

BEDRIJVEN OVER WETSWIJZIGING
ARBODIENSTVERLENING
EERSTE METING

- eindrapport -

drs. H. Dekker
dr. C. van Rij

Amsterdam, maart 2006
Regioplan publicatienr. 1339

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan Beleids-
onderzoek in opdracht van het Ministerie van
SZW.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	1
1 Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	3
1.3 Onderzoeksopzet	4
1.4 Leeswijzer.....	6
2 Bedrijfsinterne aanpak: maatwerk	7
2.1 Bekendheid met de gewijzigde wet.....	7
2.2 Preventiemedewerker	9
2.3 RI&E en toetsing.....	12
3 Heroriëntering contract arbodienst.....	17
3.1 Stand van zaken.....	17
3.2 Overwegers, Veranderaars en Opzeggers	19
3.3 Rol ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging	27
4 Verkenning arbomarkt	29
4.1 Vraag en aanbod: de marktwerking anno 2005	29
4.2 Vier gedragsmodellen voor werkgevers.....	31
4.3 Uitdagingen voor de arbomarkt.....	38
Bijlagen	43
Bijlage 1 Responsverantwoording	45
Bijlage 2 Vragenlijst bedrijven	49
Bijlage 3 Stroomdiagrammen.....	61
Bijlage 4 Lijst van sleutelinformanten.....	67

SAMENVATTING

Tot 1 juli 2005 waren bedrijven met werknemers verplicht tot een contract met een arbodienst voor deskundige ondersteuning bij hun arbo- en verzuim-aanpak. Dit gold voor onder andere de toetsing van de risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E), de begeleiding van zieke werknemers en een arbeidsomstandighedensprekbeurt.

Na de invoering van de Wet 'gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid' (juli 2005), zijn werkgevers nog steeds verplicht zich deskundig te laten ondersteunen. Er zijn echter alternatieven voor het contract met een arbodienst. Meer maatwerk is mogelijk gemaakt. De wetswijziging staat dan ook bekend als 'maatwerk arbodienstverlening'. Voorwaarde voor de maatwerkoptie is wel dat daarover overeenstemming bestaat met de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), of dat er in de CAO afspraken over zijn vastgelegd.

Het voorliggende onderzoek richt zich op de eerste maanden na de wetswijziging. Centraal stonden de veranderingen aan de vraagzijde van de arbomarkt. Oftewel: hoe reageren werkgevers op de nieuwe mogelijkheden?

Over met name drie hoofdonderwerpen van de wetswijziging hebben we in oktober 2005 ruim duizend werkgevers telefonisch geënquêteerd. De respons bedroeg bijna veertig procent (zie bijlage 1). Daarnaast zijn diverse sleutelpersonen geïnterviewd (zie bijlage 4). De resultaten worden in hoofdstuk 2 en 3 besproken.

Preventie-medewerker

De werkgever is verplicht één werknemer aan te wijzen, die hem ondersteunt bij de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. De benodigde deskundigheid is af te leiden uit de RI&E. In bedrijven met maximaal 15 werknemers mag de werkgever deze taken zelf op zich nemen.

Een ruime meerderheid van de bedrijven met 20 werknemers of meer is bekend met de verplichting een preventiemedewerker aan te stellen (91%). De bedrijven met minder dan 20 werknemers blijven iets achter (76%). Drie maanden na de wetswijziging is in bijna driekwart van de bedrijven een preventiemedewerker in dienst, of voert de werkgever de taken zelf uit. Het is in veel gevallen geen nieuw gezicht in het bedrijf. Ruim 60 procent van de preventiemedewerkers voerde dezelfde taken ook uit vóór de wetswijziging. Dit gebeurde veelal onder de noemer van arbocoördinator. Het opstellen en bijhouden van de RI&E behoort in de meeste gevallen (84%) tot de taken van de preventiemedewerker.

RI&E Een bedrijf moet een RI&E opstellen. De RI&E dient door een interne of externe deskundige getoetst te worden. Vóór de wetswijziging was dit de interne of externe arbodienst. Bedrijven met ten hoogste 10 werknemers wordt door de wetswijziging echter de mogelijkheid geboden de toetsing achterwege te laten, indien zij gebruikmaken van een bij CAO vastgesteld, deskundig getoetst RI&E-instrument.

Momenteel heeft 61 procent van alle bedrijven een RI&E. Op dit punt zijn er duidelijke verschillen tussen grote en kleine bedrijven. Bedrijven met 20 werknemers of meer hebben veelal een RI&E (91%). Bij de bedrijven met minder dan 20 werknemers ligt dit percentage aanmerkelijk lager (57% heeft een RI&E). Drie maanden na de invoering van de regeling is 57 procent van de bedrijven met maximaal 10 werknemers niet op hoogte van genoemde mogelijkheid de toetsing achterwege te laten.

Arbodienst De werkgever is niet meer verplicht een contract met een arbodienst af te sluiten. De maatwerkregeling biedt werkgevers onder condities de mogelijkheid om meer te gaan 'shoppen'. Ook anderen zoals bijvoorbeeld branche-organisaties of reïntegratiebedrijven kunnen (delen van) arbodienstverlening aanbieden.

In oktober 2005 koopt een zeer ruime meerderheid van de bedrijven intern of extern arbodienstverlening in. 84 procent van de bedrijven doet dat op basis van een contract met een arbodienst en 1 procent door dienstverlening in te kopen bij een andere aanbieder dan een arbodienst (dus bij een reïntegratiebedrijf, een verzekeraar of een maatschap van bedrijfsartsen/arboartsen). Samen is dat 85 procent.¹ We tekenen hierbij aan dat dit een ondergrens is: van de overige 15 procent heeft 13 procent in oktober 2005 in elk geval geen contract met een arbodienst (en 2% weet het niet). Een onbekend deel ervan koopt misschien wel arbodienstverlening in bij een andere aanbieder.²

¹ In het onderzoek is gevraagd of het bedrijf een contract met een arbodienst heeft. Hierop antwoordde 85 procent ja. Nadere analyse (zie hoofdstuk 3 en bijlage 3) toonde aan dat niet iedereen een contract met een arbodienst had. Een kleine groep die in eerste instantie aangaf een arbodienst te hebben (1%), spreekt zichzelf later tegen door te vermelden dat zij *arbodienstverlening inkopen* bij een reïntegratiebedrijf, een verzekeraar of een maatschap van bedrijfsartsen / arboartsen. Het begrip 'arbodienst' was voor de inwerkingtreding van de wetswijziging helder. Dat was een *instantie*. Maar een 'arbodienst' kan momenteel ook worden opgevat als een *product* dat wordt geleverd door een andere instantie dan de arbodienst. Daarnaast vormde een contract met de arbodienst vroeger de basis van de arbodienstverlening. Momenteel kan sprake zijn van contractloze arbodienstverlening (oftewel, losse inkoop op basis van verrichtingen). Deze veranderingen in de betekenis van de begrippen 'arbodienst' en 'contract' kunnen hun weerslag op het veldwerk hebben gehad. Hierdoor hebben sommige respondenten vragen mogelijk niet altijd eenduidig begrepen en beantwoord

² Helaas weten we op basis van de vragenlijst niet of een deel van deze bedrijven momenteel al arbodienstverlening los inkoopt. Het is niet uit te sluiten dat een klein deel dit doet. Hierover zijn aan deze groep geen aanvullende vragen gesteld waardoor wij hierover geen uitspraken kunnen doen.

Bedrijven met minder dan 5 werknemers maken veelal minder gebruik van de arbodienstverlening van arbodiensten (73% heeft een contract). Ook uit het verleden (bijvoorbeeld de Arbobalans 2004) is bekend dat deze groep bedrijven relatief vaak geen contract met een arbodienst heeft.

Betrekken we de situatie van bedrijven vóór inwerkingtreding van de wetswijziging in de analyse, dan ontstaat de volgende indeling:³

- Blijvers (58%): dit zijn 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 (16%): deze bedrijven hebben een contract bij een interne of externe arbodienst en zijn niet van contract veranderd, maar hebben het wel overwogen. Ook deze groep is bij de 'oude' arbodienst gebleven.
- Veranderaars (9%): deze bedrijven zijn van contract of dienstverlener veranderd; de meeste van deze bedrijven (6 op de 10) zijn overgestapt naar een andere arbodienst of een andere aanbieder van arbodienstverlening, de rest heeft een ander contract bij de 'oude' arbodienst afgesloten.
- Opzeggers (2%): deze bedrijven hebben momenteel geen contract met een arbodienst, maar hebben in het verleden wel een contract gehad.
- Contractlozen (12%): deze bedrijven hebben momenteel geen contract met een arbodienst en hadden dit ook al niet vóór de maatwerkregeling. Een klein deel (5% van de contractlozen) overweegt in de nabije toekomst arbodienstverlening in te kopen.

De Veranderaars, Overwegers en Opzeggers is gevraagd naar hun overwegingen. Bij de eerste groep, de Veranderaars, blijkt dat met name de kosten van het contract, de slechte dienstverlening van de arbodienst en de behoefte meer zelf de regie te nemen, een rol spelen. De behoefte om meer zelf de regie te nemen wordt niet alleen door grotere bedrijven genoemd. Ook de helft van de kleinere bedrijven die daadwerkelijk zijn veranderd, noemt expliciet dit motief. Zij maken aldus gebruik van de mogelijkheden (via meer maatwerk) die de wet biedt.

De tweede groep, de Overwegers, vermeldt naast de kosten en de slechte dienstverlening ook het aanbod dat zij van een andere arbodienst, verzekeraar of ander reïntegratiebedrijf hebben gekregen.

Over de derde groep, de Opzeggers, kunnen we helaas geen betrouwbare uitspraken doen. De omvang van de groep is in de huidige steekproef te klein.

Uit bovengenoemde cijfers kunnen we concluderen dat de positie van de arbodienst in oktober 2005 nog sterk was: de per contract aan deze diensten verbonden groepen (Blijvers, Overwegers en een deel van de Veranderaars) maken ongeveer 84 procent uit van alle Nederlandse bedrijven. Tegelijk is wel beweging zichtbaar; nog niet zozeer uit het aantal bedrijven dat daadwerkelijk

³ De gepresenteerde percentages tellen niet op tot 100 procent. Dit komt doordat een aantal respondenten niet alle vragen heeft beantwoord. Zie bijlage 3 voor een nadere toelichting. Voor de overzichtelijkheid is besloten de weet-nietgroep in de hoofdtekst en de samenvatting buiten beschouwing te laten.

nieuwe contracten afsloot met alternatieve aanbieders van arbodienstverlening of dat anderszins alternatief inkoopt (het gaat daarbij maar om één of enkele procenten), maar vooral door de omvang van de groep Overwegers; de groep die zich bezint op het contract met de arbodienst (16% van alle bedrijven).

