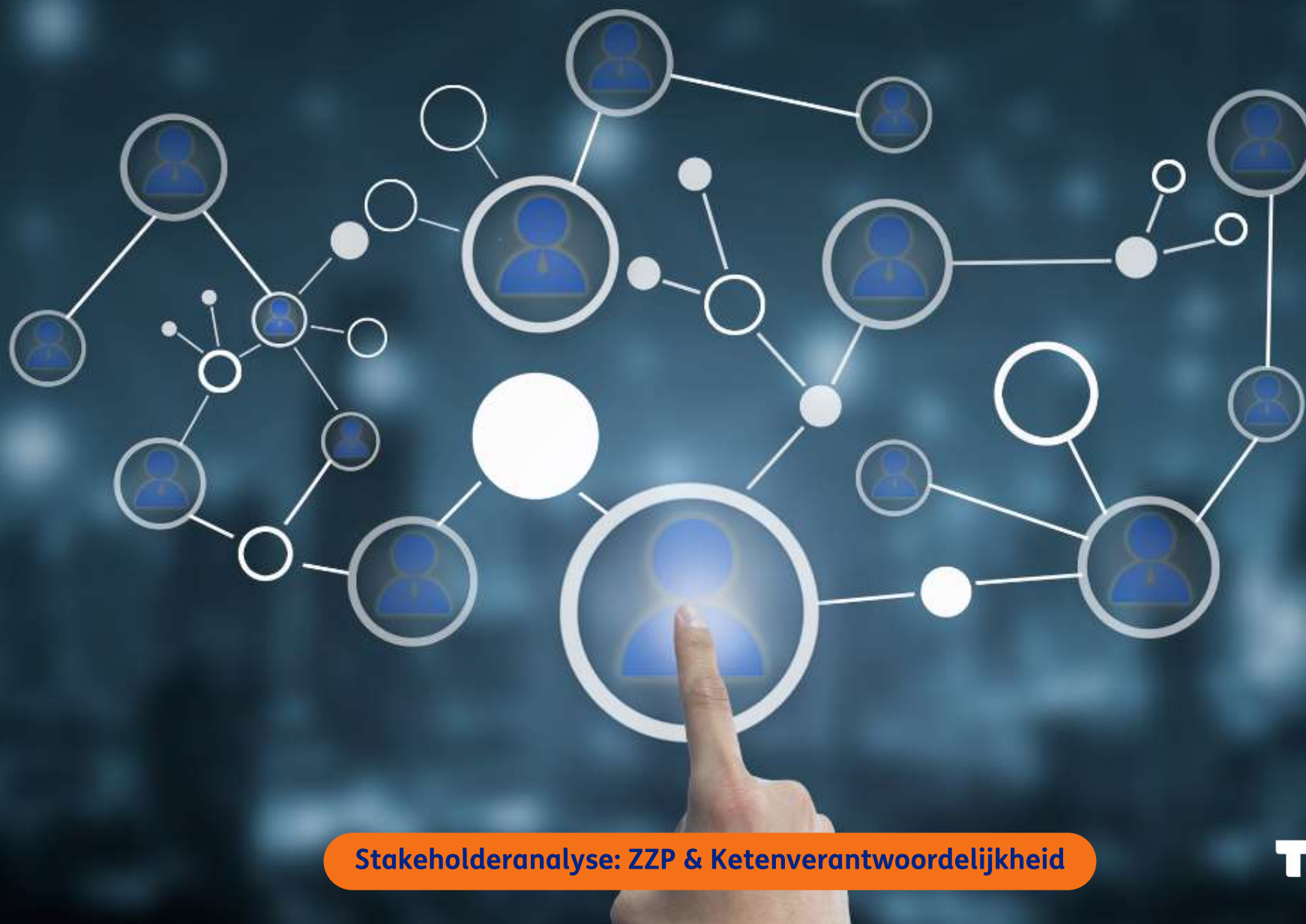




Stakeholderanalyse: ZCP & Ketenvaantwoordelijkheid

Stakeholderanalyse

Titel: Stakeholder Analyse Arbovisie

Auteurs

TNO: Kathelijne Bax, Jelle Dijkstra,
Heleen Wortelboer, Heleen de Kraker

In opdracht van

SZW: Anne van Putten

Rapportnummer: TNO 2024 R11132

Projectnummer: 060.59648



© 2024 TNO

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

Inhoud



1. Introductie
2. Systeem denken
3. Methode
4. Geïdentificeerde stakeholders
5. Verhoudingen actoren
6. Relaties actoren
7. Conclusies
8. Bijlage: Actorkaarten

Introductie

- De ambitie van de Arbovisie 2040 is “nul doden door werk en een significante daling van het aantal arbeidsongevallen en ziekten door en op het werk.”
- Onderzoeksvraag: Welke stakeholders zijn belangrijk om te betrekken op het thema ZZP & Ketenverantwoordelijkheid?
- Concreet doel van de sessies is
 - Identificeren van de mogelijke betrokken stakeholders,
 - Vanuit een systeemvisie op het probleem:
 - a) vaststellen welke actorsrollen zij vervullen en welke kenmerken deze actoren hebben
 - b) weergeven van rollen en interacties tussen de actoren in het systeem, om met een open blik te kijken naar zowel de huidige situatie als de potentie voor oplossingsrichtingen
- Hiermee beogen we blinde vlekken te voorkomen



Systeemdenken

Bij systeemdenken gebruiken we systeemtheorie en meerdere methodes om de dynamiek in een systeem te analyseren om een beweging naar het gewenste doel te bereiken.

Systeem denken is een integratieve manier om een groot en complex vraagstuk te bekijken als onderdeel van een groep of systeem van elementen die samen als één geheel functioneren.

Een **systeem** wordt gedefinieerd als een geheel dat niet in afzonderlijke delen kan worden verdeeld; het gedrag van elk element heeft effect op het geheel, en het gedrag van de elementen en hun effecten op het geheel zijn onderling afhankelijk.

De uitkomst van een systeem is dan ook niet de som van het gedrag van zijn onderdelen, het is het product van hun onderlinge interacties.

Door - indien nodig – zowel onderdelen, maar vooral ook de onderlinge interacties en daarmee de dynamiek te verbeteren, kan een systeem geholpen worden om naar het gewenste doel toe te bewegen.





Methode

Methode

- De stakeholderanalyse is gebaseerd op de uitkomsten van twee workshops. Aan deze sessies hebben acht inhoudelijke experts van TNO, RIVM en SZW meegedaan om een breed beeld te scheppen van de betrokken stakeholders die betrokken zijn in het 'systeem' dat als doel heeft "voorkomen van doden door werk en een significante daling van het aantal arbeidsongevallen en ziekten door en op het werk".
- In de sessies zijn als eerste de betrokken actoren geïdentificeerd en besproken. Vervolgens zijn deze actoren geclassificeerd door middel van het gebruik van het **Salience model**¹. Hierbij is gekeken naar een drietal kenmerken van de actoren rondom macht, legitimiteit & urgentie, waaruit door overlap 7 types te identificeren zijn. Het bediscussiëren van de actoren in relatie tot de kenmerken geeft inzichten in het type stakeholder en hun (huidige en gewenste) invloed op het systeem.
- Om diepere inzichten te krijgen in de relaties tussen de stakeholders is vervolgens een **Value Network Analysis** uitgevoerd. Hier worden de transacties van waarden tussen de actoren in het systeem met elkaar doorgesproken en - op basis van overeenstemming over een gedeeld beeld – in een map gevisualiseerd.
- In de volgende slides volgt een korte uitleg van de gebruikte methodes, gevolgd door de uitkomsten van de sessies. De belangrijkste discussiepunten die in de sessies naar voren kwamen zijn in deze PowerPoint weergegeven.

¹ Mitchell, R. K.; Agle, B. R.; Wood, D. J. (1997). "Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts". Academy of Management Review (Academy of Management)

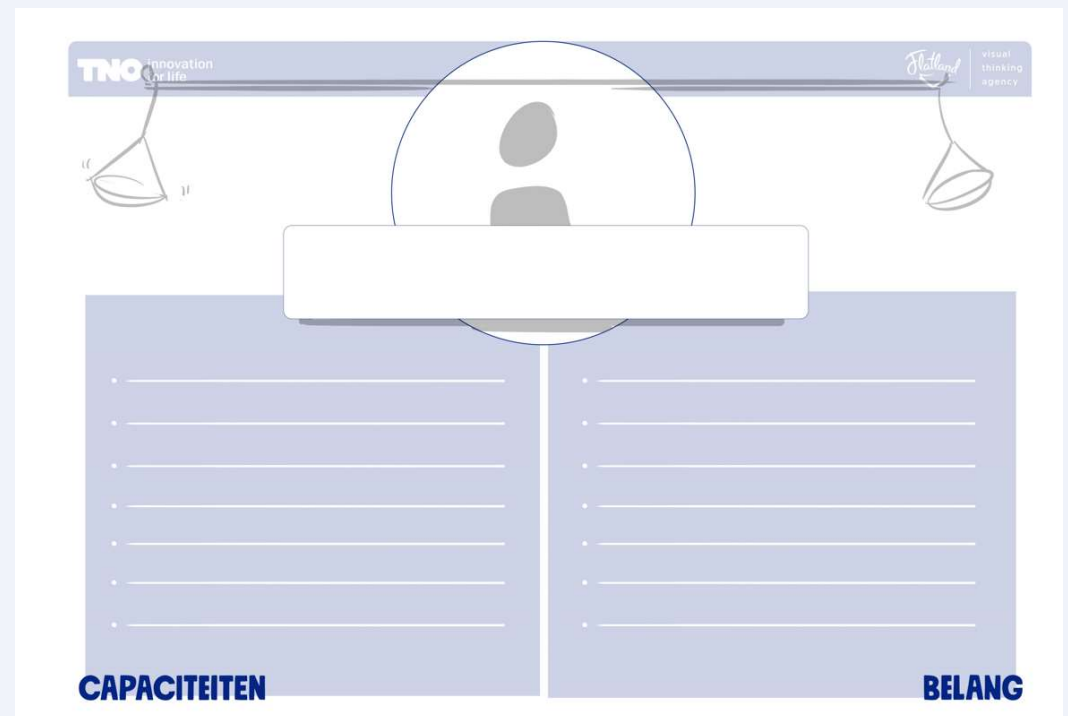
Actorkaarten

Voorafgaand aan de sessies zijn er actorkaarten samengesteld. Onder actoren verstaan we de rollen die stakeholders kunnen hebben, waarbij sommige stakeholders dus uit meerdere actoren kunnen bestaan.

Deze kaarten geven - in grote lijnen - de capaciteiten en de belangen van verschillende actoren weer die te maken hebben met het thema. Volledigheid was hierbij niet ons uitgangspunt.

De actoren zijn vervolgens in de sessie besproken en aangevuld waar nodig.

De actorkaarten zijn als bijlage toegevoegd aan deze PowerPoint.



Verhoudingen stakeholders: Salience Model

De combinatie van de kenmerken geeft inzichten in het type stakeholder. Het model is gebruikt als discussietool om een beter beeld te krijgen van de huidige invloed van de actoren op het systeem en of die invloed bijdraagt aan het gewenste doel.

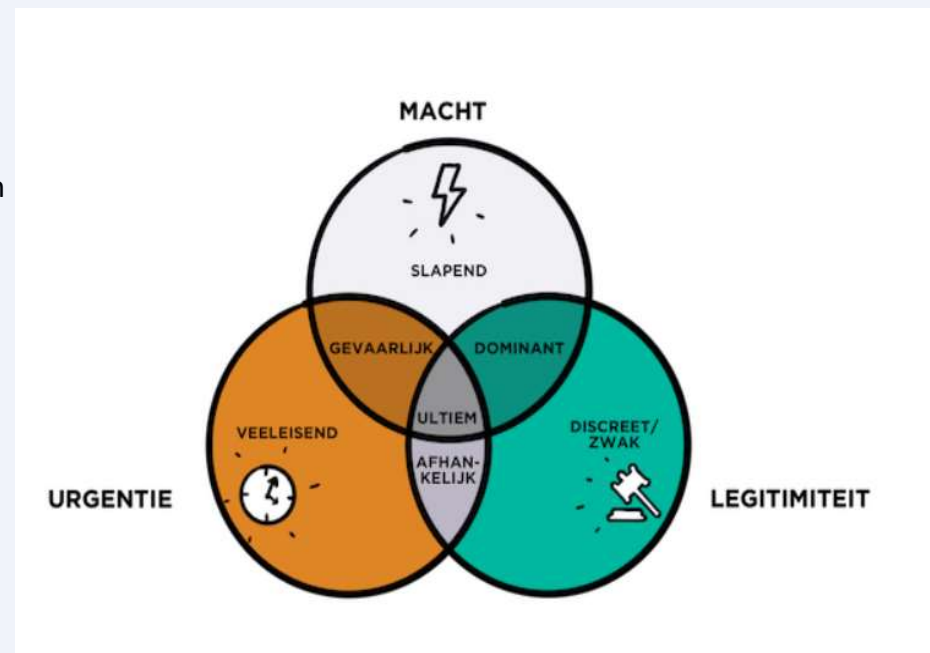
Macht: Dit is een maat voor hoeveel invloed de actor heeft op acties en resultaten in het huidige systeem.

- Hiërarchische status; deskundigheid; populariteit; eigendom middelen etc.

Legitimiteit: Dit is een maatstaf voor hoeveel 'recht' / draagvlak een actor heeft om acties uit te voeren die het functioneren van het systeem beïnvloeden.

- Gebaseerd op o.a. contract, wettelijk recht, publieke steun, moreel belang, andere claim op autoriteit

Urgentie: Dit is een maatstaf voor in hoeverre de uitkomst van het systeem (gedrag en structuur) van onmiddellijk belang is voor een stakeholder. Bijv. bij welke actor "staat het water aan de lippen"?

