



MAATWERK IN DE VANGNETREGELING

Onderzoek ten behoeve van de
tussenevaluatie wetswijziging Arbodienstverlening
per 1 juli 2005

19 april 2007

Projectnr. P06/424

dr. F.J.B. Lötters
drs. T.J. Veerman

Bureau AS*tri*
Stationsweg 26
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03
Fax: 071 – 512 52 47
E-mail: astri@astri.nl
Website: www.astri.nl

VOORWOORD

Per 1 juli 2005 is de wetwijziging arbodienstverlening van kracht. Deze wetwijziging beoogt bedrijven meer mogelijkheden te bieden om de arbodienstverlening zelf "op maat" in te richten en preventieactiviteiten binnen dan wel dichterbij het bedrijf te organiseren. Deze wetwijziging loopt vooruit op de algemene herziening van de arbowet die per 1 januari 2007 zijn beslag heeft gekregen.

De reguliere evaluatie van deze nieuwe arbowet als geheel zal uiteindelijk pas na 2010 plaatsvinden. Bij behandeling van het kabinetsvoorstel rond de wetwijziging is echter toegezegd om een tussenevaluatie uit te voeren, zodat de ontwikkelingen op de voet kunnen worden gevolgd en eventueel bijgestuurd.

Het ministerie van SZW heeft *AStri* verzocht door middel van bestaande bronnen en een aantal interviews met sleutelinformanten bouwstenen aan te reiken ("het feitenrelaas") voor een tussentijdse beleidsmatige oordeels- en besluitvorming.

De uitkomsten van dit onderzoek liggen voor u. Wij hopen dat daarin een goed beeld wordt gegeven van de bewegingen op het terrein van de arbodienstverlening die door de wetwijziging op gang zijn gebracht.

Wij danken de vele informanten die ons uitvoerig te woord hebben gestaan en daarmee een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het welslagen van dit onderzoek. Daarnaast danken wij de begeleidingscommissie bestaande uit Hein Kroft, Ton van Oostrum en Daniëlle Schiet (allen van het ministerie van SZW) voor de prettige en constructieve samenwerking. Ook zij hebben met hun deskundigheid op het onderhavige terrein veel materiaal aangedragen voor dit rapport.

Freek Lötters
Theo Veerman

Bureau *AStri*
Leiden, april 2007

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	7	
	1.1	Historie arbodienstverlening	7
	1.2	Wetswijziging per 1 juli 2005	8
	1.3	Tussenevaluatie wetswijziging	9
	1.4	Materiaal en methoden	10
	1.5	Leeswijzer	12
2	DE PREVENTIEMEDEWERKER	13	
	2.1	Regeling preventiemedewerker	13
	2.2	Bekendheid met de regeling	13
	2.3	Actuele stand van zaken preventiemedewerker	13
	2.4	Ontwikkelingen rond de preventiemedewerker	16
3	TOETSING RISICO-INVENTARISATIE & -EVALUATIE	19	
	3.1	Regeling RI&E	19
	3.2	Bekendheid met de veranderde toetsing	20
	3.3	Actuele stand van zaken RI&E	21
	3.4	Ontwikkelingen rond de RI&E	23
4	CONTRACTERING VAN ARBODIENSTEN	25	
	4.1	De maatwerkregeling	25
	4.2	Bekendheid met de wetswijziging rond de arbodienstverlening	26
	4.3	Stand van zaken contractering arbodiensten	26
	4.4	Ontwikkelingen rond contractering arbodiensten	34
5	ONTWIKKELINGEN OP DE ARBOMARKT	39	
	5.1	De marktontwikkeling	39
	5.2	Ontwikkelingen in het dienstenpakket	41
	5.3	De arboprofessionals	42
	5.4	Certificering en keurmerken	44
	5.5	De rol van verzekeraars	46
6	CONCLUSIES EN BESCHOUWING	49	
	6.1	Kern van de conclusies	49
	6.2	Opschudding op de arbomarkt	50
	6.3	Arbodienstverlening dichterbij bedrijven?	51
	6.4	De positie van het MKB	52
	6.5	Succes- en faalfactoren bij maatwerk	53
	6.6	Effecten van de wetswijziging in breder perspectief	54

BIJLAGE 1	GEBRUIKT BRONNENMATERIAAL	55
BIJLAGE 2	LIJST VAN GEÏNTERVIEWDEN	59
BIJLAGE 3	STROOMDIAGRAMMEN	61

1 INLEIDING

1.1 Historie arbodienstverlening

Met de invoering van de "tweelingwet" TZ/Arbo in 1994 deden de arbodiensten hun intrede. Hun komst hing samen met een reeks nieuwe regelingen en verplichtingen (zoals invoering van een eigen risicoperiode in de Ziektewet van 2 respectievelijk 6 weken, en de verplichting voor werkgevers om te zorgen voor een verzuimbeleid en voor begeleiding van zieke werknemers).

De aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst werd via TZ/Arbo op termijn verplicht gesteld, en wel in fasen: per 1996 voor de meest risicovolle branches en per 1998 voor de overige branches.

Deze verplichte aansluiting bij een arbodienst leidde al spoedig tot een dynamische markt van arbodienstverlening. De eerste aanbieders op die markt hadden overigens duidelijke wortels in de historie. Het merendeel ervan waren onderdelen van de voormalige Bedrijfsverenigingen, die zich verzelfstandigden; de verzuimcontrole en begeleiding over de eerste 2/6 weken vervielen immers bij de bedrijfsverenigingen, en werden grotendeels overgeheveld naar de arbodiensten: zo werden ArboGroep Gak, ArboNed, Arboduo, Avios, Stigas en Detam-Arbo ontvlochten vanuit verschillende bedrijfsverenigingen (Veerman en Ter Huurne, 1996). Daarnaast vormden vele van de reeds lang bestaande Bedrijfsgezondheidsdiensten zich om tot arbodiensten (de meesten zijn nu opgegaan in Arbo Unie). Slechts een klein deel van de markt bestond in aanvang uit nieuwe, commerciële diensten (zoals destijds De Twaalf Provinciën).

Nieuwe marktvorming

Inmiddels heeft de dynamiek van de markt het landschap van arbodiensten ingrijpend veranderd. Door vele fusies van arbodiensten ontstond een "shake-out" waardoor er in grote lijnen enkele zeer grote arbodiensten overbleven plus een aantal nichespelers. Sommige arbodiensten werden gelieerd aan verzekeringsmaatschappijen. Door de uitbesteding van re-integratietrajecten (door bijvoorbeeld UWV en gemeenten) ontstond naast, maar dicht grenzend aan, de arbomarkt een eveneens dynamische markt van re-integratiebedrijven; de toenadering tussen die beide is in 2006 nog gesymboliseerd door de fusie van beide brancheverenigingen tot de koepel Boaborea. Verder ontwikkelden zich interventiebedrijven die het niemandsland tussen de reguliere curatieve zorg en de arbozorg betraden: arbocuratieve instellingen zoals destijds De Gezonde Zaak en het Rug Advies Centrum, later Winnock geheten. Deze arbocuratieve bedrijven waren niet zelden ook weer gelieerd aan arbodiensten en/of verzekeraars.

Naar meer verantwoordelijkheid en vrijheid werkgevers

De arbowet zoals die in 1994 de arbodienstverlening in het leven riep, is altijd aan kritiek onderhevig geweest vanwege de hoge regeldichtheid ervan. Zo werden de (verplichte) diensten die werkgevers moesten afnemen van de arbodiensten nauwkeurig omschreven, werden voorschriften gegeven voor inrichting van de arbodiensten (bijvoorbeeld de aanwezigheid van vier verplichte kerndisciplines) en was via de zogenaamde "in hoofdzaak"-bepaling vastgelegd dat alleen bedrijven die zich in hoofdzaak (meer dan 70% omzet) met arbo bezig hielden, het certificaat van arbodienst konden verkrijgen.

Deze fijnmazige regelgeving verhoudt zich moeilijk met de steeds grotere nadruk op eigen verantwoordelijkheid van werkgevers. Bij die grotere verantwoordelijkheid horen immers ook grotere mogelijkheden om die in te vullen.

Europese context

Daarbij komt de uitspraak van het Europese hof, dat werkgevers in eerste instantie zelf (intern) de zaken rond preventieve arbozorg/bedrijfsgezondheidszorg behoren te regelen en pas als dat niet gaat, mogen terugvallen op ondersteuning door externe diensten. "Binnen" gaat dus voor "buiten", voor wat betreft de organisatie van preventieve arbozorg.

1.2 Wetswijziging per 1 juli 2005

Per 1 juli 2005 is de arbowet gewijzigd op het onderdeel *verplichte deskundige bijstand aan werkgevers*.

Het gaat hierbij concreet om:

1. De verplichting tot aanwijzing van een *preventiemedewerker* binnen bedrijven; waarbij de werkgever in bepaalde kleine bedrijven zelf de taken op zich kan nemen.
2. De mogelijkheid voor cao-partijen om een deskundig *getoetst RI&E-instrument* overeen te komen, bij gebruik waarvan werkgevers met ten hoogste 10 werknemers hun RI&E-document niet hoeven laten toetsen.
3. De mogelijkheid tot een alternatief – een *maatwerkregeling* – voor inschakeling van een arbodienst, dat uiteraard wel aan enige deskundigheidseisen moet voldoen, op conditie van overeenstemming bij sectorale cao, of overeenstemming op bedrijfsniveau tussen werkgever en gekozen medezeggenschapsorgaan. Hierbij moet opgemerkt worden dat het gaat om *overeenstemming* en geen *instemming*. Bij instemmingsrecht zou een medezeggenschapsorgaan nog overruled kunnen worden doordat de werkgever een vervangende goedkeuring afdwingt, dit is echter bij maatwerkregeling niet mogelijk. Een goede overlegsituatie tussen werkgever en werknemer is dus noodzakelijk voor het kunnen uitvoe-

ren van de maatwerkregeling. Komen partijen niet tot zo'n maatwerkregeling, dan geldt het 'vangnet', inschakeling van een arbodienst als vanouds.

4. De mogelijkheid dat arbodiensten veel meer *andere producten of diensten* dan de wettelijke verplichte arbo-ondersteuning aanbieden, terwijl omgekeerd *andere partijen* (bijvoorbeeld verzekeraars) gecertificeerde arbodienstverlening in hun aanbod mogen opnemen (door het vervallen van de zogenaamde *in hoofdzaakbepaling*).

Kort samengevat geeft de wijziging grotere vrijheid aan werkgevers en andere marktpartijen om inhoud te geven aan de arbozorg, en daarmee ook nieuwe mogelijkheden voor ontwikkelingen op de markt van arbodienstverlening en aanpalende terreinen (zoals verzekeringen, re-integratie e.d.).

Daarnaast biedt de liberalisering van de arbodienstverlening werkgevers (of brancheorganisaties, cao-partijen, aanbieders) meer mogelijkheden om de preventieve arbozorg 'binnen' het eigen bedrijf te regelen. Men kan de algemene doelstelling van de wijziging immers ook lezen als het streven om de arbozorg "dichter bij het bedrijf" (en waar mogelijk, binnen het bedrijf) te organiseren. Naarmate die beweging zich voordoet, kan de gewijzigde arbowet als een succes worden beschouwd.

1.3 Tussenevaluatie wetswijziging

De reguliere evaluatie van de Arbowet als geheel zal uiteindelijk pas na 2010 plaatsvinden. Bij behandeling van het kabinetsvoorstel rond de maatwerkregeling is echter toegezegd om een tussenevaluatie uit te voeren, zodat de ontwikkelingen op de voet kunnen worden gevolgd en eventueel bijgestuurd.

Doelstelling

Het primaire doel van de tussenevaluatie is het leveren van *bouwstenen* (het "feitenrelaas") voor de tussentijdse bestuurlijke/beleidsmatige oordeels- en besluitvorming rond de wijzigingen Arbowet van 2005. Secundair doel is het identificeren en aanreiken van aangrijpingspunten voor succesrijke keuzes door het bedrijfsleven.

Overkoepelende probleemstelling

Naast de ontwikkeling van de verplichte onderdelen van de nieuwe wetswijziging te weten de invoering van de preventiemedewerker en het gedifferentieerde toetsingsstelsel voor de RI&E, kijken we ook specifiek naar de ontwikkelingen op de arbomarkt:

- Welke veranderingen deden zich voor in de arbodienstverlening in de periode van direct voor de wetswijziging tot ultimo 2006, zowel aan de vraagzijde als aan de aanbodzijde?

- Wat is het proces waarlangs deze wijzigingen gestalte hebben gekregen en welke succes- en faalfactoren deden zich daarbij voor?

1.4 Materiaal en methoden

Voor deze tussenevaluatie hebben we vooral gebruik gemaakt van de resultaten uit eerder evaluatief onderzoek en monitoring rond de preventiemedewerker, de toetsing van RI&E's en de liberalisering van de arbomarkt. De onderstaande vier bronnen leverden de hoofdmoot van de gegevens voor deze tussenevaluatie. We tekenen daarbij meteen aan dat het bronnen zijn met onderling verschillende methoden en definities, zodat de onderlinge vergelijkbaarheid niet altijd optimaal is; de belangrijkste methodische kenmerken vermelden we hieronder.

Eerste meting wetswijziging arbodienstverlening, uitgevoerd voor het ministerie van SZW (Regioplan, Dekker en van Rij, 2006).

- Informatie uit dit onderzoek is afkomstig van telefonische enquête uitgevoerd in oktober 2005.
- De respons van de telefonische enquêtes in dit onderzoek was 39% (n=1004).
- In tegenstelling tot het onderzoek van de Arbeidsinspectie en Research voor Beleid (zie onder) was de categorie kleine bedrijven (1-10 werknemers) nog niet nader gesplitst in bedrijven met 1-4 werknemers en 5-9 werknemers.
- Centrale doelstelling in dit onderzoek was inventariseren in hoeverre bedrijven kennis hebben van de veranderde regelgeving sinds 1 juli 2005, of zij hierop hun arbobeleid hebben aangepast en welke gevolgen de wetswijziging heeft gehad in de contractering van arbodiensten / arbodienstverleners.

De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden, tweede meting, uitgevoerd voor het ministerie van SZW (Research voor Beleid, Bos en Engelen, 2007), inclusief aanvullend onderzoek naar alternatieve arbodienstverlening.

- Informatie uit dit onderzoek is afkomstig van telefonische interviews uitgevoerd tussen oktober en december 2006 .
- De respons van de telefonische enquêtes in dit onderzoek was 31% (n=3022).
- Centrale doelstelling in dit onderzoek was dezelfde als genoemd bij het Regioplan onderzoek; Doelstelling van het aanvullende onderzoek was om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop organisaties vorm hebben gegeven aan de alternatieve arbodienstverlening en welke ervaringen zij hebben opgedaan.

De inspectiemonitor 'Arbo in bedrijf' 2005 van de Arbeidsinspectie; inclusief update en cijfers over 2006 (Ministerie van SZW, AI, 2007).

- Dit onderzoek betreft bedrijfsbezoeken, waarbij de gegevens afkomstig zijn van

face to face interviews.

- De dataverzameling vond plaats iedere tweede helft van het jaar. Voor deze tussenevaluatie zijn de resultaten van de metingen over 2004, 2005 en 2006 meegenomen.
- De respons bij de bedrijfsbezoeken van de Arbeidsinspectie is (logischerwijs) 100% (n=2049).
- De doelstelling van het onderzoek van de Arbeidsinspectie was gelegen in het geven van inzicht te geven in de mate waarin bedrijven in Nederland zich conformeren aan de *verplichtingen* die voortvloeien uit de Arbowet en het inventariseren van de door bedrijven genomen maatregelen ter voorkoming en/of beperking van arbeidsrisico's.

Het cao-onderzoek 'Preventie en Ziekteverzuim 2005' met aanvulling over cao-afspraken in 2006 (inclusief resultaten uit principeakkoorden) (Ministerie van SZW, DUA, 2006).

- Hierbij zijn 98 cao's onderzocht, waarvan 26 principeakkoorden.
- De peildatum was 18 december 2006; er is uitgegaan van cao's waarvan de expiratiedatum na deze datum viel.
- In dit onderzoek is gekeken welke cao-afspraken er zijn gemaakt over preventie, ziekteverzuim en re-integratie. Hierbij is speciaal gelet op invulling van de maatwerkregeling, de RI&E en de preventiemedewerker.

Voor een overzicht van alle gehanteerde bronnen verwijzen we naar bijlage 1. De onderzoeken die door het ministerie zijn uitgevoerd zijn vooral gebruikt bij de tussenevaluatie van de verplichte onderdelen van de wetswijziging; het aanstellen van een preventiemedewerker en de verandering in de toetsing van de RI&E. De rapporten van Regioplan en Research voor Beleid zijn met name gebruikt om de verschuivingen op de arbomarkt weer te geven.

Interviews

Om naast bestaande rapporten een goed beeld te krijgen van de actuele situatie en de recente verschuivingen die hebben plaatsgevonden op de arbomarkt hebben wij een aantal sleutelinformanten geïnterviewd. Om een goed beeld te krijgen van de *vraagkant* van die markt hebben we gesproken met:

- werknemers (FNV, CNV)
- werkgeversvertegenwoordigers (VNO-NCW, MKB-Nederland, NVP, Werkgeversforum).

Informatie van de *aanbodkant* hebben we verkregen door vertegenwoordigers te interviewen van:

- reguliere arbodiensten (ArboUnie, Maetis en ArboNed);
- nieuwe (kleinere) arbodiensten (VerzuimVitaal, ArboAnders);
- alternatieve aanbieders van arbodienstverlening (Wegeon, zelfstandige bedrijfsartsen);
- beroepsverenigingen van de vier gecertificeerde arbodeskundigen (NVAB, NVVK, NVVA, BA&O);
- verzekeraars (Aegon, Nationale Nederlanden, Interpolis);
- overkoepelende organisaties: Boaborea en Verbond van Verzekeraars;

In bijlage 2 staat aangegeven welke personen we hebben geïnterviewd en van welke organisatie ze afkomstig zijn.

1.5 Leeswijzer

In Hoofdstuk 2 gaan we in op de stand van zaken rond de instelling van de preventiemedewerker. In hoofdstuk 3 bespreken we de verandering van de RI&E toetsing. Hoofdstuk 4 gaat in op de veranderingen die de wetswijziging heeft gegeven bij werkgevers op het gebied van contractering van arbodienstverleners. Daarna zullen we in hoofdstuk 5 meer de aanbodkant belichten en gaan we ondermeer in op het marktaandeel van de diverse arboaanbieders en het (veranderende) palet van dienstverlening. In het laatste hoofdstuk (6) zullen we de bouwstenen bespreken die kunnen worden meegenomen in de eigenlijke evaluatie die wordt uitgevoerd door het ministerie van SZW.

2 DE PREVENTIEMEDEWERKER

In dit hoofdstuk zullen we de ontwikkeling en de actuele stand van zaken rond de invoering van de preventiemedewerker bespreken.

2.1 Regeling preventiemedewerker

De wijziging in de Arbowet in juli 2005 schept slechts op één punt een echt nieuwe verplichting: het in huis hebben van een preventiemedewerker. De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. Vanaf 15 werknemers moet iedere werkgever zo'n preventiemedewerker aanwijzen. Bij minder dan 15 werknemers mag de werkgever deze taak zelf op zich nemen (sinds januari 2007 is dat bij ≤ 25 werknemers). De deskundigheid van de preventiemedewerker moet afgestemd zijn op de risico's binnen de onderneming en hij/zij moet dus op de hoogte zijn van alle relevante arbozaken en de arbeidsrisico's in het bedrijf. Deze risico's zijn vastgelegd in de RI&E en daaruit is dan ook de gewenste deskundigheidsgraad van de preventiemedewerker binnen een bedrijf af leiden.

