een oplossing voor moeten bedenken. Ze zien arboaandacht (nog) niet als structurele oplossingsrichting.
Heden- of toekomstgerichtheid	Sommige (vooral jonge) ondernemers maken professionaliseringsslag: bv. 115 deelnemers aan project Hoger Rendement, profileren zich als maaltijdverstrekker i.p.v. groente- en fruitboer.	Veel ondernemers hebben moeite met hoofd boven water te houden, ze hebben weinig ruimte (aandacht, geld) om toekomstgericht bezig te zijn.
Prikkels voor innovativiteit	CKO toert langs scholen door het land om leerlingen te interesseren voor werken in de AGF-branche. CKO organiseert in de branche vakwedstrijden en campagnes. ADN en CKO voeren project t.b.v. nieuwe ondernemers (begeleiding bij ondernemings-plannen + afspraken met RaboBank). ADN stimuleert samenwerking met andere vers-ondernemers. Via de CAO wordt gezocht naar innovatie en arbo heeft hier een belangrijke plaats in.	Arbo neemt hier nog geen plaats in.

4.5 Arbokennis (output)

4.5.1 Kennisinhoud

Voor een succesvolle werking van een arbokennisinfrastructuur dienen beschikbare kennis enerzijds en vragen of behoeften bij kennisafnemers anderzijds op elkaar aan te sluiten. Verder dienen (nog) niet-beantwoorde vragen van kennisafnemers volledig samen te vallen met ontbrekende kennis.

Bevindingen over de AGF-branche:

Kennisinhoud	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Aanwezige kennis	Over veel arborisico's en preventiemaatregelen is kennis aanwezig. Over fysieke belasting lijkt de meeste kennis aanwezig.	De kennis is nog niet altijd branchespecifiek (vaak meer algemeen geldend voor winkels voedings- en genotmiddelen).
Ontbrekende kennis	Brancheorganisaties hebben aandacht voor ontbrekende kennis bij ondernemers en proberen daar iets aan te doen (o.a. via CAO-afspraken: scholing, begeleiding, competenties, werkoverleg, functioneringsgesprekken, salarisinschaling, kinderopvang, arbo, jongeren).	Ondernemers ontberen vaak nog arbokennis: <ul style="list-style-type: none"> • inhoudelijke kennis en risicobesef (hoewel redelijk wat kennis voor handen is); • omgevingskennis: welke organisatie kan waarbij helpen, welke rol voor arbodienst etc.; • proceskennis: kosten/baten-besef rond arbo/verzuim/ reïntegratie, opzetten/uitvoeren arbo-actieplan, verloop van verzuimtrajecten (WVP, dossieropbouw e.d.). • Algemeen gesteld: kennis over 'goed werkgeverschap' is nog onderontwikkeld.
Niet-beantwoorde vragen	Geen gegevens	Geen gegevens

4.5.2 *Kennisdragers*

Voor een succesvolle werking van een arbokennisinfrastructuur dienen meerdere typen kennisdragers - papier, ICT-producten, netwerken, personen, AV-middelen en arbeidsmiddelen - beschikbaar te zijn en, passend bij het beoogde effect en de benodigde efficiëntie, te worden ingezet en benut.

Bevindingen over de AGF-branche:

Kennisdragers	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Papier	Er zijn veel en overzichtelijke papieren producten (brochures, RI&E-instrument, wekelijks Vakblad AGF, maandelijks ADN-Magazine, jaarlijks ADN-informatieboek e.d.); hierin is (ook) aandacht voor arbozaken. Er is een 2-maandelijks krantje voor werknemers in de branche, Greentime.	

Kennisdragers	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
ICT-producten	ADN en ook de andere organisaties beschikken vrijwel allemaal over een goede website. Ondernemers beschikken, mede dankzij het o3d-project, in toenemende mate over computers en toegang tot internet (60% heeft emailadres + er is branchespecifieke software met een uniform productensysteem).	Arbozaken komen nog weinig aan bod in de ICT-toepassingen.
Netwerken	Er zijn regiobijeenkomsten, vakwedstrijden en campagnes in de branche. In de regiobijeenkomsten komen arbozaken ook aan de orde.	Het is toch veelal moeilijk om lokaal ondernemers ('s avonds) bijeen te krijgen.
Personen	CKO organiseert en subsidieert (70%) BHV-, til- en HACCP-cursussen. ADN heeft bedrijfsadviseur in dienst die ondernemers bezoekt en mondeling adviseert t.a.v. bedrijfsvoering.	AGF-ondernemers zijn doorgaans eerder bereid iets aan te nemen van een collega-ondernemer die al eerder met het bijtje heeft gehakt, dan van buitenstaanders. ADN-bedrijfsadviseur nog weinig actief t.a.v. arbozaken. Arbobewustzijn en gevoel van noodzaak is bij ondernemers veelal nog beperkt
Audiovisuele middelen	Video's van het HBD op het terrein van bedrijfshulpverlening en arbozaken.	Video's zijn niet recent en daardoor wellicht niet (meer) actueel.
Arbeids- en hulpmiddelen	Er zijn arbovriendelijke arbeidsmiddelen in de branche: tilhulpmiddelen (niet branchespecifiek).	

4.5.3 Kenniskwaliteit

Voor een succesvolle werking van een arbokennisinfrastructuur dienen:

- de kennisafnemers - en met name de Oe lijn spelers - te weten waar welke kennis snel en gemakkelijk beschikbaar is;
- de kennisafnemers de prijs voor beschikbare kennis als gunstig te beschouwen;
- de verpakking en vertaling van de aangeboden kennis zodanig te zijn dat de kennis direct toepasbaar en bruikbaar is - met name voor de Oe lijn spelers.

Bevindingen over de AGF-branche:

Kenniskwaliteit	Sterk kenmerk	Zwak kenmerk
Beschikbaarheid	Er is in principe voldoende informatie/kennis voor AGF-ondernemers beschikbaar (ARIE, Hygiëencode e.d.).	
Betaalbaarheid	De meeste kennisproducten worden gratis beschikbaar gesteld.	
Bruikbaarheid	De meeste producten zijn praktisch gericht en goed afgestemd op de belevingswereld van gebruikers. De brochure “Kansen voor de groenteman” is een document dat diverse ‘goede praktijken’ voor de AGF-branche weergeeft.	Aan ‘goede praktijken’ als concrete voorbeelden voor ondernemers is nog wel behoefte, evenals aan individuele begeleiding om beschikbare kennis in direct bruikbare vorm te ontvangen.
Rijpheid	Kennis is veelal voldoende rijp om direct te worden toegepast door ondernemers.	