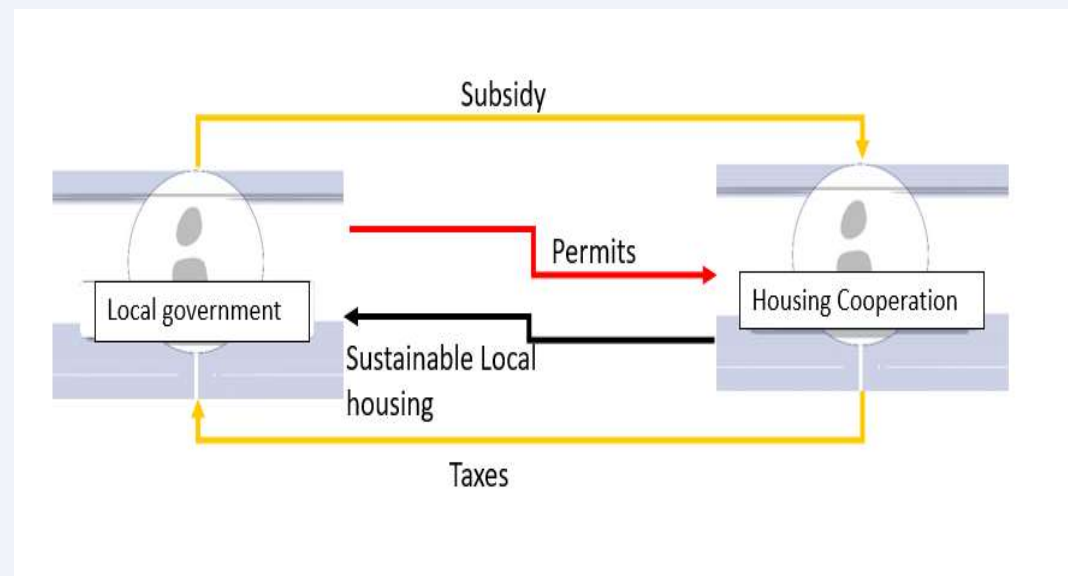


Relaties stakeholders: Value Network Analysis

- › Value Network Analysis is een methodologie voor het begrijpen en visualiseren van waarde-netwerken tussen actoren in complexe systemen. Inzicht in de onderlinge afhankelijkheden geeft een beeld welke relaties wellicht verbeterd, versterkt, of juist minder afhankelijk gemaakt moeten worden om tot het gewenste te komen.

Voorbeelden van waarde relaties:

- › Financiële transacties
- › Materieel (geleverd werk)
- › Diensten
- › Immaterieel (draagvlak/kennis)
- › Wet en regelgeving





Uitkomsten

Actoren

Om een zo goed mogelijk beeld te vormen van de stakeholders die invloed hebben op het systeem is als eerste stap een lijst van actoren door de aanwezige experts van TNO, RIVM en SZW samengesteld. Voorafgaand en tijdens de sessie zijn verschillende actoren geïdentificeerd, met daarbij de belangen en capaciteiten.

Een overzicht van de geïdentificeerde actoren volgt hierna. De belangen en capaciteiten per actor zijn opgenomen in de bijlage.



Actoren geïdentificeerd

- Opdrachtgever
- Hoofdaannemer
- Onderaannemer
- Werkgever
- Werknemer
- Zzp'er
- Zmp'er
- Arbeidsinspectie
- Overheid (beleid)
- Politiek
- Werkgeversorganisatie
- Kennisinstituut
- Adviesbureau
- Kerndeskundige arbowet
- V&G coördinator ontwerp
- V&G coördinator uitvoering
- Sectorale brancheorganisatie
- Sectorale kennisorganisatie
- Beroepsvereniging kerndeskundigen
- Beroepsvereniging preventiemedewerkers
- Preventiemedewerker
- Bedrijfsarts
- Keuringsinstantie
- Advies & keuringsbureau
- Normalisatie instituut
- Brancheorganisatie zzp'ers
- 'Aandeelhouder'
- Ondernemingsraad
- Vakbond (werknemers)

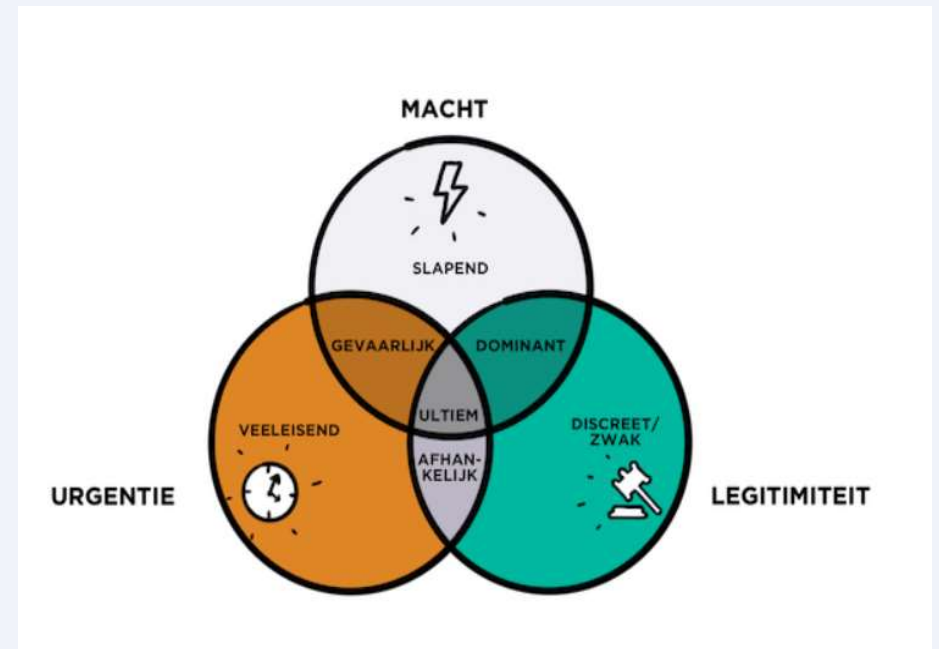
Salience Model

Na de identificatie van actoren zijn deze door de aanwezigen tijdens de sessies in het Salience model geplaatst.

In elke sessie is vervolgens het model gebruikt als discussietool om een gezamenlijk beeld van de kenmerken van de verschillende actoren op te halen. Gestart is met de ervaren situatie, in de discussie kwamen checkvragen naar boven wat de werkelijke situatie en wat de ideale situatie is.

Er is geen juiste of onjuiste plek voor de actoren in het model, het is de plek in het Salience model waarvan de experts (RIVM, TNO, SZW) die bij de twee sessie aanwezig waren de actoren in het model plaatsten.

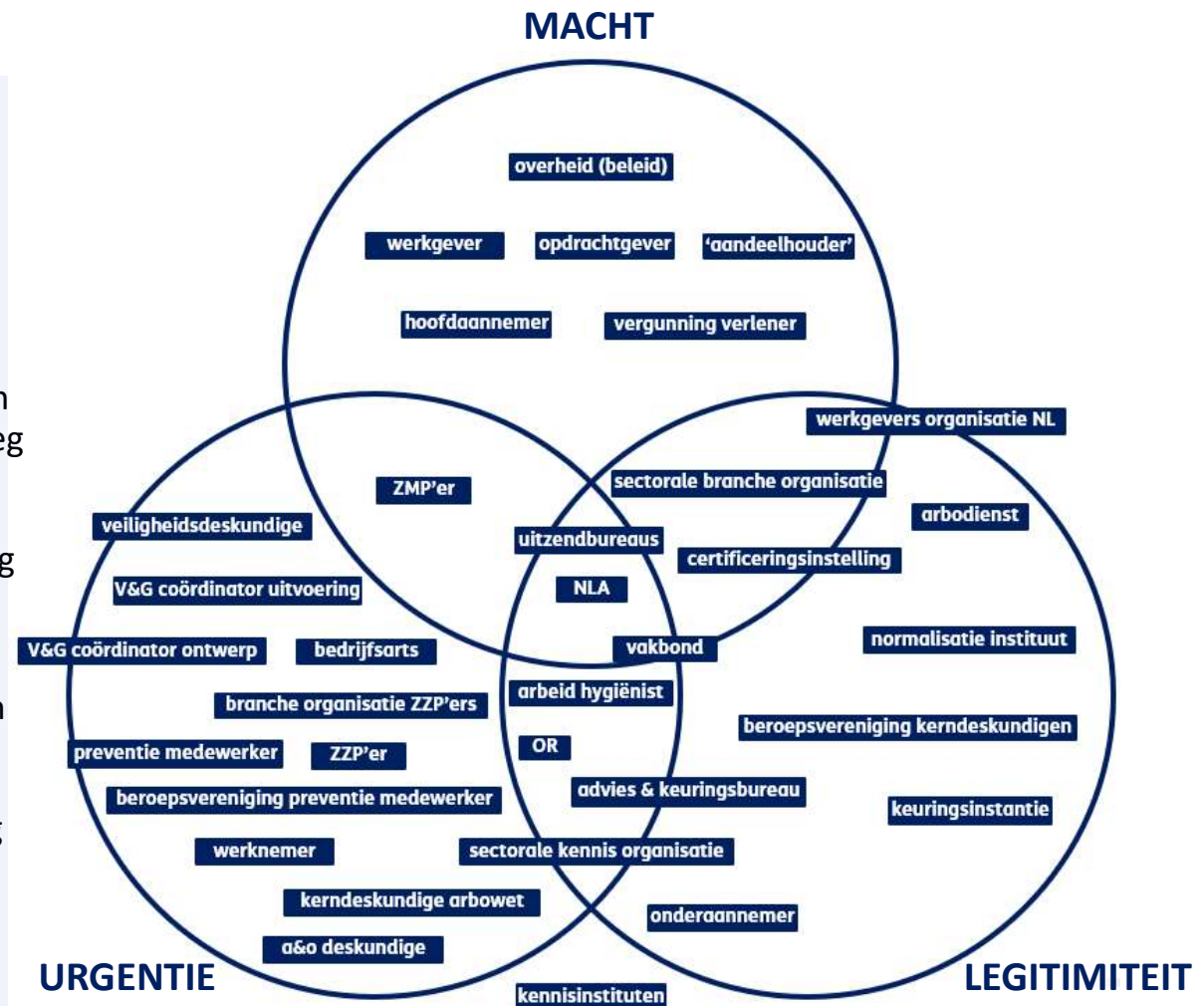
De volgende slides laten de actoren in het model zien. Over enkele actoren is langer gediscussieerd.



Kenmerken Actoren

Door gebruik van het Saliency Model krijgen we een beeld van de ultieme stakeholders, wensen en implicaties. Ons beeld is dat veel partijen urgentie ervaren, maar deze partijen hebben minder macht en legitimiteit om een verandering in het systeem teweeg te brengen. Daarentegen hebben er een aantal partijen wel macht, maar voelen zij geen urgentie en/of hebben zij geen legitimiteit om een verandering in het systeem teweeg te brengen. Hetzelfde geldt voor legitimiteit.

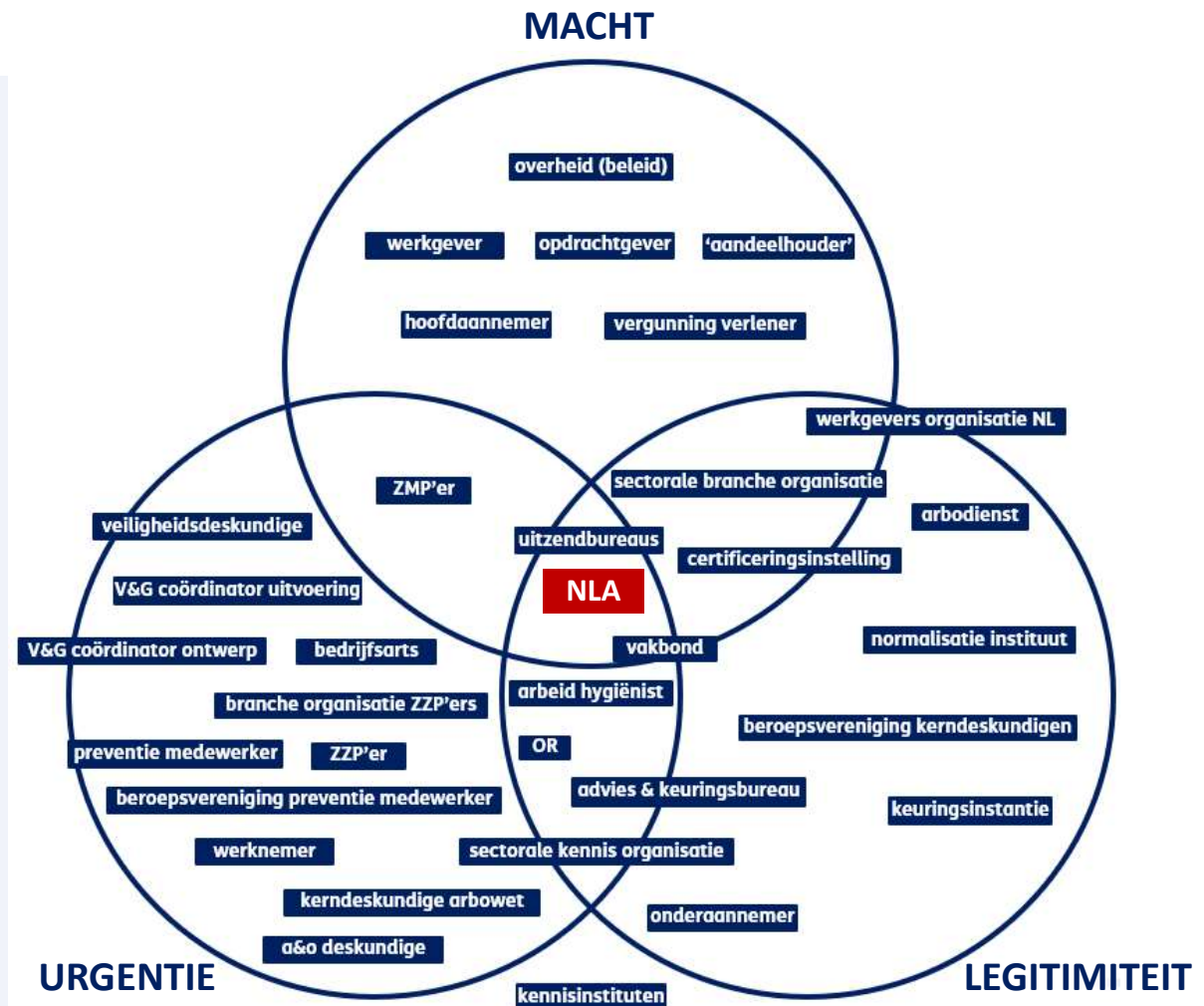
In eerste instantie worden als ultieme stakeholders in het systeem de NLA, uitzendbureaus en vakbonden gedefinieerd. De vraag of is of dat uiteindelijk ook zo is. In de slides die daarop volgen worden daarom nog een aantal actoren apart besproken vanwege extra discussie over deze actoren. De tekst geeft de toon van de discussie weer.