2.2 Bekendheid met de regeling

Najaar 2005, 3 maanden na invoering van de vernieuwde arbowet was ruim driekwart van de bedrijven bekend met de bepaling in de wet van het aanstellen van een preventiemedewerker (Dekker en van Rij, 2006). Uit hetzelfde onderzoek kwam naar voren dat hoe groter het bedrijf, hoe groter de bekendheid met de wijziging (range van klein naar groot bedrijf: 75% – 95%).

In 2006 is 82% bekend met de regeling van de preventiemedewerker (Bos en Engelen, 2007). Ook hier geldt: hoe groter het bedrijf, des te vaker is men bekend met de regeling rond de preventiemedewerker (range van klein naar groot bedrijf: 74% – 91%).

2.3 Actuele stand van zaken preventiemedewerker

Uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat in 2005 30% van alle bedrijven een preventiemedewerker heeft aangesteld. In 2006 is dit 54% (tabel 2.1).

In 2006 heeft 87% van de grote bedrijven een preventiemedewerker, bij de kleine bedrijven is dit 46%. In vergelijking met 2005 is een stijging van 24 procentpunten te zien in bedrijven met een preventiemedewerker.

Tabel 2.1 Percentage bedrijven met een preventiemedewerker, naar grootteklasse, 2005 en 2006

	preventie-medewerker(s) aangesteld		werkgever zelf is preventie-medewerker		Preventiemedewerker op andere dan de bezochte vestiging ¹		Totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
1 - 4 werknemers	7%	8%	18%	34%	--	4%	25%	46%
5 - 9 werknemers	15%	20%	16%	32%	--	4%	31%	56%
10 - 100 werknemers	36%	54%	7%	14%	--	5%	43%	73%
100 of meer werknemers	63%	81%	1%	--	--	6%	64%	87%
Totaal	14%	19%	16%	30%	--	5%	30%	54%

Bron: Ministerie van SZW/ AI, 2007, Arbo in bedrijf

Stijging aantal preventiemedewerkers in 2006

De conclusie is dat het merendeel van de bedrijven najaar 2005, kort na de wetswijziging, (nog) geen preventiemedewerker had, maar dat in 2006 inmiddels ruim de helft een preventiemedewerker heeft.

De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden, dataverzameling najaar 2006, geeft een nog hoger percentage (Bos en Engelen 2007): 69% van de bedrijven heeft een arbocoördinator of preventiemedewerker al dan niet in de persoon van de werkgever. Of dit duidt op een reële verdere toename sinds de 54% uit tabel 2.1 is echter niet zeker omdat de vraagstellingen waarop deze uitkomsten zijn gebaseerd verschillend luiden. De vraagstelling van de Arbeidsinspectie luidde: "Heeft het bedrijf één of meer werknemers als preventiemedewerker aangesteld die zorg draagt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer?".

¹ Deze uitsplitsing is niet gemaakt in 2005. We gaan ervan uit dat in 2005 de aanwezigheid van een preventiemedewerker is gescoord op bedrijfsniveau ongeacht of er op de bezochte vestiging een preventiemedewerker aanwezig was.

De vraag van Bos en Engelen is breder: “*Heeft u bedrijf arbocoördinator(en)/preventiemedewerker(s)?*”. De verwijzing naar arbocoördinator(en) verklaart wellicht ten dele het hogere percentage positieve antwoorden.

Daarnaast zouden we de 54% van de Arbeidsinspectie als ondergrens kunnen beschouwen daar de respons in dit onderzoek nagenoeg 100% was. Daarentegen is de 69% uit de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden te beschouwen als een bovengrens vanwege de non-respons in dit onderzoek.

Herkomst van de preventiemedewerker

Een persoon met preventietaken op arbogebied was voor veel bedrijven niet nieuw. Met name in de grotere bedrijven was er vaak al een arbocoördinator of –functionaris aangesteld die zich intern bezighield met de veiligheid en gezondheid van medewerkers. Uit onderzoek daterend van vóór de wetswijziging van juli 2005 (meetmoment najaar 2003) kwam al naar voren dat in 15% van de kleinste bedrijven (1-4 werknemers), 35% van de bedrijven met 5-9 werknemers, 52% van de bedrijven met 10-50 werknemers en 91% van de 50-plus bedrijven een (niet verplichte) arbocoördinator aanwezig was (Heijink en Warmerdam, 2004)². Bij de verplichte aanstelling van de preventiemedewerker zijn deze bestaande functionarissen vaak aangewezen om de functie van preventiemedewerker in te vullen. Bij kleine bedrijven zien we dat veelal de werkgever zelf deze taak op zich neemt. In tabel 2.2 geven we weer wat de achtergrond / discipline is van de aangestelde preventiemedewerker.

Tabel 2.2 Achtergrond van de preventiemedewerker, 2006

Achtergrond	% van het aantal preventiemedewerkers
- geen specifieke vooropleiding	66%
- opleiding preventiemedewerker	11%
- een P&O-functionaris	8%
- een veiligheidskundige	3%
- een A&O-deskundige	1%
- een arbeidsdeskundige	1%
- een andere achtergrond	11%
TOTAAL	100%

Bron: Bos en Engelen, 2007, Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden

² De onderzoeksrapportage geeft geen totaalpercentage voor de aanwezigheid van een arbocoördinator.

Zoals uit tabel 2.2 blijkt hebben de meeste preventiemedewerkers geen specifieke vooropleiding voor die functie gevolgd (66%). Dit komt bij kleine bedrijven vaker voor dan bij grote bedrijven (Bos en Engelen, 2007).

Cao bepaling preventiemedewerker

Als we kijken naar de cao-afspraken rond het aanstellen van een preventiemedewerker dan blijkt uit onderzoek van het ministerie SZW (peildatum 18 december 2006) dat in 7% van de onderzochte cao's een bepaling was opgenomen over de preventiemedewerker. Onder deze 7% valt 18% van de werknemers (Ministerie SZW, DUA, 2006)

2.4 Ontwikkelingen rond de preventiemedewerker

Takenpakket van de preventiemedewerker

In de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden is naast de achtergrond ook naar het takenpakket gevraagd van de preventiemedewerker. De resultaten daarvan staan in tabel 2.3. Ten aanzien van het takenpakket van de preventiemedewerker zijn geen verschillen gevonden naar bedrijfsgrootte. Wat opvalt is dat veruit het meest gegeven antwoord luidde "Alles omtrent Arbo" (62%). Naast dit algemene antwoord worden er enige specifieke taken genoemd.

Tabel 2.3 Takenpakket van de preventiemedewerker

Taken [#]	Percentage
Alles omtrent arbo	62%
Uitvoeren van een plan van aanpak	14%
Contacten met arbodienst	13%
Mede vormgeven arbobeleid	12%
Rol spelen bij invoering arbobeleid	12%
Opstellen van een plan van aanpak	11%
Opstellen RI&E	11%
Advisering / geven van advies	11%
Begeleiding zieke werknemers	9%
Onderhouden van contacten met uitkeringsinstantie en verzekeringsmaatschappij	5%
Geven van voorlichting en / of cursussen	5%
Conflictbemiddeling	2%
Inkooptaken	2%
Andere taken	13%

Bron: Bos en Engelen, 2007, Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden

[#]Antwoorden zijn spontaan genoemd (er zijn dus meerdere antwoorden mogelijk)

Bekwaamheid van de preventiemedewerker

De Arbeidsinspectie heeft in een recente meting gekeken naar de bekwaamheid van de preventiemedewerkers. Opvallend is dat in 43% van de gevallen geen duidelijk oordeel door de AI kon worden gegeven over de bekwaamheid; kennelijk is die bekwaamheid moeilijk in te schatten. Voor de oordeelsvorming heeft de AI gekeken naar de gevolgde cursussen en het aanwezig zijn van instructies of diploma's die verband houden met de risico's die in de bedrijfs-RI&E zijn vermeld of die de inspecteur in het bedrijf heeft gezien. De conclusie uit het rapport Arbo in Bedrijf luidt: "*Volgens de inspecteur is/zijn de preventiemedewerker(s) in 47% van de bedrijven bekwaam en in 10% van de bedrijven onbekwaam. In 43% van de bedrijven heeft de inspecteur geen oordeel over de bekwaamheid van de preventiemedewerker(s)*".

Uitgesplitst naar bedrijven met meerdere preventiemedewerkers, één preventiemedewerker of de werkgever als preventiemedewerker luidde de conclusie: "*In bedrijven waar meerdere preventiemedewerkers zijn aangesteld, oordelen de inspecteurs in 65% van de gevallen dat deze medewerkers gezamenlijk 'bekwaam' zijn. In bedrijven met één preventiemedewerker is dat 52%, en in bedrijven waar de werkgever zelf de preventietaken uitvoert 41%*" (Ministerie van SZW, AI, 2007).

Een kleiner onderzoek van de Arbeidsinspectie onder 54 bedrijven (uitgevoerd in december 2006) laat een soortgelijk beeld zien: 45% van de bedrijven scoorde een voldoende voor de gemiddelde kennis van de preventiemedewerker (Ministerie SZW, AI, 2007a).

Kijkend naar de specifieke scholing dan zien we dat in 2005 (drie maanden na invoering van de vernieuwde arbowet) 36% van de preventiemedewerkers extra scholing heeft gevolgd om de taken van preventiemedewerker uit te kunnen voeren (Dekker en van Rij, 2006).

Bekendheid met de regeling van de preventiemedewerker

Kort na de invoering van de verplichte preventiemedewerker was er bij de bedrijven veel onduidelijkheid en onzekerheid over de invulling van deze functie. Juist doordat de wet geen specifieke eisen stelt aan de preventiemedewerker (dit is immers afhankelijk van de gevonden arbeidsrisico's in de RI&E) ontstond verwarring, die werd vergroot door allerlei aanbod op de cursusmarkt van instituten die er eigen invulling aan gaven, eigen "diploma's" etc. ontwikkelden. Hierbij gingen sommige aanbieders zo ver te zinspelen op juridische consequenties wanneer de taken van preventiemedewerker niet of niet goed zouden worden uitgevoerd. Om de onduidelijkheid bij bedrijven weg te nemen hebben de sociale partners veel aan voorlichting gedaan omtrent de do's and don'ts van de preventiemedewerker. Ook vanuit verzekeraars is voorlichting gegeven en campagne gevoerd over de preventiemedewerker.

De bekendheid met de regeling preventiemedewerker is duidelijk verbeterd in de loop van de tijd, hetgeen zich mede uit in het stijgende aantal bedrijven met een der-

gelijke medewerker. Echter, een aantal geïnterviewden geeft aan het idee te hebben dat bij de kleine bedrijven (10-min bedrijven) de preventiemedewerker nog steeds niet echt leeft.

Een aantal aandachtspunten die uit de interviews naar voren kwam met betrekking tot het aanstellen van de preventiemedewerker zijn:

- de door de werkgever beschikbare gestelde tijd en middelen om de taken te kunnen uitvoeren;
- onduidelijkheid bij sociale partners rond de handhaving door Arbeidsinspectie;
- de link van de preventiemedewerker met de RI&E is voor lang niet alle bedrijven duidelijk.

3 TOETSING RISICO-INVENTARISATIE & -EVALUATIE

In dit hoofdstuk gaan we in op het gedifferentieerde toetsingsstelsel en de actuele stand van zaken rond de toetsing en uitvoering van de risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E).

3.1 Regeling RI&E

Uitgangssituatie

Alle werkgevers zijn sinds 1994 wettelijk verplicht om een RI&E uit te voeren en een daaruitvolgend plan van aanpak op te stellen. Met een RI&E brengt de werkgever de arborisico's in zijn bedrijf in kaart. In het bij de RI&E behorende plan van aanpak geven de werkgevers aan welke maatregelen er concreet worden genomen in de komende periode en wie deze uitvoert (wie - wat - wanneer). Zowel de RI&E als het plan van aanpak moeten op schrift gesteld worden. Bedrijven met meer dan één fte personeel moesten de RI&E vervolgens laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst. Deze brengt als onderdeel van de toets ook een advies uit over het plan van aanpak.

Gedifferentieerde toetsing

Vanaf februari 2004 was voor bedrijven met 25 werknemers of minder, die gebruik maakten van een door sociale partners erkend branche RI&E-instrument, in principe een bedrijfsbezoek door de arbodienst niet meer nodig. Zij konden dus volstaan met een 'lichte toets'. Dit op basis van afspraken tussen arbodiensten en sociale partners, die zijn vastgelegd in de certificatieregeling arbodiensten.

Met de wetwijziging van 1 juli 2005 is de verplichting tot het laten toetsen van de RI&E voor bedrijven met maximaal 10 werknemers (vanaf januari 2007 maximaal 25 werknemers) komen te vervallen, mits zij gebruik maken van een branchespecifiek en door een gecertificeerde deskundige getoetst RI&E-instrument dat is vastgelegd in de cao. Tabel 3.1 geeft een overzicht van het gedifferentieerde toetsingsstelsel, zoals dat sinds de wetwijziging van 2005 geldt. Dit overzicht maakt tevens duidelijk dat met de arbowetwijziging van januari 2007 verschillende getalscriteria gelijk zijn gemaakt. Doordat echter de grenzen van toetsing (met name die van 25 werknemers) niet aansluiten bij de grenzen uit de onderzoeken en monitors die we voor dit rapport hebben gebruikt, kunnen we niet precies zeggen hoe deze toetsingssystematiek nageleefd wordt.

Tabel 3.1 Overzicht gedifferentieerde toetsing: regeling per 1 juli 2005

Toetsingsbeleid	
Geen toets nodig	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hoogstens 40 uur arbeid: Invullen van de Checklist gezondheidsrisico's van het ministerie van SZW volstaat. ▪ ≤ 10 werknemers (na 1 januari 2007 ≤ 25): Bij gebruikmaking van een RI&E opgesteld vanuit een model of instrument dat is <i>vastgelegd in de cao</i> en <i>getoetst is door een gecertificeerde deskundige</i>.
Verplichte 'lichte toets' [#]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ≤ 25 werknemers: Bij gebruikmaking van een <i>door sociale partners erkend branchegericht RI&E-instrument, dat met betrokkenheid van een arbodienst is ontwikkeld</i>. ▪ > 25 werknemers: in overeenstemming met OR/PVT of bij cao kan bij gebruik van deskundig opgesteld RI&E-instrument een 'lichte toets' worden afgesproken binnen de afspraken over een <i>maatwerkregeling voor arbo-dienstverlening</i>.
Reguliere toetsing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 25 werknemers en alle overige gevallen: Verplichte toetsing van de RI&E door arbodienst, wanneer er geen RI&E-instrument is <i>vastgelegd in de cao</i> (voor bedrijven met > 25 werknemers) of wanneer er geen, <i>door sociale partners erkend, branchegericht RI&E-instrument</i> beschikbaar is (voor bedrijven met ≤ 25 werknemers).

[#] Geen publieke regelgeving, maar afspraken tussen sociale partners

De wijze waarop een RI&E moet worden getoetst hangt sterk af van de afspraken tussen sociale partners en of het RI&E-instrument opgenomen wordt in de cao. Een citaat van de website van het arboplatform (www.rie.nl) geeft aan welke plek de RI&E in dit krachtenveld van actoren inneemt: "*Aangezien een CAO een 'zwaardere instrument' is dan een erkenning van een RI&E-instrument, stellen sociale partners wellicht zwaardere eisen aan de kwaliteit van een RI&E-instrument dat ze in de CAO overeenkomen, dan in geval van erkenning. Het geeft sociale partners naar elkaar dus onderhandelingsmogelijkheden, en dan niet alleen over het RI&E-instrument, maar ook over andere aspecten van de arbo-infrastructuur in de branche. Het is voorstelbaar dat sociale partners vóór de afloop van een CAO (de status van) het branche RI&E-instrument op de agenda zetten voor het CAO-overleg*".

3.2 Bekendheid met de veranderde toetsing

Eind 2006 gaf 61% van alle bedrijven aan dat ze bekend waren met de vernieuwde toetsing van de RI&E (Bos en Engelen, 2007).

Bij de kleine bedrijven (1-5 werknemers) was dit 58% en bij de 100-plus was dit 75%. Ook in 2005 was de nieuwe toetsing van de RI&E reeds bij 57% van de kleine bedrijven (2-9 werknemers) bekend (Dekker en van Rij, 2006)³. Sociale partners hebben richting hun leden veel gedaan aan voorlichting omtrent de regeling van de RI&E. Daarnaast hebben ook opleidingsinstituten, arbodiensten, verzekeraars etc. bijgedragen aan bekendheid van het nieuwe toetsingsstelsel.

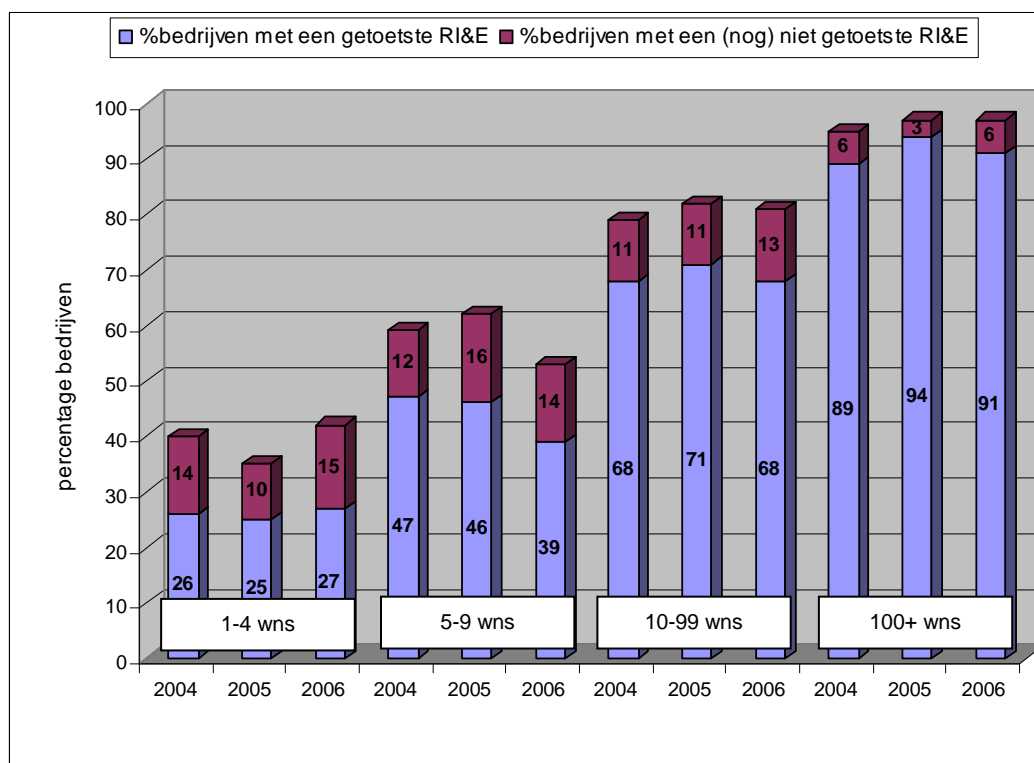
3.3 Actuele stand van zaken RI&E

Gebruik van de nieuwe toetsingssystematiek

Uit recent onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat 37% van alle bezochte bedrijven een *getoetste* RI&E heeft in 2006. Uitgesplitst naar bedrijfsgrootte zien we dat de meeste grote bedrijven een *getoetste* RI&E hebben in 2006 (91%) en de kleinste bedrijven 26% (figuur 3.1). Het aantal bedrijven met een *getoetste* RI&E lijkt redelijk stabiel over de periode 2004 – 2006. Alleen de groep bedrijven met 5-9 werknemers laat over 2005-2006 een daling zien van 9 procentpunten, terwijl de allerkleinste bedrijven (1-4 werknemers) een lichte stijging laten zien van 7% procent punten (Ministerie SZW, Al., 2007).