4.6 Conclusies: succes- en faalfactoren

De conclusies zijn tot stand gekomen door de bevindingen over de AGF-branche te confronteren met de (algemene) succesfactoren voor arbokennisinfrastructuren, die steeds cursief in elk van de voorgaande subparagrafen zijn weergegeven.

4.6.1 Succesfactoren

Arbo-infrastructuur

- De schillen in de arbo-infrastructuur zijn redelijk gevuld. Voor een kleine branche is het aantal actieve spelers redelijk groot (de intensiteit van hun activiteit varieert echter);
- Twee van de drie belangrijkste 1^e lijns spelers met een schakelfunctie tussen 0^e en 2^e lijn vormen de dominante kennisaanbieders: één arbodienst en werkgevers/brancheorganisaties;
- De actieve spelers werken voornamelijk vanuit een arbobrede optiek en niet vanuit gekokerde (mono-disciplinaire) aandachtsgebieden;
- Twee van de drie cruciale relaties in de infrastructuur zijn op brancheniveau goed ingevuld: die tussen werkgevers-, branche- en werknemersorganisaties (CAO, arbo-instrumenten), en die tussen werkgeversorganisatie en arbodienst (mantelcontract);
- Op brancheniveau is sprake van redelijk intensieve samenwerking tussen diverse spelers, ook ten aanzien van arbozaken. Tot nu toe heeft dat vooral een projectmatige basis, maar de wens om in CAO-verband tot een arbo-plan van aanpak te komen kan de samenwerking een meer structurele basis geven;

- De branche beschikt over een ‘bedrijvennetwerk’ (regiobijeenkomsten) dat ook voor arbozaken benut kan worden;
- Concurrentie tussen kennisaanbieders speelt in de AGF-branche nauwelijks een (belemmerende) rol. De branche is klein en genereert weinig kapitaalkrachtige arbovragen, zodat de arbomarkt relatief klein is, hetgeen de concurrentie tussen spelers beperkt houdt.

Arbokennismanagement

- Hoewel de kenniscyclus niet volledig wordt doorlopen, vinden in drie van de vier stappen zinvolle kennisactiviteiten plaats: bij kennisontwikkeling (instrumenten en in beperkte mate onderzoek), bij kennisoverdracht (bladen, cursussen, brochures e.d.) en bij kennistoepassing (hulp bij praktische toepassing o.a. via de bedrijfsadviseur);
- Het CAO-overleg kan een motor gaan vormen voor het arbokennismanagement in de branche: de voorgenomen ontwikkeling van een arbo-plan van aanpak biedt de werkgeversorganisaties en de vakbonden de gelegenheid tot het ontwikkelen en onderhouden van gezamenlijke ambities ten aanzien van arbozaken. Dit biedt een basis voor expliciete sturing op de arbokenniscyclus in de gehele branche, in relatie tot diens missie, visie, doelen en strategie;
- De branche beschikt over een zekere mix van private financiering (eigen middelen: sociaal fonds, scholingsfonds, ledencontributies, arbodienstcontract) én publieke financiering (Nederlandse en Europese overheidssubsidies). Deze mate van financiële autonomie biedt de branchespelers zekere sturingsmogelijkheden op de arbokenniscyclus;
- De belangrijkste (potentiële) pushfactoren voor arbo-aandacht zijn enkele voortrekkers binnen ADN en CKO, het AGF-Keurmerk en het voorgenomen branche-arboplan: mits hiervan adequaat gebruik wordt gemaakt, kunnen deze factoren impulsen aan de arbokenniscyclus geven;
- De branche staat in principe open voor kennis van buitenaf (met name uit andere branches), maar activiteiten hieromtrent liggen vooral op brancheniveau en minder op ondernemersniveau;
- Er zijn in de branche wel prikkels en prikkelgeneratoren voor innovatie (vakwedstrijden, campagnes, samenwerking met andere ondernemers, begeleiding nieuwe ondernemers), maar voor arbozaken worden ze nog niet doelbewust ingezet.

Arbokennis

- Voor een kleine branche is er relatief veel arbokennis aanwezig, over zowel risico's als maatregelen ter vermindering van die risico's;
- Er is sprake van ontbrekende kennis bij ondernemers, maar enkele brancheorganisaties hebben hier aandacht voor en proberen daar ook iets in te doen;
- De AGF-arbokennisinfrastructuur heeft in principe de beschikking over vrijwel alle typen kennisdragers, waarbij papier (bladen, brochures, instrumenten e.d.) vooralsnog de meest voorkomende is;
- Voor de huidige vraag naar arbokennis vanuit ondernemers is de kenniskwaliteit op alle vier aspecten in principe in orde: er is voldoende kennis beschikbaar, deze is ook voldoende bruikbaar en rijp en kent geen problemen rond betaalbaarheid. Wel is er bij ondernemers behoefte aan meer praktisch toepasbare kennis en individuele begeleiding in de vorm van 'goede praktijken'.