Discussie

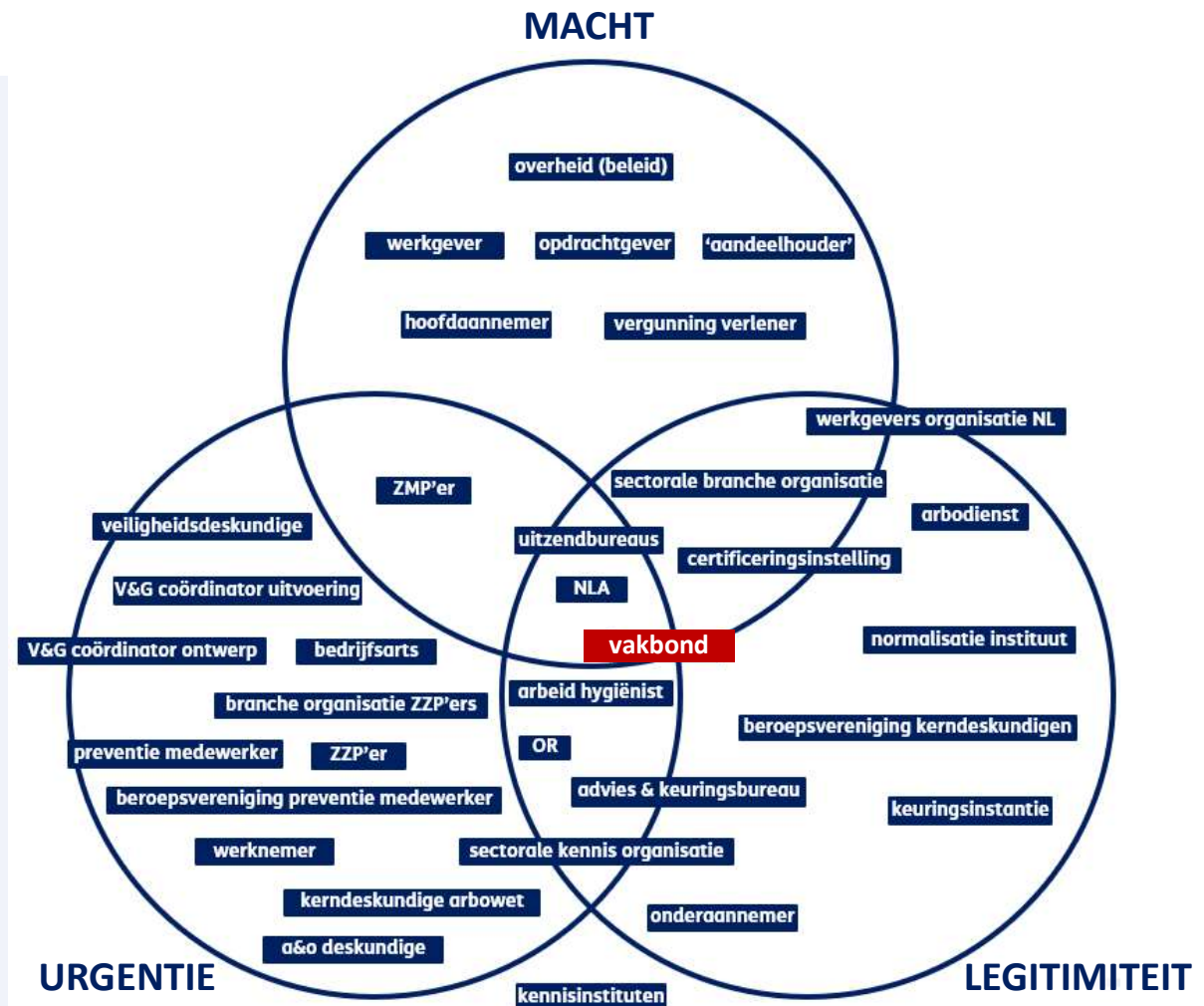
De eerste vraag die opkwam is of de NLA werkelijk veel macht heeft. De NLA heeft zeker legitimiteit, maar vooral na een ongeval, en helaas niet voorafgaand aan een ongeval. Ze hebben wel veel kennis en kunnen daardoor een grote rol spelen bij preventie. Heeft de NLA wellicht te weinig capaciteit om meer aandacht te geven aan preventie? Of is dat niet de doorslaggevende factor?

Bij een onderzoek naar een niet-dodelijk ongeval heeft de NLA op dit moment geen mandaat om naar boven in de keten te kijken. Dit is eigenlijk een gemiste kans om kennis op te halen of er wellicht interacties boven in het systeem niet goed verlopen die voor verbetering vatbaar zijn om ongelukken te voorkomen.



Discussie

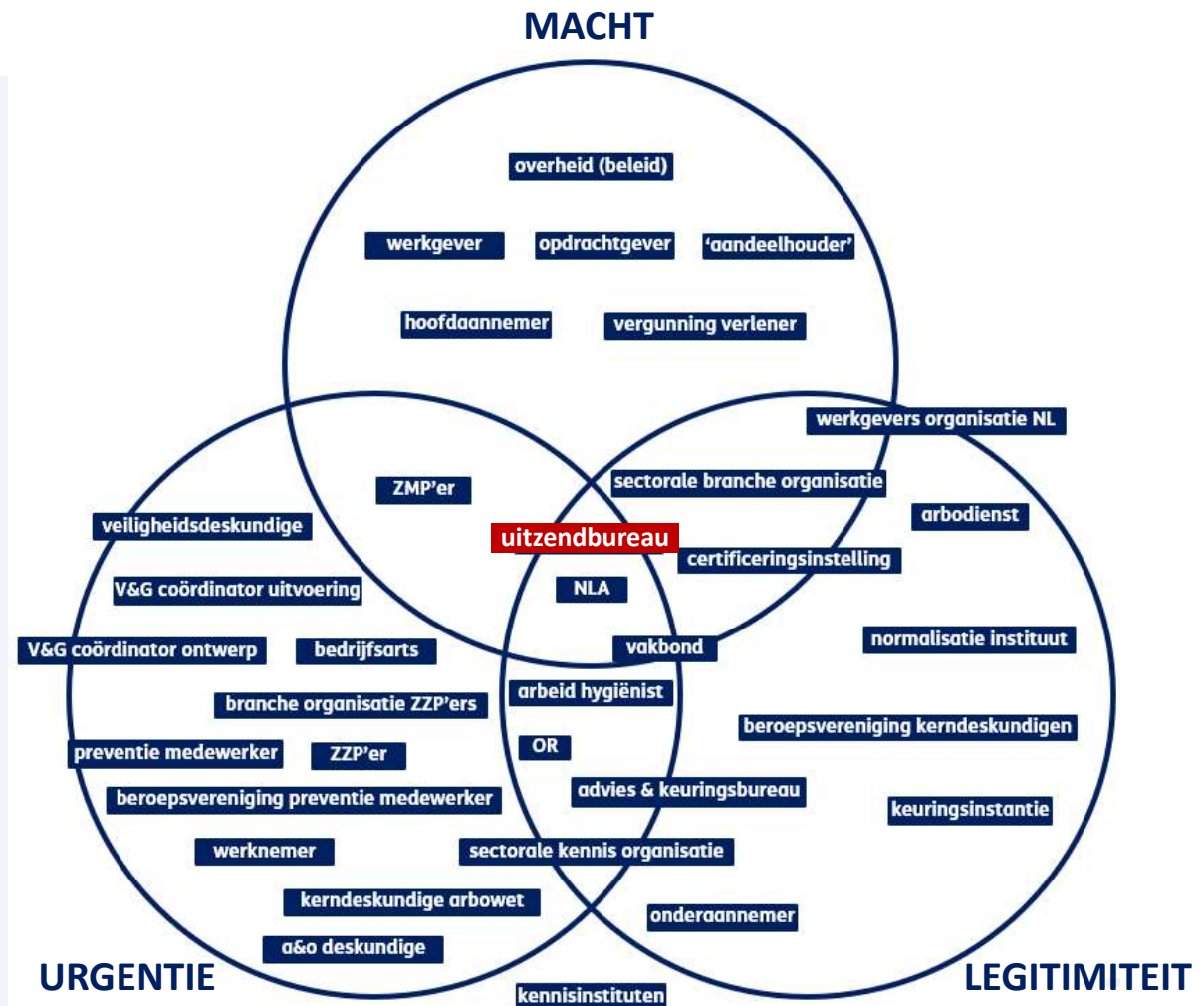
Vakbonden voelen in ieder geval wel urgentie en legitimiteit, maar ze lijken de macht op dit thema niet te voelen. Ook is het de vraag of ze feitelijk wel de legitimiteit hebben deze te ervaren. Institutioneel lijken ze wel macht en legitimiteit te hebben. Echter zitten er wel verschillen tussen verschillende thema's. Op het thema van arbeidsvoorwaarden hebben de vakbonden veel invloed, maar op het thema waar we het nu over hebben, het 'afdwingen van' gezond en veilig werken, echter veel minder. Zou dit kunnen verbeteren?



Discussie

Als derde en laatste van de eventuele ultieme stakeholders bleken uitzendbureaus een belangrijke rol te kunnen vervullen. De voornaamste vraag die naar voren kwam bij uitzendbureaus was: Hebben ze echt wel veel macht, en zo ja wat doen ze ermee?

Bovendien kwam aan de orde dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bezig is met een wetsvoorstel. Hiermee zou geregeld moeten worden dat het melden van ongevallen ook door uitzendbureaus verplicht wordt. Dit zou er voor zorgen dat de formele verantwoordelijkheid van uitzendbureaus groeit.

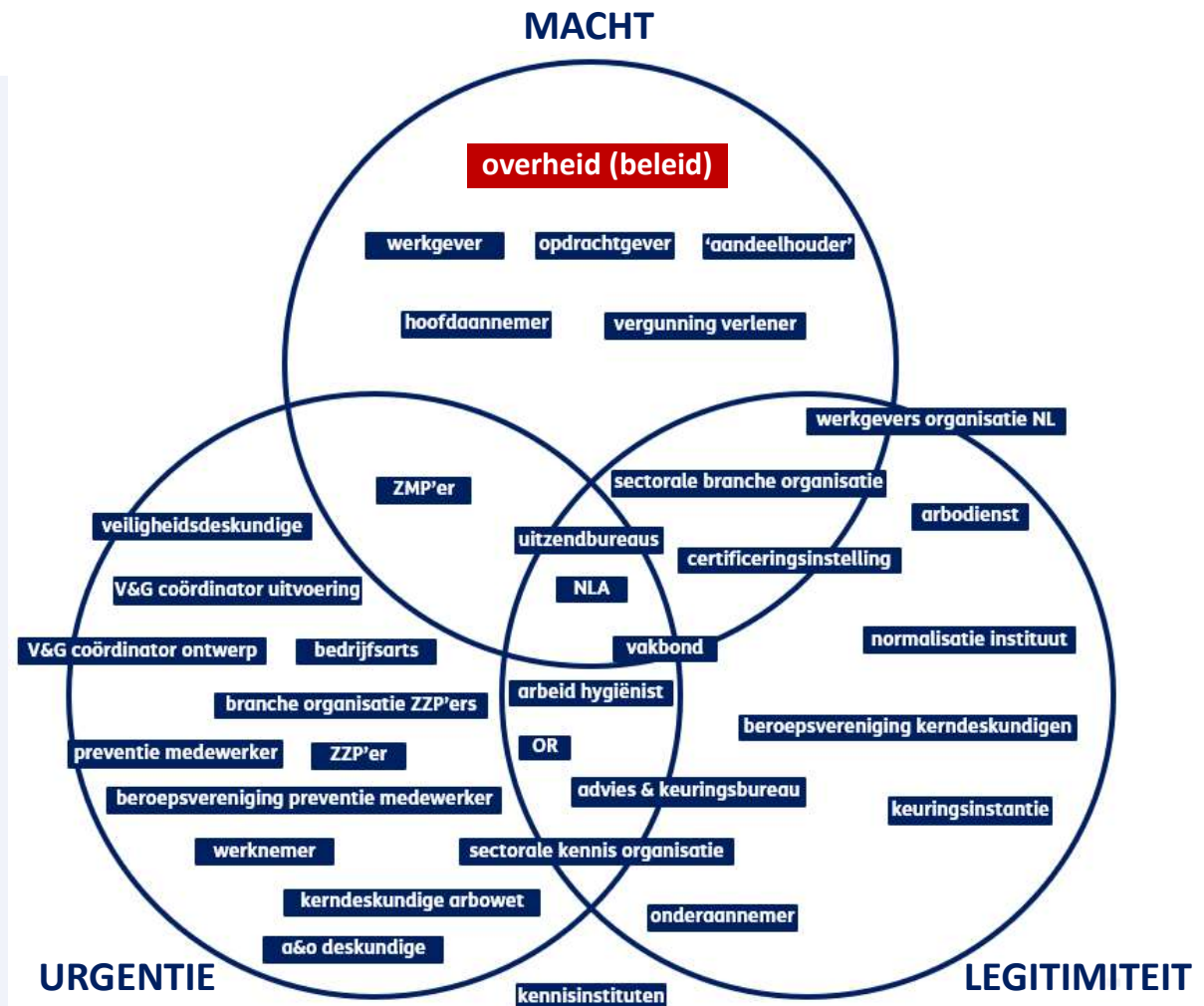


Discussie

In de sessie zijn de beleidsmatige taak van de overheid en de politiek van elkaar gescheiden. Het gaat hier voornamelijk over de ministeries. In de discussie kwam naar voren dat het draagvlak van de overheid eigenlijk groter zou moeten zijn.