³ In dit onderzoek is de vraag over de bekendheid met de regeling alleen gesteld aan werkgevers met minder dan 25 werknemers. In de rapportage van het onderzoek is alleen het percentage genoemd van de bedrijven met 2-9 werknemers.

Figuur 3.1 Percentage bedrijven met een risico inventarisatie en –evaluatie (RI&E), naar grootteklasse (2004-2006)



Bron: Ministerie van SZW/Al, 2007, Arbo in bedrijf.

De daling van het aantal bedrijven met 5-9 werknemers met een RI&E in 2006 wordt mogelijk deels verklaard door de wetwijziging van 1 juli 2005. Zij hoeven de RI&E immers niet te laten toetsen wanneer ze gebruik maken van een door sociale partners erkend RI&E-instrument dat is opgenomen in de cao. We weten dat er reeds vrij veel branchegerichte RI&E-instrumenten zijn ontwikkeld; circa 95 zijn er erkend door sociale partners (zie www.rie.nl). Verder blijkt uit figuur 3.1 dat het percentage bedrijven met een al dan niet getoetste RI&E duidelijk verschilt per grootteklasse: hoe groter het bedrijf, des te groter de kans dat er een RI&E aanwezig is. De belangrijkste redenen die bedrijven zelf aangeven voor het niet aanwezig zijn van een RI&E-instrument is dat de organisatie te klein is (51%), dat er weinig ziekten en/of arbeidsrisico's zijn (16%) en men er nog niet aan toegekomen is (11%) (Bos en Engelen, 2007).

3.4 Ontwikkelingen rond de RI&E

RI&E binnen het MKB

Veel bedrijven in het MKB segment zullen afhankelijk zijn van een branchebreed RI&E-instrument. Vanuit MKB Nederland worden brancheorganisaties terzijde gestaan bij het ontwikkelen van branche RI&E instrumenten en de toepassing daarvan. MKB Nederland heeft bijvoorbeeld een algemeen model gemaakt voor een branche RI&E-instrument (zie ook www.arbo.mkb.nl). Daarnaast hebben sociale partners in diverse sectoren branchespecifieke RI&E-instrumenten ontwikkeld. Echter, bij onderzoek van het arboplatform blijkt het gebruik van deze RI&E-instrumenten met 17% van de ondervraagde bedrijven voorslansnog minder breed dan verwacht (van Velden, 2007). Ondanks dat er al een behoorlijk aantal branchebrede RI&E-instrumenten zijn ontwikkeld, kost het waarschijnlijk tijd om deze ook daadwerkelijk te laten landen in het arbobeleid van de (MKB) werkgevers. Daarnaast is het zo dat als bedrijven eenmaal een RI&E hebben, vernieuwing daarvan vaak pas na jaren aan de orde is, zodat de noodzaak voor het gebruik van een nieuw RI&E-instrument van sociale partners niet direct aanwezig is.

Toetsing van de RI&E

De regeling rond het gedifferentieerd toetsen van de RI&E wordt over het algemeen door de sociale partners als ingewikkeld ervaren. Naast globale kennis zullen de meeste werkgevers niet zomaar kunnen opnoemen hoe het nu precies in elkaar zit. Relevant is of werkgevers de regeling voor hun sector kennen; dat is in dit onderzoek niet na te gaan.

Het kritische punt bij het gedifferentieerde toetsingsstelsel zit hem in de aard van de afspraken tussen sociale partners over een branchebreed RI&E-instrument. Deze afspraken bepalen of een toets achterwege kan blijven (cao-afpraak) of 'licht' (en dus goedkoper) kan zijn (sectorale afspraak). Met name de 25-min bedrijven zullen met deze variëteit te maken hebben.

Bij het evalueren van de toetsingsstrategie valt een drietal zaken op, die we hieronder kort toelichten.

a. Erkenning branche RI&E-instrumenten door sociale partners

Vanuit de sociale partners werd tijdens de interviews aangegeven dat het traject voor erkenning van branchegerichte RI&E-instrumenten door de vakbonden niet altijd makkelijk is; de bonden willen branche RI&E-instrumenten graag op inhoud toetsen, maar geven aan daar vaak niet de juiste (branche)deskundigheid voor te hebben. Hierdoor kan een erkenning van een branche-RI&E-instrument een lange tijd duren. Werkgevers gaven aan dat juist dit inhoudelijk toetsen veel meer tijd vergt dan enkel een procestoets (Hoe is het RI&E-instrument tot stand gekomen?) en voor branches dus ook hogere kosten met zich mee brengt. Toetsing van het proces van totstand-

koming van een deskundig getoetste RI&E wordt dan ook door enkele informanten als (kosten)efficiënter gezien.

Het komt ook voor dat een aanvraag voor erkenning van een branche RI&E-instrument pas wordt gehonoreerd als de betreffende branche al veel aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden heeft gedaan. Bovengenoemde problematiek wordt door alle partijen onderkend en men heeft na overleg overeenstemming bereikt over het verbeteren van erkenningscriteria. Op initiatief van het arboplatform is er een handleiding met tips voor branches en werkgevers hoe zij hun RI&E-instrument erkend kunnen krijgen (zie www.brancheorganisaties.rie.nl). Verder blijven de sociale partners onderling met elkaar in gesprek in een werkgroep 'RI&E-instrumenten'. Deze werkgroep richt zich op het bevorderen van de actualiteiten en toename van erkende branche RI&E-instrumenten en het aanpakken van knelpunten die zich daarbij voordoen.

b. Branches zonder sociaal overleg

Een ander probleem is dat vakbonden minder geneigd zijn aanvragen voor erkenning van een branche RI&E-instrument in behandeling te nemen van branches of sectoren waar geen sprake is van een regulier sociaal overleg tussen de sociale partners, vanwege een zeer lage organisatiegraad. Omdat daardoor geen afspraken gemaakt kunnen worden tussen de sociale partners over een branche erkend RI&E-instrument, zijn de bedrijven in zo'n branche aangewezen op de verplichte toetsing (zie tabel 3.1).

Daarnaast zijn er nog steeds veel branches zonder cao, met veelal kleine bedrijven (1-5 werknemers). Het is dus zeer moeilijk juist bij deze branches/werkgevers afspraken te maken op het gebied van RI&E.

c. RI&E-instrumenten vastgelegd in een cao

Uit recent onderzoek van het Ministerie van SZW (peildatum 18 december 2006) komt naar voren dat 10% van de onderzochte cao's een bepaling heeft over de RI&E. Het percentage werknemers dat valt onder zo'n cao bedraagt 17%. In de meting van december 2005 waren deze percentages respectievelijk 6% en 15% (Ministerie van SZW, DUA, 2007). Het opnemen van een RI&E-instrument in een cao is dus, ondanks de lichte stijging in een jaar tijd, nog niet algemeen gangbaar.

4 CONTRACTERING VAN ARBODIENSTEN

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de bekendheid van de wetswijziging rond de arbodienstverlening en de verschuiving die dit heeft gegeven in de contractering van arbodiensten.

4.1 De maatwerkregeling

Historie

Met de invoering van de "tweelingwet" TZ/Arbo in 1994 deden de arbodiensten hun intrede. De aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst werd via TZ/Arbo verplicht gesteld, en wel in fasen: per 1996 voor de meest risicovolle branches en per 1998 voor de overige branches.

Wetswijziging 2005

Sinds de wetwijziging in juli 2005 hebben werkgevers meer keuzemogelijkheden in arbodienstverlening en het organiseren van deskundige ondersteuning gekregen. In principe geldt nog steeds een aansluitingsplicht (dit heet de "vangnetregeling"), maar gegeven bepaalde voorwaarden (zie volgende paragraaf) kunnen werkgevers kiezen voor een 'maatwerkregeling'. De maatwerkregeling biedt de werkgever meer keuzemogelijkheden: voor bepaalde taken kan een externe arbodeskundige ingehuurd worden. Het contracteren van een bedrijfsarts is wel verplicht. De bedoeling van de wetswijziging is dat werkgevers de keuze krijgen om hun arbodienstverlening aan te passen aan de omstandigheden en mogelijkheden van hun bedrijf. Ook zou de betrokkenheid van het bedrijf bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden op deze manier vergroot worden. Met de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet wordt de nadruk gelegd op de organisatie van het preventieve deel van de arbodienstverlening binnen of althans dichterbij de bedrijven, maar ook taken als verzuimbegeleiding kunnen dichterbij het bedrijf gelegd worden.

Voorwaarden voor maatwerkregeling

Het aangaan van een maatwerkregeling is pas mogelijk als er een overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de OR/PVT of via afspraken vastgelegd in een cao. Indien geen overeenstemming bereikt kan worden valt een bedrijf terug op 'vangnetregeling'. Verder dient er voor ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsomstandighedenspreekuur (vervalt per januari 2007), periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en aanstellingskeuringen een geregistreerde bedrijfsarts beschikbaar te zijn.

Voorts moet er voor de beoordeling van de RI&E een gecertificeerde arbodeskundige ingeschakeld worden.

Dienstverlening arbodiensten

Met invoering van de wetswijziging van juli 2005 verviel voor de gecertificeerde arbodiensten ook de zogenaamde "in hoofdzaak"-bepaling. In deze bepaling was vastgelegd dat alleen bedrijven die zich in hoofdzaak (meer dan 70% van hun omzet) met arbodienstverlening bezig hielden, het certificaat van *arbodienst* konden krijgen. Met het vervallen van deze bepaling kunnen bestaande arbodiensten hun dienstverleningspakket gaan verbreden zonder daarmee hun certificering te verspeelen, zoals bijvoorbeeld al gebeurt door het aanbieden van Health-checks. Omgekeerd kunnen ook bestaande partijen arbodienstverlening gaan aanbieden, zoals bijvoorbeeld aan verzekeraars gelieerde bedrijven.

4.2 Bekendheid met de wetswijziging rond de arbodienstverlening

Oktober 2005, drie maanden na invoering van de wetswijziging van juli 2005, zegt 63% van de ondervraagde bedrijven bekend te zijn met de maatwerkregeling (Dekker en van Rij, 2006). Hier geldt weer: hoe groter het bedrijf, des te bekender de wetswijziging (range van klein naar groot bedrijf: 60% – 95%).

In de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden, peildatum eind 2006, geeft 67% van de ondervraagde bedrijven aan bekend te zijn met het feit dat er een alternatief voor de arbodienst mogelijk is. De bekendheid is dus eind 2006 iets toegenomen ten opzichte van een jaar eerder.

Ook hier geldt dat naarmate het bedrijf groter is de bekendheid toeneemt (range van klein naar groot bedrijf 54% – 95%) (Bos en Engelen, 2007).

Daar het onderzoek uit 2005 nog geen onderscheid maakt in bedrijven met 1-4 en 5-9 werknemers is de genoemde 63% uit 2005 een maximumschatting over beide categorieën samen, en zal de toename in bekendheid in werkelijkheid iets hoger geweest zijn.

4.3 Stand van zaken contractering arbodiensten

Als we kijken hoe bedrijven zijn omgegaan met de contractering van arbodiensten sinds de wetswijziging dan is er een aantal categorieën van bedrijven te onderscheiden. Deze zijn weergegeven in onderstaand kader.

Onderscheiden categorieën bij contractering (arbo)diensten:

- **Blijvers:** bedrijven die gebruikmaken van een arbodienst, het afgelopen jaar niet van contract zijn veranderd en dat ook niet hebben overwogen. Zij zijn bij hun 'oude' arbodienst gebleven.
- **Overwegers:** bedrijven hebben een contract bij een arbodienst en zijn niet van contract veranderd, maar hebben het wel overwogen. Ook deze groep is bij de 'oude' arbodienst gebleven.
- **Contractveranderaars:** bedrijven hebben een ander contract afgesloten bij dezelfde arbodienst.
- **Dienstveranderaars:** bedrijven zijn overgestapt naar een andere arbodienst of een andere aanbieder van arbodienstverlening.
- **Opzeggers:** bedrijven hebben momenteel geen contract met een arbodienst, maar hebben in het verleden wel een contract gehad.
- **Contractlozen:** bedrijven hebben momenteel geen contract met een arbodienst en hadden dit ook al niet vóór de maatwerkregeling.

Gebaseerd op: Dekker en van Rij, 2006. Eerste meting Wetswijziging Arbodienstverlening.

Het aansluitgedrag van werkgevers rond het moment van invoering van de maatwerkregeling is in een tweetal onderzoeken bekeken. Het betreft metingen uitgevoerd eind 2005 en eind 2006. Een belangrijk verschil tussen beide onderzoeken is dat de meting eind 2006 geen onderscheid heeft gemaakt in bedrijven die alleen hun contract bij de arbodienst veranderen ("contractveranderaars") en veranderaars die daadwerkelijk zijn overgestapt op een andere arbodienst of arbodienstverlener ("dienstveranderaars"). Gezien de vraagstelling⁴ die in de meting eind 2006 is gehanteerd, valt de eerstgenoemde groep in dat onderzoek per definitie onder de "blijvers". In tabel 4.1 staan de resultaten uit beide onderzoeken. De groep opzeggers/contractlozen lijkt tamelijk stabiel te blijven met percentages van 14% respectievelijk 16% van de werkgevers.

De beide metingen geven geen direct zicht op het gebruik van de maatwerkregeling; we kunnen alleen constateren dat dit gebruik verscholen moet zitten in de categorieën "dienstveranderaars", "opzeggers" en "contractlozen".

⁴ Bent u na oktober 2005 van arbodienst/aanbieder veranderd? (antwoord categorieën: 1. ja, naar een andere arbodienst, 2. ja, overgestapt naar een andere aanbieder, 3. nee, 4. nee, maar ga het contract opzeggen)

Tabel 4.1 Contractering arbodiensten, vergelijking tussen 2005 en 2006 (% werkgevers)

	Meting eind 2005 ¹	Meting eind 2006 ²
Blijvers	58%	60%
Overwegers	16%	13%
Contract-veranderaars	3%	Niet gemeten (zijn waarschijnlijk onderdeel van de blijvers)
Dienst-veranderaars	5% (waarbinnen $\pm 2\%$ [#] een andere dienstverlener nam dan een arbodienst)	8% (waarbinnen $\pm 2\%$ een andere dienstverlener nam dan een arbodienst)
Opzeggers	2%	16% (geen onderscheid te maken tussen opzeggers en contractlozen)
Contractlozen	12% (waarvan 5% overweegt om in de nabije toekomst arbo in te kopen)	

[#] binnen de 9% contract- en dienstveranderaars nam 5% een andere (arbo) dienst. Hiervan nam 32% (~2% van het totaal) een andere dienstverlener dan een arbodienst

Bron: 1 = Dekker en van Rij, 2006, Eerste meting wetswijziging arbodienstverlening;

2 = Bos en Engelen, 2007, Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden.

De percentages per kolom tellen niet geheel op tot 100, het resterende percentage antwoordde "weet niet".

De cijfers van 2005 en 2006 lijken een stabiel patroon te vertonen: de percentages van de verschillende typen aansluitgedrag ontlopen elkaar weinig. De percentages contract- & dienstveranderaars, opzeggers en contractlozen samen bedragen achtereenvolgens 22% en 24%. In beide onderzoeken blijkt dat binnen de categorie dienstveranderaars 2 procent is overgestapt naar een andere aanbieder dan een arbodienst; dit is tevens te beschouwen als een minimumschatting van het gebruik van de maatwerkregeling. In bijlage 3 staan de percentages van de verschillende categorieën (blijvers, overwegers etc.) per bedrijfsgrootte weergegeven.

De stabiliteit in de patronen is echter ten dele schijn. Beide onderzoeken uit tabel 4.1 hebben immers betrekking op twee verschillende, aansluitende perioden; verschuivingen zullen dus ten dele cumulatief zijn. Zo mogen we de percentages "dienstveranderaars" over beide jaren waarschijnlijk bij elkaar optellen tot 13% in de loop van twee jaar (het is niet aannemelijk dat werkgevers binnen twee jaar tweemaal van arbodienst wisselen), en de minimumschatting voor de maatwerkregeling tot 4%. Hoe het gecumuleerd effect precies uitwerkt is niet exact te becijferen omdat het geen longitudinaal onderzoek betreft; zo kunnen de "blijvers" van 2006 afkomstig zijn uit de blijvers, overwegers en veranderaars van 2005 – we weten dat echter niet precies. Wel moge duidelijk zijn dat kleine verschuivingen in aansluitgedrag op jaarbasis kunnen resulteren in aanzienlijke verschuivingen op de wat langere termijn. Ook

valt op dat het percentage "dienstveranderaars" in 2006 hoger uitvalt dan in 2005, wat op een toenemende dynamiek op de arbomarkt lijkt te duiden (wellicht is in 2005 het aantal veranderaars vooreerst nog wat laag doordat eerst de bestaande contracten, die veelal per kalenderjaar lopen, moesten worden uitgediend).

Blijvers de grootste groep

Uit tabel 4.1 is af te leiden dat de meeste bedrijven (circa 60%) aangesloten blijven bij hun arbodienst. Een reden hiervoor is waarschijnlijk dat door de vergrote keuzemogelijkheden van werkgevers de arbodiensten kritischer zijn gaan kijken naar hun eigen dienstverlening, men klantgerichter is gaan werken en er dus meer maatwerk binnen de vangnetregeling is gecreëerd. Deze trend is terug te vinden in het Arbodienstenpanel (Vinke en Sanders, 2006) en kwam ook naar voren in de verschillende interviews. Daarnaast zien we dat het aandeel cao's met bepalingen over arbodienstverlening in een jaar tijd (eind 2005 – eind 2006) gestegen is van 9% naar 17%. Het aantal werknemers dat onder een dergelijke cao valt is gestegen van 7% naar 22%. Deze cijfers duiden op een blijvende dynamiek op de arbomarkt.

Veranderaars en contractlozen in historisch perspectief

Bezien vanuit een wat langer historisch perspectief blijken de percentages (dienst)veranderaars en contractlozen van 2005 en 2006 relatief hoog. Wat betreft de 13% dienstveranderaars (in twee jaar): dit percentage is hoog vergeleken met de situatie kort nadat de aansluitplicht bij arbodiensten was ingevoerd. Destijds bleek dat 9% van de werkgevers *in de loop van drie jaar* was gewisseld van arbodienst (Van Deursen e.a., 1998).

Ook de percentages contractlozen zijn hoog vergeleken met de toenmalige situatie. In het toenmalige ZARA/SZW-werkgeverspanel werd geconstateerd dat eind 1997 91,5% van de werkgevers was aangesloten bij een arbodienst (en ook onder de kleinste werkgevers lag de aansluitingsgraad nog iets boven de 90%) (Van Deursen e.a., 1998). Ook de laatste peiling in dat panel, van begin 2000, liet een vrijwel complete aansluiting zien van ruim 97% (en ook onder de kleinste werkgevers een aansluitingsgraad van boven de 90%⁵) (IVA-AS*tri*, 2000). Kennelijk is de hoge aansluitingsgraad uit die periode inmiddels gedaald.

⁵ Het rapport meldt een aansluitingsgraad van 96,5% onder de kleinste werkgevers, maar dat is waarschijnlijk een te hoge schatting wegens relatief geringe respons onder de allerkleinsten.

Midden- en kleinbedrijf

Als we kijken naar de contractering van arbodiensten dan valt op dat relatief veel kleine bedrijven (1 - 4 werknemers) het contract hebben opgezegd, maar geen nieuw contract hebben afgesloten (tabel 4.2). Dit geldt voor zowel de meting in 2005 als voor de meting in 2006. Het is niet waarschijnlijk dat de groep opzeggers grotendeels zou bestaan uit gebruikers van de maatwerkregeling, onder meer omdat zij doorgaans niet beschikken over een OR/PVT die zijn goedkeuring daaraan zou moeten hechten. Daarnaast zijn de kleinste bedrijven minder geneigd over te stappen: de categorieën 'overwegers' en 'veranderaars' zijn onder het MKB relatief klein.