4.6.2 *Faalfactoren*

Arbo-infrastructuur

- De schillen in de arbo-infrastructuur zijn weliswaar redelijk gevuld, maar in alle schillen zijn er bepaalde typen spelers die nog weinig tot geen arbo-activiteiten voor de AGF-branche uitvoeren. De meest relevante ‘inactieve spelers’ zijn:
 - 1^e lijn: leveranciers van arbeidsmiddelen, Arbeidsinspectie en certificerende instellingen;
 - Door meerdere schillen heen: duidelijke kennistransporteurs zoals uitgeverijen, kenniscentra en –netwerken.
- Bedrijven vormen nog niet de dominante kennisafnemers: ze zijn om verschillende redenen nog weinig arbobewust en dus beperkt met arbozaken bezig;
- De kans om de ADN-bedrijfsadviseur als unieke schakelaar in te zetten tussen arbokennis uit de 1^e en 2^e lijn naar de bedrijven wordt nog onvoldoende benut. Als dominante kennisaanbieder ontbreken ook nog de kennistransporteurs (zie hierboven);
- Binnen de, relatief beperkte, arboactiviteiten in de branche is sprake van overlap rond RI&E-instrumenten. Ook lijken relatief veel opleidingsinstellingen actief. Of daardoor sprake is van overlap in arbo-opleidingsactiviteiten kon niet worden bepaald, omdat de arbodekking in de opleidingen niet bekend is;
- De branche als geheel maakt nog nauwelijks bewust afwegingen tussen mono- of multidisciplinaire benaderingen van arbovraagstukken, doordat arbo nog een beperkt bewustzijns- en aandachtsniveau geniet;
- Eén cruciale relatie krijgt op brancheniveau nog weinig invulling: die tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en overheid (Arbeidsinspectie, Ministerie SZW). De cruciale relatie tussen werkgevers en arbodienst op bedrijfsniveau is nog vaak moeizaam, omdat ondernemers zich nog onvoldoende als ‘professionele klant’ opstellen;
- Structurele samenwerking tussen AGF-bedrijven is in het algemeen nog weinig aan de orde. Op het gebied van arbozaken is dat zeker nog beperkt. Dit geldt ook voor het meer ‘informele netwerken en uitwisselen’, waar de regiobijeenkomsten zich in principe wel goed voor lenen;
- Concurrentie van grote supermarkten vormt een belemmerende factor voor AGF-ondernemers, die zich o.a. vertaalt in geringe investeringsruimte en beperkte arbo-aandacht.

Arbokennismanagement

- De kenniscyclus als totaliteit hapert her en der: er vindt nog weinig branchespecifiek arbo-onderzoek plaats, een groot deel van de bedrijven wordt met kennisoverdracht en –toepassing niet bereikt, en de kennisevaluatie is voornamelijk nog zeer impliciet;
- Tot nu toe is er nauwelijks sprake van (gezamenlijke) expliciete sturing in het kennismanagement: initiatieven komen van verschillende partijen, zijn niet op elkaar afgestemd en overlappen hier en daar;
- De branche beschikt over een mooie schakel in vraag- en aanbodafstemming in de vorm van de ADN-bedrijfsadviseur, maar deze wordt voor arbozaken (nog) nauwelijks benut. Dergelijke afstemming vindt enigszins plaats doordat ondernemers deel uitmaken van het ADN-bestuur, maar het ontbreekt aan branchebrede vormen voor expliciete vraag- en aanbodafstemming op arbogebied (zoals FAQ’s, email-discussielijsten etc.). Hierdoor én door de nog beperkte vraagarticulatie vanuit de bedrijven, zijn de kennisstromen tot nu toe vooral aanbodgestuurd;

- De financieringsmogelijkheden voor arbozaken worden nog niet ten volle benut (bv. voormalige REA-subsidies, FARBO-regeling, preventiebudget bij verzekeraar i.v.m. schadelastbeperking);
- Geringe technologieontwikkeling, ingewikkelde wet- en regelgeving, economische druk op de branche (kleine marges) en afwezigheid van inspectiedruk zijn push- en pullfactoren die nauwelijks tot geen aanjagende werking hebben op de kennis-cyclus: het stimuleert ondernemers niet tot vraag naar arbokennis;
- Internationale kennis vormt geen belangrijke prikkel voor arbokennisactiviteiten in de branche;
- De branche is merendeels reactief en op het (problematische) heden gericht: zien te overleven en dagelijkse problemen (incl. arbo/verzuimproblemen) het hoofd bieden. Een pro-actieve toekomstgerichte benadering is vooralsnog beperkt tot enkele brancheorganisaties en een kleine groep ondernemers die een professionaliseringsslag (willen) maken. Lange termijn visies en doelen ten aanzien van de branche en de arbeidsomstandigheden daarin zijn nog in ontwikkeling.

Arbokennis

- De aanwezige arbokennis over de branche is niet altijd branchespecifiek en daardoor soms beperkt bruikbaar;
- Bij ondernemers ontbreekt het nog vaak aan arbokennis, zowel naar inhoud (risico's e.d.), als naar context (relevante partijen en kennisaanbieders), en naar proces (opzetten/uitvoeren arboactieplan, verloop verzuimtrajecten e.d.). Dergelijke, zowel branchespecifiek als algemene, kennis is vaak echter wel voorhanden;
- De arbokennisinfrastructuur benut nog niet voldoende alle mogelijke kennisdragers. Versterkingsmogelijkheden rond arbozaken liggen vooral op het gebied van ICT-toepassingen, ondernemersnetwerken en personen (ondernemers zelf en de bedrijfsadviseur), en mogelijk ook op het gebied van arbeids- en hulpmiddelen. De keuze voor de ene en/of de andere kennisdrager wordt bovendien niet steeds bewust afgewogen in relatie tot het beoogde effect en de benodigde efficiëntie, waardoor er dominantie van één kennisdrager (papier) optreedt;
- Indien de vraag naar arbokennis bij ondernemers gaat toenemen, bv. als gevolg van het voorgenomen arboactieplan voor de branche, weten deze kennisafnemers waarschijnlijk onvoldoende hun weg in de arbokennisinfrastructuur te vinden om snel en gemakkelijk bij de juiste speler en kennis te komen.

4.6.3 Conclusies over drie kritische succesfactoren

Op grond van bovenstaande luiden de conclusies op de drie kritische succesfactoren voor arbokennisinfrastructuren als volgt:

- Binnen de AGF-arbokennisinfrastructuur werkt men nog niet aan gezamenlijk kennismanagement ten aanzien van arbovraagstukken, maar het voornemen om in het CAO-kader tot een arboactieplan voor de branche te komen vormt hierin een keerpunt;
- Het zwaartepunt van alle kennisactiviteiten in de AGF-arbokennisinfrastructuur ligt nog niet bij de behoeften uit de 0^e lijn; het beperkte arbobewustzijn en de geringe vraagarticulatie van de ondernemers zijn hiervoor belangrijke oorzaken;
- De AGF-arbokennisinfrastructuur evalueert nog niet regelmatig haar structuur, werking en output, maar dit brancheprofiel vormt een eerste evaluatiedocument.

5 Aanbevelingen ter versterking van de arbokennisinfrastructuur

Op basis van de conclusies over slaag- en faalfactoren van de AGF-arbokennisinfrastructuur worden de volgende aanbevelingen gegeven voor de versterking daarvan, c.q. voor een goede benutting van de sterke punten ervan.