Wanneer de huidige contracten aflopen zal een aantal van deze Overwegers inderdaad overstappen naar een ander aanbod. Afloop van het contract kan ook voor huidige Blijvers aanleiding tot bezinning zijn, en in sommige gevallen tot een overstap leiden. We verwachten dat, in de periode oktober 2005 – oktober 2006, ten minste 14 en maximaal 23 procent, van de Overwegers en Blijvers het huidige contract opzegt (dat is ruim 10 à 17% van alle bedrijven); vooral de grotere bedrijven zullen dit eerder doen.

Uitdagingen

In het slothoofdstuk (zie hoofdstuk 4) worden de uitdagingen voor de arbomarkt besproken. Dit onderzoek vormt een eerste verkenning van de vraagzijde om meer inzicht te krijgen in de mogelijke effecten van marktwerking en deregulering ten aanzien van arbodienstverlening. Op dit moment neemt, zoals hierboven al is aangegeven, de arbodienst nog een centrale positie in op (de aanbodzijde van) de arbomarkt.

In principe is elke werkgever vrij om in overleg met de OR (of de PVT) een keuze te maken voor hoe arbodienstverlening wordt ingekocht. We voorzien dat de markt grofweg twee kanten opgaat: (1) richting combinatiepakketten⁴ en (2) richting een basispakket met daarnaast losse (flexibele) inkoop. Vooral de kleinere bedrijven hebben behoefte aan totaalpakketten: deze zijn overzichtelijk en efficiënt. De grotere bedrijven hebben eerder behoefte aan flexibele inkoop, zodat zij de arbodienstverlening zelf meer in eigen hand kunnen nemen, oftewel de regie kunnen voeren voor de totale keten (van preventie tot reïntegratie). Pas bij een zekere bedrijfsomvang is het rendabel arbodienstverlening en preventie meer zelf en/of intern te organiseren. Dit benadrukken onder andere de sleutelfiguren die wij in het kader van dit onderzoek hebben gesproken (zie bijlage 4). Zo hebben kleine bedrijven minder opties dan grote. Het midden- en kleinbedrijf kan voorzieningen krijgen via CAO-afspraken, waaraan het nu nog ontbreekt.

Voor de arbomarkt kunnen op basis van het huidige onderzoek drie uitdagingen worden geformuleerd:

- een mogelijk grotere rol voor arbo in de CAO;
- een mogelijk grotere rol voor brancheloketten;
- een groter aanbod van totaalpakketten.

Ten aanzien van deze aspecten moet de arbomarkt zich (per sector) de komende jaren nog verder ontwikkelen (of profileren).

⁴ In een combinatiepakket wordt de verzekeringsmodule gecombineerd met arbo en reïntegratie. Voorheen moest een werkgever over deze onderdelen met drie partijen afspraken maken: een verzekeraar, een arbodienst en een reïntegratiebedrijf.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De Arbeidsomstandighedenwet is 1 juli 2005 gewijzigd wat betreft deskundige ondersteuning voor werkgevers bij hun arbeidsomstandigheden- en verzuim-aanpak.¹ Het voorliggende onderzoek beoogt een eerste beeld te geven over hoe men in bedrijven omgaat met deze verandering in de arbodienstverlening.

De eerste aanzet tot arbodienstverlening in Nederland dateert al van eind jaren vijftig van de vorige eeuw. In 1959 werd de Wet op de bedrijfsgeneeskunde opgenomen in de toenmalige Veiligheidswet 1934. Deze wet stelde de aansluiting bij een bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) verplicht voor bedrijven met meer dan 750 werknemers. Medio jaren zeventig werd een volgende stap gezet om werknemers onder de hoede van 'deskundige diensten' te brengen, zoals door (bedrijfs)veiligheidsdiensten voor vooral grote bedrijven.

Het systeem van deskundige diensten ging begin jaren negentig grondig op de schop. Vanwege de Europese Kaderrichtlijn Veiligheid en Gezondheid op het werk diende de preventiezorg beschikbaar te zijn in alle bedrijven, die moesten beschikken over een risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E). Daarnaast werd de Ziektewet gewijzigd: de verantwoordelijkheid voor begeleiding van zieke werknemers werd verlegd van de bedrijfsvereniging naar de werkgever, die zich daarbij deskundig moest laten bijstaan.

Zo werden per 1994 arbodiensten verplicht. Een aantal grote bedrijven vormden (uit bestaande bedrijfsonderdelen) een interne arbodienst, andere bedrijven sloten een contract met een externe arbodienst.

Dat de wet in juli 2005 wijzigde, had twee hoofdredenen. Verdere veranderingen in de sociale verzekeringen leggen meer – ook financiële – verantwoordelijkheid bij werkgevers, aan wie de wetgever dan ook meer keuze wil bieden in deskundige ondersteuning. Daarnaast werd een dispuut van Nederland met de Europese Commissie over genoemde Kaderrichtlijn beslecht door een Arrest van het Europees Hof van Justitie: preventieactiviteiten moeten bedrijfsintern plaatsvinden, tenzij het bedrijf dat niet kan.

Arbowetswijziging 2005

Om de resultaten van het voorliggende onderzoek te kunnen plaatsen en interpreteren, is het van belang de belangrijkste punten uit de wetswijziging van 2005 kort te schetsen. Voor 1 juli 2005 waren alle bedrijven met werknemers verplicht een contract met een arbodienst af te sluiten. Dit voor onder andere de RI&E, de begeleiding van zieke werknemers en een arbeids-

¹ Staatsblad 2005/202: "Wet ... gewijzigde organisatie van de deskundigheid bij het arbeidsomstandighedenbeleid ..."; zie ook Kamerstukken 2004-2005, 29814.

omstandighedenspreekuur. Na de wetswijziging zijn werkgevers nog steeds verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij hun preventie- en verzuimaanpak, maar er zijn alternatieven voor het contract met een arbodienst, meer maatwerk wordt mogelijk gemaakt. Voorwaarde voor de maatwerkoptie is wel dat daarover overeenstemming bestaat met de OR of de PVT, of dat het in de CAO is geregeld.

Preventie-Medewerker	De werkgever is allereerst verplicht ten minste één werknemer aan te wijzen die hem steunt bij de zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf. De taken van deze preventiemedewerker bestaan bijvoorbeeld uit voorlichten over het onderhoud van apparaten, het bewaken van het juiste gebruik van beschermingsmiddelen of instructie geven over het werk met gevaarlijke stoffen. De benodigde deskundigheid is af te leiden uit de RI&E. In kleine bedrijven (ten hoogste 15 werknemers) mag de werkgever deze taken zelf op zich nemen. Veel bedrijven beschikken overigens al over een dergelijke medewerker met de titel 'arbocoördinator'.
Toetsen RI&E	Preventie-activiteiten betreffen verder de RI&E. Een bedrijf moet altijd eerst bekijken of de deskundigheid voor het (verplicht) toetsen van de RI&E intern beschikbaar is, voordat er een andere oplossing kan worden gekozen. In de praktijk is een interne gecertificeerde deskundige of interne arbodienst alleen voor een aantal zeer grote bedrijven reëel. Andere bedrijven zullen er eerder voor kiezen zich door externen te laten ondersteunen. Bedrijven met ten hoogste 10 werknemers wordt de mogelijkheid geboden de toetsing achterwege te laten, indien zij gebruikmaken van een bij CAO vastgesteld deskundig getoetst RI&E-instrument (zie ook www.rie.nl).
Verzuim-begeleiding	Zoals aangegeven biedt de wetswijziging werkgevers alternatieven voor de organisatie en invulling van verplichte onderdelen voor het arbobeleid op ondernemingsniveau. Deze voorstellen berusten niet op de Europese Kader-richtlijn, maar zijn gebaseerd op nationale overwegingen die tot doel hebben een extra prikkel te geven aan het arbobeleid en de bedrijfsinterne verantwoordelijkheid. Deze zogenaamde maatwerkregeling biedt werkgevers c.q. sectorale sociale partners de mogelijkheid om meer te gaan 'shoppen' of zelf arbodienstverlening te verzorgen. Naar verwachting zullen vooral grote bedrijven hiervan gebruikmaken als het gaat om verzuimbegeleiding, PAGO en/of het aanstellen van een bedrijfsarts. Maar de nieuwe wetgeving maakt het ook gemakkelijker om branche-arrangementen te organiseren of om tot nieuwe samenwerkingsverbanden te komen. Hiervan kunnen ook kleinere bedrijven profiteren.

1-meting

De wetswijziging wordt geëvalueerd, zoals gebruikelijk na vier à vijf jaar. Een tussenevaluatie aan het parlement is toegezegd nog in de lopende kabinetsperiode, dus vóór mei 2007. Onderhavig onderzoek, een meting bij bedrijven kort na de wetswijziging, is daar een bouwsteen voor.

1.2 Onderzoeksvragen

Het onderzoek dient twee doelen:

- Bouwstenen leveren van voor de tussentijdse bestuurlijke/beleidsmatige oordeels- en besluitvorming rond de doorgevoerde wijzigingen in wetgeving door het in kaart brengen van ontwikkelingen/veranderingen.
- Aangrijpingspunten identificeren en aanreiken voor succesrijke implementatie van de mogelijkheden en verplichtingen die uit de wetswijziging voortkomen.

De probleemstelling voor de 1-meting, aansluitend bij de eerste doelstelling, luidt:

Welke wijzigingen doen zich, direct volgend op de invoering van de Wet wijziging van de deskundige bijstand bij het arbobeleid, voor in de arbo- en reïntegratiedienstverlening (zowel aan de vraag- als de aanbodzijde) en in hoeverre en in welke mate is dat het geval?

Wat is het proces waarlangs deze wijzigingen gestalte hebben gekregen, welke knelpunten deden zich daarbij voor, en welke successen zijn te herkennen?

De probleemstelling bij de tweede doelstelling luidt:

Welke voorbeelden van succesvolle implementatie van de maatwerkregeling, zowel op het niveau van afzonderlijke bedrijven/instellingen (gedifferentieerd naar sector en bedrijfsgrootte) als vooral ook op sectorniveau (branche-arrangementen), zijn in het najaar van 2005 te geven?

Bij de twee probleemstellingen zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

A. Over de preventiemedewerker

1. Is de werkgever bekend met de verplichting een preventiemedewerker aan te stellen of die taak zelf te gaan vervullen. Hoe is men daarvan op de hoogte gekomen?
2. Heeft men een dergelijke functionaris en sinds wanneer?
3. Wie zijn die preventiemedewerkers en hoe deskundig zijn ze?
4. Welke bevoegdheden hebben/krijgen deze functionarissen?