Tabel 4.2 Contractering arbodiensten naar bedrijfsgrootte

Meting eind 2005 ¹					
	2 - 9 wn	10 – 49 wn	50+wn	Totaal	
Blijvers	60%	51%	42%	58%	
Overwegers	14%	23%	31%	16%	
Contract-veranderaars	2%	9%	13%	3%	
Dienst-veranderaars	4%	10%	9%	5%	
Opzeggers	2%	1%	1%	2%	
Contractlozen [#]	15%	1,5%	1%	12%	

Meting eind 2006 ²						
	1 - 4 wn	5 - 9 wn	10 – 99 wn	100+ wn	Totaal	
Blijvers	59%	63%	60%	61%	60%	
Overwegers	5%	17%	20%	21%	13%	
Contract-veranderaars	Niet gemeten	Niet gemeten	Niet gemeten	Niet gemeten	Niet gemeten	
Dienst-veranderaars	4%	9%	15%	16%	8%	
Opzeggers	29%	9%	3%	0%	16%	
Contractlozen [#]						

[#] Geen contract in het verleden

Bron: 1 = Dekkers en van Rij, 2006, Eerste meting wetswijziging arbodienstverlening;

2 = Bos en Engelen, 2007, Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden.

De percentages per kolom tellen niet geheel op tot 100, het resterende percentage antwoordde "weet niet".

Contractlozen bij kleinste bedrijven

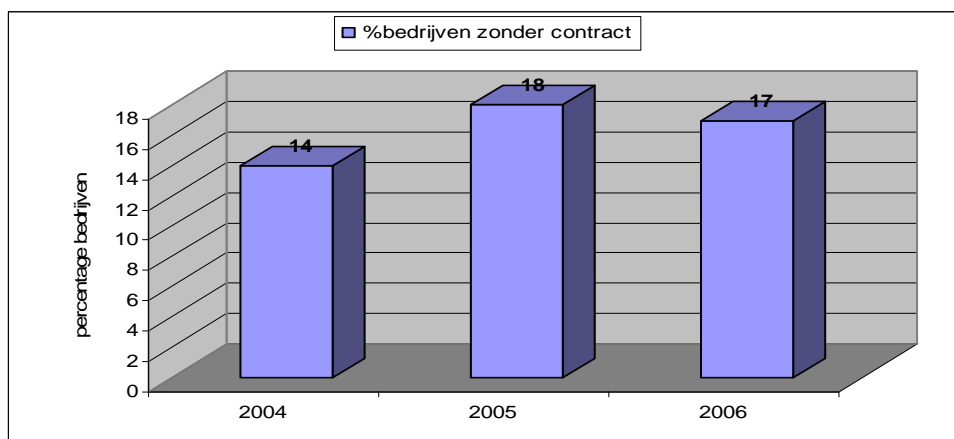
In beide metingen blijkt een substantieel deel van de kleinste bedrijven contractloos te zijn, daarom zullen we deze groep wat verder belichten.

In de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden eind 2006 blijkt van de 29% opzeggers in bedrijven met 1-4 werknemers ongeveer de helft te bestempelen als 'contractloos'⁶. Dit komt redelijk overeen met de bevindingen van eind 2005 (12% in de bredere groep met 2-9 werknemers) (Dekker en van Rij, 2006) en dat van de Arbeidsinspectie (17%) (Ministerie van SZW, AI, 2007).

Nader uitgevraagd blijkt slechts 5 procent van de bedrijven zonder contract eind 2005 te overwegen om wel een contract met de arbodienst af te sluiten (Dekkers en van Rij, 2006); eind 2006 is dit blijkens de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden 8% (Bos en Engelen, 2007).

In figuur 4.1 staat de trend in de tijd weergegeven met betrekking tot het percentage contractlozen onder de kleinste bedrijven. Hieruit is af te leiden dat er een lichte stijging (3%) heeft plaatsgevonden in contractlozen na de wetswijziging van 1 juli 2005. Echter, uit bovenstaande gegevens blijkt tevens dat een stabiele groep rond de 12-15% van de kleine bedrijven (1-4 werknemers) nooit aangesloten is geweest bij een arbodienst.

Figuur 4.1 Percentage van bedrijven met 1-4 werknemers zonder contract, 2004 - 2006



Bron: Ministerie van SZW, AI, 2007, Arbo in bedrijf

⁶ Het onderzoeksrapport van Regioplan geeft hier geen cijfers voor, maar benoemt deze bevinding in de tekst.

Opzeggers bij kleinste bedrijven

Als we beide onderzoeken vergelijken dan kunnen we constateren dat de groep “opzeggers” bij de kleine bedrijven is gegroeid⁷.

In tabel 4.3 worden de redenen vermeld voor het opzeggen van het contract met de arbodienst. Waren in 2005 voornamelijk de kosten van het contract de reden om op te zeggen, in 2006 was de voornaamste reden de wijziging in de arbowet. Ook in de interviews met sleutelinformanten werd al aangegeven dat bij hen de indruk bestond dat een aantal kleine bedrijven hun contract hebben opgezegd omdat zij meenden dat hiertoe geen verplichting meer bestond.

Tabel 4.3 Redenen om contract met arbodienst op te zeggen⁸

	Opzeggers	
	Meting eind 2005 ¹	Meting eind 2006 ²
De kosten van het contract	95%	53%
De slechte dienstverlening van de arbodienst	66%	35%
De hoge administratieve lastendruk	57%	24%
De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden	43%	53%
De wijzigingen in de Arbowet	42%	59%
De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening	42%	47%
Afspraken in de cao over inkoop van arbodienstverlening	28%	12%
Een aanbod van andere aanbieders (bijvoorbeeld verzekeraar / re-integratiebedrijf)	14%	6%

Bron: 1 = Dekker en van Rij, 2006, Eerste meting wetswijziging arbodienstverlening;
2 = Bos en Engelen, 2007, Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden.

Verplichte inkoop arbodienstverlening

Zoals we reeds hebben aangegeven kent de vernieuwde arbowet van juli 2005 nog wel enkele verplichte vormen van dienstverlening die een bedrijf moet inkopen. In tabel 4.4 staat weergegeven hoeveel procent van de bedrijven de verplichte onderdelen heeft opgenomen in het contract met de arbodienst of andere arbodienstverlener.

⁷ Hierbij moet wel worden vermeld dat dit percentage afkomstig is van een gering aantal bedrijven (Regioplan: n= 14 en Research voor Beleid n=17) zodat de groei niet in een exact percentage is te vatten.

⁸ Deze tabel omvat alle bedrijven ongeacht grootte, aangezien de aantallen in de steekproeven te gering waren voor uitsplitsing; deze totale groep opzeggers wordt echter geheel gedomineerd door de kleine bedrijven, zodat de redenen van opzegging in feite betrekking hebben op de kleine bedrijven.

Tabel 4.4 Diensten in contract arbodienst en/of arbodienstverlener

	2004 ¹	2005 ¹	2006 ²
Arbeidsomstandighedenspreekuur	63%	60%	54%
Verzuimbegeleiding	85%	85%	83%
Toetsing van de RI&E	51%	44%	25%
PAGO	35%	37%	19%
Aanstellingskeuringen	7%	9%	4%
Géén van bovenstaande diensten	12%	14%	16%

Bron: Ministerie SZW, AI, 2007, Arbo in bedrijf.

¹ In deze meting is gevraagd naar diensten in het basiscontract èn naar diensten op verrichtingenbasis.

² In deze meting is alleen gevraagd naar diensten in het basiscontract.

Uit tabel 4.4 valt af te leiden dat verzuimbegeleiding nog steeds verreweg de belangrijkste activiteit is die wordt afgenomen bij een arbodienst. Toch is ook in die activiteit, als onderdeel van het basiscontract, een lichte teruggang te zien. Dit kan duiden op de toenemende zelfwerkzaamheid van (een groot aantal) werkgevers, die ook door vele van de door ons geïnterviewde informanten wordt waargenomen. Overigens wijzen vele van deze informanten erop dat die zelfwerkzaamheid veronderstelt dat de werkgever daarvoor de nodige competenties in huis heeft, terwijl zij de indruk hebben dat dit niet bij alle werkgevers het geval is.

Uit het rapport van de Arbeidsinspectie komt verder naar voren dat in 2005 de toetsing van de RI&E en het uitvoeren van de PAGO veelal gebeurde op verrichtingenbasis (een derde van alle bedrijven) en het arbeidsomstandighedenspreekuur en verzuimbegeleiding veelal waren opgenomen in het basiscontract. In 2006 is alleen nog maar gevraagd naar de diensten die in het basiscontract zijn afgesloten en zijn diensten op verrichtingenbasis niet meer meegenomen in de cijfers. Dit verklaart dan ook waarschijnlijk de percentuele daling op de toetsing van de RI&E en het PAGO kunnen verklaren.

In de periode 2004 - 2005 is het percentage bedrijven dat diensten in het basiscontract inkoop afgenomen, terwijl het percentage bedrijven dat diensten op verrichtingenbasis inkoop is toegenomen. Het minder afnemen via een basiscontract treedt vooral op bij de kleine bedrijven. De daling van de toetsing van de RI&E (zowel op contractbasis als op verrichtingenbasis) kan worden verklaard door de wijziging in de Arbowet per 1 juli 2005, waardoor kleine bedrijven onder bepaalde voorwaarden niet meer verplicht zijn om de RI&E te laten toetsen.

Ook uit de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden van eind 2006 blijkt ziekteverzuimbegeleiding nog steeds de belangrijkste dienst (79% van de bedrijven) (Bos en Engelen, 2007). Daarnaast werd in hetzelfde onderzoek ook ziekteverzuimregistratie (71%) inzet van de bedrijfsarts (68%) en verzuimbegeleiding (62%) genoemd als veel voorkomend product dat werd ingekocht bij een arbodienstverlener.

Niet verplichte inkoop arbodienstverlening

Naast de verplichte afname van een aantal producten hebben bedrijven ook niet-verplichte producten afgenomen van arbodienstverleners. Zoals blijkt uit tabel 4.5 zijn het met name de 100-plus bedrijven die extra dienstverlening inkopen.

Tabel 4.5 Inkoop niet verplichte diensten

Aantal werknemers	2004	2005	2006
1 - 4 werknemers	8%	6%	4%
5 - 9 werknemers	13%	9%	8%
10 - 100 werknemers	30%	28%	30%
100 of meer werknemers	70%	63%	72%
Totaal	14%	11%	10%

Bron: Ministerie van SZW, AI, 2007. Arbo in bedrijf.

De niet verplichte diensten die het meest worden afgenomen zijn: psychische hulp (34%), fysiotherapie (33%), begeleiding bij re-integratie (30%) en ergonomische ondersteuning (25%) en voorlichting en training (25%).

4.4 Ontwikkelingen rond contractering arbodiensten

Redenen voor overstap

De werkgevers die zijn overgestapt naar een andere arbodienst, of dit van plan zijn te doen, geven als belangrijkste redenen voor de overstap of wijziging: de kosten van het contract, de behoefte om dienstverlening in eigen hand te houden en ontevredenheid met de arbodienstverlening (zie tabel 4.6). De wijzigingen in de arbowet blijken in toenemende mate reden te zijn geweest om te veranderen of te overwegen: van een derde tot meer dan de helft van de "veranderaars" en "overwegers". Ook de behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden speelt in 2006 een veel grotere rol dan in 2005.

Tabel 4.6 Redenen om contract met arbodienst te wijzigen of over te stappen naar een andere dienstverlener bij 'veranderaars' en 'overwegers'

	Veranderaars		Overwegers	
	Meting eind 2005 ¹	Meting eind 2006 ²	Meting eind 2005	Meting eind 2006
De kosten van het contract	70%	57%	75%	53%
De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden	49%	64%	39%	53%
De slechte dienstverlening van de arbodienst	49%	43%	43%	35%
De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening	47%	38%	36%	47%
Een aanbod van andere aanbieders (bijvoorbeeld verzekeraar/re-integratiebedrijf)	35%	45%	51%	6%
De wijzigingen in de Arbowet	33%	60%	38%	59%
De hoge administratieve lastendruk	27%	21%	34%	24%
Afspraken in de cao over inkoop van arbodienstverlening	6%	2%	7%	12%

Bron: 1 = Dekker en van Rij, 2006, Eerste meting wetswijziging arbodienstverlening;
2 = Bos en Engelen, 2007, Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden.

Verschillen naar bedrijfsomvang

In de meting eind 2006 is door grote bedrijven ontevredenheid over arbodienstverlening het vaakst als oorzaak aangegeven als reden voor verandering van arbodienstverlener (75% t.o.v. 6% van de kleine bedrijven), terwijl bij kleine bedrijven de prijs een duidelijke rol speelde (33% t.o.v. 6% van de grote bedrijven)(Bos en Engelen, 2007). Dit kostenaspect kwam ook in de meting in 2005 bij de kleine bedrijven als belangrijkste reden voor overstap naar voren (80% t.o.v. 69% van de grote bedrijven)(Dekker en van Rij, 2006).

Ook bij de 'overwegers' is veelal het kostenaspect de belangrijkste reden voor overstap. Deze resultaten worden ondersteund vanuit een recent marktonderzoek waarin naar voren kwam dat besparing op het arbobudget voor de meeste bedrijven de reden was voor het opzeggen dan wel wijzigen van een contract (Visser, 2006).

Wie zijn de nieuwe aanbieders?

De bedrijven die zijn overgestapt op een "alternatieve" aanbieder (zijnde een andere instantie dan een gecertificeerde arbodienst) noemen de verzekeraar (40%), de bedrijfsarts (38%), organisaties die verzuimbegeleiding / casemanagement voor rekening nemen (11%) en veelal zelfstandigen die advies geven over arbo (23%) als hun nieuwe aanbieders (Bos en Engelen, 2007).

OR/PVT

Het aangaan van een maatwerkregeling is pas mogelijk als er een overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de OR/PVT of via afspraken vastgelegd in een cao. Indien geen overeenstemming bereikt kan worden valt bedrijf terug op 'vangnetregeling'. Een goede overlegsituatie tussen werkgever en werknemer is dus noodzakelijk voor het kunnen uitvoeren van de maatwerkregeling. Het blijkt dan ook dat bedrijven in hoge mate (85%) hun OR/PVT bij de keuzes rondom dienstverlening betrekken (Bos en Engelen, 2007). Middenkleine, maar vooral de kleine bedrijven (< 10 werknemers) hebben veelal geen OR/PVT (tabel 4.7). Ze zijn hier wettelijk ook niet toe verplicht⁹.

Tabel 4.7 Percentage bedrijven met een OR of PVT, naar grootteklasse

	% bedrijven met een OR of PVT
minder dan 10 werknemers	3%
10 - 100 werknemers	27%
100 of meer werknemers	88%
Totaal	9%

Bron: Ministerie van SZW, AI, 2007. Arbo in bedrijf.

Een bedrijf zonder OR/PVT of cao-regeling valt dus per definitie in de vangnetregeling en kan geen gebruik maken van de maatwerkregeling. Uit recent onderzoek van het ministerie van SZW blijkt dat in 4% van de onderzochte cao's een bepaling is opgenomen voor een maatwerkregeling. Onder deze 4% valt 6% van de werknemers (Ministerie van SZW, DUA, 2006)

⁹ Volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) moet elke onderneming in Nederland met minstens vijftig werknemers een ondernemingsraad (OR) hebben. Bij minimaal 10 tot maximaal 50 werknemers kan een PVT worden ingesteld.

Tijdsverloop contract verandering

Van de 'veranderaars' eind 2006 (8%, zie tabel 4.1) is 43% overgestapt in 2006, 28% in 2005 en 12% voor ingang van de wetswijziging (Bos en Engelen, 2007). Dit laat zien dat al voor de wijziging van de arbowet in 2005 er een beweging op de arbomarkt aan de gang was.

Van de 'overwegers' eind 2006 (13%, zie tabel 4.1) zegt 20% wellicht nog in 2006 over te stappen en 33% in 2007. Als die overstap te maken heeft met de wetswijziging is hier kennelijk sprake van een vertraagde reactie. Dat zou mogelijk veroorzaakt worden deels doordat jaarcontracten nog niet waren afgelopen, deels doordat werkgevers in korte tijd op diverse nieuwe regelingen moesten reageren: naast de arbowet ook op de levensloopregeling, de nieuwe zorgverzekeringswet en de WIA. De maatwerkregeling had daardoor niet altijd direct prioriteit. Dit kwam ook naar voren in de verschillende interviews met de sleutelinformanten.

5 ONTWIKKELINGEN OP DE ARBOMARKT

In het voorgaande hoofdstuk gingen wij in op de vraagzijde van de arbomarkt: de ontwikkeling in contractering van arbodiensten door werkgevers. In dit hoofdstuk be- zien we de ontwikkelingen op de arbomarkt van de andere zijde: het aanbod op de arbomarkt. We gaan achtereenvolgens in op de volumeontwikkelingen op die markt (5.1) en op de inhoud van het aangeboden dienstenpakket (5.2). Vervolgens be- spreken we in 5.3 de positie van de zelfstandig gevestigde professionals op die markt.

In 5.4 gaan we in op de materie van certificering van arbodiensten en dienstverle- ners, en de samenhang daarvan met de ontwikkeling van keurmerken voor arbo- dienstverlening. Vervolgens bespreken we de rol van de verzekeraars op de arbo- markt (5.5). Tenslotte gaan we in 5.6 in op de ontwikkelingen in het aanbod in relatie tot de specifieke positie van het midden- en kleinbedrijf.

5.1 De marktontwikkeling

Ontwikkeling marktvolume 2003-2006

In tabel 5.1 is de omzetontwikkeling van de markt voor arbodienstverlening beschre- ven. Daaruit blijkt dat het *totale* volume van de markt over 2003-2006 met 21% is gekrompen; we tekenen daarbij wel aan dat 2003 historisch gezien een piekjaar voor deze markt is geweest.

De oorzaken van de volumedaling zijn niet precies bekend, maar algemeen wordt aangenomen dat de daling van het ziekteverzuim (en daarmee van het volume van verzuimbegeleiding) en de economische teruggang de belangrijkste oorzaken vor- men; ook de invoering van de "maatwerkregeling" kan hierin echter een rol hebben gespeeld.

De tabel laat tevens zien dat de volumeontwikkeling uiteenloopt tussen de traditione- le "grote vier" externe arbodiensten en de interne arbodiensten enerzijds en de mid- delgrote en kleinere diensten anderzijds. Het volume van de "grote vier" kromp met 29% en van de interne diensten met 19%, terwijl de middelgrote en kleinere diensten juist een groei met 9% respectievelijk 43% vertoonden. De kleinere diensten maken juist in 2006 een grote sprong in omzet, hetgeen een samenhang met de liberalise- ring van de arbodienstverlening in 2005 suggereert.