5.1.1 Versterking en goede benutting van de arbo-infrastructuur

Aanbevelingen voor de 0^e lijn

- *Bedrijven*: participeer meer in de regionetwerken, besteedt daarin meer aandacht aan arbo- en verzuimzaken, articuleer helder de vraagstukken die u niet samen kunt oplossen en communiceer deze naar het ADN-bureau;
- *Bedrijven*: stel u als kennisafnemer actiever op en ook meer als 'professionele klant' naar uw arbodienst. Maak voor dit laatste gebruik van bestaande praktische publicaties over samenwerking met de arbodienst.

Aanbevelingen voor de 1^e lijn

- *Sociale partners*: zoek contact met leveranciers, certificerende instellingen (i.k.v. AGF-Keurmerk) en relevante uitgeverijen en stimuleer hen/nodig hen uit tot een meer actieve rol;
- *Sociale partners*: vul de cruciale relatie met de overheid nadrukkelijker in, bv. door met enige regelmaat contact te hebben met de Arbeidsinspectie en bv. met elkaar te spreken over eventuele uitvoering van een landelijk inspectieproject in de AGF-branche;
- *Werkgevers-, werknemers-, brancheorganisaties en arbodienst*: wissel met enige regelmaat onderling minstens informatie uit over de lopende activiteiten en voorgenomen initiatieven in de AGF-branche; dit om overlap in werkzaamheden te voorkomen en samenwerking te doen toenemen;
- *ADN*: benut de bedrijfsadviseur meer als 'arboconsulent' en schakelaar tussen kennis uit de 1^e en 2^e lijn en de bedrijven. Breidt deze capaciteit, bv. met financiering vanuit het Sociaal Fonds, eventueel uit, om zo ook meer leden te bereiken. Betrek deze extra capaciteit eventueel vanuit een arbodienst, zodat concrete arbokennis direct voor handen is;
- *ADN*: stimuleer arbo-aandacht in de regionetwerken, bv. door vragen te stellen, onderwerpen aan te dragen en sprekers aan te bieden, bv. vanuit arbodienst, verzekerkaar, reïntegratiebedrijf, Arbeidsinspectie, leverancier;
- *Leveranciers, certificerende instellingen en uitgeverijen*: ga in gesprek met de sociale partners na welke bijdragen jullie kunnen leveren aan een sterkere arbokennisinfrastructuur in de AGF-branche.

Aanbevelingen voor de 2^e lijn

- *Opleidingsinstellingen*: onderzoek, in samenwerking met CKO, in hoeverre sprake is van overlap in arbo-opleidingsactiviteiten en vermijdt dat deze te groot wordt door af te stemmen of samen te werken.

Aanbevelingen voor de 3^e lijn

- *Ministerie SZW*: onderzoek mogelijkheden om een meer actieve, stimulerende rol naar de AGF-branche te vervullen en stem dit af met de sociale partners. Bv. door

een arboconvenant aan te bieden, of pilots rond verzuimreductie en vroegtijdige reïntegratie samen met andere HBD-branches (i.k.v. arboconvenant 2^e tranche).

Aanbevelingen voor de 4^e lijn

Geen.

5.1.2 *Versterking en goede benutting van het arbokennismanagement*

Aanbevelingen voor de 0^e lijn

- *Bedrijven*: neem zoveel mogelijk deel aan de stappen van de arbokenniscyclus in de AGF-branche:: neem deel aan kennisoverdrachtsactiviteiten (cursussen, bijeenkomsten, vakdagen etc.) en pas beschikbare kennis toe (bv. uit ARIE, vakbladen etc.). Evalueer ook de aangeboden kennis en geef aanbieders daar feedback over. Wissel ervaringen hieromtrent, maar ook over zelf ontwikkelde oplossingen, uit in de regiobijeenkomsten en communiceer deze naar het ADN-bureau;
- *Bedrijven*: geef naar uw werkgevers-, werknemers en brancheorganisaties, maar ook naar uw arbodienst en andere kennis- en dienstenleveranciers uit de 1^e lijn, duidelijk aan wat uw arbokennisbehoeften en vragen zijn (versterk de vraagsturing).

Aanbevelingen voor de 1^e lijn

- *Sociale partners*: werk, samen met de 0^e lijn en CKO, een visie uit over een gezonde toekomst van de branche. . Roep een AGF-arbowerkgroep in het leven met in ieder geval sociale partners, één of meer ondernemers, CKO, Arbeidsinspectie/Ministerie SZW, Commit en Van Spaendonck Risk en benoem de bij de toekomstvisie passende ambities inzake de arbeidsomstandigheden in de branche. Werk dat verder uit in het voorgenomen CAO-arbo-actieplan met daarin concrete doelen, (kennis)activiteiten en termijnen. Gebruik dit als basisdocument in gesprekken met andere spelers om tot meer gezamenlijk kennismanagement in de branche te komen en om explicieter elk van de vier onderdelen van de kenniscyclus aan te sturen;
- *Sociale partners*: leg in het arbo-actieplan niet zo zeer prioriteit bij nieuwe kennisontwikkeling (bv. branchespecifiek arbo-onderzoek van de huidige situatie). Leg eerder nadruk op het bereiken van een groter deel van de bedrijven voor kennisoverdracht, op het verhogen van het arbobewustzijn in bedrijven, op praktische hulp bij kennistoepassing (bv. bedrijvenadviseur) en tenslotte op kennisevaluatie (met name inzicht verwerven in de (kennis)behoeften van ondernemers en werknemers en in hun waardering van het huidige (kennis)aanbod);
- *CKO*: zorg voor opname van adequate arbo-eindtermen in het eigen opleidingsaanbod, en ga hierover ook in gesprek met opleidingsinstellingen, zodat arbo-aandacht zowel in het beroepsonderwijs als in bij- en nascholingscursussen systematisch geborgd is;
- *Sociale partners*: onderzoek verdere financieringsmogelijkheden, zoals de FAR-BO-regeling, Europese en Nederlandse subsidies (EZ, VWS, SZW), preventiebudgetten bij verzekeraars, uitbreiding van ledencontributies (meer leden en/of meer contrinutie) etc.;
- *Sociale partners*: onderzoek de stand van zaken en ontwikkelingen in de AGF-branche in andere Europese landen, trek daar lessen uit voor versterking van de branche en de arbokennisinfrastructuur in Nederland. Wissel hierover uit met de achterban en laat dit inspiratie zijn voor de bovengenoemde visie- en planontwikkeling. Houdt ook een open oog en oor voor hetgeen in andere (MKB)-branches in Nederland gebeurt, en maak daar gebruik van;