B. Over toetsing en advies RI&E

5. Zijn bedrijven op de hoogte van de voorrangsregel voor het toetsen van de RI&E?
6. Weten kleine bedrijven dat zij hun RI&E niet langer hoeven te laten toetsen, mits ze gebruikmaken van een bij CAO vastgesteld, deskundig opgesteld branche-specifiek RI&E-instrument?

C. Over de oriëntatie op het al dan niet inschakelen van een externe arbodienst

7. Zijn werkgevers bekend met het nu ontstane alternatief voor de arbodienst?
8. (Hoe) oriënteert men zich op een alternatief, en wat zijn daar beweegredenen bij (kosten, sturingsmogelijkheid, verbeterd contact, et cetera).
9. Langs welke weg verloopt die oriëntatie: via de brancheorganisatie, een verzekeraar, het administratiekantoor, een assurantiemakelaar?
10. Welke informatiebehoeften liggen er, en wie zou daarin kunnen voorzien?

D. Over het al dan niet inschakelen van een externe arbodienst

11. Wordt naar aanleiding van de wetswijziging heronderhandeld met de arbodienst?

E. Over het gebruik van alternatieve vormen van arbodienstverlening

12. In hoeverre overweegt men of heeft men reeds gekozen voor een alternatieve vorm van arbodienstverlening?
13. Wie is/zijn de aanbidders (verzekeraar, brancheorganisatie, et cetera).

F. Over brancheloketten

14. Wat is het gebruik van zogenaamde brancheloketten (samenwerkingsverbanden van verzekeraars, arbodiensten, reïntegratiebedrijven en/of brancheorganisaties, die vooral de kleine bedrijven bedienen)?
15. Wie bieden die aan, en sinds wanneer maakt men er gebruik van?

1.3 Onderzoeksopzet

De opzet van het onderzoek bestaat uit verschillende onderdelen:

- 1 telefonische interviews met werkgevers;
- 2 non-responsonderzoek;
- 3 telefonische gesprekken met sleutelpersonen.

Het veldwerk vond plaats in oktober 2005; drie maanden na de wetswijziging.

1. Telefonische interviews met werkgevers

Voor het bevragen van de werkgevers is een steekproef getrokken uit een adressenbestand van Marktselect. Het bestand van Marktselect bestaat uit bijna 1,2 miljoen adressen van hoofd- en nevenvestigingen van bedrijven en instellingen. Uit het bestand is een aselechte steekproef getrokken, waarbij een van te voren vastgestelde verdeling over 5 grootteklassen werd nagestreefd. Deze opzet werd noodzakelijk geacht om uitspraken over zowel verschillende grootteklassen als het totale Nederlandse bedrijfsleven en de overheid te kunnen doen.

Van de 2597 organisaties die voor dit onderzoek zijn bereikt en zijn gevraagd om mee te doen, hebben er in totaal 1004 aan het onderzoek meegewerkt. Dit is een netto responspercentage van 39 procent. Het aantal geslaagde gesprekken ten opzichte van de steekproef is 28 procent (de brutorespons).

Om uitspraken over het totaal te kunnen doen, zijn de gegevens gewogen (oftewel gecorrigeerd voor omvang). De 'gewogen' verdeling voor het totaal (per grootteklasse) is opgenomen in de laatste kolom van tabel 1.1 (zie verder bijlage 1). Indien in voorliggend onderzoek een n (voor het aantal respondenten) wordt vermeld, heeft dit altijd betrekking op de ongewogen aantallen. Zo kunt u snel zien hoe groot de groep in de steekproef is aan wie de vraag is gesteld. De percentages zijn daarentegen altijd gewogen om uitspraken over het Nederlandse bedrijfsleven en de overheid te kunnen doen.

Tabel 1.1 Respons grootteklasse bedrijf/vestiging

	Aantal ongewogen	Ongewogen	Gewogen volgens CBS ²
2-9 wn	300	29,9%	81,4%
10-19 wn	200	19,9%	8,6%
20-49 wn	177	17,6%	6,0%
50-99 wn	176	17,5%	2,1%
100+ wn	151	15,0%	2,0%
Totaal	1004	100,0%	100,0%

Bron: RegioPlan 2005 Enquête Maatwerk Arbodienstverlening.

2. Non-responsonderzoek

De bereidheid van werkgevers om deel te nemen aan enquêtes, staat de laatste jaren onder druk. Dit betekent dat in sommige gevallen responspercentages van 20 procent of lager worden gehaald. Diverse onderzoeken laten zien dat dergelijke uitval niet altijd random is en dat het voor de geldigheid van het onderzoek zeer wenselijk is om door middel van extra inspanningen inzicht te krijgen in de non-respondenten. Zo ligt het voor de hand te veronderstellen dat de bedrijven die niet willen deelnemen aan de enquête, een lagere betrokkenheid bij arbozaken hebben of niet op de hoogte zijn van de wetswijziging.

Gezien het belang van een representatieve respons hebben we de respondenten die weigerden aan het onderzoek deel te nemen, telefonisch een verkorte vragenlijst voorgelegd. Daaruit bleek dat degenen die niet met het onderzoek wilden meewerken, minder gebruikmaakten van arbodiensten. Dit waren vooral kleine bedrijven. De hierna gepresenteerde resultaten geven daarom waarschijnlijk een gunstiger beeld van hoe vaak de kleine bedrijven arbodiensten gebruiken. De uitgebreide uitkomsten van het non-responsonderzoek zijn opgenomen in bijlage 1.

² Weging is uitgevoerd op basis van CBS-gegevens uit Statline.

3. Telefonische gesprekken met sleutelpersonen.

Om inzicht te krijgen in het veranderingsproces van vraag en aanbod, zijn er telefonische gesprekken gevoerd met diverse partijen in het veld. Bovendien hebben we nog enkele werkgevers die mee hebben gedaan aan de enquête, opnieuw benaderd met enkele extra vragen. Doel hiervan was het verkrijgen van achterliggende motivatie en toelichting op eerder gegeven informatie. In bijlage 4 is een (geanonimiseerde) lijst opgenomen van de sleutelinformatanten.

1.4 Leeswijzer

We beginnen deze rapportage met een overzicht van de gevolgen van de invoering van de Wet wijziging van de deskundige bijstand bij het arbobeleid voor de bedrijfsinterne aanpak van bedrijven (hoofdstuk 2). In het daarop volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de keuzes en overwegingen van bedrijven als zij zich heroriënteren op hun contract. In hoofdstuk 4 zullen we ten slotte ingaan op de ontwikkelingen op de arbomarkt, vraag en aanbod en de uitdagingen voor de toekomst.

2 BEDRIJFSINTERNE AANPAK: MAATWERK

In dit hoofdstuk beschrijven we de gevolgen van de invoering van de 'Wet wijziging van de deskundige bijstand bij het arbobeleid' voor de bedrijfsinterne aanpak van bedrijven. Zoals eerder beschreven zijn ruim 1000 bedrijven en vestigingen benaderd met vragen over de gevolgen van de veranderde wetgeving.

Er is gekeken of er verschil was in antwoorden van respondenten in *bedrijven* en in *vestigingen* (zie bijlage 1). In het rapport zullen we de term 'bedrijven' gebruiken, ook als het gaat om vestigingen van bedrijven.

Verder rapporteren we ook, indien relevant, de verschillen tussen *kleine bedrijven* (5-9 werknemers) en de kleinste bedrijven (2-4 werknemers). We hebben daarnaast gekeken of er verschillen zijn tussen bedrijven in verschillende *sectoren*. We hebben daarvoor vier sectoren geïdentificeerd: 'industrie & bouw', 'handel, horeca & transport', 'financiële en zakelijke dienstverlening' en 'overheid, onderwijs en gezondheidszorg'.

Wanneer er geen melding wordt gemaakt van de verschillen tussen kleine bedrijven of tussen sectoren, dan zijn de verschillen niet relevant genoeg om te vermelden.

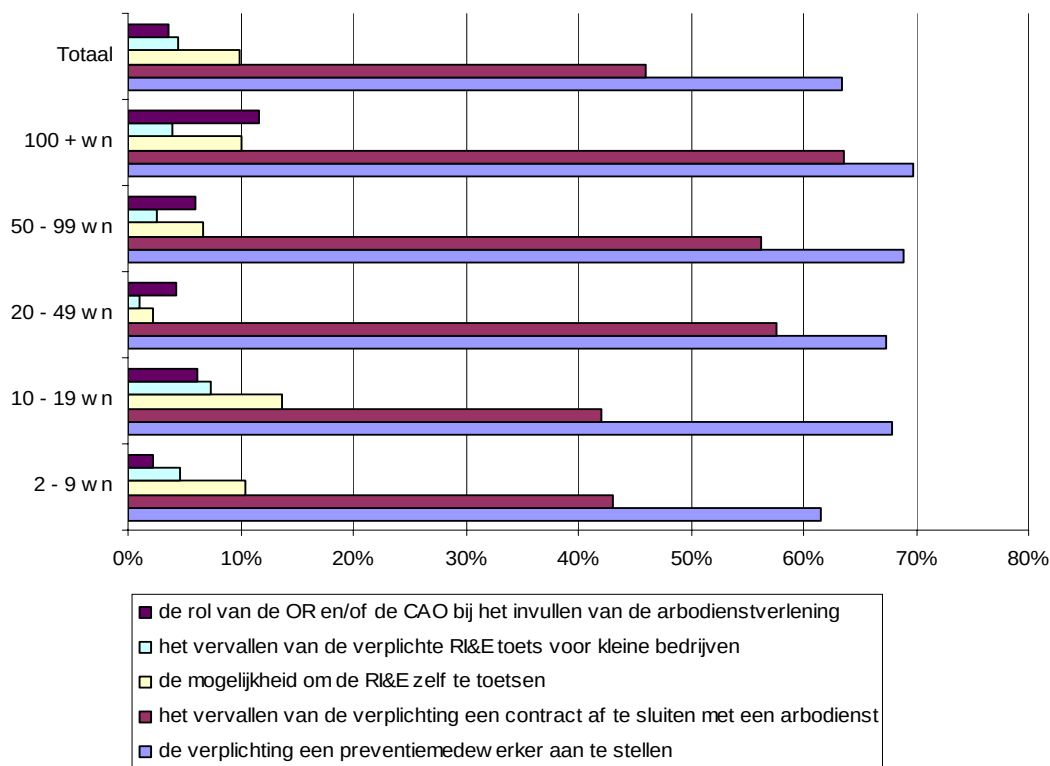
Samenvatting

- 63 procent van de bedrijven is op de hoogte van de wetwijziging.
- De verplichting een preventiemedewerker aan te stellen, wordt door een ruime meerderheid als de belangrijkste wijziging gezien.
- Ruim driekwart is bekend met de regels dat een werkgever ten minste één persoon moet aanwijzen als preventiemedewerker.
- 61 procent van de bedrijven heeft een RI&E. Iets meer dan driekwart van deze bedrijven laat de RI&E toetsen (intern of extern).