Tabel 5.1 Marktverdeling aanbieders arbodienstverlening, 2003 - 2006¹⁰

	Omzet (mln. €)				ontwikkeling volume	marktaandeel %	
	2003	2004	2005	2006	2003-2006	2003	2006
De vier grootste diensten							
Arbo Unie	279	251	214	193			
Achmea Arbo/Commit/Prevend	225	212	191	171			
ArboNed	148	154	133	122			
Maetis	100	84	59	50			
Subtotaal grote 4	752	701	597	536	-29%	76	69
Middelgrote arbodiensten							
KLM Health Services	36	39	38	37			
Ardyn	28	30	29	25			
ArboDuo	21	24	24	24			
ABN AMRO	10	12	13	12			
HumanCapitalCare	5	8	10	11			
Subtotaal middelgrote 5	100	112	114	109	9%	10	14
Interne arbodiensten (36)	95	91	79	77	-19%	10	10
Overige arbodiensten (55)	42	41	41	60	43%	4	8
Totaal (100)	988	944	831	781	-21%	100	100

Kijken we in tabel 5.1 naar het *marktaandeel* van de verschillende diensten dan zien we bij de "grote vier" in 2006 een daling van 7 procentpunten ten opzichte van 2003 terwijl de interne diensten hun marktaandeel behielden; de middelgrote en de overige/kleinere diensten zagen hun marktaandeel groeien met beide 4 procentpunt.

Onder de laatstgenoemde groep bevinden zich ook de kleinere nieuwe aanbieders op de arbomarkt. Weliswaar lijkt een marktaandeel van 8% (2006) voor de "overige arbodiensten" bescheiden, maar vergeleken met hun aandeel in 2003 is sprake van een *relatieve* verdubbeling van hun aandeel.

Typerend voor het ontstaan van nieuw aanbod van arbodiensten is dat MarketCon-

¹⁰ MarketConcern (2007). Marktaandelen arbodiensten 2003-2006.

cern in 2006 in de categorie "overige arbodiensten" 55 verschillende aanbieders telt, terwijl dat er in 2005 nog 48 waren.

Ook uit andere bron is de groei van het aantal aanbieders zichtbaar. Rond de eeuwwisseling waren er – na een proces van consolidaties en fusies – zo'n 50 externe arbodiensten op de markt. Blijkens overzichten van de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten was dat aantal tot 2003 stabiel gebleven, maar daarna gaan groeien. Eind 2005 waren er 59 arbodiensten op de markt, in februari 2007 was dat aantal opgelopen tot 68. Voor een deel gaat het om interne arbodiensten die via het behalen van het certificaat externe arbodienst ook de externe markt betraden, maar voor een deel is er ook sprake van geheel nieuwe toetreders.

Al met al is in 2006 een marktverschuiving zichtbaar van de traditionele grote arbodiensten naar de kleinere. Deze ontwikkeling – de omzet van grote diensten krimpt relatief sterk, ten gunste van de kleine – wordt ook uit andere bron (het Arbodienstenpanel (Vinke en Sanders, 2006)) reeds geschetst voor het jaar 2005. Vooralsnog is onbekend of deze tendens zich, volgens het arbodienstenpanel, in 2006 heeft voortgezet.

5.2 Ontwikkelingen in het dienstenpakket

Parallel aan de verschuiving van grote naar kleinere arbodiensten is ook een verschuiving in de aard van het dienstenpakket zichtbaar. Mede door het wegvallen van de 'in hoofdzaakbepaling'¹¹, het verdwijnen van de verplichte contractering (de maatwerkregeling) en de opkomst van nieuwe, kleinere aanbieders op de arbomarkt zijn ook bestaande arbodiensten hun dienstenpakket kritischer gaan bekijken.

We constateren dat de bestaande arbodiensten, mede door de concurrentie van nieuwe aanbieders, hun dienstenpakket hebben aangepast en uitgebreid. Advies op gebied van preventie en gezondheidsbeleid komt voor bij 50% van de diensten met 80% van de werknemers onder zorg, integraal gezondheidsmanagement bij 43% van de diensten met 94% van de werknemers onder zorg en ouderenbeleid bij 31% van de diensten met 75% van de werknemers onder zorg (Vinke en Sanders, 2006). Met name bij de grote diensten is een duidelijke ontwikkeling zichtbaar in het integraal gezondheidsmanagement en ouderenbeleid. Verzuimbegeleiding en -advies blijft echter het grootste deel van de omzet bepalen bij de arbodiensten. De verschuiving in het dienstenpakket, zowel bij de oudere en grotere arbodiensten

¹¹ Externe arbodiensten moesten volgens artikel 2.10 van het Arbobesluit zich 'in hoofdzaak' bezighouden met arbodienstverlening.

als bij de nieuwe en kleinere, richt zich met name op snelheid, efficiëntie en korte communicatielijnen, bijvoorbeeld door het inzetten van casemanagers. Maatwerk en klantgerichtheid hebben – vergeleken met enkele jaren geleden – een veel prominenter plaats gekregen in de dienstverlening, en de door ons geïnterviewde sleutelinformanten zien dan ook een duidelijke toename in de tevredenheid van werkgevers met het functioneren van de arbodiensten.

Veel van deze modernisering van de dienstverlening is primair gericht op het MKB (en vaak in combinatie met verzuimverzekering en re-integratiedienstverlening).

De case- of caremanager is veelal naar de eerste lijn geschoven en de bedrijfsarts wordt pas in tweede instantie ingezet. Om maatwerk te bieden sluiten arbodiensten en bureaus voor case/caremanagement vaak Service Level Agreements (SLA) met bedrijven of branches af. Voor deze bedrijven geldt zo'n SLA ook als borging voor de kwaliteit van de dienstverlening die zij afnemen. Vanuit bestaande arbodiensten wordt maatwerk, snelheid en efficiëntie bevorderd door 'reizende bedrijfsartsen' in te zetten; dat wil zeggen: de bedrijfsarts gaat op locatie van het gecontracteerde bedrijf spreekuur houden of wordt daar zelfs vanuit de arbodienst gedetacheerd.

Daarnaast zien we dat de meeste arbodiensten/arbodienstverleners gebruik maken van een innovatief digitaal verzuimmeldingssysteem, vaak gekoppeld aan procesvolgsystemen ter bevordering van maatwerk, efficiëntie en snelheid in de dienstverlening.

5.3 De arboprofessionals

De introductie van de Maatwerkregeling heeft (potentieel) belangrijke gevolgen voor de positie van de arboprofessionals op de arbomarkt. Bij gebruikmaking van een maatwerkregeling is niet meer het contracteren van een (gecertificeerde) arbodienst verplicht, maar alleen nog het contracteren van een bedrijfsarts (al dan niet via een arbodienst) en het inschakelen van een andere gecertificeerde deskundige voor toetsing van de RI&E (voor zover de bedrijfsarts daartoe niet de vereiste deskundigheid heeft); de overige diensten waaraan een bedrijf behoefte heeft, kunnen worden ingekocht bij andere professionals of diensten. Dit opent nieuwe mogelijkheden voor de betreffende professionals om zich zelfstandig te vestigen. Uit de interviews met sleutelinformanten blijkt dat dit in bescheiden mate is gebeurd.

Positie bedrijfsarts

Wat betreft de positie van de bedrijfsarts en de opkomst van de "vrijgevestigde" bedrijfsarts hebben de inkrimping van de arbomarkt en de introductie van de maatwerkregeling een wederzijds versterkend effect gehad. Krimpende arbodiensten hebben personeel moeten ontslaan, waaronder ook vele bedrijfsartsen; van de ontslagen bedrijfsartsen heeft een deel zich vrij gevestigd. Het netwerk waarover zij beschikten

vanuit de arbodienst gaf hen daarbij een goede toegang tot de werkgeversmarkt. Vanuit hun zelfstandige positie konden zij met behulp van de maatwerkregeling contracten met bedrijven aangaan, en zo in concurrentie treden met de arbodiensten.

Dit betreft echter geen meerderheid van de bedrijfsartsen. Anno 2007 zijn circa tien procent van de bedrijfsartsen vrij gevestigd. Onze informanten wijzen erop dat lang niet alle bedrijfsartsen beschikken over de ondernemingsgeest die nodig is voor een dergelijke stap, en dat ook de praktische consequenties voor de bedrijfsarts groot zijn (bijvoorbeeld in de zin van bereikbaarheid, vervanging tijdens vakantie of ziekte, maar ook het afbreukrisico als men afhankelijk is van enkele grote klanten). Velen prefereren dan ook de relatief veilige haven van een dienstverband bij een arbodienst (een traditionele dan wel een nieuwe). Tusseloplossingen zijn de vorming van netwerken (met andere bedrijfsartsen, maar ook met andere typen arboprofessionals) of maatschappen. Eén van de grotere arbodiensten signaleert dat sommige bedrijfsartsen na een periode van vrije vestiging beginnen terug te keren naar de arbodienst. Binnen de arbodiensten (ook de grote, traditionele) komt ook weer ruimte voor het aanstellen van bedrijfsartsen nu vele diensten nieuwe typen contracten hebben ontwikkeld, aansluitend bij de maatwerkregeling, waarvan bijvoorbeeld de detachering van bedrijfsartsen bij het bedrijf onderdeel uitmaakt.

De inkrimping van de markt voor arbodienstverlening (inclusief verzuimbegeleiding) betekent overigens wel dat de behoefte aan bedrijfsartsen is teruggelopen, wat zich onder meer uit in het feit dat de instroom in de opleiding tot bedrijfsarts zeer sterk is teruggelopen. Die sterke terugloop in de instroom heeft echter geen direct verband met de wijzigingen in de arbowet (het contracteren van een bedrijfsarts blijft immers verplicht, ook in de maatwerkregeling) maar voornamelijk met de meer algemene ontwikkeling op de arbomarkt.

De andere professionals

Ook bij de andere groepen van professionals die een gecertificeerde arbodienst in huis moet hebben, is sprake van een zekere tendens naar zelfstandige vestiging (waarbij men rechtstreeks bedrijven als klant contracteert en/of zich op freelance-basis laat inhuren door arbodiensten of andere bedrijven die zich aanbieden op de arbomarkt, zoals bureaus voor casemanagement). Het betreft hier de arbeidshygiënisten, de veiligheidskundigen en de arbeids- en organisatiedeskundigen. Onder de vrijgevestigde arboprofessionals vormen deze beroepsgroepen samen een minder grote groep dan de bedrijfsartsen; een van onze informanten schat dat de zelfstandige arboprofessionals voor 60% worden gevormd door bedrijfsartsen en voor 40% door de andere beroepsgroepen. In principe zijn deze vrijgevestigden altijd concurrenten van arbodiensten die immers (wettelijk verplicht) eveneens deze drie typen professionals in huis hebben.

In het onderstaande bespreken we kort de (verschuivende) positie van deze drie be-

roepsgroepen.

Van de *arbeidshygiënisten*, een groep van ca. 600 professionals, is (evenals van de bedrijfsartsen) momenteel naar schatting 10% zelfstandig gevestigd dan wel verbonden aan een (doorgaans klein) gespecialiseerd bureau.

Evenals bij de bedrijfsartsen is een deel van deze groep zelfstandigen ontstaan doordat er ontslagen vielen bij de arbodiensten – mede door de terugloop van het aantal toetsingen van RI&E's bij deze diensten – en de desbetreffende hygiënisten zich zelfstandig vestigden in concurrentie met de arbodiensten.

Van de *veiligheidskundigen*, een snel groeiende groep van momenteel ca. 1.600 professionals, was traditioneel reeds een minderheid (naar schatting 30%) verbonden aan een arbodienst. Ongeveer 15% is vrij gevestigd, de overigen (ruim de helft dus) was reeds rechtstreeks in dienst van bedrijven dan wel gespecialiseerde instituten of engineeringbureaus. Veiligheidskundigen richten zich vaak niet zozeer op het brede scala van arbeidsomstandigheden en preventie van gezondheidsrisico's, maar meer specifiek op (preventie van) ongevalrisico's.

De *A&O-deskundigen*, ongeveer 250 in getal – die in tegenstelling tot arbeidsdeskundigen niet zozeer zijn gericht op individuele gevalsbehandeling maar op de werkorganisatie als zodanig – behoren tot de vier groepen kerndeskundigen van de arbodienst, maar de indruk is dat er steeds minder van hen binnen de arbodiensten te vinden zijn en steeds meer in gespecialiseerde bureaus, maatschappen of netwerken. Vanuit die positie zijn ze een concurrent van de arbodienst. De indruk bestaat dat bedrijven wanneer zij behoefte hebben aan (arbeids-)organisatieadvies niet in de eerste plaats denken aan een arbodienst.

Verlies van gezamenlijke thuisbasis?

Nu een groeiend aantal van de verschillende kerndeskundigen niet opereert vanuit een arbodienst maar vanuit vrije vestiging of gespecialiseerde bureaus, dreigt hun gezamenlijke uitvalsbasis en daarmee de opbouw van gezamenlijke expertise af te brokkelen, zo vrezen de beroepsgroepen zelf. De verenigingen van de verschillende deskundigen pogen die tendens te keren: begin 2006 is een convenant ondertekend tussen de vier beroepsverenigingen (BA&O, NVAB, NVvA, NVVK) voor samenwerking op verschillende vlakken. Een gezamenlijk project is bijvoorbeeld het opzetten van een richtlijn hoe een RI&E te toetsen.

5.4 Certificering en keurmerken

Vanouds dienen arbodiensten gecertificeerd te zijn om zich als arbodienst op de ar-

bomarkt te mogen begeven. Een van de eisen die bij certificering gesteld wordt is dat – naast certificering van de organisatie als totaal – de arbodienst beschikt over de vier typen kerndeskundigen die we in de vorige paragraaf bespraken. Die deskundigen moeten ieder ook weer gecertificeerd c.q. geregistreerd zijn.

Naast deze verplichte certificering hebben zich verschillende "eigen" keurmerken van arbodiensten en re-integratiebedrijven ontwikkeld (het Boa- en het Borea-keurmerk) die inmiddels zijn geïntegreerd onder auspiciën van de stichting Blik op Werk. Er bestaat discussie over de vraag of het naast elkaar bestaan van èn een certificeringplicht èn een keurmerk niet teveel van het goede is. Onder de door ons geïnterviewde informanten bestaan vele verschillende visies op deze materie; er is geen sprake van één overheersende mening. Sommigen vinden in feite beide overbodig en denken dat de vragers op de arbomarkt zelf wel kunnen beoordelen wie goed is en wie minder goed. Anderen vinden dat certificering en keurmerk beiden waardevolle elementen hebben die elkaar kunnen aanvullen. En weer anderen vinden dat slechts één van beide – hetzij certificering, hetzij een keurmerk – voldoende zou moeten zijn.

In het licht van de maatwerkregeling wordt erop gewezen dat er ongelijkheid in de concurrentieverhoudingen ontstaat doordat in de "vangnetregeling" de arbodienst als organisatie verplicht gecertificeerd moet zijn, terwijl in de "maatwerkregeling" werkgevers diensten kunnen inhuren bij allerlei verschillende bureaus die geen certificeringplicht kennen (slechts de afzonderlijke deskundigen dienen, voor bepaalde taken, gecertificeerd/geregistreerd te zijn, bijvoorbeeld de bedrijfsarts waarmee altijd een contract moet bestaan). Overigens hebben vele van de nieuwe, "alternatieve" bureaus voor arbodienstverlening zich wel laten certificeren als arbodienst zodat bij het inhuren daarvan alsnog wordt voldaan aan de – in het "vangnet" – verplichte aansluiting bij een arbodienst.

De volgende argumenten pro en contra certificering en keurmerk worden in onze interviews naar voren gebracht:

Ten aanzien van de certificeringplicht voor arbodiensten:

- Certificering is een formeel, procedureel "toelatingsexamen". Iedereen met een "voldoende" mag zich op de arbomarkt begeven als arbodienst, maar certificering onderscheidt niet de zes-minnen van de acht-plussen.
- De beroepsgroepen vinden certificering van arbodiensten over het algemeen niet interessant want de klant let daar meestal niet op (maar meer op de individuele kwaliteit van de ingezette professionals). "Men wil de vent, niet de tent". Het certificaat levert dus geen marktvoordeel op.
- De Europese Kaderrichtlijn zou volgens een der informanten eisen dat er overheidstoezicht bestaat op kwaliteit van arbodienstverlening; uit dat oogpunt zou

dus een keurmerk dat alleen "in eigen kring" wordt ontwikkeld en toegekend te mager zijn en behoort een vorm van officiële, extern gecontroleerde certificering in stand te blijven¹².

- Het certificeren niet alleen van arbodiensten, maar ook van maatschappen, netwerken e.d. van arboprofessionals zou een goede zaak zijn gezien de opkomst van deze organisatievormen.

Ten aanzien van een vorm van "keurmerk", al dan niet naast certificering:

- Ook ten aanzien van een keurmerk vermoeden verschillende informanten dat de klant/de markt daar weinig belangstelling voor zal hebben en men meer zal afgaan op de kwaliteit van de ingezette deskundigen.
- Een combinatie van certificering (die de minimale eisen vastlegt waaraan een bedrijf moet voldoen om zich op de arbomarkt te mogen begeven) en keurmerk (dat een indicatie moet geven van de kwaliteit boven het minimumniveau) wordt door enkele informanten als mogelijkheid genoemd: samenvoeging van de goede elementen van beide zou meerwaarde kunnen opleveren. In elk geval zou daarbij het cijfer voor klanttevredenheid behouden moeten blijven, immers die tevredenheid is een belangrijk aspect van kwaliteit van de dienstverlening.
- Door goede afstemming tussen (basis)certificaat en (kwaliteits)keurmerk zou voorkomen kunnen worden dat er dubbel werk, en daarmee onnodige dubbeling van kosten, ontstaat.

5.5 De rol van verzekeraars

Rol van verzekeraars, vooral richting MKB

De verzekeraars hebben een belangrijke rol in de ontwikkeling van de arbomarkt, omdat in de polisvoorwaarden van verzuimverzekeringen altijd aansluiting bij een arbodienst, of gebruikmaking van (re-integratie)dienstverlening, verplicht wordt gesteld.

Begin 2006 was 68% van de werkgevers verzekerd voor (een deel van) de loon- doorbetaling bij ziekte; vooral in het kleinbedrijf is de verzekeringsgraad hoog, zodat de polisvoorwaarden van de verzuimverzekering een belangrijke factor zijn voor de arbozorg in het midden- en kleinbedrijf (Veerman en Molenaar, 2006). In de toekomst is te verwachten dat de rol van verzekeraars verder toeneemt onder invloed

¹² Ter voorkoming van misverstand: juridisch geldt dat de Kaderrichtlijn eist dat lidstaten (dus ook Nederland) het deskundigheidsniveau bij preventieactiviteiten, i.c. de ri&e-toets, regelen. Een privaat keurmerk is in dat licht inderdaad onvoldoende, want de wetgever moet het deskundigheidsniveau bepalen. De Nederlandse wetgever heeft dit tot nu toe ingevuld door tot certificatie te verplichten, overigens juist ook voor de arbodiensttaak ziekteverzuimbegeleiding c.a., waarbij geen Europese verplichtingen gelden.

van de WGA, die volgens het Regeerakkoord van 2007 geheel privaat zal worden uitgevoerd.

Opkomst van "brede" polissen

Tot enkele jaren geleden omvatten de verzuimverzekeringen in hoofdzaak financiële compensatie voor de loondoorbetaling. De laatste paar jaar komen echter steeds vaker bredere polissen voor, die naast financiële compensatie ook arbozorg, case-management en/of re-integratiedienstverlening omvatten. Deze dienstverlening wordt soms door verzekeraars zelf (dan wel aan hen gelieerde arbodiensten, case-managementbureaus e.d.) geleverd¹³, soms hebben verzekerde werkgevers de keus uit enkele "preferred suppliers", en soms vrije keus uit (gecertificeerde) diensten. Deze verbreding van de dienstverlening door of via verzekeraars is mede gestimuleerd door de liberalisering van de arbodienstverlening c.q. de mogelijkheden die de Maatwerkregeling biedt. De meeste verzekeraars hebben zich al ruim voor de ingangsdatum van de maatwerkregeling (juli 2005) voorbereid op de komst van de maatwerkregeling en deze aangegrepen om nieuwe verzekeringsvormen en bredere polis-typen te promoten.