- *Sociale partners*: benut de bestaande prikkels en prikkelgeneratoren voor innovatie bewuster ook op arbogebied, bv. door vakwedstrijden en campagnes ook een arboinvulling te geven (arboprijsvraag rond goede praktijken); door ook op arbogebied samenwerking met andere versondernemers te stimuleren (bv. samen met leveranciers en/of kennisinstututen (met EZ-subsidie?) werken aan technologieontwikkeling op een gemeenschappelijk probleem); door te bekijken of het AGF-Keurmerk ook een arbocomponent kan krijgen; en door arbo via opleidingen en begeleiding nadrukkelijk op te nemen in het imago van professioneel ondernemerschap en vakkundig werknemerschap (bv. onder de vlag van integraal gezondheidsmanagement: gezond bedrijf, gezonde mensen, gezonde producten);
- *ADN*: bundel via de bedrijfsadviseur, de regiobijeenkomsten en/of een in te richten email-arbodiscussielijst en/of vragenbox op de ADN-site de collectieve behoeften vanuit de ondernemers en communiceer dit met de belangrijkste arbokennisaanbieders, zodat zij hun aanbod daar beter op kunnen afstemmen en ontwikkelen (versterk de vraagsturing);
- *Arbodiensten*: leef je goed in in het primaire proces in de AGF-bedrijven en de primaire belangen van de ondernemers en werknemers. Sluit met je arbokennisaanbod op die belangen aan, zodat 'de arbo' het werk vergemakkelijkt en niet bemoeilijkt;
- *Arbeidsinspectie*: ga in gesprek met de sociale partners na of een landelijk inspectieproject als belangrijke pushfactor kan werken en voer deze dan uit;
- *Leveranciers*: ga in gesprek met de sociale partners na of en welke technologieontwikkeling gewenst is en als pushfactor voor de arbokenniscyclus kan werken.

Aanbevelingen voor de 2^e lijn

- *Onderzoeksinstellingen*: ga in gesprek met de sociale partners na welke technische, sociale en logistieke innovaties de branche betere overlevingskansen kan geven (kwaliteit, productiviteit, gemak, imago etc.) en welke bijdragen de arbo-inalshoek daaraan kan geven;
- *Opleidingsinstellingen*: ga samen met CKO na of arbo-aandacht voldoende en systematisch geborgd is in het gehele opleidingsaanbod voor de AGF-branche.

Aanbevelingen voor de 3^e lijn

- *Ministerie SZW*: zorg voor administratieve lastenverlichting en voor eenvoudige, begrijpelijke en niet-tegenstrijdige wet- en regelgeving voor het MKB; daar profiteert de AGF-branche eveneens van.

Aanbevelingen voor de 4^e lijn

Geen

5.1.3 *Versterking en goede benutting van de kennisoutput*

Aanbevelingen voor de 0^e lijn

- *Bedrijven*: maak meer gebruik van aanwezige arbokennis (inhoudelijke kennis, omgevingskennis en proceskennis), ook al is die niet steeds branchespecifiek.

Aanbevelingen voor de 1^e lijn

- *Sociale partners*: kijk bij het opstellen van het arbo-actieplan nadrukkelijk ook naar aanwezige arbokennis die niet-branchespecifiek is, maar relatief eenvoudig 'vertaald' kan worden.
- *Sociale partners*: maak bij het opstellen van het arbo-actieplan steeds bewust een afweging in de typen kennisdragers die bij de kennisactiviteiten gekozen worden,

in relatie tot het doel en de doelgroep. Overweeg, samen met andere kennisaanbieders, vooral meer gebruik te maken van ICT-toepassingen (bv. emaildiscussielijst, FAQ's, goede praktijken, koopwijzers, arboinformatie, -organisaties en -instrumenten op websites), de regiobijeenkomsten als bedrijvenetwerk en arbovriendelijke arbeids- en hulpmiddelen;

- *Sociale partners*: zorg ervoor dat de arbokennisinfrastructuur voor bedrijven transparant en toegankelijk blijft, ook als de vraag naar arbokennis en het aantal kennisaanbieders gaat toenemen (bv. door informatie daarover op een website of in de informatiegids op te nemen);
- *Arbodiensten*: maak in deze kleine bedrijven vooral gebruik van de kennisdragers 'personen' (via mondelinge, persoonlijke contacten) en arbeids- en hulpmiddelen. Dat bevordert snelle toepassing van de aangedragen kennis.

Aanbevelingen voor de 2^e lijn

Geen.

Aanbevelingen voor de 3^e lijn

Geen.

Aanbevelingen voor de 4^e lijn

Geen.

Bijlagen

A. Methodiek

Hieronder volgt een verkorte versie van de ARIE:

1. Algemene Arbo-zaken	ja/nee	actie: 1 t/m 4
1. Er vindt geregeld werkoverleg plaats waarin ook geregeld de arbeidsomstandigheden in het bedrijf worden besproken.		
2. De problemen van het werk inzake veiligheid, gezondheid en welzijn (VGW) zijn bekend.		
3. Bij de (her)inrichting of verbouwing van de zaak wordt ook gelet op aspecten van veiligheid en gezondheid van de mensen die er zullen werken.		
4. De werkgever stimuleert het personeel om veilig en gezond te werken, geeft zelf het goede voorbeeld, en spreekt het personeel aan op onveilig gedrag.		
5. Er wordt aandacht besteed aan de veiligheid van derden, zoals klanten en leveranciers.		
6. Er wordt voorlichting gegeven over veilig en gezond werken in het bedrijf.		
7. In ons bedrijf wordt erop toegezien dat iedereen de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) draagt. De PBM's worden goed onderhouden en vervangen als dat nodig is.		
8. In de voorlichting wordt rekening gehouden met bijzondere groepen (uitzendkrachten, jongeren, ouderen, etnische minderheden enz.).		
9. Ons bedrijf voert een verzuimbeleid (afspraken over ziek- en herstelmeldingen en over verzuimbegeleiding; registratie ziekteverzuim).		
10. Bedrijfsongevallen worden geregistreerd en zo nodig gemeld.		
11. We hebben voldoende EHBO-voorzieningen en brandblusmiddelen in ons bedrijf. Deze worden regelmatig gecontroleerd en zo nodig aangevuld en vervangen. De middelen zijn duidelijk zichtbaar op een centrale plaats in het bedrijf.		
12. Eén van ons heeft een EHBO-diploma en houdt dat ook bij.		
13. Er zijn goede en duidelijke afspraken over wie verantwoordelijk is voor EHBO en hulpverlening bij brand.		
14. Om de persoonlijke veiligheid te verhogen zijn er afspraken over openen en sluiten van de winkel, geldtransport naar de bank, en hoe te handelen bij overval of diefstal.		
15. Iedereen heeft bij ons verschillende taken, zodat het werk afwisselend en boeiend blijft.		
16. Op tijden waarop het extra druk is, zetten we extra personeel in, zodat de werkdruk niet te hoog wordt.		