2.1 Bekendheid met de gewijzigde wet

Per juli 2005 is de Arbowet gewijzigd. We vroegen alle bedrijven wat volgens hen de belangrijkste wijzigingen in de Arbowet zijn. Slechts de helft van de bedrijven kon hierop spontaan een antwoord geven (spontane bekendheid). Van degenen die wel antwoordden, noemde meer dan 60 procent de verplichting om een preventiemedewerker aan te stellen als belangrijkste wijziging (figuur 2.1).

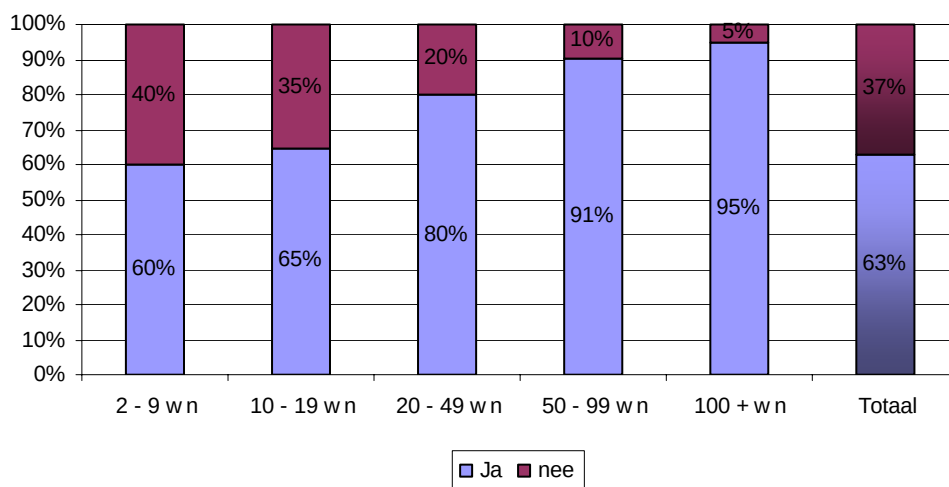
Figuur 2.1 Belangrijkste wijzigingen van de Arbowet (n=507, ongewogen)



* Meerdere antwoorden mogelijk.

Werkgevers blijven verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij hun preventie- en verzuimaanpak. Eén van de wijzigingen in de wet is dat dit niet meer hoeft met behulp van een arbodienst, wanneer er CAO-afspraken zijn of afspraken met de OR (ondernemingsraad) of PVT (personeelsvertegenwoordiging). We legden dit voor aan de bedrijven en vroegen vervolgens of ze op de hoogte zijn van deze wijzigingen in de wet (geholpen bekendheid). Van het totaal aantal bedrijven zegt 63 procent op de hoogte te zijn van de wetswijziging (figuur 2.2). Het percentage verschilt echter wel per grootte van de organisatie. Hoe groter de omvang van het bedrijf hoe meer de respondenten op de hoogte zijn.

Figuur 2.2 Was u op de hoogte van de verandering in de wet mbt de verplichte ondersteuning (peildatum oktober 2005) (n=1000, ongewogen)

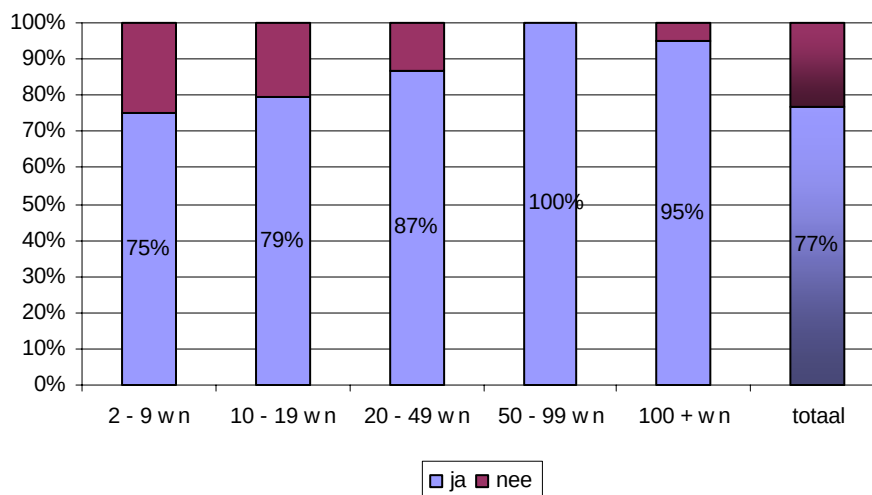


2.2 Preventiemedewerker

Een andere wijziging van de Arbowet is dat een werkgever ten minste één persoon moet aanwijzen als preventiemedewerker. De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. Bij bedrijven met maximaal 15 werknemers kan de werkgever de taken van de preventiemedewerker op zich nemen.

Bekendheid Ruim driekwart van alle bedrijven is bekend met deze nieuwe bepaling in de wet (figuur 2.3). Ook hier geldt: hoe groter de omvang van het bedrijf, hoe groter de bekendheid met de wijziging. Opvallend is dat alle respondenten in bedrijven met 50-99 werknemers aangeven op de hoogte te zijn. Iets meer dan een vijfde (23%) geeft aan niet bekend te zijn met het verplicht aanstellen van een preventiemedewerker. Dit is vooral het geval binnen de kleinere bedrijven.

Figuur 2.3 Bekendheid verplicht aanstellen preventiemedewerker (n=1004, ongewogen)



Sector Een grote meerderheid van de bedrijven is dus bekend met de verplichting om een preventiemedewerker aan te stellen. Uitgesplitst naar sector, zien we dat met name in twee sectoren de regeling minder bekend is: in de 'handel, horeca & transportsector' (25%) en in de 'overheid, onderwijs & gezondheidszorgsector' (27%). In de 'industrie & bouw' is 19 procent niet bekend met de regeling en in de 'financiële en zakelijke dienstverlening' ligt het percentage op 15 procent.

In dienst Tabel 2.1 toont dat drie maanden na de wetswijziging in bijna driekwart van de bedrijven een preventiemedewerker werkzaam is of de werkgever zelf de taken uitvoert.¹ Twaalf procent heeft plannen om dit binnenkort te regelen. 27 procent (8%+4%+15%) heeft nog niets geregeld op dit gebied. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker er een preventiemedewerker is aangesteld. De kleinere bedrijven kiezen ervoor om de werkgever de taken uit te laten voeren. Van de middelgrote bedrijven (20-48 werknemers) heeft 38 procent nog niets geregeld. Van deze groep is 18 procent wel van plan binnenkort een preventiemedewerker aan te stellen.

Tabel 2.1 Preventiemedewerker of medewerker met die taken in dienst naar omvang (n=1002, ongewogen)

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Ja, medewerker in dienst	23%	42%	62%	75%	80%	29%
Ja, werkgever doet het zelf	50%	37%	0%	0%	0%	44%
Nee, van plan te doen	7%	7%	18%	20%	15%	8%
Nee, werkgever is van plan het zelf te doen	5%	1%	0%	0%	0%	4%
Nee	15%	13%	20%	5%	5%	15%

Sector Tussen de sectoren zijn er ook enkele significante verschillen in de mate waarin de preventiemedewerker is aangesteld (tabel 2.2). In de 'handel, horeca & transportsector' heeft een vijfde van de bedrijven een medewerker in dienst en in de helft van de gevallen voert de werkgever de taken uit. Voor de andere sectoren liggen beide percentages rond de 36 procent. Het lagere percentage dat een preventiemedewerker in dienst heeft in de sector 'handel, horeca & transport', kan voor een deel verklaard worden uit het feit dat deze sector vooral bestaat uit kleine bedrijven. In onze steekproef bestaat 56 procent van deze sector uit bedrijven met 2 tot 9 werknemers. Het percentage bedrijven dat nog geen preventiemedewerker in dienst heeft of waarvan ook de werkgever niet zelf de taken uitvoert, is in de vier sectoren gelijk: rond de 27 procent.

¹ Als we in onze steekproef kijken naar het gemiddeld aantal werknemers per grootteklasse, blijkt dat 76 procent van de werknemers in de steekproef in een bedrijf werkt dat een preventiemedewerker in dienst heeft of waar een medewerker die taken uitvoert.

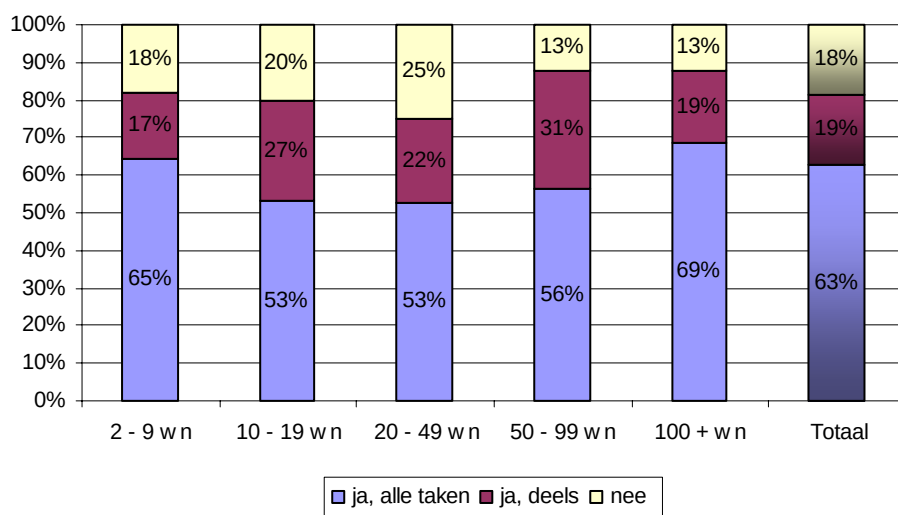
Tabel 2.2 Preventiemedewerker of medewerker met die taken in dienst naar sector (n=1002, ongewogen)

	Sector				Totaal
	Industrie & bouw	Handel, horeca & transport	Financiële & zakelijke dienstverlening	Overheid, onderwijs & gezondheidszorg	
Ja, medewerker in dienst	37%	21%	35%	38%	29%
Ja, werkgever doet het zelf	35%	51%	37%	34%	44%
Nee, van plan te doen	14%	6%	7%	12%	8%
Nee, werkgever is van plan het zelf te doen	2%	5%	3%	4%	4%
Nee	11%	17%	17%	12%	15%

Taken Binnen 84 procent van de bedrijven met een preventiemedewerker, of iemand die deze taken uitvoert, behoort het opstellen en bijhouden van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) tot de taken van deze persoon. Ook het uitvoeren van preventietaken² behoort in 86 procent van de bedrijven tot de taken van de preventiemedewerker.