Verschillende verzekeraars hebben daarmee een bijdrage geleverd aan de voorlichting over de wijzigingen in de arbowet – niet alleen wat betreft de maatwerkregeling, maar soms ook wat betreft andere elementen. Zo is er tenminste één grote verzekeraar die uitvoerige voorlichting heeft verspreid rond de preventiemedewerker, juist toen in de aanvangsperiode na de wetwijziging tijdelijk grote verwarring bestond omtrent de eisen die aan de preventiemedewerker werden gesteld. Andere verzekeraars gaan meer passief om met het aanbieden van (preventieve) arbozorg, mede omdat dit vele kleinere werkgevers minder zou aanspreken; het is echter te verwachten dat dit verandert wanneer via de WGA-verzekeringen ook veel grote bedrijven een private verzekering zullen afsluiten.

Ook aansprakelijkheidsverzekeringen relevant

Naast de verzuim- en WGA-verzekeringen is er nog een ander type verzekering dat relevant is voor de arbodienstverlening: de aansprakelijkheidsverzekering. Eén van onze informanten wijst erop dat vanuit die verzekering soms kritisch wordt gekeken naar de aanwezigheid van een goede RI&E in bedrijven, om te voorkomen dat later schadeclaims tegen een bedrijf worden ingediend.

¹³ Op grond van de Wet Financiële Dienstverlening mag een verzekeraar niet rechtstreeks diensten leveren, maar deze alleen financieren.

Toenadering arbozorg en schadeverzekeraars – en zorgverzekeringen?

Samenvattend kunnen we stellen dat de verzekeraars en de arbodienstverlening elkaar steeds dichterblijven en in sommige gevallen in elkaar geschoven zijn, waarbij de mogelijkheden die de maatwerkregeling biedt een stimulerende factor is.

Een verdere tendens, die momenteel echter nog in de kinderschoenen staat, is de toenadering van deze beide tot de zorgverzekeringen. Met de invoering van de nieuwe Zorgverzekeringswet ontstaan er collectieve polissen voor bedrijven, waarin soms (naast vergoeding van curatieve zorg) ook arbeidsgebonden zorg en preventie worden aangeboden in het kader van een aanvullend pakket. Tot nu toe komt deze toenadering tussen zorgverzekeringen, arbozorg en schadeverzekeringen nog slechts mondjesmaat op gang. Of deze grotendeels nog gescheiden werelden elkaar dichterblijven zullen gaan, zal de toekomst moeten leren.

6 CONCLUSIES EN BESCHOUWING

In dit hoofdstuk trekken wij de belangrijkste conclusies uit het voorgaande en voegen daaraan enkele beschouwingen toe.

6.1 Kern van de conclusies

Op de drie onderwerpen van de wetswijziging (preventiemedewerker, toetsing RI&E en "maatwerkregeling") is de kern van de bevindingen:

- De regels rond de *preventiemedewerker* zijn, na een aanvankelijke periode van onduidelijkheid, bij ruim driekwart van de bedrijven naar eigen zeggen bekend; eind 2006 heeft 54% van de bedrijven een preventiemedewerker (inclusief de, vooral kleine, bedrijven waar de werkgever zelf die rol opneemt).
- Het bestaan van het gedifferentieerde *toetsingsstelsel* voor de RI&E is eind 2006 bekend bij 61% van de bedrijven, doch de details van de inhoud zijn waarschijnlijk minder goed bekend. Het percentage bedrijven met een getoetst RI&E-instrument ligt de laatste jaren vrij stabiel tegen de 40%. Wel is in 2006 een daling in het percentage getoetste RI&E's zichtbaar specifiek bij de groep werkgevers met 5-9 werknemers.
- Een ruime meerderheid van de bedrijven *verandert niet van arbodienst*: van jaar op jaar blijft driekwart van de werkgevers zijn oude arbodienst (vooralsnog) trouw.
- Het percentage bedrijven dat *geen contract (meer) heeft met een arbodienst* neemt toe en bedraagt eind 2006 16%. In hoeverre deze bedrijven een werkelijke "maatwerkregeling" hebben ontwikkeld is niet bekend, maar dit betreft waarschijnlijk een kleine minderheid. Een redelijke schatting is dat eind 2006 4% der bedrijven een eigenlijke maatwerkregeling heeft.
- Arbodiensten leveren vergeleken met enkele jaren geleden *meer maatwerk* en worden door de vraagkant van de arbomarkt als *meer klantgericht* ervaren. Maatwerk wordt dus niet alleen gerealiseerd in het kader van een "maatwerkregeling" maar vooral ook binnen de "vangnetregeling", veelal door reeds bestaande arbodiensten.

Bij alle onderwerpen uit dit rapport geldt dat het kleinbedrijf (en nog in het bijzonder het "kleinste kleinbedrijf") een aparte positie inneemt. Kleine bedrijven zijn minder bekend met de regeling rond de preventiemedewerker, en hebben ook minder vaak zo'n medewerker. Ze hebben minder vaak een getoetste RI&E (en hoeven dat sinds de wetswijziging ook niet altijd), en ze hebben vaker geen contract (meer) met een

arbodienst.

In het navolgende paragraaf gaan we met name in op de beweging op de arbomarkt, die op gang is gekomen als gevolg van de wetswijziging.

6.2 Opschudding op de arbomarkt

Hoewel van de maatwerkregeling maar uiterst beperkt gebruik wordt gemaakt, heeft de introductie van die regeling niettemin tot grote beweging op de arbo-markt geleid. Er is daarbij echter geen scheidslijn ontstaan tussen arbodiensten/vangnetregeling enerzijds en “alternatieve” diensten/maatwerkregeling anderzijds. De traditionele arbodiensten ontwikkelden naast hun oude standaardpakketten diverse andere “alternatieve” dienstenpakketten. Van de andere kant blijken vele van de “alternatieve aanbieder” zich te hebben laten certificeren als arbodienst, zodat ze formeel gesproken niet onder de term “maatwerk” vallen maar onder de vangnetregeling. We zien derhalve dat er op de arbomarkt zeker meer maatwerk wordt geleverd dan enkele jaren geleden, maar dat dit maatwerk zich niet naast, maar grotendeels binnen de vangnetregeling afspeelt.

De wetswijziging heeft dus vooral ertoe geleid dat de traditionele arbodiensten, die in veler ogen vroeger weinig klantgericht werkten, zijn “wakkergeschud”, en een meer gevarieerd, klantgericht (en veelal goedkoper) dienstenpakket op de markt brachten. De beweging op de arbomarkt is ook af te lezen aan de toenemende omzet (en het toenemende aantal) van kleine, nieuwe (arbo)diensten en de terugloop van het marktaandeel van de grote oudere diensten, alsmede aan de wisselingen door werkgevers van (arbo)dienstverlener. De in totaal 13% wisselingen van arbodienst in 2005/2006 lijkt bijvoorbeeld hoger dan de situatie kort na de introductie van de arbodiensten, toen 9% van de werkgevers *in de loop van drie jaar* was gewisseld van dienst. Dit alles duidt op een toegenomen dynamiek op de markt van arbodienstverlening.

Het feit dat toepassing van de maatwerkregeling (in formele zin) maar sporadisch plaatsvindt, heeft ook gevolgen voor de besluitvorming binnen bedrijven. Is de “alternatieve” aanbieder immers een arbodienst, dan is overeenstemming met OR/PVT (of afdekking via een cao) niet vereist. Dat opent ook mogelijkheden voor (zeer) kleine bedrijven, die anders wegens het ontbreken van een PVT/OR geen toegang tot de maatwerkregeling zouden hebben. Overigens richten vele van de nieuwe (arbo)diensten zich inderdaad specifiek op het midden- en kleinbedrijf.

6.3 Arbodienstverlening dichterbij bedrijven?

Meer doe-het-zelf...

Eén van de achterliggende bedoelingen van de wetswijziging is, de zorg voor arbeidsomstandigheden en verzuimbepaling dichterbij (en zo mogelijk binnen) de bedrijven te leggen in plaats van alles uit te besteden aan arbodiensten. Dat doel is de afgelopen jaren bereikt, mede dank zij andere wetgeving (met name de WVP). Onder de door ons geïnterviewden bestaat een brede consensus dat bedrijven veel meer zelf doen dan vroeger. Nieuwe pakketten zoals arbodiensten die aanbieden, zijn daarop vaak ook toegesneden en bieden de werkgever veel ruimte tot “doe het zelf”: smalle pakketten waarin de (verplichte) bedrijfsarts is opgenomen en verdere diensten grotendeels op verrichtingsbasis worden verzorgd. Het is opmerkelijk dat deze smalle pakketten tegenwoordig doorgaans als positief gezien worden (immers, daarbij zou de werkgever zelf een meer actieve rol spelen), terwijl in de begintijd van de arbodiensten vaak negatief werd gesproken over de smalle “tientjescontracten” (waarmee werkgevers hun wettelijke aansluitingsplicht zo goedkoop mogelijk afkochten, zo was de beeldvorming soms).

Ook de introductie van de (per definitie interne) preventiemedewerker is onderdeel van het verleggen van de arbo-activiteiten van buiten naar binnen het bedrijf, al zal niet voor alle bedrijven deze preventiemedewerker een werkelijk nieuwe functie zijn: voor een deel is deze vervuld door een bestaande (arbo-) functionaris tot preventiemedewerker te benoemen.

... of meer uitbesteding?

Toch is de versmalling van de dienstenpakketten die werkgevers afnemen bij arbodiensten maar een deel van het verhaal. Tegenover deze trend zien wij bij andere werkgevers juist de neiging om, zeker waar het gaat om verzuimbegeleiding, bredere pakketten aan te schaffen waarin doorgaans een combinatie van verzuimverzekering, verzuimbegeleiding en re-integratie wordt aangeboden. Het zijn met name de verzuimverzekeraars die dergelijke combinatiepakketten op de markt brengen (in toenemende mate ook gecombineerd met collectieve zorgverzekeringscontracten en daarbinnen aanvullende pakketten met elementen van arbocuratieve zorg).

Al met al is in de arbomarkt, en met name in het MKB, een bipolaire beweging te zien: sommige werkgevers nemen meer de verzuimbegeleiding in eigen hand, andere geven juist meer uit handen waar het gaat om casemanagement. Deze beweging in twee richtingen werd ook al gesignaleerd door Dekker en Van Rij (2006).

6.4 De positie van het MKB

Waar het gaat om verzuim- en arbobeleid is de positie van het midden- en kleinbedrijf altijd enigszins bijzonder vergeleken met de grotere bedrijven. Dat geldt ook bij de wijzigingen in de arbowet, vooral voor de kleinste bedrijven. De nieuwe vormen van arbodienstverlening (of die nu door oude of door nieuwe aanbieders worden geleverd) gaan vaak uit van een grote zelfwerkzaamheid van bedrijven rond arbo- en verzuimbeleid. Maar juist waar het gaat om het kleinbedrijf – waar langdurig verzuim slechts bij uitzondering optreedt - stellen verschillende van de informanten die wij spraken de vraag of de kleine werkgever voldoende geëquipeerd en gemotiveerd is om veel zelf te doen en weinig uit te besteden.

Voor het MKB is de koppeling tussen arbo/verzuimbeleid en private verzekeringen van groot belang. Steeds meer worden er combinatiepakketten door verzekeraars aangeboden, waarin naast loonschade door ziekteverzuim ook arbozorg, verzuimbegeleiding/casemanagement, en waar nodig re-integratie wordt gedekt.

Op de wat langere termijn is een koppeling van dat alles met de zorgverzekeringen een ontwikkeling waar marktpartijen steeds concreter naar toe werken (in concepten zoals "ketendienstverlening"). Het samenspel van kleine werkgevers en hun verzuimverzekeraars is dus van groot belang voor de invulling van de grotere vrijheid die de arbowet sinds 2005 biedt. Overigens zijn hierbij niet alleen de verzekeraars zelf relevant, maar volgens enkele informanten gaan ook de verzekeringstussenpersonen een steeds belangrijker rol spelen. Zij overzien immers wat er op de verzekerings/arbomarkt te koop is, en gaan daarin volgens sommigen een steeds actievare eigen rol spelen.

In deze ontwikkelingen zien wij een verschil tussen het (kleinste) kleinbedrijf en de middelgrote bedrijven. In de hierboven gesignaleerde beweging in twee richtingen (meer doe-het-zelf-contracten met arbodiensten, tegenover meer integrale verzekeringspakketten inclusief een scala aan dienstverlening) lijken middelgrote werkgevers meer te bewegen richting de doe-het-zelf-contracten (waarbij zij, als ze al een verzuimverzekering nemen, een grotere mate van eigen risico accepteren) en de kleinste meer richting bredere pakketten van verzekering en verzuimmanagement. Een bijzonder aspect van de maatwerkregeling is dat toepassing daarvan, tenzij op basis van cao-afspraken, alleen kan in overeenstemming met de OR of PVT – die er in het kleinbedrijf doorgaans niet is. In de praktijk is het effect daarvan niet zeer groot: nog afgezien van de vraag hoeveel kleine werkgevers behoefte voelen aan een maatwerkregeling, is een "maatpakket" van arbodienstverlening doorgaans ook te krijgen bij een (oude dan wel nieuwe) gecertificeerde arbodienst, en wisseling van arbodienst of dienstenpakket kan ook zonder OR of PVT.

Hoe dit ook zij, de aansluitingsgraad van kleine bedrijven bij een arbodienst is van

2005 op 2006 gedaald, en doordat kleine bedrijven een meerderheid van het totale aantal bedrijven beslaan tikt dat ook sterk aan in het totale aansluitpercentage. Van alle bedrijven heeft eind 2006 16% geen contract (meer) met een arbodienst terwijl het niet duidelijk is of zij in plaats daarvan een vorm van maatwerkregeling hebben getroffen. Daar staat tegenover dat onder de kleine bedrijven het percentage dat van arbodienst is gewisseld, dan wel nog overweegt te wisselen, aanzienlijk kleiner is dan onder de grotere bedrijven.

6.5 Succes- en faalfactoren bij maatwerk

Zoals we hierboven beschreven is het gebruik van de maatwerkregeling in de formele zin tot nu toe gering, maar wordt binnen de vangnetregeling toenemend gebruik gemaakt van nieuwe dienstverleningspakketten die eenzelfde bedoeling hebben als de maatwerkregeling. In hoeverre die pakketten ook leiden tot een meer effectief arbo- en verzuimbeleid is niet te zeggen. Wel noemen de informanten die wij hebben gesproken enkele succesfactoren die voor het welslagen van belang zijn:

- Het feit dat er een nieuw en meer gedifferentieerd aanbod op de arbomarkt is ontstaan, en de klantgerichtheid van arbodiensten is toegenomen, is op zichzelf een succesfactor.
- Vele van de nieuw aangeboden pakketten zijn gebaseerd op een grotere zelfwerkzaamheid van bedrijven, wat algemeen als een positieve ontwikkeling wordt beschouwd.
- Deze zelfwerkzaamheid veronderstelt wel dat werkgevers daarvoor de nodige competenties in huis hebben. Onder de door ons geïnterviewde informanten zijn er verschillende die twifelen of dat wel altijd het geval is; voor zover dat niet zo is, bestaat er een risico dat ziektegevallen waar professionele ondersteuning gewenst is, te lang bij de werkgever zelf blijven berusten.
- Het samenspel tussen verschillende actoren in het arbo- en verzuimbeleid is een belangrijke factor. Waar dit samenspel goed is georganiseerd, is dat een belangrijke succesfactor. Voorbeelden daarvan zijn goed geïntegreerde pakketten van verzuimverzekering, arbodienstverlening, verzuimbegeleiding en re-integratie.
- Deze integratie kan eventueel worden vormgegeven als zogeheten "loketten", maar er wordt door sommigen op gewezen dat de vormgeving van loketten sterk uiteen kan lopen en er daardoor betere maar ook minder goede loketten bestaan.

6.6 Effecten van de wetswijziging in breder perspectief

Tenslotte wijzen we erop dat de effecten van de hier besproken wetswijzigingen niet geïsoleerd kunnen worden gezien. Het verschuiven van arbozorg en verzuimbeleid naar dichterbij of naar binnen bedrijven past in een beleidsontwikkeling waaraan ook andere wet- en regelgeving een belangrijke bijdrage heeft geleverd. Daarbij wordt de Wet Verbetering Poortwachter algemeen beschouwd als de belangrijkste doorbraak; andere majeure ontwikkelingen zijn de verlenging van de loondoorbetaling bij ziekte naar twee jaar (en de effecten daarvan op het verzekeringsgedrag van kleine en middelgrote bedrijven), de premiedifferentiatie in WAO en WIA, alsmede in een aantal sectoren de totstandkoming van de arboconvenanten.

Ook past de wetswijziging in de bredere ontwikkeling waarbij afspraken rond arbo- en verzuimbeleid langzamerhand meer en meer verschuiven naar de sfeer van sociale partners en hun cao's, en daarmee uit de sfeer van centrale Haagse wet- en regelgeving. De mogelijkheid van afspraken rond de toetsing van RI&E's en rond de overgang naar de "maatwerkregeling" voor arbodienstverlening zijn daarvan duidelijke voorbeelden. Met de wetswijziging Arbowet van januari 2007 is daarin een volgende stap gezet. Hoewel afspraken rond arbo- en verzuimbeleid nog bij een minderheid van de huidige cao's voorkomen, is wel sprake van een toenemende trend. Daarbij is niet bekend in hoeverre aan deze cao-afspraken ook werkelijk invulling is gegeven – de doorwerking van cao-afspraken naar "de werkvloer" waar ze uiteindelijk dienen te "landen", blijkt immers vaak een langdurig proces.

Op de vraag welke *zelfstandige* bijdrage de wetswijziging rond arbodienstverlening heeft geleverd binnen die bredere ontwikkelingen, lopen de antwoorden van onze informanten uiteen. Sommigen zien deze wijziging als een cruciaal element in die ontwikkelingen, anderen menen dat die ontwikkelingen toch al aan de gang waren los van de wijzigingen rond de arbodienstverlening; ook de laatsten menen echter dat door die wijzigingen belangrijke impulsen en randvoorwaarden zijn ontstaan die de dynamisering van de arbomarkt bevordert en versneld hebben.

In hoeverre de wijziging van de arbowet van 2005 bijdraagt aan de ruimere, uiteindelijke doelen van het beleid – betere arbeidsomstandigheden, lager verzuim – is uit dit onderzoek niet aan te tonen. Duidelijk is wel dat de "opschudding" van de arbomarkt, ook in de ogen van sociale partners, heeft bijgedragen aan een ruimer en meer gevarieerd aanbod van diensten, en aan het "scherp houden" van de arbodiensten. Zij beschouwen dit als een vooruitgang, die de verbetering van de arbodienstverlening bevordert.

BIJLAGE 1 GEBRUIKT BRONNENMATERIAAL

Amstel, A. & D. van Putten (2004). *Arbodienstenpanel: rapportage vijfde peiling: ervaringen met o.a. de Wet verbetering Poortwachter*. Hoofddorp: TNO.

Beroepsverenigingen Arboprofessionals (2006). *Onder druk wordt alles vloeibaar. Webenquête gehouden onder leden van de BA&O, NVvA en NVVK*.

Bos, C. & M. Engelen (2005). *De werkgeversmonitor arbeidsomstandigheden: eerste meting*. Leiden: Research voor Beleid.

Bos, C. & M. Engelen (2007). *Werkgevermonitor Arbeidsomstandigheden, tweede meting (inclusief aanvullend onderzoek naar alternatieve arbodienstverlening)*. Leiden: Research voor Beleid.

Dekker, H. & C. van Rij (2006). *Bedrijven over wetswijziging arbodienstverlening, eerste meting: eindrapport*. Amsterdam: Regioplan.