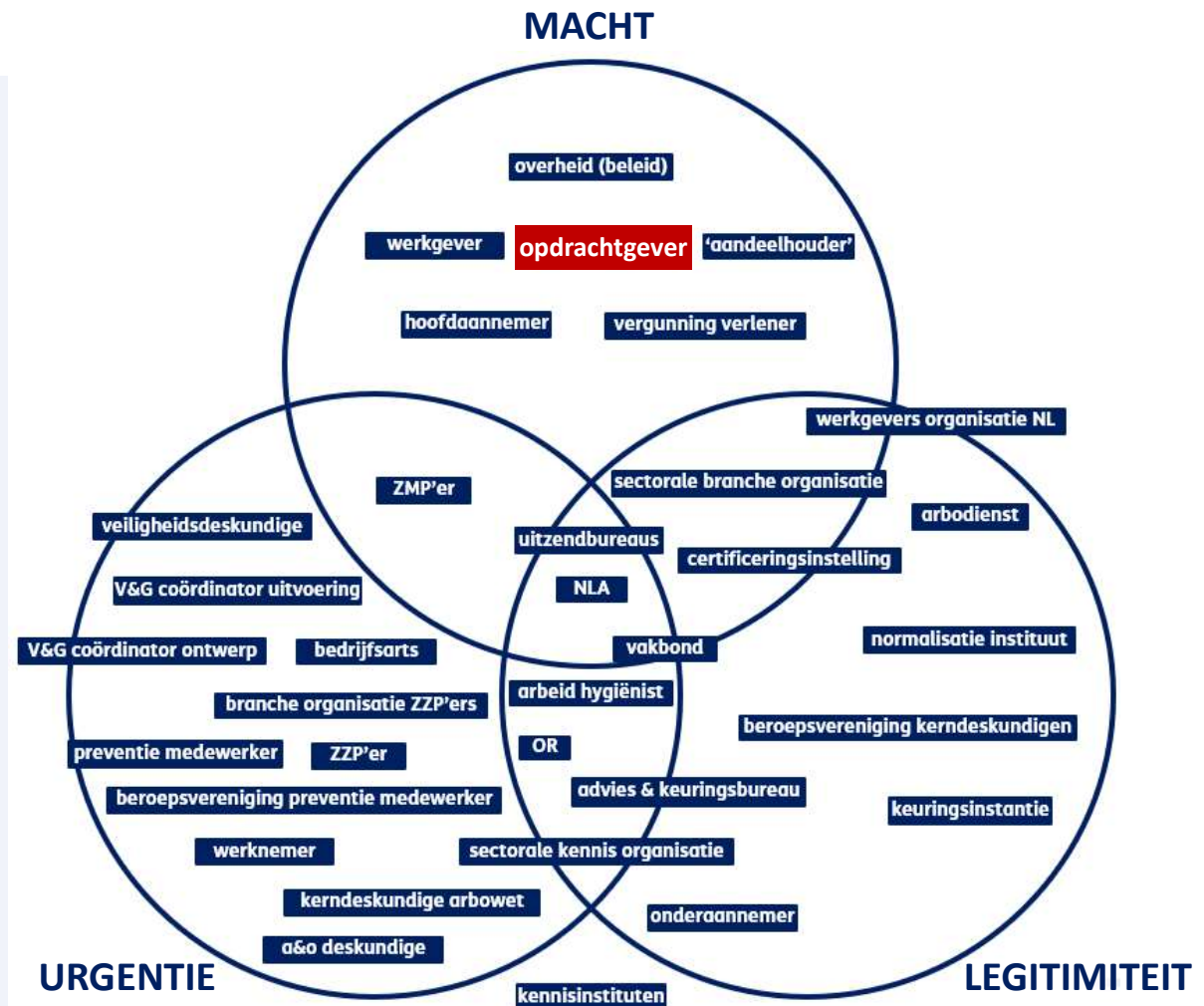
Bovendien vroegen de deelnemers zich af hoe groot de legitimiteit van de overheid op het gebied van ketenverantwoordelijkheid is.

De urgentie is deels ingegeven door politiek, maar bij SZW lijkt de urgentie zeker aanwezig. De urgentie zit ook deels in de intrinsieke motivatie van de mensen die voor de overheid werken. Tot slot kwam de vraag naar voren hoe de wisselwerking tussen ministerie en politiek verloopt en of die misschien beter zou kunnen.



Discussie

Aan de top van de keten staat de opdrachtgever. Volgens de huidige wetgeving¹ ligt de ultieme rol in de keten op dit thema bij de opdrachtgever. Belangrijk is dat juist deze actor meer urgentie en verantwoordelijkheid zou moeten voelen, want hier ligt namelijk (in de bouw) ook de wettelijke verantwoordelijkheid naar aannemers. Tijdens de sessies werd de bouw regelmatig als casus genomen. Hierin staat de opdrachtgever centraal. De opdrachtgever stelt namelijk de V&G coördinator aan, is belangrijk in het bepalen en overdragen van de cultuur richting aannemers en is via beleid ter bereiken. Bovendien is de overheid zelf ook vaak opdrachtgever. Belangrijk is wel dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is met de werkgever.

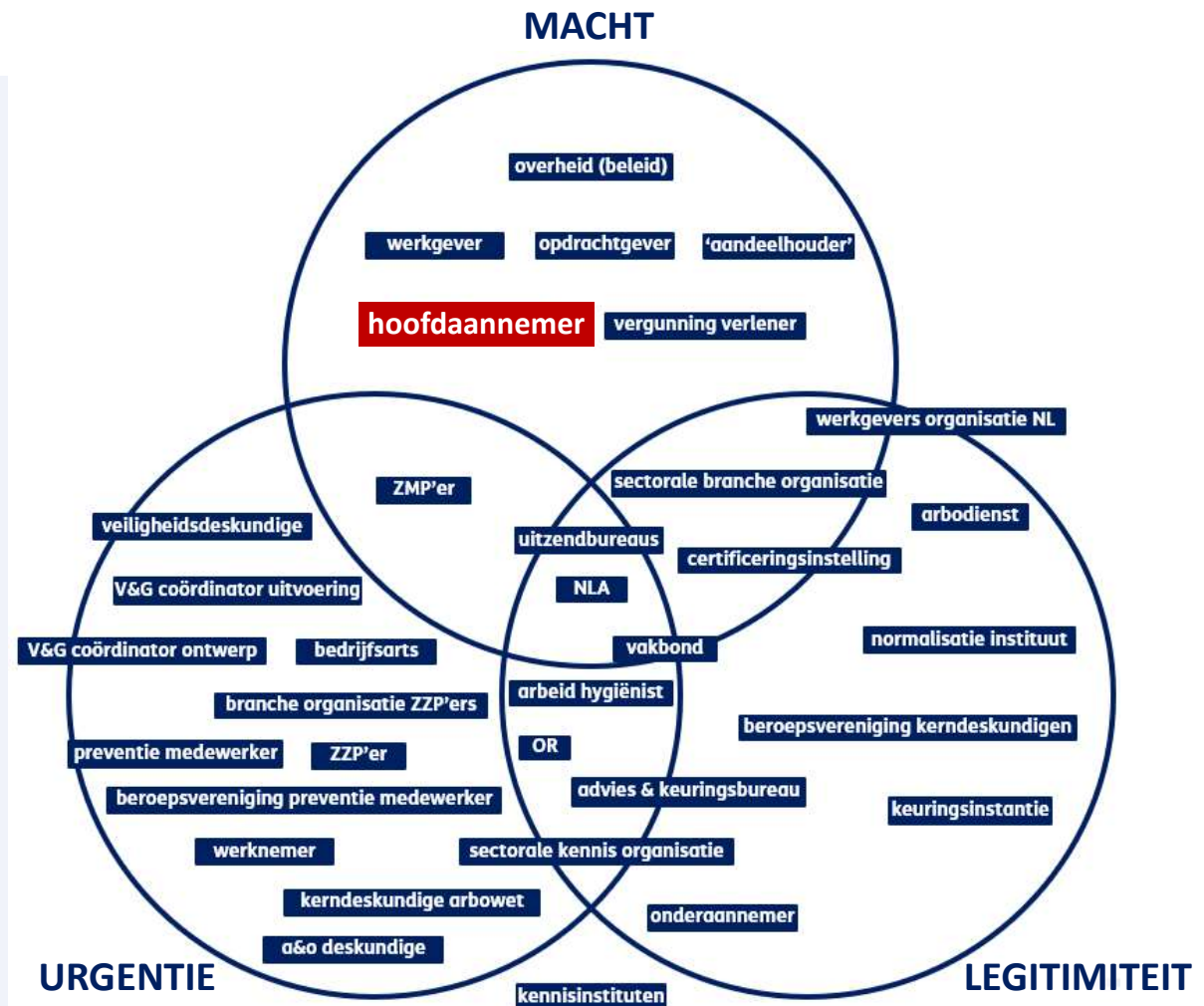


¹Het huidige systeem van de Arbowetgeving gaat uit van de werkgever-werknemer verhouding, daarin speelt de opdrachtgever geen rol. Er is echter één uitzondering op die regel, en dat is voor de bouw. Daarin speelt de opdrachtgever een belangrijke rol. Dat is voor het complexe bouwproces ook wel te begrijpen, omdat er op een bouwplaats zoveel partijen door elkaar heen werken.

Discussie

Voor het bereiken van de doelen van het systeem zou de hoofdaannemer idealiter meer urgentie en legitimiteit moeten hebben. Dit zou deels kunnen voortkomen uit de opdrachtgevers, maar het is de vraag of dat genoeg zou zijn. Wat zou er verder nodig zijn om dit te veranderen?

Volgens de huidige wetgeving ligt de ultieme rol ter reductie van arbeidsrisico's bij de opdrachtgever, maar zou de hoofdaannemer hierin niet ook een grotere rol moeten krijgen? Zo zou het formeel meer een gedeelde verantwoordelijkheid worden.

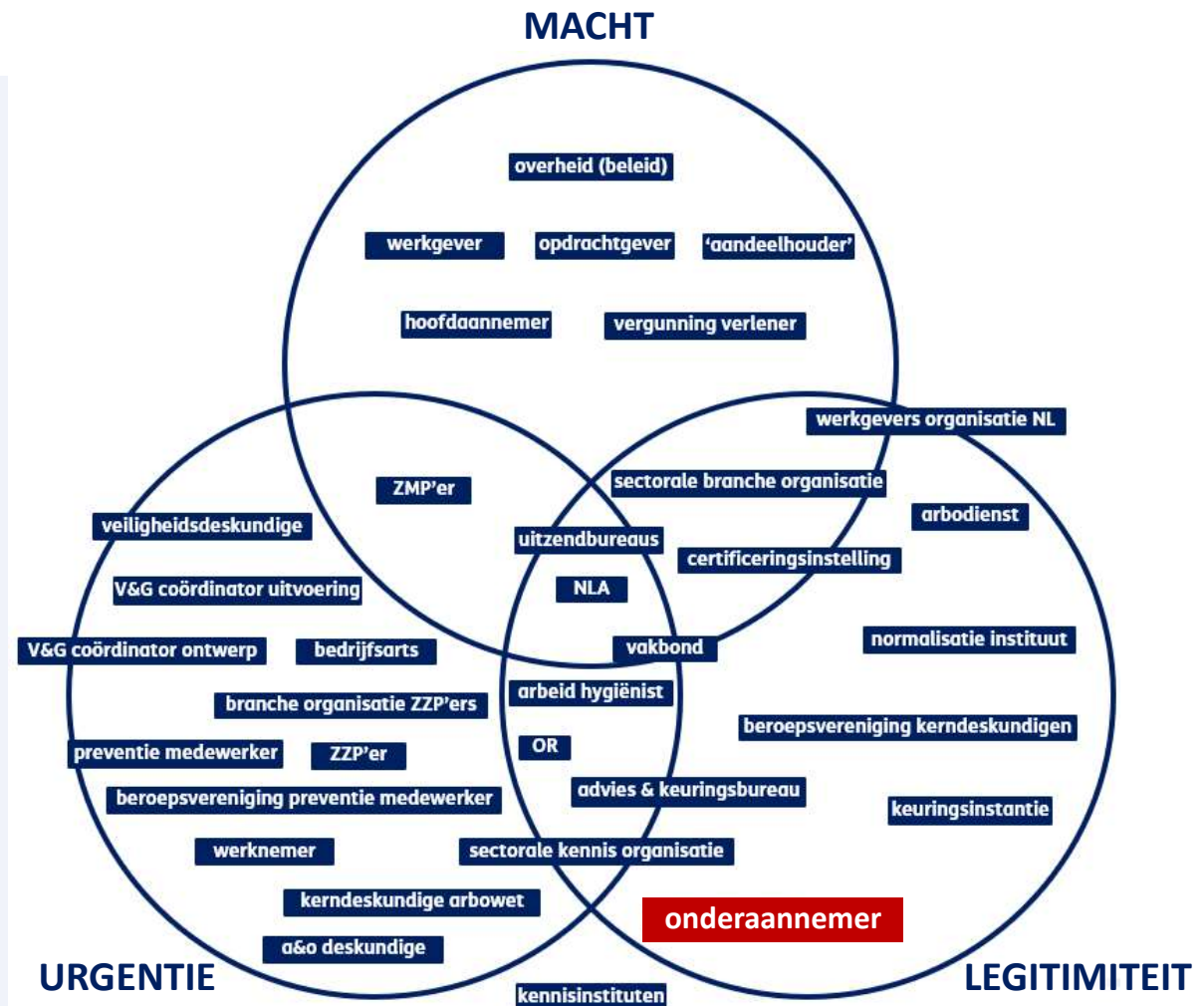


Discussie

Wanneer we stroomafwaarts gaan in de keten komen we bij de onderaannemers. Zij lijken vaak niet welke rechten zij naar de opdrachtgever hebben. Ze hebben wat dat betreft 'onbewuste macht.'

De vraag die naar voren kwam was welke wettelijke rol de onderaannemer heeft en of ze die zelf wel goed genoeg kennen en voelen. Hierbij is het voornamelijk belangrijk van welk deel ze zich niet bewust zijn.

Wanneer de onderaannemer zzp'er is heeft deze vrijwel geen macht. Dit is een belangrijk connotatie.