Voor 1 juli In ruim 60 procent van de bedrijven met een preventiemedewerker, voerde deze persoon dezelfde taken ook uit vóór de wetswijziging (figuur 2.4). Met name in de grootste en kleinste bedrijven was dit het geval (> 65%).

Figuur 2.4 Preventiemedewerker voerde dezelfde taken uit voor 1 juli 2005 (n=718, ongewogen)



Opleiding Iets meer dan een derde van de preventiemedewerkers (36%) heeft extra scholing gevolgd, of volgt deze nog, om de taken uit te kunnen voeren. Over de te volgen opleidingen is in het veld enige onduidelijkheid (geweest), zo blijkt uit de interviews. Hieronder volgen drie citaten:

² Bijvoorbeeld het voorlichten van medewerkers over risico's en veiligheid of het uitvoeren van interne audits.

“De informatievoorziening betreffende de eisen en de opleidingen waaraan een preventiemedewerker moet voldoen, is zeer beperkt en gebrekkig. Gezien het feit dat wij inmiddels op de helft van de overbruggingsperiode zitten, vind ik dit een kwalijke zaak. Men kan op deze manier niet verwachten dat alle ondernemingen 1 januari aan de nieuwe eisen voldoen, terwijl niet duidelijk is wat er nou precies van ons wordt verwacht”. *(vestigingsmanager in de horeca, 100+ werknemers)*

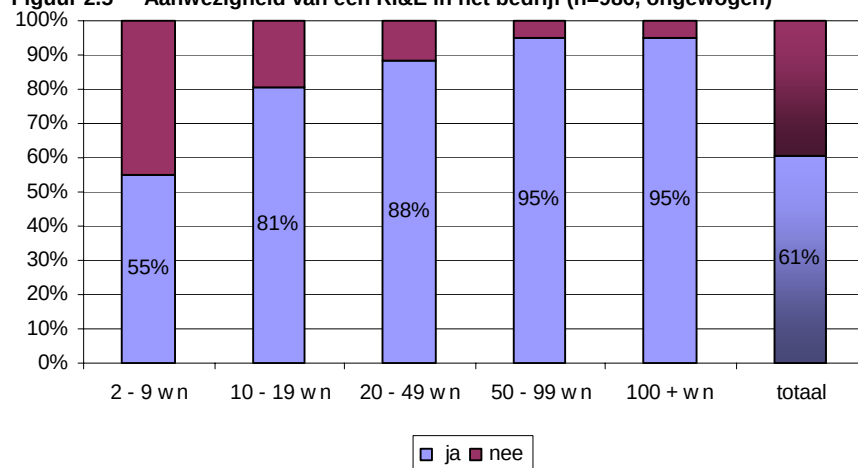
“We werden benaderd door een of ander bedrijf/instelling uit Limburg om een cursus tot preventiemedewerker te volgen, dit gebeurde meerdere keren. Uiteindelijk werden wij zelfs een beetje gedwongen om de cursus te volgen, omdat ze vertelden dat dit verplicht was, maar voor bedrijven van onze omvang hoor ik nu dat dit niet verplicht is. Als we waren ingegaan op dat aanbod, waren wij veel geld kwijt. Zij vertelden er ook bij dat zij namens het ministerie werkten. Ik vind dus dat er meer controle moet zijn op dit soort bedrijven.” *(arbocoördinator in de detailhandel, 2-9 werknemers)*

“We zijn een klein bedrijf met twee personeelsleden. Ik moet een training van 450 euro volgen om mijzelf aan te stellen als preventiemedewerker. Dit lijkt me onzin, omdat er elke dag maar één persoon aanwezig is op kantoor. De kosten staan dus niet in verhouding met de omvang van het bedrijf.” *(werkgever in de zakelijke dienstverlening, 2-9 werknemers)*

2.3 RI&E en toetsing

Van de bevroagde bedrijven heeft 61 procent een RI&E (figuur 2.5).³ Van de kleine bedrijven heeft 55 procent een RI&E en het percentage loopt op tot 95 procent van de grootste bedrijven.

Figuur 2.5 Aanwezigheid van een RI&E in het bedrijf (n=986, ongewogen)

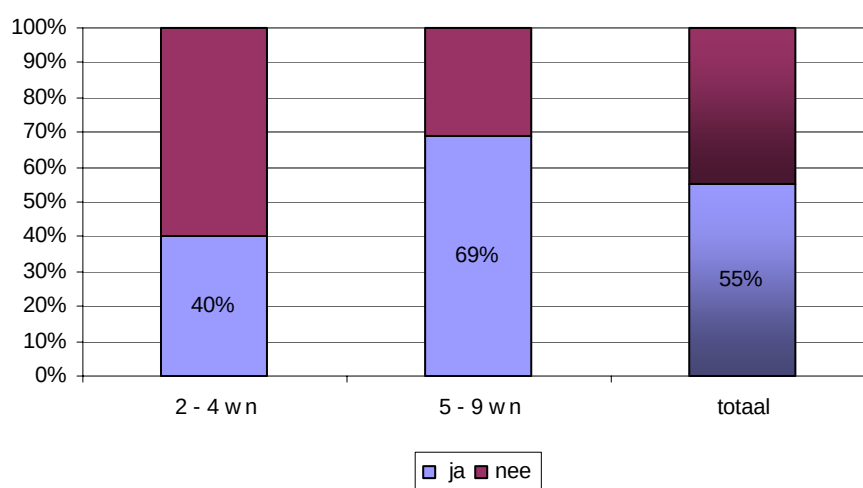


³ Als we in onze steekproef kijken naar het gemiddeld aantal werknemers per grootteklasse, blijkt dat 85 procent van de werknemers in de steekproef in een bedrijf werkt waar een RI&E aanwezig is.

Sector In de 'handel, horeca & transportsector' heeft de helft wel en de andere helft geen RI&E. Dit verschilt significant van de andere sectoren, waar rond de 70 procent van de bedrijven een RI&E heeft en 30 procent niet. Een ruime meerderheid van de RI&E's is gebaseerd op een branche-instrument (69%). Dit geldt meer voor de kleine bedrijven (70%) dan voor de grote (47%).

Kleinen Binnen de groep van kleine bedrijven kunnen we onderscheid maken tussen de *allerkleinsten*, bedrijven met 2 tot 4 werknemers, en de bedrijven met 5 tot 9 werknemers. We meldden eerder dat van de bedrijven met 2 tot 9 werknemers 55 procent een RI&E heeft (figuur 2.5). Daarbij is wel een significant verschil tussen de allerkleinsten en de bedrijven met 5-9 werknemers (figuur 2.6).

Figuur 2.6 Aanwezigheid van een RI&E in kleine bedrijven (n=295, ongewogen)



Bekendheid met verplicht toetsen

Werkgevers met hoogstens 10 medewerkers zijn niet verplicht de RI&E te laten toetsen, mits zij gebruikmaken van een in de CAO vastgelegd deskundig getoetst RI&E-instrument. We vroegen de kleine bedrijven of zij op de hoogte waren van deze regeling. Drie maanden na het invoeren is 57 procent van de bedrijven met 2 tot 9 werknemers niet op de hoogte van deze regeling.

Sector In de sector 'overheid, onderwijs en gezondheidszorg' zijn de bedrijven het best op de hoogte (51%). In de overige sectoren is 39 tot 46 procent bekend met deze regeling.

Wijze van toetsen

Diekwart van de bedrijven met een RI&E laat deze toetsen. Dat gebeurt op verschillende manieren (tabel 2.3). Een ruime meerderheid van de bedrijven laat de RI&E extern toetsen: door een externe arbodienst (58%) of door een externe arbodeskundige (11%).

Bijna een kwart van de RI&E's wordt niet getoetst, met name in de kleinste bedrijven (29%) en de kleine bedrijven (13%). Van de grote en grootste bedrijven laat 11 procent de RI&E door een interne arbodienst toetsen.

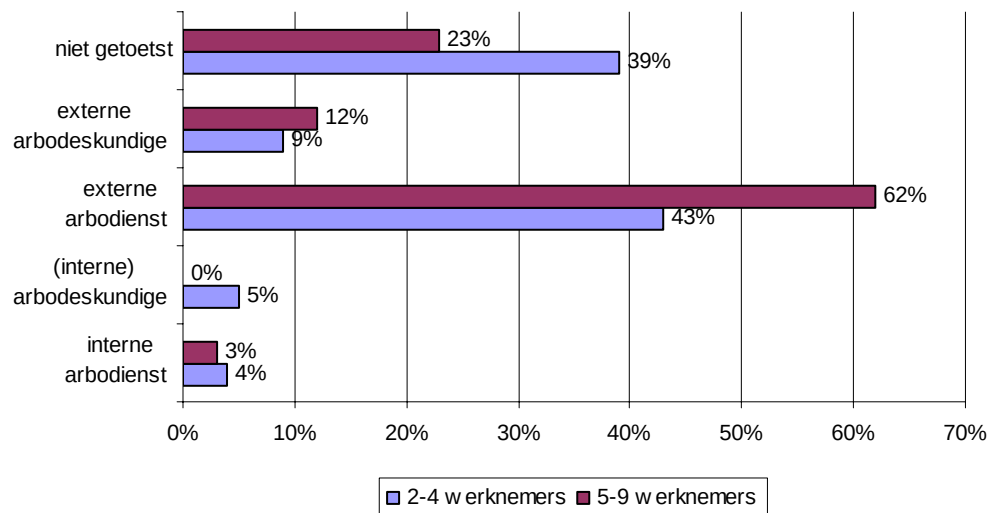
Tabel 2.3 Wijze van toetsen RI&E naar omvang (n=743, ongewogen)

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Interne arbodienst	3%	6%	2%	11%	11%	4%
(Interne) arbodeskundige	2%	8%	6%	0%	11%	3%
Externe arbodienst	55%	59%	75%	74%	68%	58%
Externe arbodeskundige	11%	14%	10%	11%	11%	11%
Niet getoetst	29%	13%	6%	5%	0%	24%

Kleinen

Er blijken ook opvallende verschillen tussen allerkleinsten en kleinen wanneer we kijken naar de wijze van toetsen van de RI&E (figuur 2.7). Bijna 40 procent van de allerkleinsten (2-4 werknemers) laat de RI&E niet toetsen, tegenover 23 procent van de bedrijven met 5-9 werknemers. Verder laat 62 procent van de kleinen de RI&E toetsen door een externe arbodienst, terwijl slechts 43 procent van de allerkleinsten dit doet.