Deursen, C.G.L. van, E.I.L.M. Schellekens, A.G. ter Huurne, R.A.P. Fux, T.J. Veerman & W.I. van Zwol (juni 1998). *ZARA-werkgeverspanel rapportage 1997. Ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, reïntegratie, arbeidsongeschiktheid*. Den Haag: VUGA Uitgeverij B.V.

Heesen, T.J., W. Kerkkamp & C. van de Velde (2005). *Veranderend arbobeleid in de branche ziekenhuizen: nieuwe ervaringen met arbodienstverlening en preventiemedewerkers*. Rapport 200506. Utrecht: Trajectplus.

Heijink, J. & J. Warmerdam (2004). *Arbowet in beeld. Onderzoek ten behoeve van de evaluatie van de arbowet 1998*. Nijmegen: Instituut voor toegepaste sociale wetenschappen.

Hoogtanders, Y., M. Langman & M. Veenhof (2006). *Naar een sluitende keten van preventie, verzuim en re-integratie. Eindrapport*. Haarlem: Policy Productions in samenwerking met Langman Economen.

Houten-Pilkes, S. van & R. van Houten (2005). *Preventiemedewerker & alternatieve arbodienstverlening: een onderzoek naar de stand van zaken van de wetswijziging van 1 juli 2005 van de arbowet 1998*. Den Haag: FNV.

Houtkoop, A., I. Bos, P. Feenstra & A. Machiels-Van Es (2006), *Preventie en ziekteverzuim 2005 (inclusief aanvullende cijfers tot december 2006)*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Houtman, I., P. Smulders & S. van den Bossche (2006). *Arbobalans 2005: Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Inspectie Werk & Inkomen (2006). *Zorg om arbo: Werkveldonderzoek naar certificering van veiligheidsdeskundigen, arbeids- en organisatiedeskundigen, arbeidshygiënisten en bedrijfsartsen*. Den Haag: IWI.

IVA-AStri (mei 2000), *Tabellenboek SZW-Werkgeverspanel, vijfde meting*. Tilburg / Leiden: IVA – AStri.

Lebbink, M. & J. Manders (2007). *De bedrijfsarts en de eerste lijn. Over samenwerkingen, verzekeringen en regionale ondersteuningsstructuren*. Utrecht: NVAB.

Ministerie SZW. *Najaarsrapportage CAO afspraken naar aanleiding van wijziging in de arbowet*. Den Haag: Directie DUA, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ministerie SZW. *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2006*. Den Haag: Directie DUA, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ministerie van SZW (2007). *Arbo in bedrijf 2005 (met aanvullende gegevens over 2006)*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie.

Ministerie van SZW (2007a) *De wetswijziging arbodienstverlening van juli 2005; rapportage monitorproject A817*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie.

Offermans, A.G.E. (2006). *De bedrijfsarts en de veranderende samenleving: over het veranderende takenpakket en de veranderende positie van bedrijfsartsen*, master thesis. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Ojen, Q.H.J.M., P.F.H. Nijhuis & W. Nijhof (2004). *Brancheloketten; a state of the art: Inventarisatie en handreikingen voor beleid*. Amsterdam: Orbis.

Pille, R.J., M.A.M. Beks, M.B. van der Mast & M. Kop (2005). *Arbodienstverlening onder eigen regie: Nieuwe wetgeving bij inkoop van arbo-, verzuim- en re-integratiedienstverlening*. Eindhoven: Falke & Verbaan.

Pott, S. & P. Feenstra (2005). *Terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in CAO's*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Raad voor Werk en Inkomen (2005). *Tussenrapportage Reintegratiemarkt*. Zoetermeer: RWI.

Reijenga, F.A., T.J. Veerman & N. van den Berg (2006). *Onderzoek evaluatie wet verbetering poortwachter*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SER (2004). *Advies Arbodienstverlening*. Uitgebracht aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nr. 3, 20 februari 2004. Den Haag: SER.

Veerman, T.J. & P.G.M. Molenaar-Cox (2006). *Effecten van de wet Verlenging Loon- doorbetaling bij Ziekte op private verzuimverzekeringen*. Leiden: AStri.

Veerman, T.J. & A.G. ter Huurne (1996). *ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996. Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie, Arbeidsongeschiktheid*. Den Haag: VUGA Uitgeverij B.V.

Velden, J. van (2006). *Vervolgmeting producten arboplatform Nederland*. Rotterdam: Ecorys.

Vinke, H. & J. Sanders (2006). *Arbodienstenpanel: rapportage zesde peiling: Ervaringen met de nieuwe wetgeving rond de arbodienstverlening*. Hoofddorp: TNO.

Visser, E. (2006) *Resultaten Arbodiensten & zorg – inkomensverzekeringsmonitor 2006*. Amsterdam: MarketConcern.

BIJLAGE 2 LIJST VAN GEÏNTERVIEWDEN

Om naast het bronnenmateriaal een goed beeld te krijgen van de actuele situatie op de arbomarkt zijn de volgende personen geïnterviewd:

Rik van Steenberg	FNV
Arie Woltmeijer	CNV
Peter Lindenberg/Jolanda Wassenaar	NVP/AHOLD
Bob Koning	VNO/NCW
Ingrid Larmoyeur/Mario van Mierlo	MKB Nederland
Raymond Zuidwijk	Werkgeversforum/Tap Taxi
Carmen de Jonge	Boaborea
Jaap Bruin Slot	Arbo Unie
John van Hoof	Maetis
Ed Moolhuizen	Arbo Ned
Geert Dozeman	Arbo Anders
Ad Smit	VerzuimVitaal
Arno Linkels	Wegeon
Emile Voorn	Verbond voor Verzekeraars
Stephan Adriaansen	Interpolis
Jos van Dam/Kirsten Koster	Aegon
Hasko van Dalen	Nationale Nederlanden
Pieter Rodenburg	NVAB
Jac van Beek	ZBF
Harry Tweehuijsen	BA&O
Victor Roggeveen	NVVK
Huib Arts	NVVA

BIJLAGE 3 STROOMDIAGRAMMEN

Stroomdiagrammen

In deze bijlage staan de stroomdiagrammen die betrekking hebben op het contracteren van arbodiensten zoals dat is gemeten in:

- De eerste meting wetswijziging Arbodienstverlening (Dekker en van Rij, 2006); meetmoment najaar 2005;
- De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Bos en Engelen, 2007); meetmoment najaar 2006;

Uit de eerste meting Wetswijziging Arbodienstverlening zijn de volgende stroomdiagrammen opgenomen:

- Stroomdiagram contract arbodienst percentage t.o.v. het totaal (figuur 1-1);
- Stroomdiagram bedrijven met 2 - 9 werknemers (figuur 1-2);
- Stroomdiagram bedrijven met 10 - 49 werknemers (figuur 1-3);
- Stroomdiagram bedrijven met 50+ werknemers (figuur 1-4).

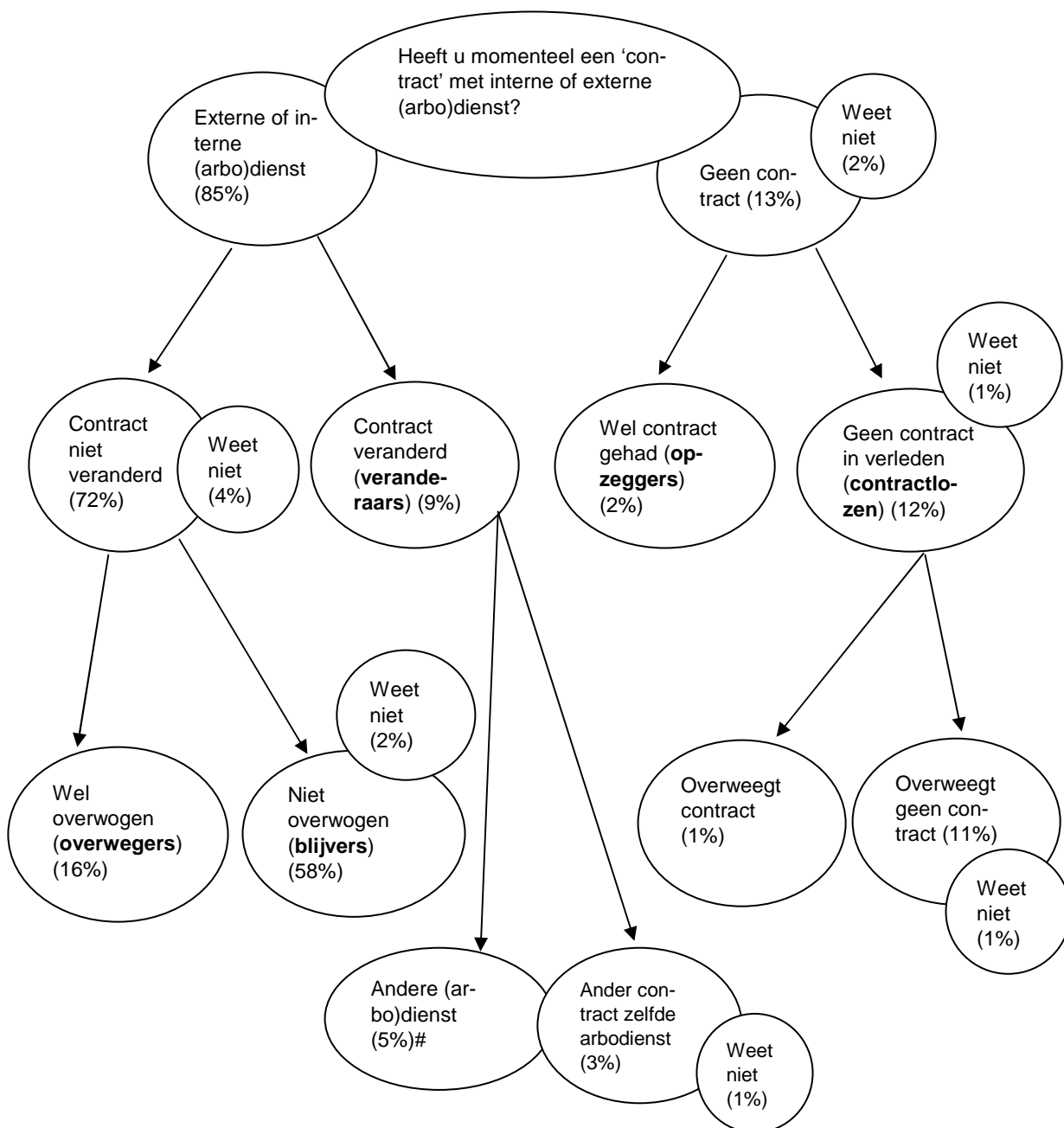
Uit de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden zijn opgenomen:

- Stroomdiagram contract arbodienst percentage t.o.v. het totaal (figuur 2-1);
- Stroomdiagram bedrijven met 1 - 4 werknemers (figuur 2-2);
- Stroomdiagram bedrijven met 5 - 9 werknemers (figuur 2-3);
- Stroomdiagram bedrijven met 10 - 99 werknemers (figuur 2-4);
- Stroomdiagram bedrijven met 100+ werknemers (figuur 2-5).

Kanttekeningen bij vergelijking beide onderzoeken

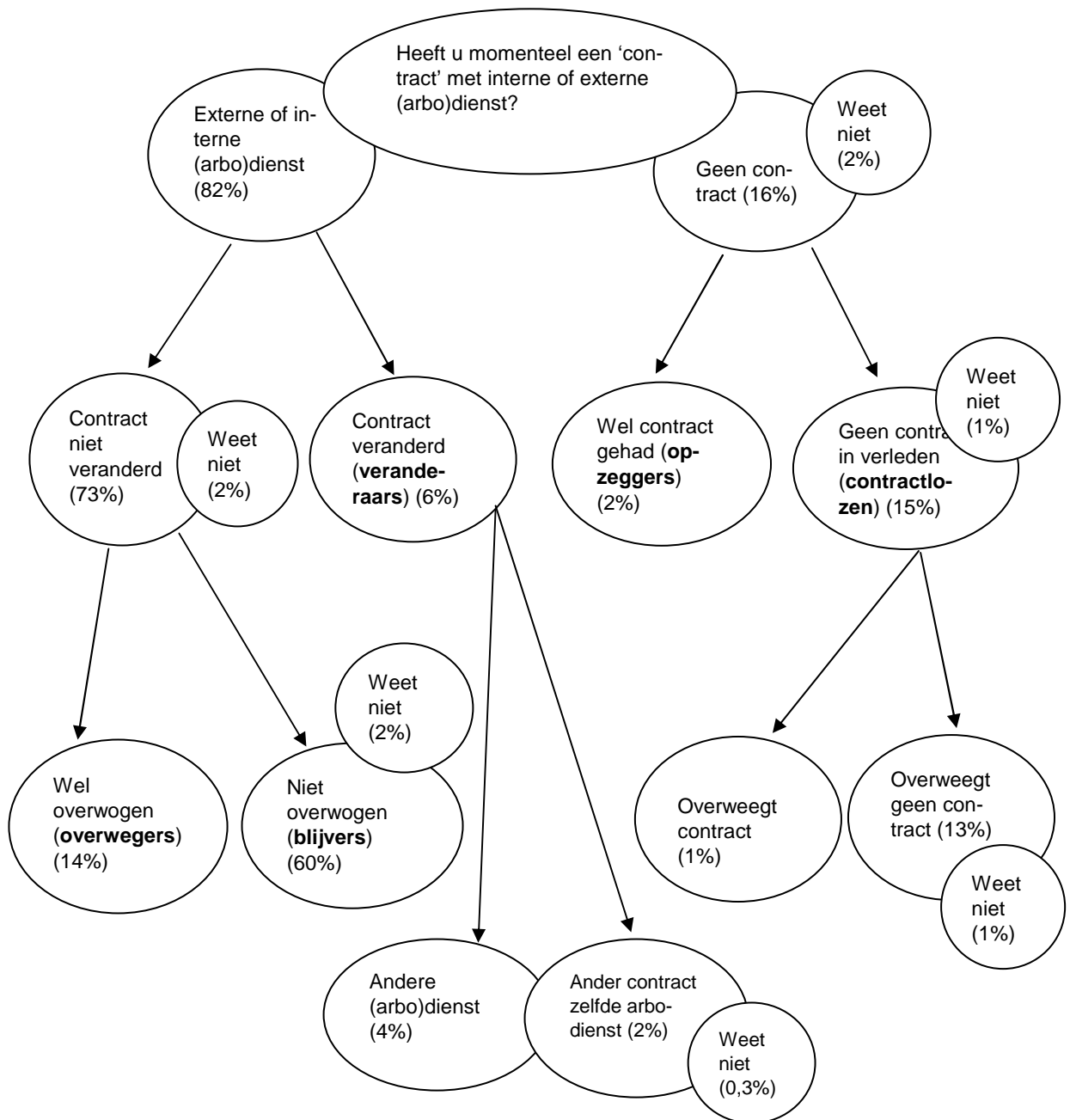
- De percentage die in alle stroomdiagrammen worden vermeld, zijn gepercenteerd op het totaal van de ondervraagde bedrijven. In het oorspronkelijk Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden waren deze percentages weergegeven ten opzichte van het bovenliggende niveau.
- Vanuit de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden is van de groep waar het contract is veranderd niet aan te geven of het een ander contract bij dezelfde arbodienst betreft, daar dit geen antwoordcategorie is geweest in dat onderzoek.
- In hetzelfde onderzoek kon maar van een zeer beperkte groep die geen contract met arbodienst heeft uitspraken worden gedaan. We kunnen dus voor deze groep geen onderscheid maken in 'opzeggers' en 'contractlozen'
- Het kan voorkomen dat door afronding de percentages niet exact optellen tot 100%

Figuur 1-1 Stroomdiagram contract arbodienst percentage t.o.v. het totaal (2005)

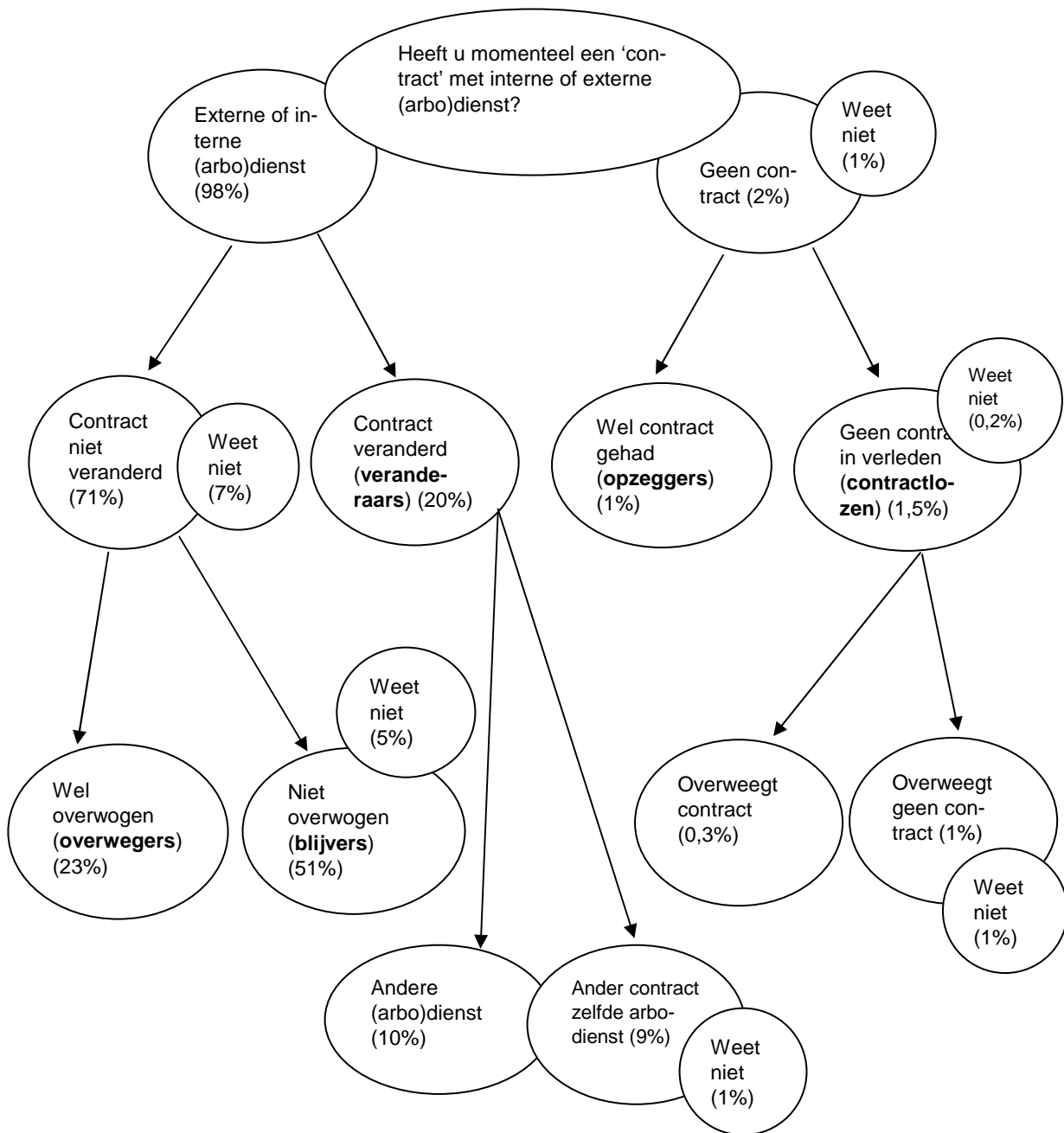


met 'andere (arbo) dienst' wordt hier de overstap naar een andere arbodienst of andere dienstverlener bedoeld. Voor het totaal van de bedrijven geldt dat circa 2% overstapt naar een ander dienstverlener dan een arbodienst.