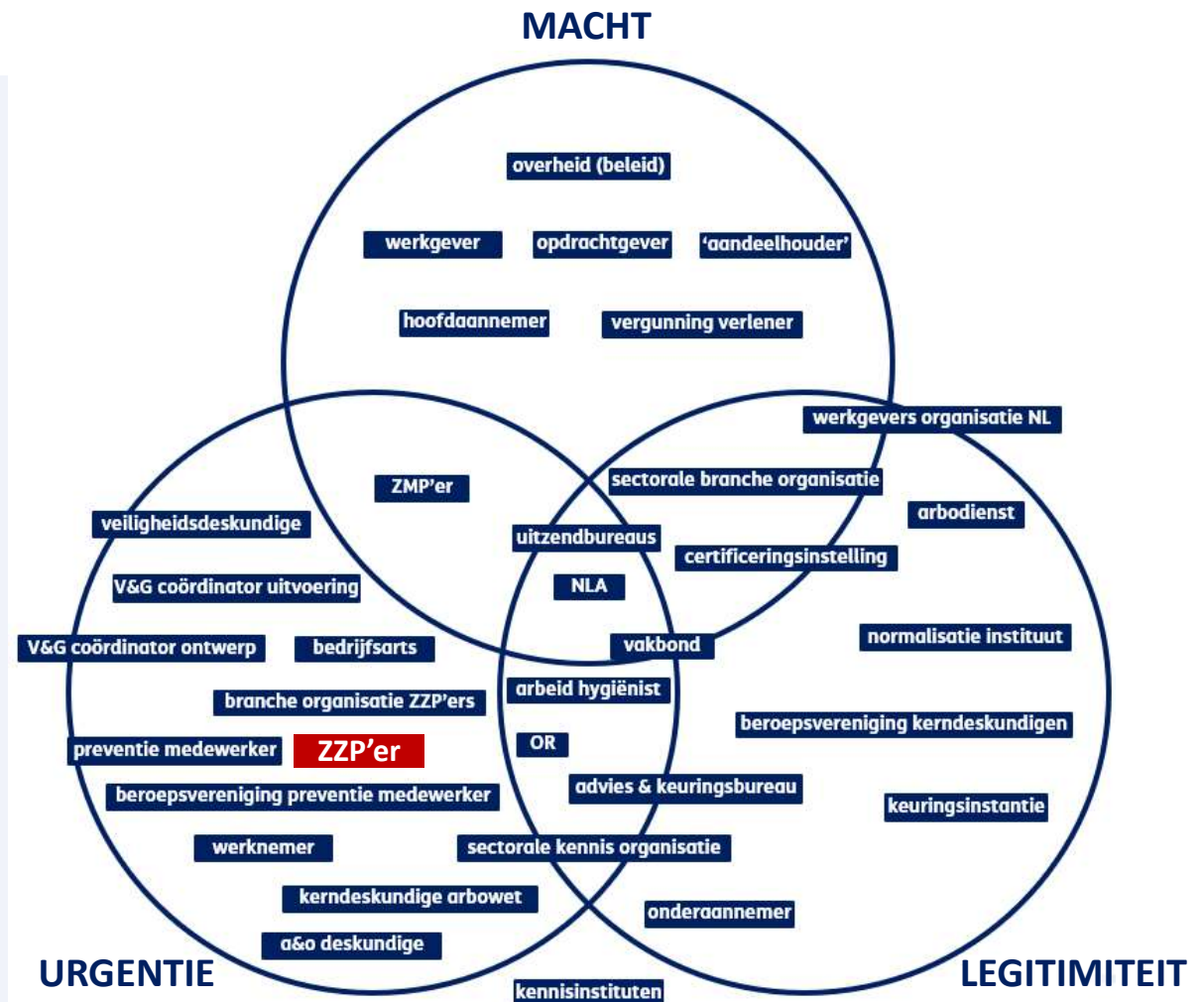


Discussie

De ZZP'ers staan als het ware onderaan in de keten. Ze zijn niet altijd mondig genoeg of kunnen dat niet zijn door een gebrek aan kennis of informatie.

Formeel zijn ZZP'ers wel goed beschermd in de arbowet. Bovendien hebben ZZP'ers, wanneer ze samenwerken, de wettelijke plicht dat één van de ZZP'ers de eindverantwoordelijkheid moet nemen. Het is de vraag wat hierover bekend is. Weten ZZP'ers dit zelf?

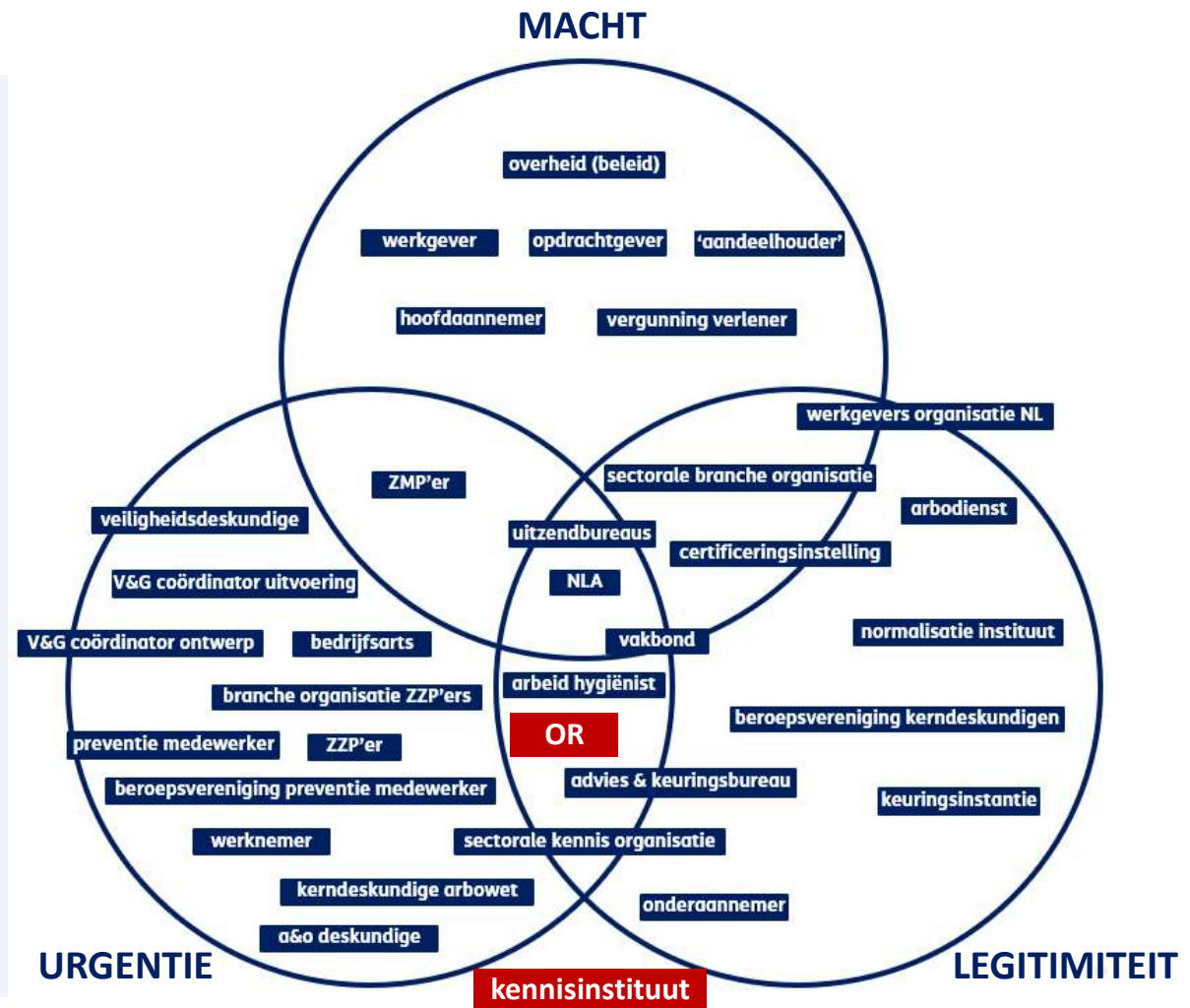
Idealiter zouden ZZP'ers meer urgentie voelen.
 Nu lijkt het dat ze dit niet of te weinig voelen.



Discussie

De ondernemingsraad (OR) werd genoemd als een potentiële ultieme stakeholder. Echter maken ze nu onvoldoende gebruik van hun machtspositie. De OR heeft potentie om een sterke invloed te hebben op het systeem en het zou gunstig zijn als zij beter gebruik kunnen maken van hun machtspositie.

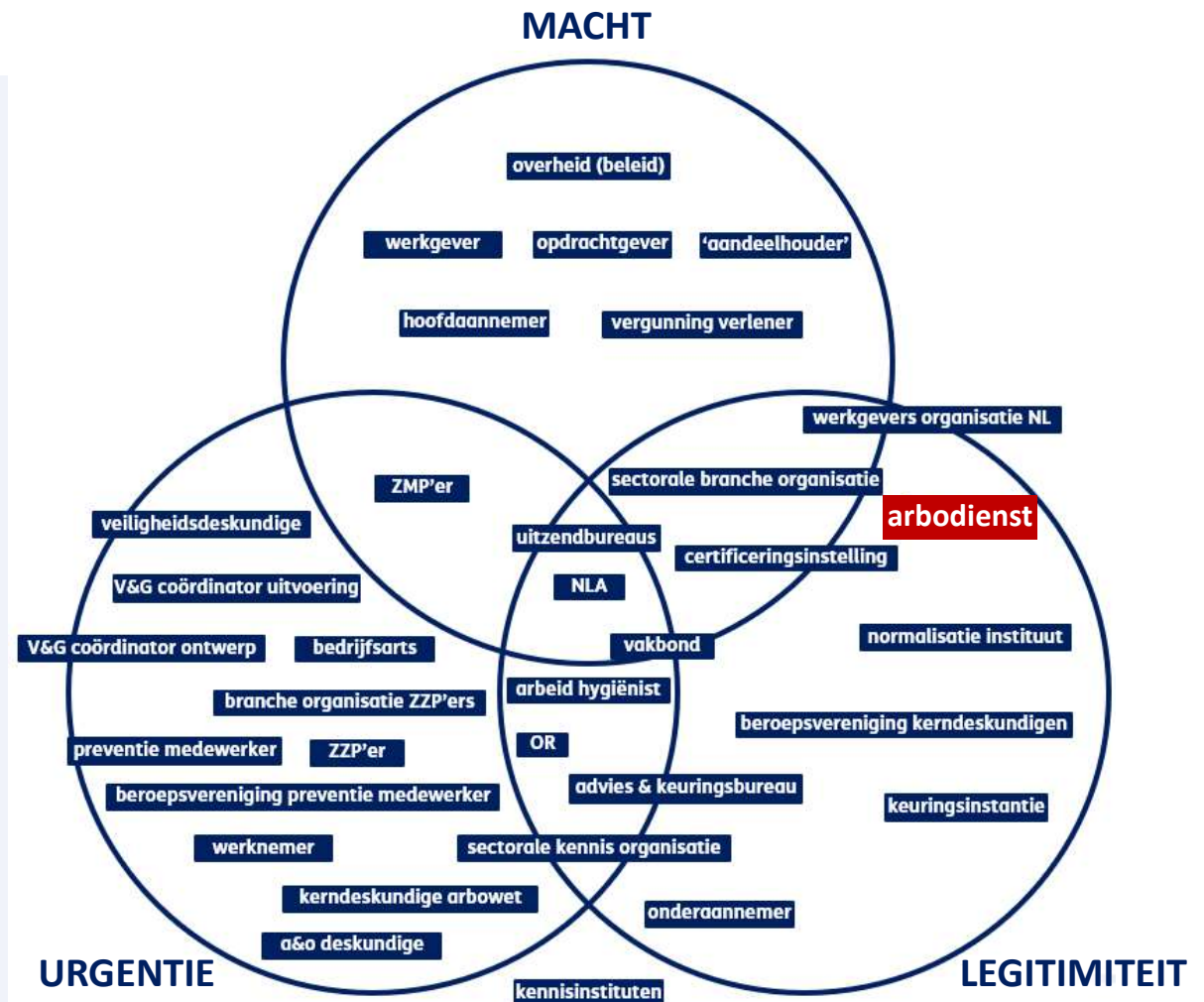
Kennisinstituten zijn onderaan net buiten het model geplaatst. Het gevoel van macht wordt door de instituten vaak niet ervaren. Maar het belang van kennisinstituten wordt wel degelijk erkend. In de sessies werd aangegeven dat kennisinstituten een grote rol spelen in het boven tafel krijgen van informatie en potentieel bij agendasetting.



Discussie

Ten slotte kan de arbodienst aan de rechterkant van het model gevonden worden. De arbodienst heeft wel degelijk legitimiteit, maar wordt vaak te laat betrokken in het proces. Dit zorgt ervoor dat de focus van de arbodienst over het algemeen ligt bij curatieve zorg en niet bij preventie.

Om het systeem gunstig te beïnvloeden is het zinnig om te verkennen of de arbodienst een grotere rol kan spelen bij preventie. Dit kan ook invloed hebben op het gevoel van macht en urgentie wat de arbodienst ervaart.