Figuur 2.7 Wijze van toetsen RI&E naar omvang kleine bedrijven (die een RI&E hebben, n=155, ongewogen)



Noot: Het ligt niet voor de hand dat kleine bedrijven de RI&E laten toetsen door een interne arbodienst. De percentages in bovenstaande figuur zijn waarschijnlijk afkomstig van vestigingen van grote bedrijven met een interne arbodienst, of kunnen worden toegeschreven aan een typefout van de interviewer.

Sector Tabel 2.4 geeft de verschillende wijze van toetsen van de RI&E weer, naar sector. Driekwart van de instellingen in de 'overheid, onderwijs & gezondheidszorgsector' laat de RI&E door een externe arbodienst toetsen. Dit is tussen de 10-25 procent meer dan in de andere sectoren. In de 'industrie & bouwsector' wordt ook vaker dan in andere sectoren getoetst door een externe arbodeskundige. Ruim een derde van de bedrijven in de 'handel, horeca & transportsector' laat de RI&E niet toetsen.

Tabel 2.4 Wijze van toetsen RI&E naar sector (n=537, ongewogen)*

	Sector				Totaal
	Industrie & bouw	Handel, horeca & transport	Financiële & zakelijke dienstverlening	Overheid, onderwijs & gezondheidszorg	
Interne arbodienst	4%	5%	4%	3%	4%
(Interne) arbodeskundige	1%	3%	4%	3%	3%
Externe arbodienst	57%	50%	65%	75%	59%
Externe arbodeskundige	18%	8%	5%	9%	10%
Niet getoetst	19%	34%	22%	11%	24%

* Niet alle bedrijven konden binnen deze sectoren worden ingedeeld. De n is dus lager dan die van tabel 2.3.

3 HERORIËNTERING CONTRACT ARBODIENST

Welke wijzigingen hebben zich voorgedaan in de arbo- en reïntegratiedienstverlening na de invoering van de nieuwe wet? En in hoeverre heeft de nieuwe wet consequenties gehad op het gebruik van de arbodienstverlening? In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de keuzes en overwegingen van bedrijven bij het heroriënteren op hun contract bij een arbodienst. Waar relevant maken we een onderscheid naar bedrijfsgrootte.

Samenvatting

- 85 procent van de bedrijven koopt momenteel arbodienstverlening in. 84 procent van de bedrijven sluit daarvoor een contract af met een interne of externe arbodienst.
- De meerderheid (58%) van de bedrijven is niet van contract veranderd en heeft dat in het afgelopen jaar ook niet overwogen.
- Bij het heroriënteren op het contract met een arbodienst, zijn er 3 belangrijke typen te onderscheiden:
 - 9 procent is in het afgelopen jaar van contract of dienstverlener veranderd (de Veranderaars).
 - 16 procent heeft overwogen om van contract of dienstverlener te veranderen (de Overwegers).
 - 2 procent heeft het afgelopen jaar het contract opgezegd (de Opzeggers).
- De kosten van het contract zijn voor de Opzeggers en de Veranderaars de belangrijkste reden om het contract met de arbodienst te wijzigen.
- De helft van de bedrijven heeft overleg gevoerd met de OR/PVT over de keuze van de preventiemedewerker en over de keuze van de arbodienst.

3.1 Stand van zaken

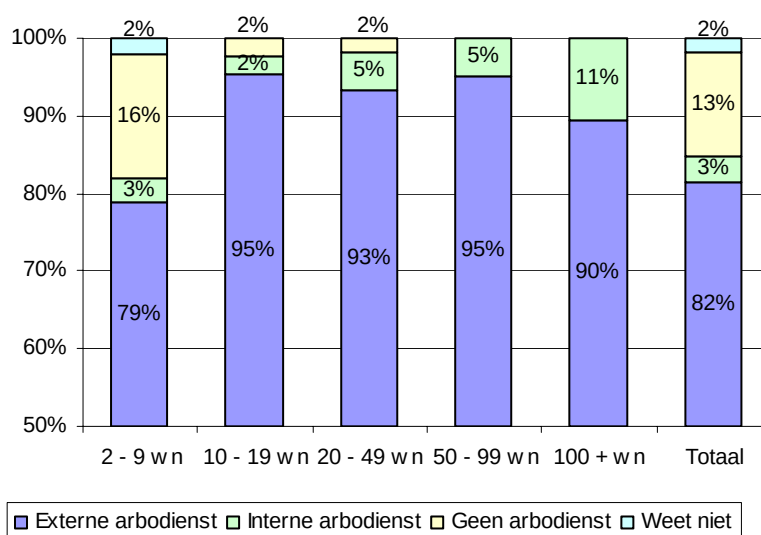
Gebruik arbodienst Van de bevraagde bedrijven¹ werkt 84 procent met een arbodienst en koopt 1 procent arbodiensten in bij een verzekeraar, reïntegratiebedrijf of (arbo)bedrijfsartsen. Samen is dat 85 procent.² Een kleine minderheid van de bevraagde bedrijven (3%) betreft diensten van een interne arbodienst; de rest (82%) werkt met een externe arbodienst of met een andere externe aanbieder van arbodienstverlening. Twee procent van de ondervraagden zegt niet te weten of er een contract is met een arbodienst.

¹ Als we in onze steekproef kijken naar het gemiddeld aantal werknemers per grootteklasse, blijkt dat 90 procent van de werknemers in de steekproef werkt in een bedrijf met arbodienst.

² In het onderzoek is gevraagd of het bedrijf een contract met een arbodienst heeft. Hierop antwoordde 85 procent ja (dit is ook weergegeven in de stroomfiguren, zie figuur 3.2 en verder). Nadere analyse toonde aan dat niet iedereen een contract met een arbodienst had. Een kleine groep die in eerste instantie aangaf een arbodienst te hebben (1%), spreekt zichzelf later tegen door te vermelden dat zij *arbodienstverlening inkopen* bij een reïntegratiebedrijf, een verzekeraar of een maatschap van bedrijfsartsen / arboartsen.

Dertien procent³ van de door ons ondervraagde bedrijven heeft naar eigen zeggen geen contract, noch met een arbodienst, noch met een andere aanbieder van arbodienstverlening. Deze zijn vrijwel uitsluitend te vinden onder de allerkleinste bedrijven (2-4 werknemers): van deze groep bedrijven koopt 27 procent geen arbodienstverlening in. In de grootteklasse erboven (5-9 werknemers) daalt dit percentage al tot zes procent. In de grotere bedrijven loopt het terug naar vrijwel nul. Het door ons gevonden percentage van dertien procent is hoger dan de twee à drie procent die uit ander onderzoek naar voren komt (zie bijvoorbeeld de *Werkgeversmonitor arbeidsomstandigheden eerste meting* of de *Arbobalans 2004* van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Een belangrijk deel van de verklaring daarvoor schuilt naar ons oordeel in het gegeven dat de allerkleinste bedrijven door ons beter zijn waargenomen dan in ander onderzoek.

Figuur 3.1 Gebruik van interne of externe arbodienst naar omvang (n=1004, ongewogen)



Interpretatie
vraagstelling

Daarnaast kan nog meespelen dat het begrip arbodienst mogelijk tot verwarring leidt. Wat een 'arbodienst' is, was voor de inwerkingtreding van de wetswijziging helder. Het begrip dat was een *instantie*. Maar een 'arbodienst' kan momenteel ook worden opgevat als een *product* dat wordt geleverd door een andere instantie dan de arbodienst. Ook vormde een contract met de arbodienst vroeger de basis van de arbodienstverlening. Momenteel kan sprake zijn van contractloze arbodienstverlening (oftewel, losse inkoop op basis van verrichtingen). Deze veranderingen in de betekenis van de begrippen 'arbodienst' en 'contract' kunnen hun weerslag op het veldwerk hebben gehad. De vraag: "Heeft u momenteel een *contract* met een (interne of externe)

³ Helaas weten we op basis van de vragenlijst niet of een deel van deze bedrijven momenteel al arbodienstverlening los inkoop. Het is niet uit te sluiten dat een klein deel dit wel doet. Hierover zijn aan deze groep geen aanvullende vragen gesteld, waardoor wij hierover geen uitspraken kunnen doen.

arbodienst?”, was vroeger aldus eenduidig. Nu kan er (in een enkel geval) onduidelijkheid zijn ontstaan. Hierdoor hebben sommige respondenten vragen mogelijk niet altijd eenduidig begrepen en beantwoord.

3.2 Overwegers, Veranderaars en Opzeggers

Er zijn vijf typen bedrijven te onderscheiden, die van belang zijn voor de evaluatie van de wetswijziging (zie ook figuur 3.2 stroomdiagram en bijlage 3).⁴