17. Er zijn voldoende sanitaire voorzieningen en deze worden regelmatig schoongemaakt.		
18. Er is een (omkleed)ruimte waar het personeel de bedrijfskleding kan aantrekken en de eigen kleding kan opbergen.		
19. Om te pauzeren is er een aparte, schone ruimte beschikbaar.		
20. Er wordt in de regel maximaal 9,5 uur per dag gewerkt, de pauzes niet meegerekend.		
21. We werken zelden langer dan 5,5 uur achter elkaar zonder te pauzeren.		
22. De werkweek is in de regel korter dan 42,5 uur per week.		
23. Bij extra zware werkzaamheden is het mogelijk om meer pauzes te houden.		

2. De winkel	ja/nee	actie: 1 t/m 4
24. De winkel maakt een opgeruimde en nette indruk: alle verlichting werkt; alle (licht)schakelaars zijn heel; kabels en snoeren liggen vast of zijn weggewerkt; er staan geen spullen die er niet horen; de vloer en uit- en doorgangen zijn vrij van rommel en obstakels.		
25. Verplichte PBM's zoals schoenen met slipvaste zolen worden gedragen.		
26. De vloer is vlak en schoon en niet glad, zodat er geen gevaar is op uitglijden of vallen. Er zijn geen drempels, zodat transportmiddelen makkelijk in en uit kunnen rijden.		
27. Goederen worden veilig gestapeld zodat er geen risico's zijn voor inzakken, verschuiven of omvallen.		
28. Snoeren zijn goed geïsoleerd zodat er geen gevaar is voor elektrische schokken.		
29. De uitgangen bieden een vrije doorgang. Er staan geen spullen voor.		
30. De temperatuur is niet te laag om in te werken.		
31. De medewerkers worden niet blootgesteld aan wisselende temperaturen.		
32. De medewerkers worden niet gehinderd door tocht.		
33. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk met gebogen of gedraaide rug gewerkt.		
34. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk ver gereikt of boven de macht gewerkt.		
35. We proberen langdurig staan te voorkomen door het af te wisselen met lopen en zitten.		
36. We tillen of dragen niet meer dan 25 kg met de hand.		
37. Bij tillen en/of verplaatsen van zware goederen maken we gebruik van hulpmiddelen zoals een steekwagen, een rolcontainer of een dolly.		
38. De weegschaal staat zo opgesteld dat de medewerkers de artikelen niet onnodig hoog hoeven op te tillen, en dat het gewicht zonder te bukken goed af te lezen is.		

39. Er is voldoende beenruimte achter de toonbank, zodat de medewerkers hun onderrug niet overbelasten bij het vooroverbuigen.		
40. De winkel biedt voldoende ruimte om ook tilhulpmiddelen, zoals een steekkar, tot in de winkel en achter de toonbank, te kunnen manoeuvreren.		
41. Er is nooit te veel geld in de kas, om zo de kans op een overval te verkleinen.		

3. De marktkraam	ja/nee	actie: 1 t/m 4
42. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk met gebogen of gedraaide rug gewerkt.		
43. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk ver gereikt of boven de macht gewerkt.		
44. We proberen langdurig staan te voorkomen door het af te wisselen met lopen en zitten.		
45. We tillen of dragen niet meer dan 25 kg met de hand.		
46. Bij het laden en lossen maken we gebruik van tilhulpmiddelen zoals een steekwagen of een (elektrische) vorkheftruck.		
47. De tilhulpmiddelen worden geregeld gecontroleerd en goed onderhouden.		
48. De marktkraam wordt zo opgezet dat de tilhulpmiddelen er dichtbij kunnen.		
49. Er is voldoende ruimte voor benen en voeten achter de toonbank van de kraam, zodat medewerkers hun onderrug niet te veel belasten bij het voorover buigen.		
50. De vrachtauto verkeert in goede staat. De remmen, banden en verlichting zijn in orde.		
51. De vrachtauto heeft een hydraulisch hefplateau, zodat het laden en lossen minder belastend is omdat het vanaf heuphoogte kan plaatsvinden.		
52. Er wordt gebruik gemaakt van PBM's zoals werkhandschoenen en veiligheidsschoenen.		
53. Op de markt worden de medewerkers voldoende beschermd tegen extreme klimaatomstandigheden.		
54. Op de markt proberen we tussen de middag te pauzeren.		

4. Het magazijn	ja/nee	actie: 1 t/m 4
55. Het magazijn maakt een opgeruimde en nette indruk: alle verlichting werkt; alle (licht)schakelaars zijn heel; kabels en snoeren liggen vast of zijn weggewerkt; er staan geen spullen die er niet horen; de vloer en uit- en doorgangen zijn vrij van rommel en obstakels.		
56. Verplichte PBM's zoals veiligheidsschoenen worden gedragen.		
57. De vloer is vlak en schoon en niet glad, zodat er geen gevaar is op uitglijden of vallen. Er zijn geen drempels, zodat transportmiddelen makkelijk in en uit kunnen rijden.		
58. Er staan geen spullen in gangen, op trappen of voor uitgangen die een vrije doorgang verhinderen.		
59. Ladders of verplaatsbare trappen zijn in goede staat, niet glad en goed opgesteld.		
60. Goederen worden veilig gestapeld zodat er geen risico's zijn voor inzakken, verschuiven of omvallen.		
61. Stellingen zijn goed verankerd zodat omvallen en instorten niet mogelijk is.		
62. Snoeren zijn goed geïsoleerd zodat er geen gevaar is voor elektrische schokken.		
63. De (nood) uitgang is duidelijk aangegeven, verlicht en brandveilig. Bovendien is de (nood)uitgang altijd vrij van obstakels.		
64. De temperatuur levert geen probleem op bij het werken, het is niet te koel of te warm.		
65. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk met gebogen of gedraaide rug gewerkt.		
66. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk ver gereikt of boven de macht gewerkt.		
67. We tillen of dragen geen voorwerpen meer dan 25 kg.		
68. Bij tillen en/of verplaatsen van zware goederen maken we gebruik van hulpmiddelen zoals een steekwagen, een rolcontainer of een dolly.		
69. De til-hulpmiddelen verkeren in goede staat en worden goed onderhouden.		
70. De ruimte is voldoende groot om overal te komen met de til-hulpmiddelen.		