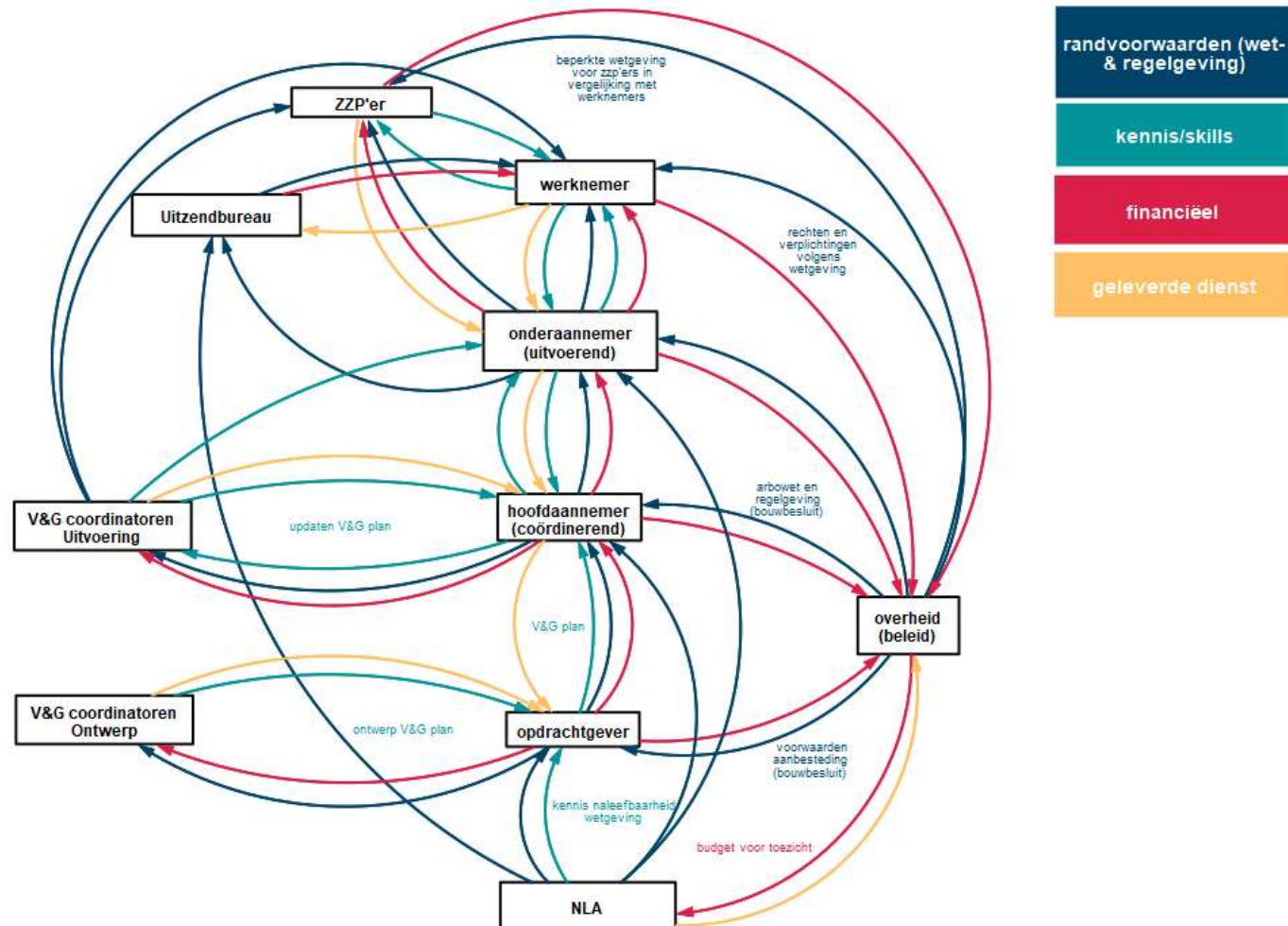
Relaties Actoren

Aan de hand van een tool gericht op een “value-network analyses”, zijn de onderlinge afhankelijkheden tussen de actoren in kaart gebracht, in het licht van het bereiken van het doel van het systeem. De analyse is het resultaat van het gezamenlijke beeld dat ontstaan is na de discussies in de twee sessies.

Het in kaart brengen van onderlinge afhankelijkheden kan nieuwe inzichten naar boven halen, die wellicht voor de analyse minder helder waren.

Het resultaat is rechts gevisualiseerd.

In de volgende slide worden enkele discussie punten die tijdens de sessie naar voren kwamen besproken.



Aantal discussiepunten bij Relaties Actoren

- De informatiestroom tussen ZZP en werknemers zou gebaseerd moeten zijn op een gelijkwaardige uitwisseling van informatie. Het is belangrijk dat hier geen machtsverhouding tussen gaan ontstaan (is dit juridisch geregeld?, of mogelijk op basis van betere voorlichting en/of bedrijfscultuur hierover te bereiken?)
- Kennis/skills overdracht lijkt in een aantal gevallen op een 1-richting verkeer naar met name naar de opdrachtgever (OG), hoofd- en onderaannemer HA en OA). De kennis van de werkvloer en hoofd- en onderaannemer zou echter veel meer moeten worden teruggeven aan de opdrachtgever en hoofdaannemer. Door samen – vanaf de top – te werken aan gezond en veilig werken kunnen we veel meer bereiken
- Cultuur- en Kennisoverdracht tussen OG <-> HA is nodig, er zijn nu veel verschillen!
- Cultuur- en Kennisoverdracht OA <-> HA is nodig
- Idealiter, leveren HA + OA samen al kennis aan V&G ontwerp voor opstellen van het V&G plan
- OG is in principe eindverantwoordelijke in de bouw
- De V&G coördinator zorgt voor een goede uitvoering in praktijk
- Uitvoerende partij (HA of ZZP) geven hier opdracht voor, zij krijgen V&G plan van HA (via OG)
- OG blijft in de bouw eindverantwoordelijk voor uitvoering van V&G plan

Algemene opmerkingen die gemaakt zijn 1/2

- Investeren in preventie levert op dit moment de organisatie financieel te weinig op.
- Jaarlijks circa 15 werk-gerelateerde doden. Relatief laag ten opzichte van het aantal mensen met werk gerelateerde (chronische) klachten. Vele van deze klachten ontstaan echter pas laat: vlak voor of na het pensioen. Die kosten komen nooit terug bij de opdrachtgever.
- Normalisering cultuur: wat doe je als opdrachtgever om te 'corrigeren' als men zich niet houdt aan de veiligheidsmaatregelen. Werkgever heeft een plicht om werknemers te beschermen, werknemer moet dit volgens de wet opvolgen; maar wie controleert dat in het geval van de opdrachtgever? Dit vraagt om bedrijven veel meer bewust te maken dat Gezond en Veilig Werken volledig in de werkcultuur ingebed moet worden. Wat is daarvoor nodig?
- Marktwerving speelt enorme rol (beperkt door financiën?).
- Interessant om deze analyses ook te maken met een aantal belangrijke actoren zelf, zien zij dezelfde kenmerken van de actoren, en zien zij dezelfde transacties? Waar zien zij zelf dat hun rol en mogelijkheden liggen, en hoe zien zij zelf dat ze de onderlinge relaties en verwachtingen over elkaar kunnen verbeteren? Wat is hiervoor nodig?

Algemene opmerkingen die gemaakt zijn (2/2)

- Ons beeld is dat - volgens de huidige wetgeving - de ultieme actorrol (met macht, legitimiteit en urgentie) t.a.v. reductie van Arborisico's in de bouw nu ligt bij de Opdrachtgever (die zelf echter minder baat/last heeft bij voorkomen van arborisico's).
- Volgens onze analyse denken we dat de Ultieme stakeholder eigenlijk de Hoofdaannemer zou moeten zijn (die voelt de baten en lasten van een werknemer die uitvalt door arborisico's veel meer).



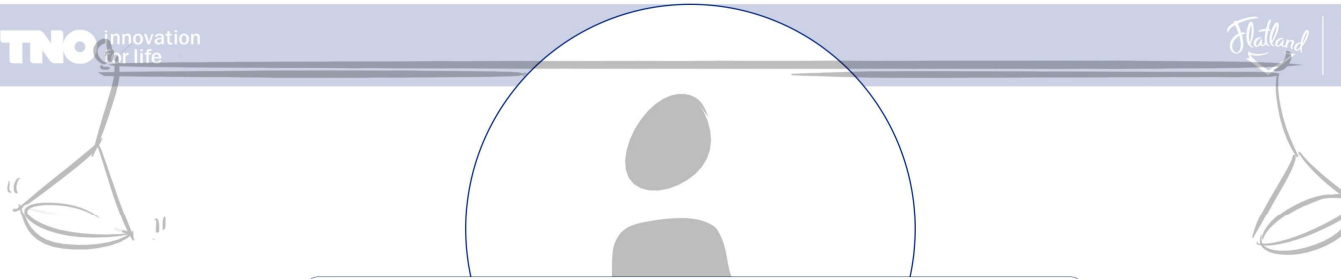
Bijlage: actorkaarten

› Actoren Analyse

De volgende slides geven de verschillende actoren weer die zijn meegenomen in de sessies.

Sommige stakeholders kunnen meerdere rollen vervullen. Per actorkaart wordt een van deze rollen weergegeven.





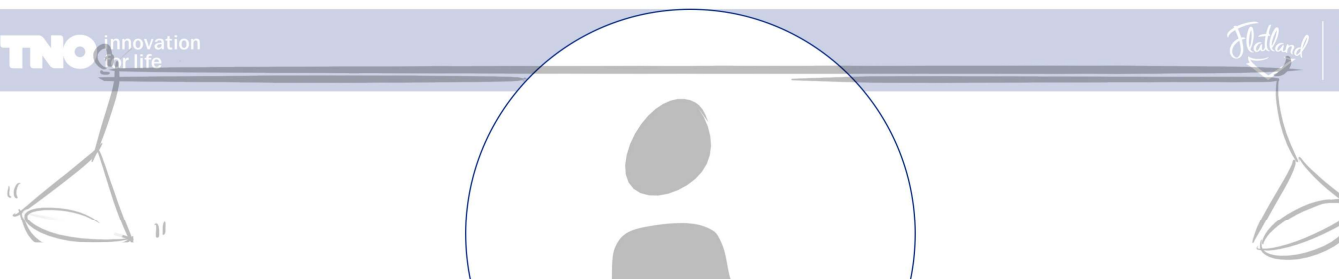
Opdrachtgever

- Verantwoord opdrachtgeverschap
- Invloed op voorwaarden/specificaties
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Afronding
 - Prijs/kwaliteit/planning
 - Zonder ongevallen
- Geen problemen met juridische kaders en inspecties
- Wil geen imago-schade
- _____
- _____
- _____

BELANG



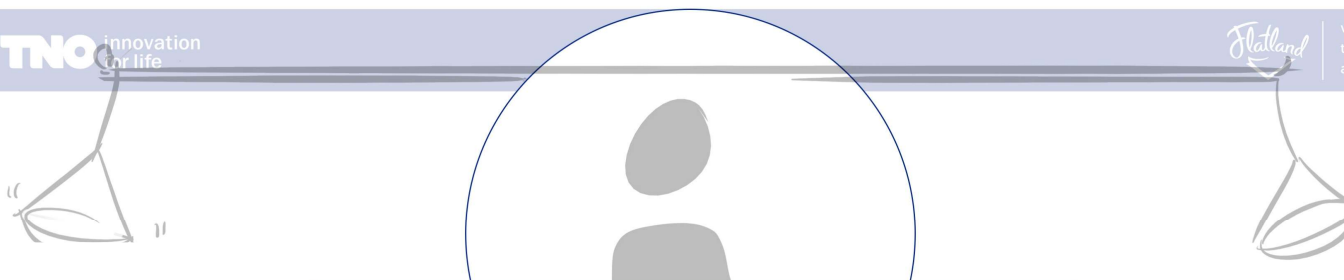
Werkgever

- RI&E laten uitvoeren
- Voorlichting/instructie (laten) geven over G&VW
- Zorgen voor gezonde en veilige werkomgeving
- Procedure voor melden van ongevallen
- Naleven van arboregelgeving
- Verantwoordelijkheid voor werknemers

CAPACITEITEN

- Voldoen aan wettelijke verplichtingen (aansprakelijkheid)
- Werknemers blijven gezond en inzetbaar, geen ongevallen
- Tevreden werknemers
-
-
-
-

BELANG



Hoofdaannemer

- Offerte met goede prijs/kwaliteit verhouding
- Zorgen voor gezonde en veilige werkomgeving, werkmiddelen en onderhoud van apparatuur
- Procedure voor melden van ongevallen
- Eisen stellen aan onderaannemer

CAPACITEITEN

- Aangenomen opdracht wordt goed afgerond/tevreden klant
- Afspraken met onderaannemers worden nagekomen
- Geen (juridische) issues met NLA of andere instanties.

BELANG

Preventie-medewerker

- RI&E opstellen en uitvoeren
- Voorlichting en instructie geven over veiligheid en gezondheid
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Volledige support van werkgever
- Voldoende openheid/transparantie rondom melden en bespreken van risico's/ongevallen
- Voldoende kennis van zaken
- _____
- _____
- _____

BELANG

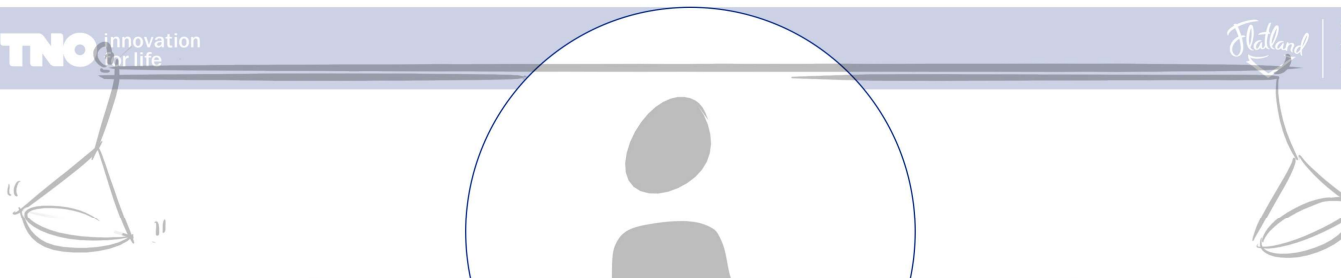
Onderaannemer

- Offerte met goede prijs/kwaliteit verhouding
- Uitvoeren van de werkzaamheden
- Maatregelen treffen samen met andere partijen in de keten
- Zorgen voor gezonde en veilige werkomgeving
- Naleven van arboregelgeving

CAPACITEITEN

- Opdracht wordt goed afgerond/tevreden opdrachtgever
- Tevreden werknemers
- Geen (juridische) issues met NLA of andere instanties.
-
-
-

BELANG



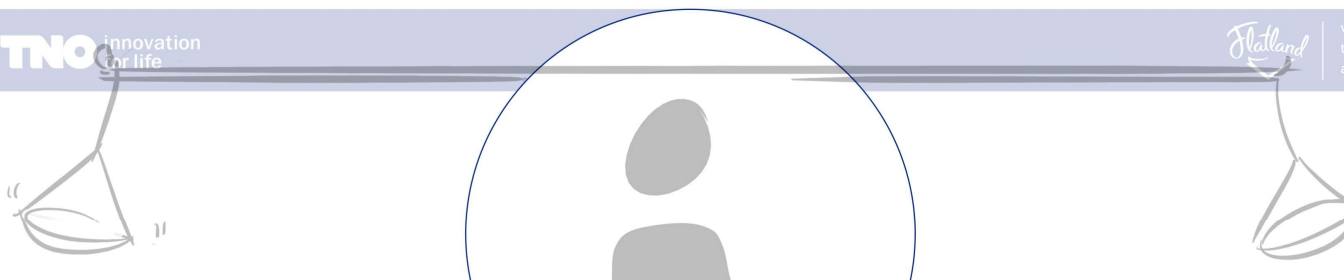
Werknemer

- Expert van werkzaamheden
- (al dan niet) Naleven van opgestelde maatregelen
- Melden van onveilige situaties op de werkvloer
- Voorbeeldfunctie naar collega's (mede bepaler veiligheidscultuur)
-