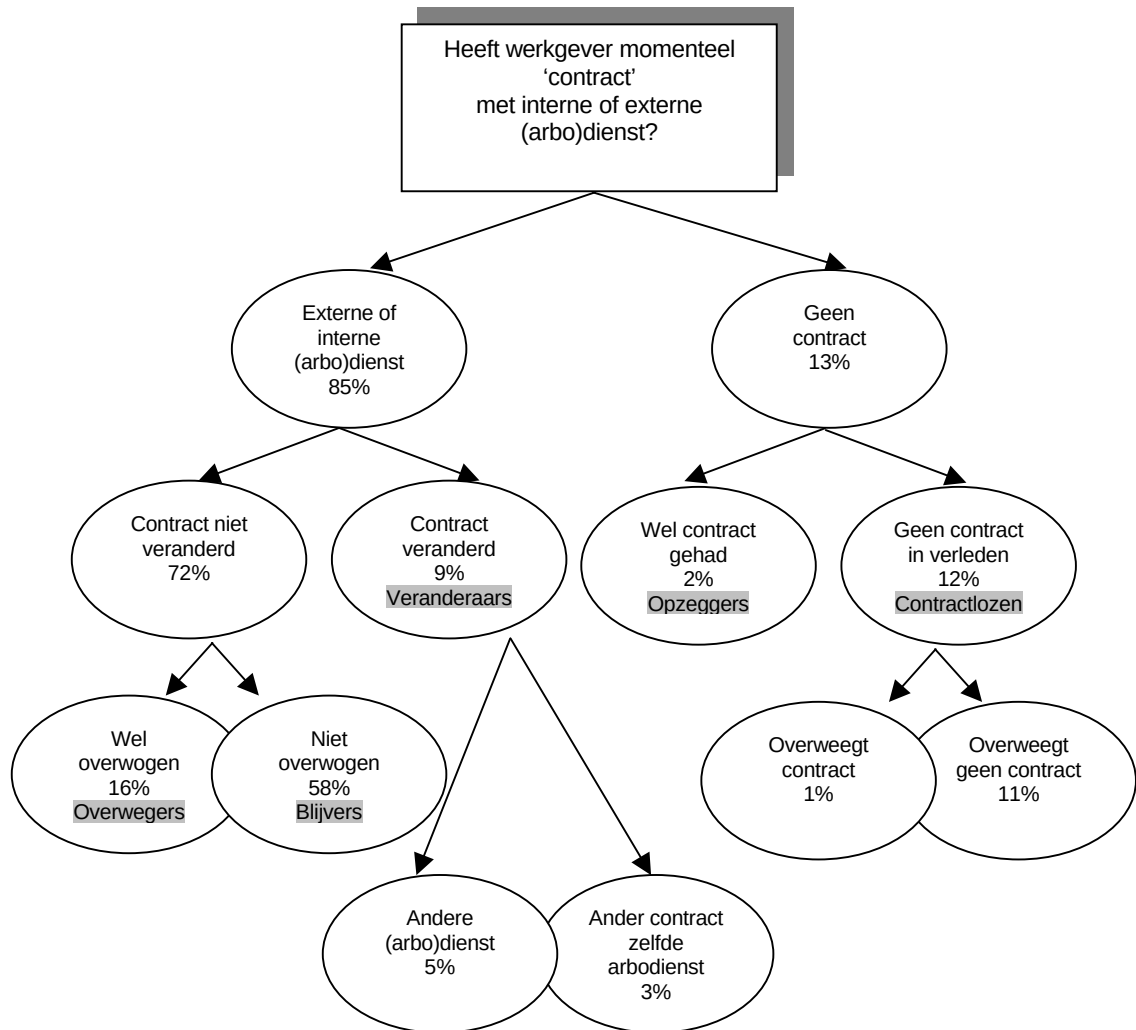
- Blijvers (58%): dit zijn bedrijven die gebruikmaken van een arbodienst, het afgelopen jaar niet van contract zijn veranderd en dat ook niet hebben overwogen. Zij zijn bij hun ‘oude’ arbodienst gebleven.
- Overwegers (16%): deze bedrijven hebben een contract bij een interne of externe arbodienst en zijn niet van contract veranderd, maar hebben het wel overwogen. Ook deze groep is bij de ‘oude’ arbodienst gebleven.
- Veranderaars (9%): deze bedrijven zijn van contract of dienstverlener veranderd; de meeste van deze bedrijven (6 op de 10) zijn overgestapt naar een andere arbodienst of een andere aanbieder van arbodienstverlening, de rest heeft een ander contract bij de ‘oude’ arbodienst afgesloten.
- Opzeggers (2%): deze bedrijven hebben momenteel geen contract met een arbodienst, maar hebben in het verleden wel een contract gehad.
- Contractlozen (12%): deze bedrijven hebben momenteel geen contract met een arbodienst en hadden dit ook al niet vóór de maatwerkregeling. Een klein deel (5% van de contractlozen) overweegt in de nabije toekomst arbodienstverlening in te kopen.

De meerderheid van de bedrijven kan, zoals aangegeven, worden getypeerd als Blijver (58%, zie figuur 3.2). Dit zijn de bedrijven die gebruikmaken van een arbodienst, niet van contract zijn veranderd en dat het afgelopen jaar ook niet overwogen hebben (zie bijlage 3 voor de percentages per subvraag uitgesplitst naar grootteklasse van de bedrijven).

In de volgende subparagrafen gaan we in op achterliggende besluitvorming en overwegingen van de drie typen bedrijven waar wel iets in het arbobeleid gewijzigd is: Veranderaars, Overwegers en Opzeggers.

⁴ De gepresenteerde percentages tellen niet altijd op tot 100 procent of het percentage van het bovenliggende bolletje (zie figuur 3.2). Dit komt onder andere door afrondingsverschillen, maar vooral doordat een aantal respondenten niet alle vragen heeft beantwoord. Zie bijlage 3 voor een nadere toelichting. Voor de overzichtelijkheid is besloten de weet-nietgroep in de hoofdttekst en de samenvatting buiten beschouwing te laten.

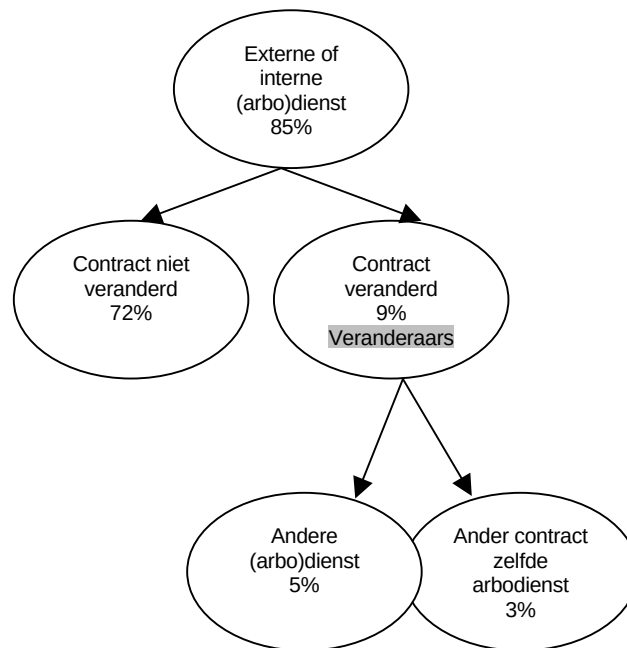
Figuur 3.2 Stroomdiagram contract arbodienst (% t.o.v. totaal)



3.2.1 Veranderaars

In de afgelopen contractperiode 2004-2005 heeft 9 procent van de bedrijven het contract veranderd (figuur 3.3). Van deze 9 procent heeft 60 procent een andere (arbo)dienst gekozen en 40 procent heeft een ander contract afgesloten bij dezelfde arbodienst (respectievelijk 5 en 3% van het totaal).

Figuur 3.3 Percentage Veranderaars van totaal (n=1004, ongewogen)



De bedrijven die een 'andere (arbo)dienst' hebben gekozen, zijn vaak overstapt naar een andere arbodienst (64%). Een kleinere groep heeft gekozen voor een contract bij een verzekeraar (28%) of bij een reïntegratiebureau (4%).

Redenen wijzigen Er zijn verschillende redenen om het contract met de arbodienst op te zeggen of te wijzigen. We legden de bedrijven acht mogelijkheden voor (tabel 3.1). De kosten van het contract vormt voor 70 procent van de bedrijven een reden om van contract te veranderen. Twee andere belangrijke redenen zijn de behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden (49%) en de slechte dienstverlening van de 'oude' arbodienst (49%).

Kleinen Anders dan misschien verwacht, is het kostenaspect vaker voor grote dan voor kleine bedrijven een reden om het contract op te zeggen of te wijzigen (80% tegenover 69%). De behoefte om de regie van de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden is door veel kleine bedrijven als een van de belangrijkste redenen genoemd (56%).

Tabel 3.1 Redenen om contract met arbodienst op te zeggen of te wijzigen van Veranderaars (n=157, ongewogen)**

	2-9 wn	10-49 wn	50+ wn	Totaal*
De kosten van het contract	69%	69%	80%	70%
De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden	56%	29%	67%	49%
De slechte dienstverlening van de arbodienst	44%	56%	53%	49%
De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening	50%	41%	52%	47%
Een aanbod van andere aanbieders bijv. verzekeraar of reïntegratiebedrijf	38%	35%	27%	35%
De wijzigingen in de Arbowet	31%	28%	55%	33%
De hoge administratieve lastendruk	19%	37%	35%	27%
Afspraken in de CAO over inkoop arbodienstverlening	0%	13%	18%	6%

* Meerdere antwoorden mogelijk.

** Gezien het lage aantal respondenten op deze vraag moeten de percentages als indicatie worden gezien.

Veranderaar van arbodienst

"Ik zie beweging in de markt. De arbodienst waar ik nu mee werk, gaat meer service verlenen. Bijvoorbeeld door met casemanagers te werken. Maar dat is eigenlijk te laat. Ik heb besloten toch van dienstverlener te veranderen."

(werkgever gezondheidszorg, 20-49 werknemers)

Veranderaar van contract

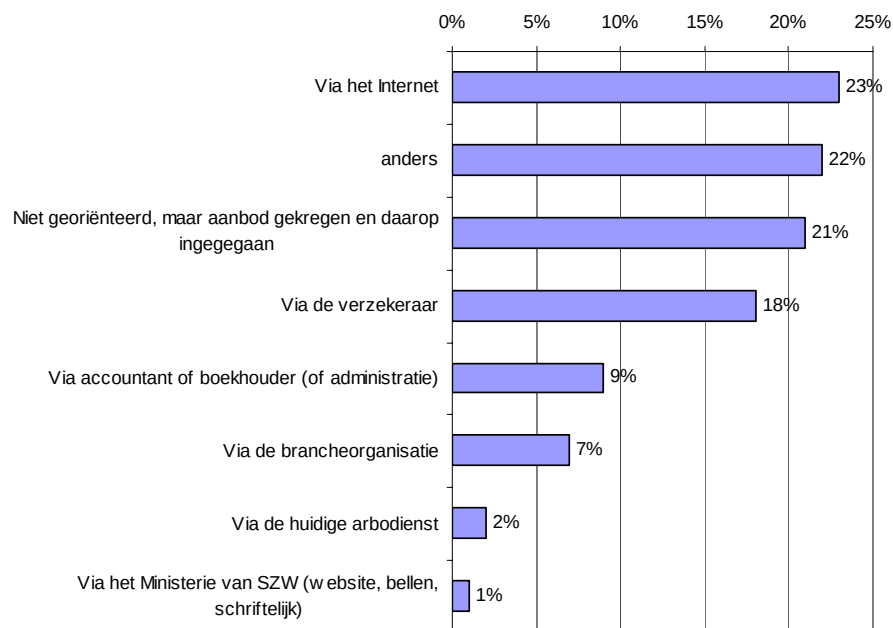
"We hebben hier een laag ziekteverzuim. Reden om van contract te veranderen is om de kosten omlaag te brengen. We hebben gekozen om alleen een basiscontract te nemen en de rest op basis van verrichtingen in te kopen. Op die manier zitten we kort op de bal als er echt wat aan de hand is."

(personeelsfunctionaris in de handel, 100+ werknemers)

Oriëntatie

De Veranderaars die overgestapt zijn naar een andere aanbieder, hebben zich vooral georiënteerd op alternatieven via het internet (figuur 3.4). In de categorie anders (22%) werden met name verschillende variaties op 'via-via' genoemd, zoals 'mond-op-mond', 'via andere instellingen', 'rondvraag bij andere bedrijven' of 'via netwerk'. Een bijna even groot percentage heeft zich nog niet georiënteerd, maar heeft een aanbod gekregen en is daarop ingegaan (21%).