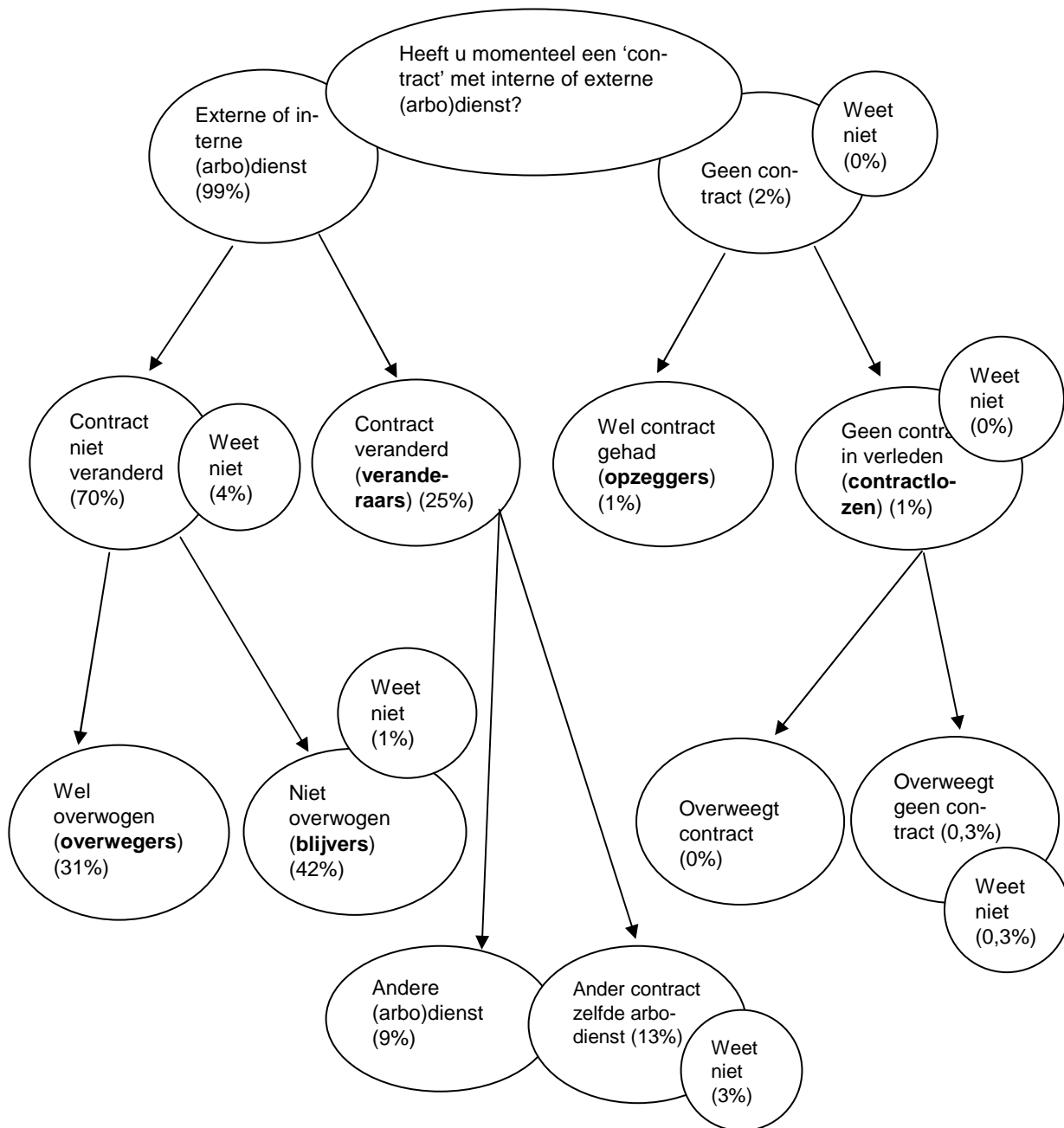
Figuur 1-2 Stroomdiagram bedrijven met 2 - 9 werknemers



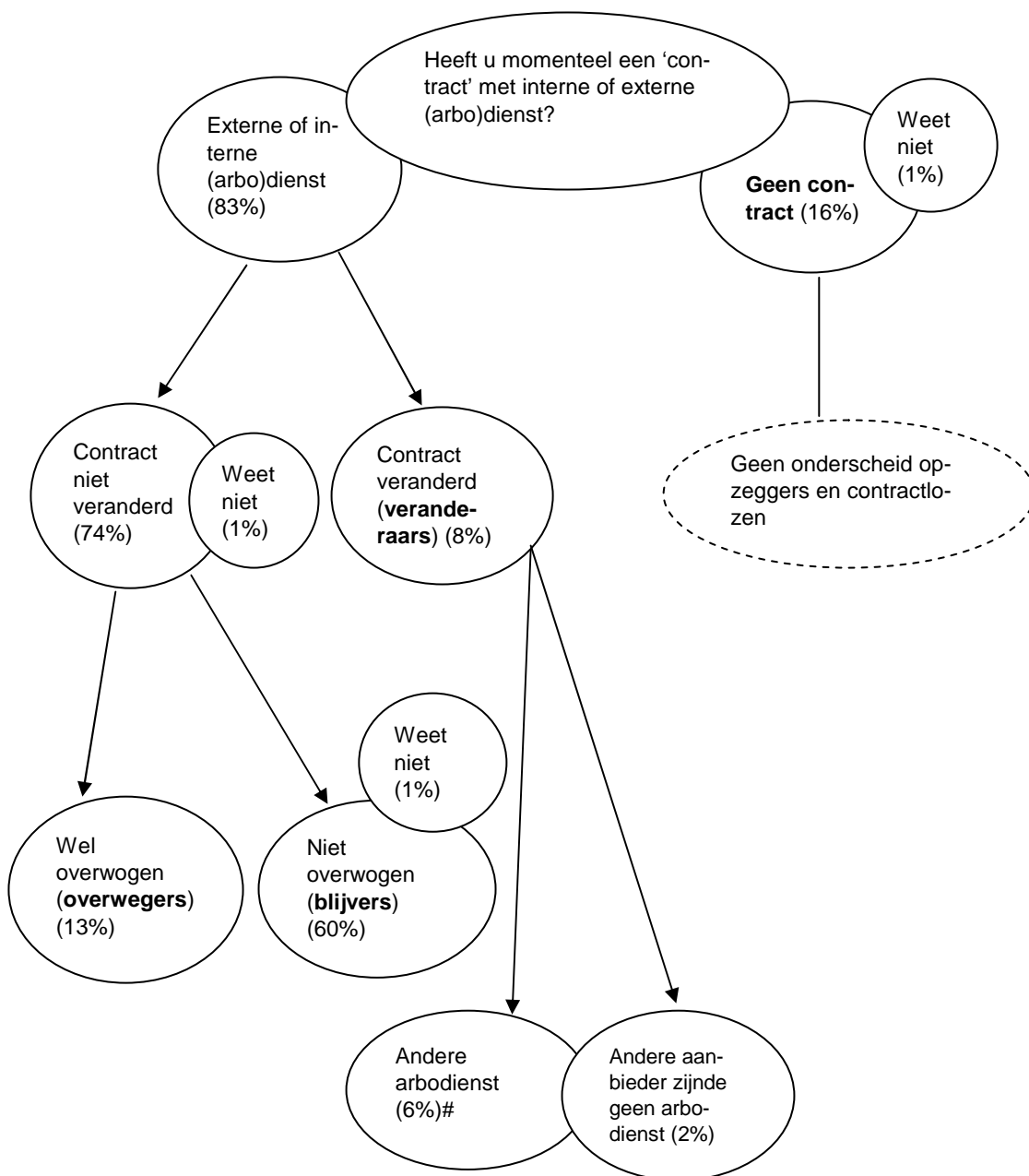
Figuur 1-3 Stroomdiagram bedrijven met 10 - 49 werknemers



Figuur 1-4 Stroomdiagram bedrijven met 50+ werknemers

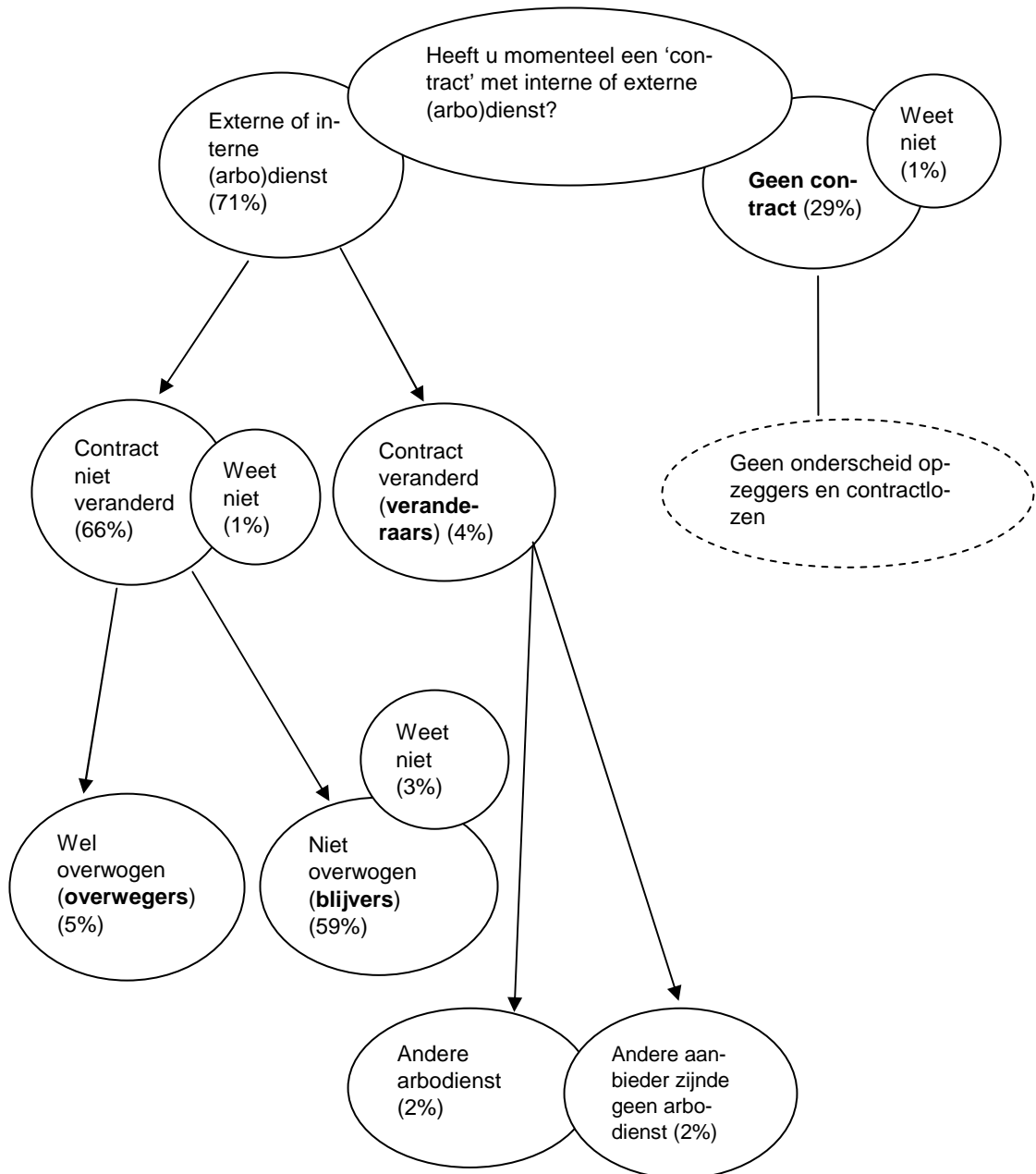


Figuur 2-1 Stroomdiagram contract arbodienst percentage t.o.v. het totaal (2006)

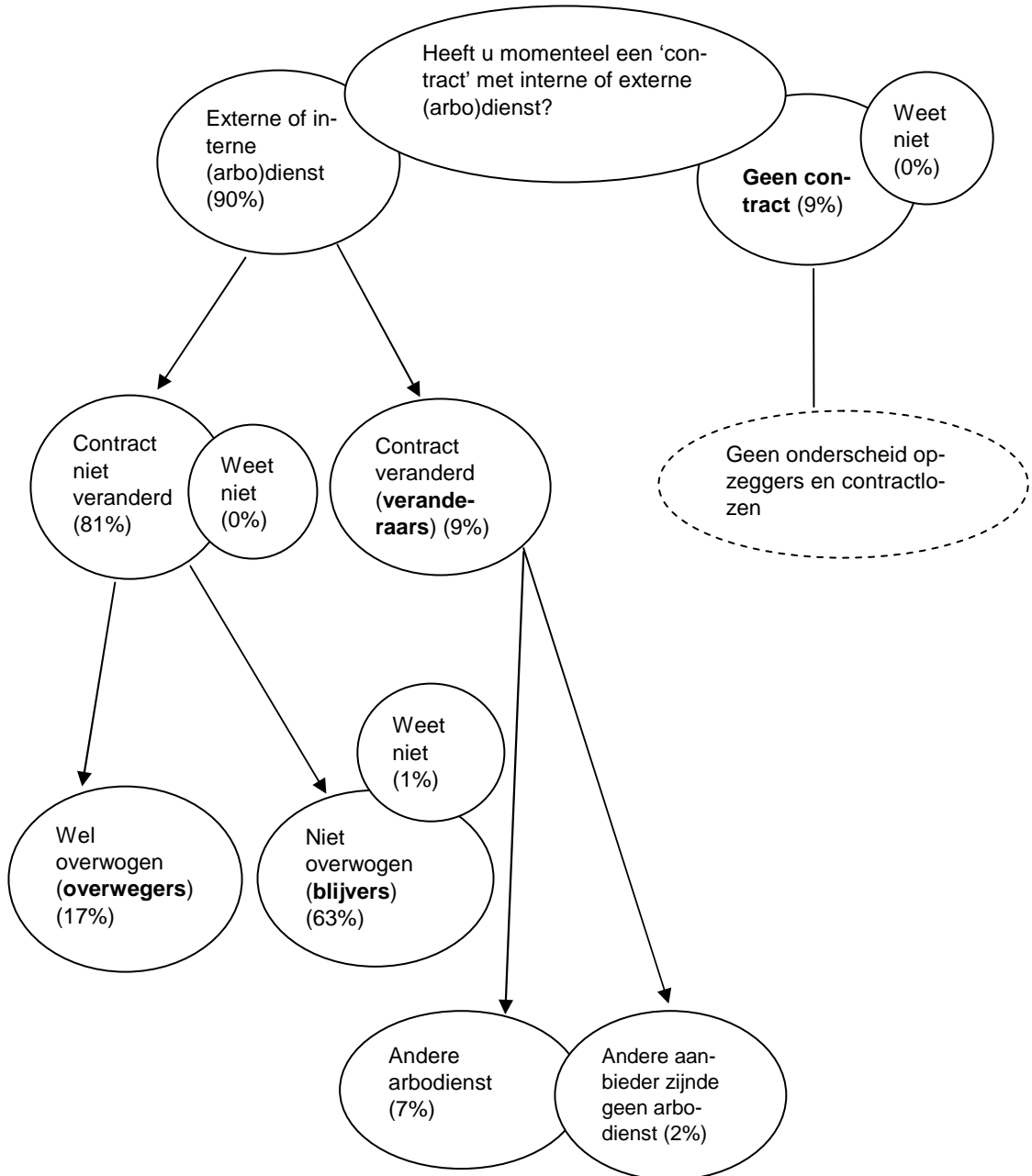


met 'andere arbodienst' wordt hier de overstap naar een andere gecertificeerde arbodienst bedoeld.

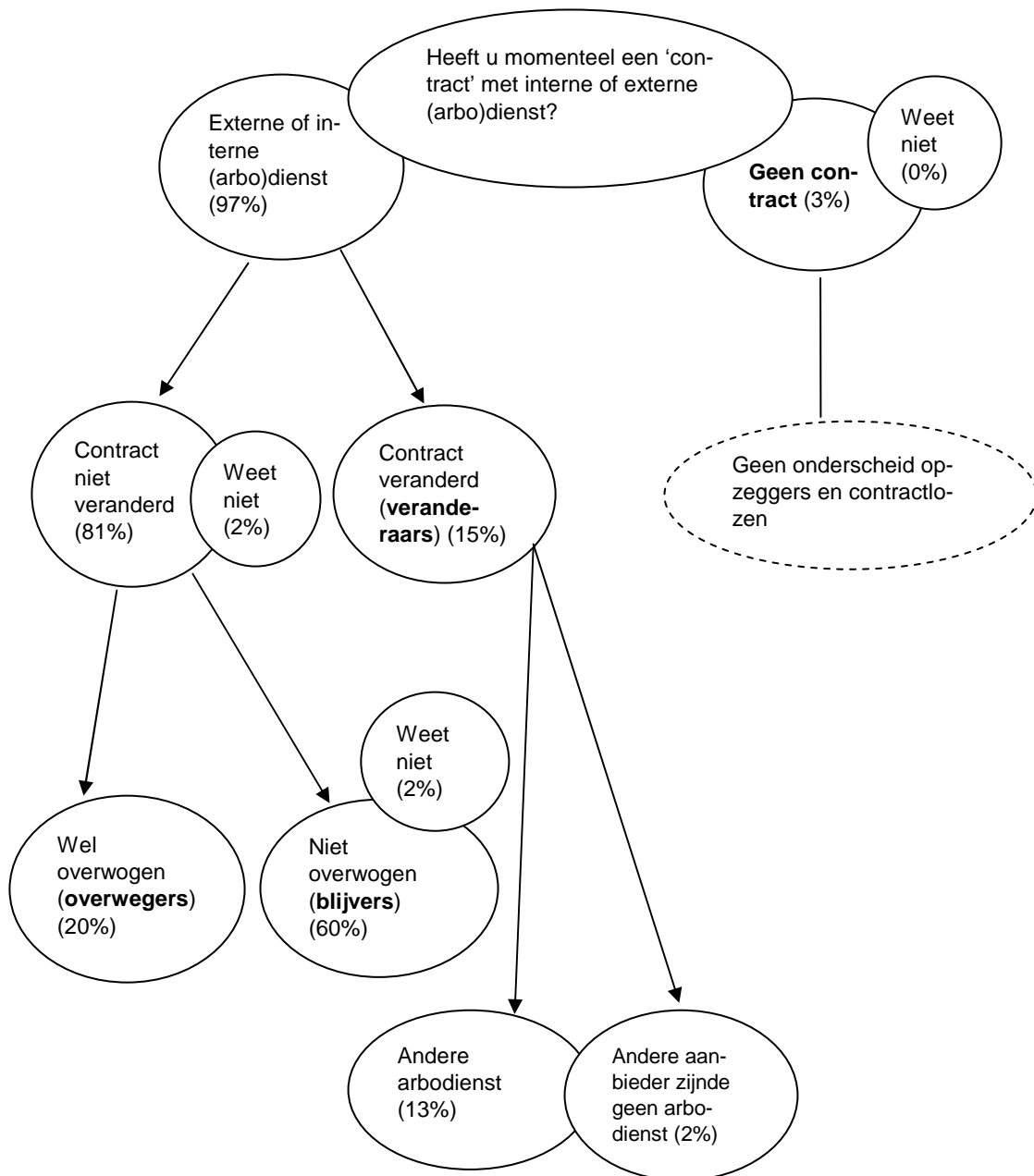
Figuur 2-2 Stroomdiagram bedrijven met 1 - 4 werknemers



Figuur 2-3 Stroomdiagram bedrijven met 5 - 9 werknemers



Figuur 2-4 Stroomdiagram bedrijven met 10 - 99 werknemers



Figuur 2-5 Stroomdiagram bedrijven met 100+ werknemers