CAPACITEITEN

- Respect en vertrouwen collega's
- Behalen persoonlijke targets
- en/of afronden afgesproken werk
- Gezond/inzetbaar blijven
- Behouden van werkzekerheid/baan
- Erkenning/ waardering (op: vaardigheden- resultaat- financieel)
-

BELANG



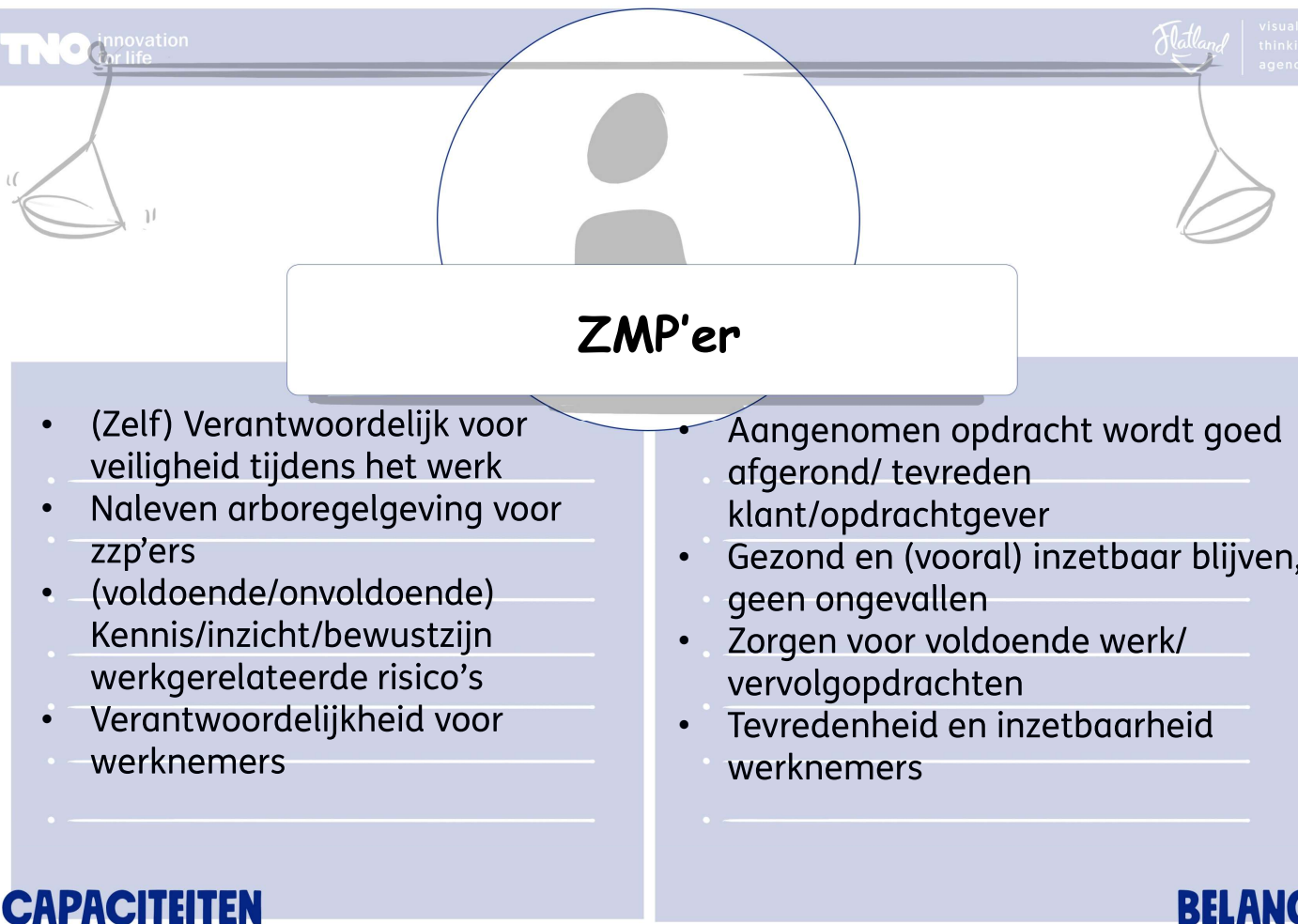
ZZP'er

- (Zelf) Verantwoordelijk voor veiligheid tijdens het werk
- Naleven arboregeling voor zzp'ers
- (voldoende/onvoldoende) Kennis/inzicht/bewustzijn werkgerelateerde risico's
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Aangenomen opdracht wordt goed afgerond/ tevreden
- klant/opdrachtgever
- Gezond en (vooral) inzetbaar
- blijven, geen ongevallen
- Zorgen voor voldoende werk/ vervolgoopdrachten
- _____
- _____
- _____

BELANG



CAPACITEITEN

BELANG

Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA)

- Inspecties en onderzoeken (n.a.v. klachten of ongevallen)
- (evt.) Richten op focusgebieden - ontwikkelingen en risico's
- Ondersteuning werkgevers door keuren van arbo catalogi en advies preventieve maatregelen
- Kennis delen, bevorderen bewustwording cultuur van veiligheid/gezondheid op de werkvloer

CAPACITEITEN

- Naleving van de regels
- bevorderen en risico's minimaliseren
- Waarborgen van veilige en gezonde
- arbeidsomstandigheden;
- werkenden blijven gezond en inzetbaar
- Geen imago-schade

BELANG

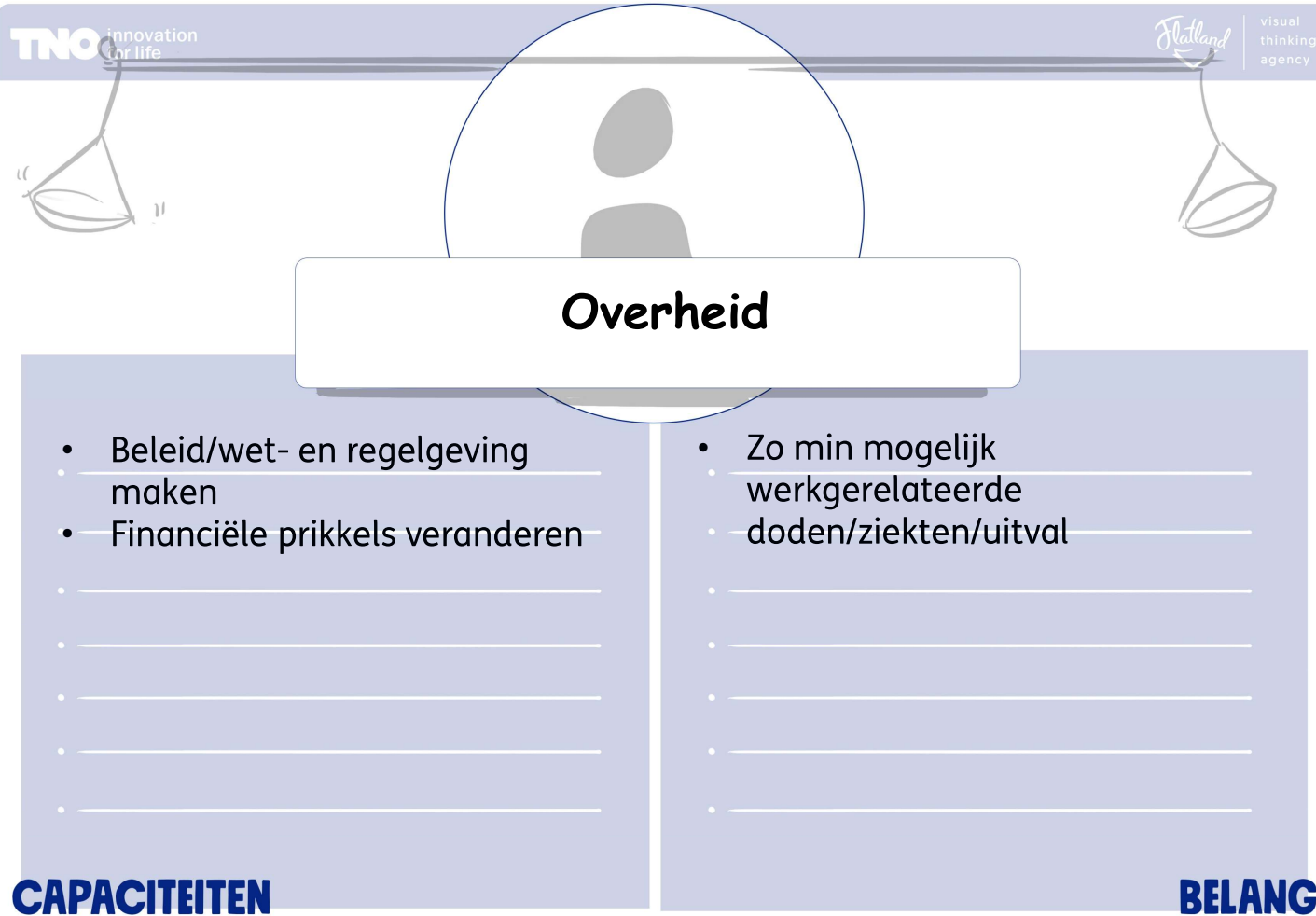
Arbodienst

- Ondersteuning bieden op het gebied van preventie en ziekteverzuim
 - Helpen bij maken RI&E's
 - Voorlichting/training/advies
- Spreekuren en begeleiding
 - Preventief (vragen en advies)
 - Verzuimbegeleiding

CAPACITEITEN

- Contractverplichtingen worden nagekomen / tevreden klanten
- Verlaagde verzuimpercentages bij klanten
- Werknemers blijven gezond en inzetbaar, geen ongevallen

BELANG



Werkgevers Organisatie NL

- Opkomen voor belangen
werkgevers
- Beïnvloeden van (publieke)
debat
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Tevredenheid en positie van
werkgevers
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG

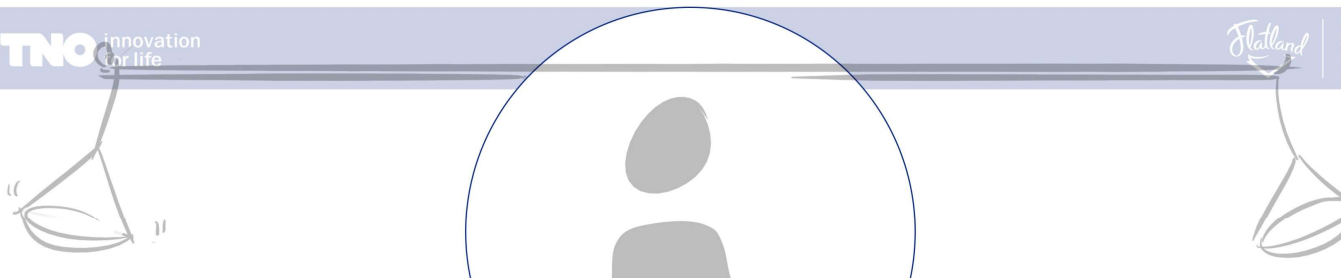
Kennisinstituut

- Toegang tot data
- Kennis toevoegen
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Relevante kennis toevoegen
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG



Uitzendbureau

- Leveren van uitzendkrachten
- Selecteren van werkgevers
(o.b.v. criteria G&VW)

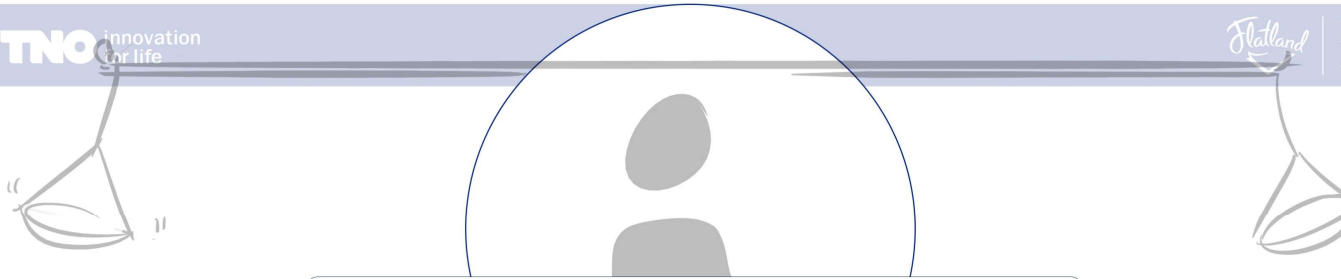
-
-
-
-
-

CAPACITEITEN

- Veel uitzendkrachten aan het
werk
- Duurzame relaties met
werkgevers

-
-
-
-
-

BELANG



Vergunningverlener

- Bevoegdheid om vergunningen te verlenen
- Toetsen criteria/eisen voor het verlenen van vergunningen

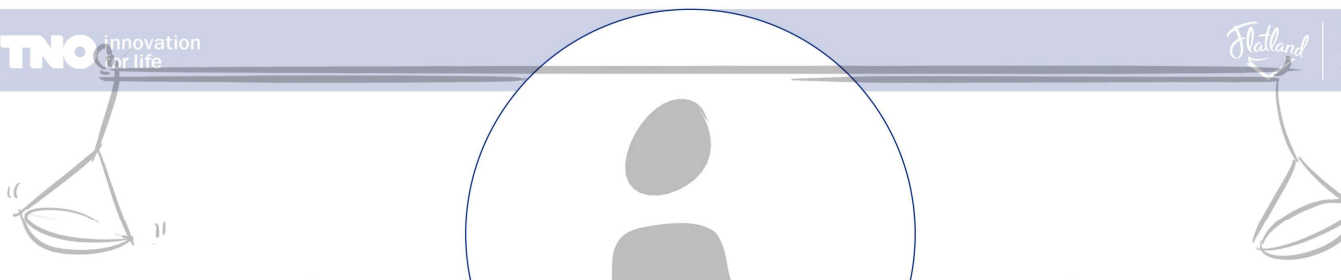
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Geen ten onrechte vergunden