5 De koelcel	ja/nee	actie: 1 t/m 4
71. De koelcel maakt een opgeruimde en nette indruk: alle verlichting werkt; alle (licht)schakelaars zijn heel; kabels en snoeren liggen vast of zijn weggewerkt; er staan geen spullen die er niet horen; de vloer en uit- en doorgangen zijn vrij van rommel en obstakels.		
72. Er zijn voldoende veiligheidsmaatregelen getroffen om gevaren te beperken: de binnenverlichting kan niet worden uitgeschakeld van de buitenkant als er iemand in de koelcel is; er is noodverlichting; de deur kan altijd zonder krachtinspanning van binnenuit met de hand worden geopend.		
73. De vloer is vlak en schoon en niet glad, zodat er geen gevaar is op uitglijden of vallen. Er zijn geen drempels, zodat transportmiddelen makkelijk in en uit kunnen rijden.		
74. Goederen zijn veilig gestapeld zodat er geen risico's zijn voor inzakken, verschuiven of omvallen.		
75. PBM's, zoals veiligheidsschoenen en werkhandschoenen worden gedragen.		
76. De lage temperatuur levert geen probleem op bij het werken.		
77. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk met gebogen of gedraaide rug gewerkt.		
78. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk ver gereikt of boven de macht gewerkt.		
79. We tillen of dragen geen voorwerpen meer dan 25 kg.		
80. Bij tillen en/of verplaatsen van zware goederen maken we gebruik van hulpmiddelen zoals een steekwagen, een rolcontainer of een dolly.		

6. De snijkeuken	ja/nee	actie: 1 t/m 4
81. De snijkeuken maakt een opgeruimde en nette indruk: alle verlichting werkt; alle (licht)schakelaars zijn heel; kabels en snoeren liggen vast of zijn weggewerkt; er staan geen spullen die er niet horen; de vloer en uit- en doorgangen zijn vrij van rommel en obstakels.		
82. De vloer is vlak en schoon en niet glad, zodat er geen gevaar is op uitglijden of vallen. Er zijn geen drempels, zodat transportmiddelen makkelijk in en uit kunnen rijden.		
83. De (nood) uitgang is duidelijk aangegeven, verlicht en brandveilig. Bovendien is de (nood)uitgang altijd vrij van obstakels.		
84. Verplichte PBM's worden gedragen. Denk aan handschoenen bij het verwisselen/schoonmaken van messen van snijmachines, en schoenen met slipvast zolen.		
85. In een snijkeuken is het altijd koel. We zorgen ervoor dat de medewerkers hun werk er toch goed kunnen doen.		

86. Ook als machines aan staan, kunnen we zonder stemverheffing met elkaar praten.		
87. Er is voldoende daglicht en uitzicht aanwezig.		
88. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk met gebogen of gedraaide rug gewerkt.		
89. Om het lichaam niet te overbelasten wordt er zo min mogelijk ver gereikt of boven de macht gewerkt.		
90. We maken niet langdurig dezelfde bewegingen.		
91. We proberen langdurig staan te voorkomen door het af te wisselen met lopen en zitten.		
92. We tillen of dragen geen voorwerpen meer dan 25 kg.		
93. Bij tillen en/of verplaatsen van zware goederen maken we gebruik van hulpmiddelen zoals een steekwagen, een rolcontainer of een dolly.		
94. De ruimte is voldoende groot om te kunnen lopen en te draaien, ook met de handen vol. De til-hulpmiddelen kunnen tot in de snijkeuken komen.		
95. Er is voldoende beenruimte bij de snijtafel, zodat medewerkers hun onderrug niet overbelasten bij het vooroverbuigen.		
96. De snijtafel is in hoogte instelbaar, zodat er niet hoeft te worden gewerkt in gebogen houding.		
97. De keuken is zo ingericht dat we spullen die we vaak nodig hebben binnen handbereik staan.		
98. Iedereen die met machines werkt, weet hoe hij/zij er veilig mee om moet gaan.		
99. Op de machines zijn de noodzakelijke gebruiksaanwijzingen en signaleringen aanwezig.		
100. Alle machines zijn voorzien van een CE-keurmerk.		
101. De machines zijn voorzien van bescherming tegen snij-, knel- en pletgevaar.		
102. De vereiste noodschakelaar functioneert en deze is zichtbaar en bereikbaar.		
103. De machines en hulpmiddelen, zoals messen, worden na gebruik gereinigd en juist opgeborgen.		
104. Alle machines worden goed onderhouden en gerepareerd en vervangen zodra dat nodig is. Onderhoud of reparaties van machines levert geen gevaar op.		

(Bron: Arie, uw hulp bij AGF risico inventarisatie. – Den Haag : Bedrijfschap AGF, 1997. <http://pubris.hbd.nl/detailgegevens.cfm?PubId=1263>)

B. Zoekprofielen

5221: Detailhandel in aardappelen, groenten en fruit (=AGF)
524: overige gespecialiseerde detailhandel in winkel

UDC: detailhandel kleinhandel 339.37
winkels winkelbedrijven 339.372.81
aardappels 633.49

titel + samenvatting: AGF* or aardappel* or groente* or fruit*

C. Arbokennisinfrastructuur analysemodel, definities en begrippen

Zie hoofdstuk 4.3.1

D. Bronnen

www.agfdetailhandel.nl

www.hbd.nl

www.agf.nl

www.vakbladagf.nl

www.aardappelpagina.nl

www.cbs.nl

www.uwv.nl

www.o3d.nl

www.unice.org

Hygiëncode voor de AGF-detailhandel

Zoetermeer : Productschap Tuinbouw

[http://www.tuinbouw.nl/website/ptcontent.nsf/vwAllOnID/83D1207B09392023C1256D2B0028ADE6/\\$File/hygiencode%20voor%20de%20AGF-detailhandel.pdf](http://www.tuinbouw.nl/website/ptcontent.nsf/vwAllOnID/83D1207B09392023C1256D2B0028ADE6/$File/hygiencode%20voor%20de%20AGF-detailhandel.pdf)