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG



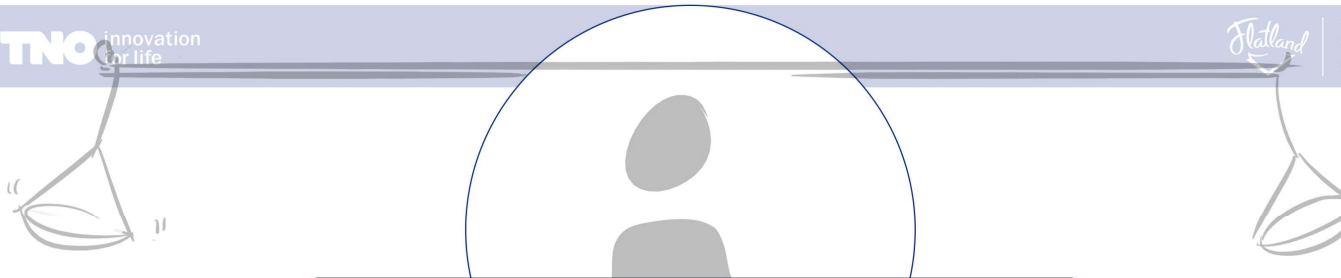
Ondernemingsraad

- Medezeggenschap faciliteren
- Adviesrecht
- Instemmingsrecht
- Initiatiefrecht
- Recht op informatie van werkgever
-
-
-

CAPACITEITEN

- Tevredenheid van werknemers
-
-
-
-
-
-

BELANG



Adviesbureau

- Advies geven over specifieke domeinkennis en/of problemen van organisaties
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Klanttevredenheid
- Reputatie
- Positionering als 'expert'
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG

Kerndeskundige Arbowet

- Ondersteuning van organisatie op het gebied van arbowetgeving
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Integriteit/reputatie
- Positionering als 'expert'
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG

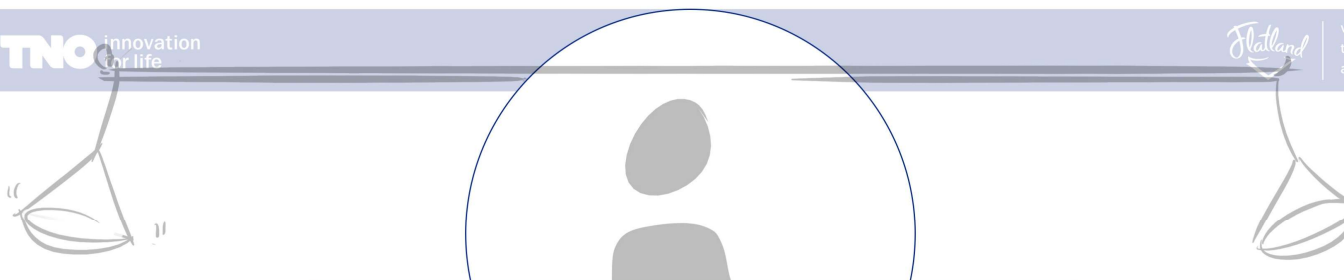
V&G Coördinator Uitvoering

- Voorlichting en instructie geven over G&VW
- Toezicht op GV&W
- Meewerken aan uitvoering V&G-plan
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Gezonde en veilige werkomgeving
- Geen werkgerelateerde ongevallen/ziekten
- Naleving V&G-plan door werknemers/uitvoerders
- _____
- _____
- _____

BELANG



'Aandeelhouder'

- Zeggenschap over financiële afwegingen in keuzes (t.a.v. gezond en veilig werk)
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Efficiëntie/optimalisatie van processen t.a.v. winstmaximalisatie
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG

Sectorale Kennisorganisatie

- Ontwikkelen en beheren van standaarden in de sector
- Adviseren en delen van kennis
- Internationale ontwikkelingen vertalen naar Nederlandse context
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Implementeerbaarheid en toepasbaarheid van standaarden en oplossingen
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG

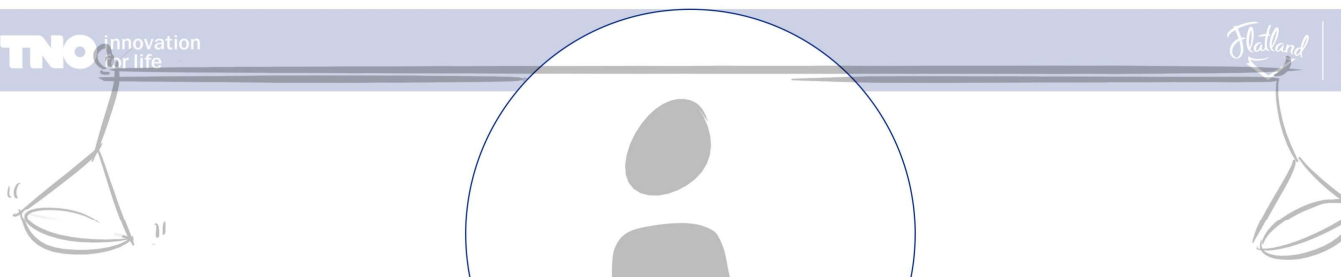
V&G Coördinator Ontwerp

- Coördineert en adviseert op het gebied van veiligheid en gezondheid in de ontwerpfase van een project.
- Verantwoordelijk voor het samenstellen van een V&G plan

CAPACITEITEN

- Het vermijden en voorkomen van ongezonde werksituaties

BELANG



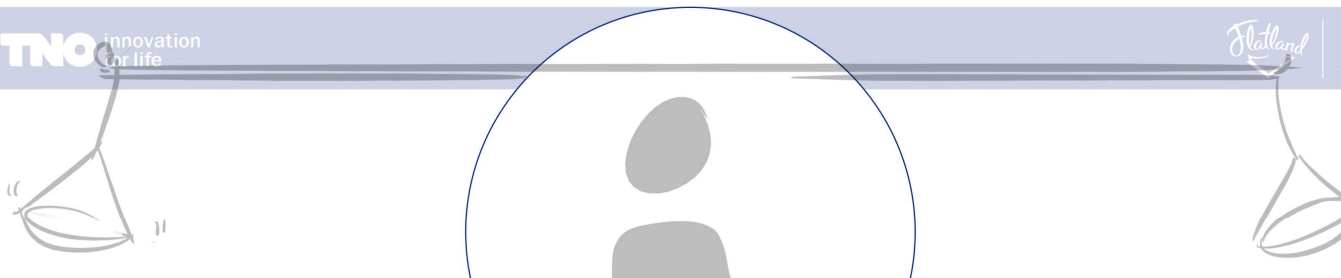
Beroepsvereniging Preventie Medewerkers

- Verbetering van kennis en ontwikkeling van preventiemedewerkers
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Tevreden leden
- Bevordering verantwoorde beroepsuitoefening
- _____
- _____
- _____
- _____

BELANG



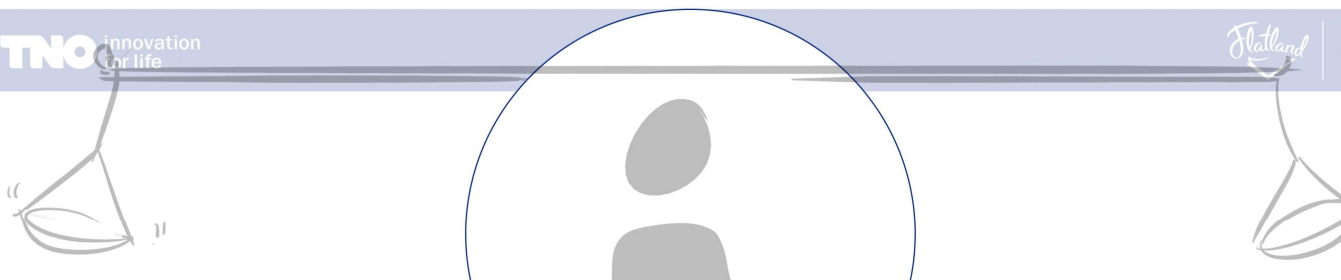
Advies & Keuringsbureau

- Projectbegeleiding en advise
- Uitvoering keuring van arbeidsmiddelen
- Certificeren producten

CAPACITEITEN

- Wet- en regelgeving worden nageleefd
- Veilige werkomstandigheden

BELANG



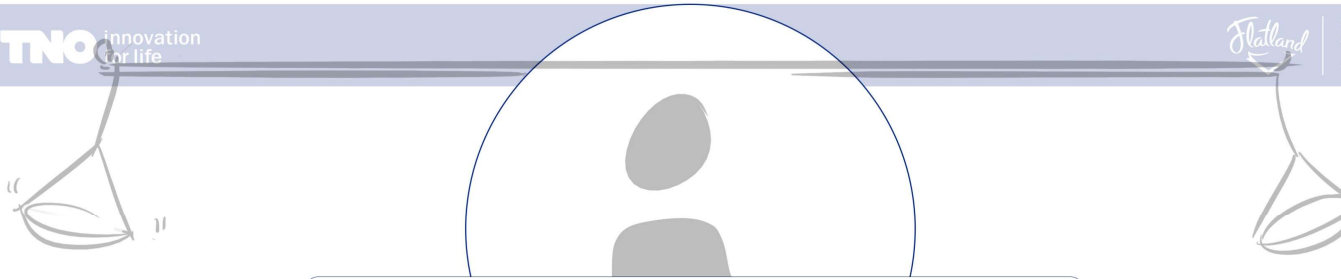
Keuringsinstantie

- Verantwoordelijk voor de controle op de uitvoering van keuringen.
- Certificeren van producten

CAPACITEITEN

- Wet- en regelgeving worden nageleefd
- Veilige werkomstandigheden

BELANG



Sectorale Branche Organisatie

- Lobbyen bij overheid om wet- en regelgeving aan te passen
- Kennis binnen de sector waarborgen
- Opstellen gedragcodes

CAPACITEITEN

- Gezamenlijke belangen bedrijven worden behartigd
- Goede samenwerking bedrijven binnen sector
- Eerlijke wetten en regelgeving

BELANG

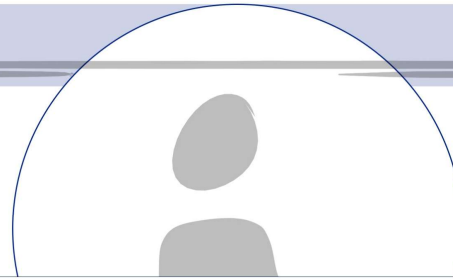
Normalisatie Instituut

- Stimuleert de ontwikkeling van normen voor producten, diensten en processen
- Begeleiden van afspraken gedurende het normalisatieproces

CAPACITEITEN

- Tevreden partijen normalisatieproces

BELANG



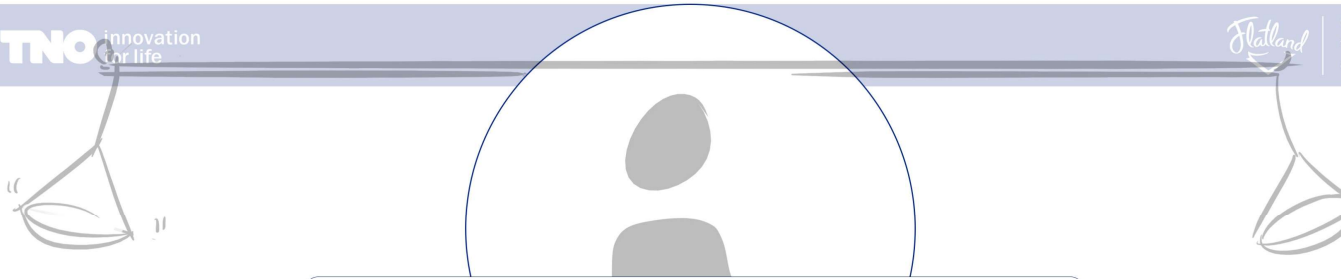
Beroepsvereniging Kerndeskundigen

- Behartiging en ontwikkeling beroepsinhoudelijke belangen
- kerndeskundigen
- Bevorderen G&VW voor kerndeskundigen
- Verbinding kerndeskundigen
-
-
-

CAPACITEITEN

- Tevreden leden
- Bevordering verantwoorde beroepsuitoefening
-
-
-
-
-

BELANG



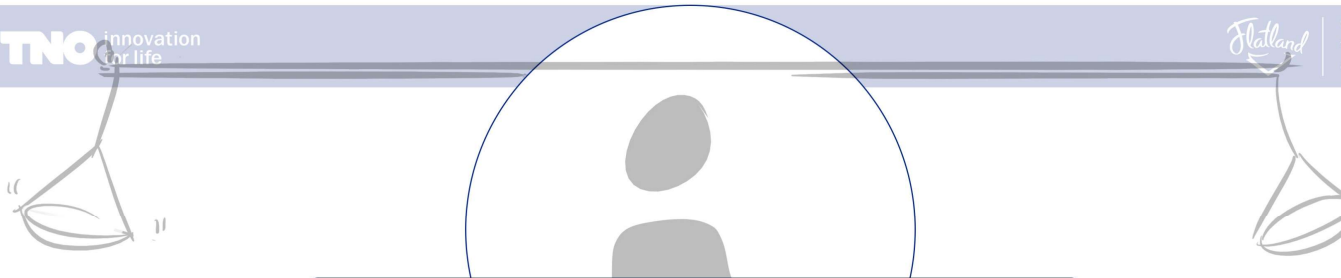
Bedrijfsarts

- Ondersteunen medewerker in verzuimperiode
- Verzameling medische informatie voor re-integratieverslag
- Aanspreekpunt gezondheidskwesties
- _____
- _____

- Gezondheid van medewerkers worden behartigd
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

BELANG



Vakbond

- Opstellen en onderhandelen collectieve arbeidsovereenkomsten
- Ondersteuning en advies leden

CAPACITEITEN

- Belangen van werknemers worden behartigd
- Eerlijke wetten en regelgeving

BELANG

Branche Organisatie ZZP'ers

- Lobbyen bij overheid om wet- en regelgeving aan te passen ten gunste van zelfstandige ondernemers
- _____
- _____
- _____
- _____

CAPACITEITEN

- Gezamenlijke belangen van zzp'ers worden behartigd
- Eerlijke wetten en regelgeving ten gunste van zelfstandige ondernemers
- _____
- _____
- _____

BELANG