Kansen voor de groenteman : tips voor een gezonde bedrijfsvoering

Den Haag : Hoofdbedrijfschap Detailhandel, 2003

Talent in vakmanschap in de AGF detailhandel : cursusgids 2003/2004

Den Haag : CKO, 2003

Veiligheid even belangrijk als winst : gewapende overvallen hakken er diep in

B. van Lammeren

In: OR informatie 29 (2003) no. 5, p. 34-37

Informatiegids 2002-2003 : handboek voor AGF-specialisten

Den Haag : AGF Detailhandel Nederland (ADN), 2002

Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2001

Amsterdam, UWV, 2002

Branches in detail 2002 : groentezaken

Den Haag : Hoofdbedrijfschap Detailhandel, 2003

Kerngegevens Groentezaken

Den Haag : Hoofdbedrijfschap Detailhandel, 2002

Ontwikkelingen in het verzuim gedurende het eerste halfjaar van 2002 bij de A.G.F. Detailhandel Nederland

R. Tewarie
Nieuwegein : Commit, 2002

A case-site/control-site study of workplace violent injury

K.B. Schaffer, C. Casteel, J.P. Kraus
Journal of occupational and environmental medicine 44 (2002) no. 11, p. 1018-1026

De invloed van tevredenheid met type en omvang van het contract op de betrokkenheid van medewerkers

K. Sanders, A. Nauta, F. Koster
In: Gedrag en organisatie 15 (2002) no. 6, p. 456-472

Psycho physiological stress reactions, trapezius muscle activity, and neck and shoulder pain among female cashiers before and after introduction of job rotation

D. Rissen, B. Melin, L. Sandsjö
In: Work and stress 16 (2002) no. 2, p.127-137

Wie niet waagt, die niet wint : hoe bereik je de ondernemer in het MKB?

G. Evers, B. Achten
In: Arbeidsomstandigheden 78 (2002) no. 2, p. 54-57

Adviesrapport vragenlijst veiligheid t.b.v. het Keurmerk AGF branche : in opdracht van AGF Centrum voor kennis en ontwikkeling

De Meern : Commit, 2001

Collectieve Arbeids Overeenkomst voor de medewerkers in dienst van de detailhandel in aardappelen, groenten en fruit : 1 april 2001 – 1 april 2003

Den Haag : Commissie Arbeidsvoorwaarden, 2001

Project Hoger Rendement ADN

Den Haag : AGF Detailhandel Nederland, 2001

Voorkomen en bewustwording van fysieke overbelasting in de AGF

F.J.M. van der Heide-van Loon
De Meern : Commit, 2001

Convenantenmonitor 1999

A. Peters, A.N. van den Aamele
Den Haag : Arbeidsinspectie, Centraal Kantoor Afdeling Monitoring en Beleidsinformatie, 2000

Kassawerkplekken

M.C. Looze, M.H. Sonneveld
Den Haag : SDU Uitgevers, 2000
(Arbo Informatieblad AI-13)

Einführung selbst gewählter Arbeitszeiten im Einzelhandel : Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Sozialleben

T. Akerstedt, A. Lowden
In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 54 (2000) no. 5, p. 300-305

Prestatiemanagement in de voedingsmiddelenketen

In : Bedrijfskunde 72 (2000) no. 4, p. 67-73

Brancherapportage RI&E AGF Detailhandel Nederland (ADN)

AGF Detailhandel Nederland, Commit, 1999

Jeugdige werknemers : de effecten van wetswijziging op hun arbeidsomstandigheden

H.F. de Vries

Den Haag : Elsevier bedrijfsinformatie, 1999

(Rapport Arbeidsinspectie).

‘Als een ondernemer even oplet, doet hij waarschijnlijk al veel goed’ : arbozorg in het MKB

W. Baardemans

In: Arbeidsomstandigheden 75 (1999) no. 1, p. 28-31

Jongeren werken vaak flexibel

In: Flexmarkt 5 (1999) no. 6, p. 32-33.

Werk aan de winkel

In: Bedrijfshulpverlening 12 (1999) no. 1, p. 2-4.

Gezond werken en ergonomie in de detailhandel

G. Huppes, P. Voskamp, K. Schreibers

Den Haag : Hoofdbedrijfschap Detailhandel (HBD), 1998

Nazorg bij overvallen

H. Salemon

In: Arbomagazine 14 (1998) no. 1, p. 6-7

ARIE, uw hulp bij AGF Risico Inventarisatie

Den Haag : Bedrijfschap AGF, 1997

Detailhandel : platform arbozorg moet arbobeleid bij winkelier bevorderen

E. Goudriaan

In: Arbo & Milieu 5 (1997) no. 6, p. 14-15

“Goh, er zit een mens achter dat uniform” : aanpak agressie en geweld

A. Lenderink

In: Arbeidsomstandigheden concreet 6 (1997) no. juli/aug., p. 168-170

Agressie en geweld in de detailhandel : inspectieverslag

Arnhem : Ministerie van SZW, 1996

Arbeidsomstandigheden in de detailhandel reden tot zorg?

L. Bosch, E. te Brake

In: Arboscoop (1996) no. 9, p. 7-10.

Handmesserunfälle : eine durchaus vermeidbare Angelegenheit

P. Wende

In: Sicherheitsingenieur 27 (1996) no. 6, p. 34-37

Beroepsziekten vroeger en nu : veranderende risico's in acht beroepen

R. Didde

Amsterdam : Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA), 1994

Zwaar werk in winkels en magazijnen : leidraad voor het verbeteren van lichamelijke arbeid in de detailhandel

D. Osinga, J. Warning

Woerden : FNV Dienstenbond, 1994

Klachten van de bovenste extremiteit bij scankassamedewerkers

H.T.A. Pattynama-Stroes

Leiden : TNO-NIPG, 1993

Een epidemie van dermatitis door bleekselderij

B.J.A. Groot, M.E. Belinfante-van Gelder, H.W.A. Jans

In: Nederlands tijdschrift voor geneeskunde 136 (1992) no. 25, p. 1210-1213

Literatuur verwerkt t/m juni 2003