Figuur 3.4 Wijze van oriënteren op alternatieven van Veranderaars* (n=57, ongewogen)

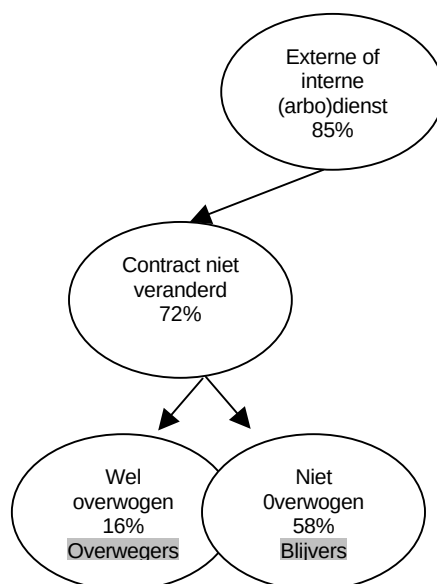


* Meerdere antwoorden mogelijk.

3.2.2 Overwegers

16 procent van de bedrijven heeft in de afgelopen contractperiode overwogen het contract op te zeggen of te wijzigen (figuur 3.5). Op dit moment zijn ze nog steeds bij de oude arbodienst.

Figuur 3.5 Percentage Overwegers van totaal (n=1004, ongewogen)



Redenen wijzigen Tabel 3.2 toont dat ook voor de bedrijven die hebben overwogen hun contract te wijzigen, de kosten van het contract de belangrijkste reden is (75%). Opvallend is dat meer dan de helft ook het aanbod van andere aanbieders als reden geeft. Het wijzigen van de wet noemt iets meer dan een derde van de bedrijven.

Kleinen Voor de kleine bedrijven (2-9 werknemers) zijn de kosten van het contract vaker een reden om te overwegen dienst of contract te wijzigingen (78%), dan voor grote bedrijven (66%). Ook neigen de kleine bedrijven vaker in te gaan op het aanbod van een andere aanbieder (53%).

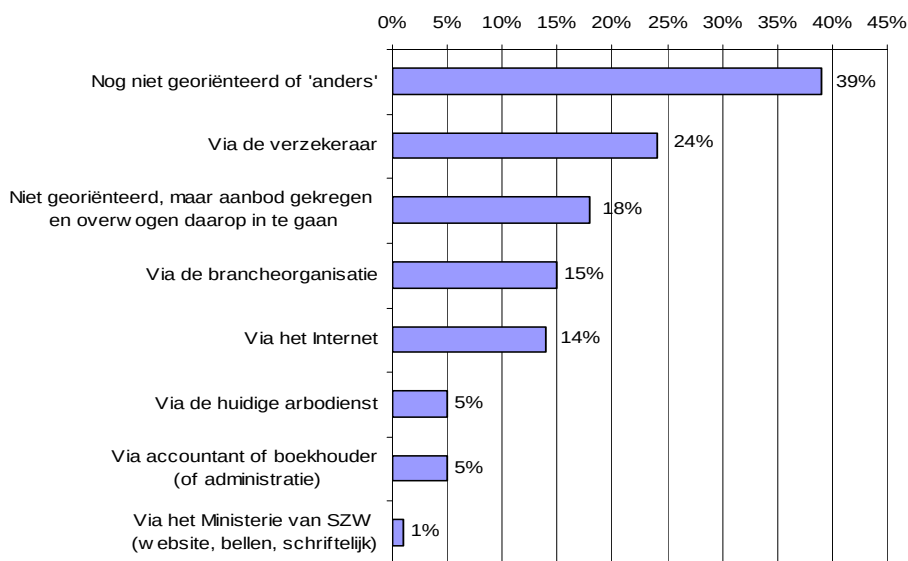
Tabel 3.2 Redenen om contract met arbodienst op te zeggen of te wijzigen van Overwegers (n=221, ongewogen)

	2-9 wn	10-49 wn	50+ wn	Totaal*
De kosten van het contract	78%	69%	66%	75%
Een aanbod van andere aanbieders bijv. verzekeraar of reïntegratiebedrijf	53%	53%	32%	51%
De slechte dienstverlening van de arbodienst	43%	43%	54%	43%
De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden	35%	45%	56%	39%
De wijzigingen in de Arbowet	30%	59%	52%	38%
De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening	35%	41%	37%	36%
De hoge administratieve lastendruk	38%	29%	19%	34%
Afspraken in de CAO over inkoop arbodienstverlening	5%	12%	17%	7%

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Oriëntatie Een kwart van de Overwegers heeft zich via de verzekeraar georiënteerd op alternatieven (figuur 3.6). De meeste bedrijven (39%) hebben zich nog niet georiënteerd, of op een andere manier dan de antwoordcategorieën aanduiden, zoals via vakbladen of reclamemateriaal. Ongeveer een kwart heeft zich (ook) via de verzekeraar georiënteerd op alternatieven. Een groot deel van de Overwegers heeft zich niet georiënteerd, maar heeft een aanbod gekregen en overwogen om daarop in te gaan (18%).

Figuur 3.6 Wijze van oriënteren op alternatieven van Overwegers* (n=208, ongewogen)



* Meerdere antwoorden mogelijk.

Kans opzeggen

We vroegen de bedrijven die het contract niet hadden veranderd (of het niet wisten), in het totaal 76 procent⁵, hoe hoog ze de kans achten dat ze de komende 12 maanden het contract met de arbodienst opzeggen. Ze konden dit in de vorm van een percentage aangeven, waarbij 0 procent betekent "ik zeg zeker niet op" en 100 procent "ik zeg zeker op". Uit deze vraag kan worden afgeleid dat de Overwegers een gemiddelde opzegkans van 64 procent hebben. De Blijvers hebben een gemiddelde opzegkans van 11 procent. Voor het totaal geldt dat 75 procent van de bedrijven een opzegkans van 23 procent opgeeft.

Bij een dergelijke kansvraag wordt de veranderingsgeneigdheid van respondenten vaak overschat. Oftewel, de gemiddelde (genoemde) kans is veelal hoger dan het werkelijke percentage bedrijven dat de komende periode verandert. Uit onderzoek blijkt dat hier mogelijk voor kan worden gecorrigeerd door een onderscheid te maken tussen bedrijven die in het verleden overwogen hebben (de Overwegers) over te stappen en bedrijven die dit niet hebben overwogen (de Blijvers).⁶ Bij deze correctie weegt de kansvraag voor de bedrijven die het afgelopen jaar niet overwogen hebben over te stappen, minder zwaar mee. Voor de overwegers geldt nog steeds de genoemde kans. De motivatie achter de correctie is dat als mensen nog niet hebben overwogen over te stappen zij dit naar alle waarschijnlijkheid in de komende tijd ook niet snel zullen doen (dus die kans is mogelijk nul). In tabel 3.3 is de gemiddelde kans, met en zonder correctie, berekend.

⁵ 16 procent Overwegers + 58 procent Blijvers + 2 procent weet niet in het totaal 76 procent (zie bijlage 3).

⁶ Rij, C. van (1996). *Predicting behaviour on micro and macro level using panel data*, paper presented at Essex : Social Science and Methodology Conference july 1996.

Het blijkt dat zonder correctie de opzegkans 23 procent is en met correctie 14 procent. Op basis van deze berekeningen verwachten we een opzegpercentage van 14-23 procent. Dat is 10 à 17 procent van alle bedrijven

Uit de tabel wordt verder duidelijk dat grotere bedrijven een hogere opzegkans hebben. 25 procent van de bedrijven met meer dan 100 werknemers (uit de groep Overwegers en Blijvers) verwacht van contract of van dienst te veranderen. Bij bedrijven met maximaal 9 werknemers is dit 13 procent.

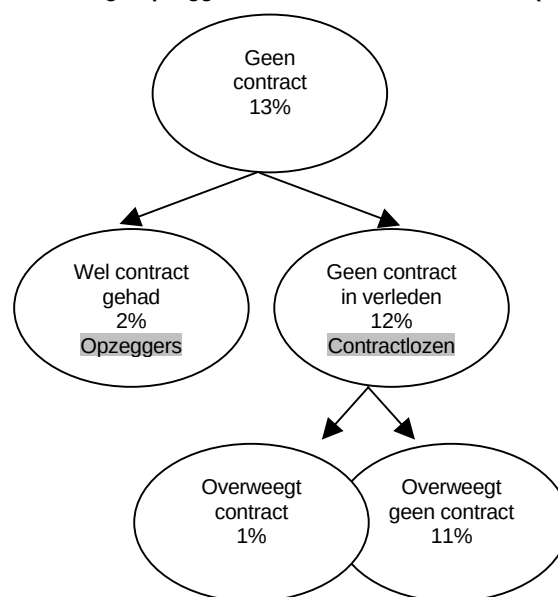
Tabel 3.3 Kans om contract met arbodienst op te zeggen de komende 12 maanden van Overwegers en niet-Overwegers (n=704, ongewogen)

Omvang bedrijf/vestiging	Gemiddelde kans	
	Met correctie	Zonder correctie
2-9 werknemers	13%	22%
10-19	18%	25%
20-49	24%	31%
50-99	27%	34%
100+	25%	31%
Totaal	14%	23%

3.2.3 Opzeggers

We zagen al eerder dat 13 procent van de bedrijven geen gebruikmaakt van een arbodienst (figuur 3.7). Twee procent heeft de afgelopen 12 maanden wel een 'contract' met een interne of externe arbodienst gehad (de zogenaamde Opzeggers). Slechts 1 procent van de ondervraagde bedrijven (en deze groep heeft momenteel geen contract) overweegt om wel een contract met een arbodienst af te sluiten.

Figuur 3.7 Percentage Opzeggers en Contractlozen van totaal (n=1004, ongewogen)



- Kleinen** Binnen de groep van de kleine bedrijven zijn het met name de allerkleinsten (2-4 werknemers) die geen contract hebben, en dat het afgelopen jaar ook niet hebben gehad (26% Contractlozen). Van de bedrijven met 5 tot 9 werknemers is dit 4 procent.
- Redenen** Net als de Veranderaars en de Overwegers, kregen de Opzeggers acht redenen voorgelegd die ten grondslag konden liggen aan hun keus om het contract op te zeggen. Tabel 3.4 geeft slechts een indicatie van de uitkomst, omdat slechts veertien bedrijven deze vraag hebben beantwoord. Bijna allen (95%) noemen de kosten van het contract als reden om het contract op te zeggen. Ook de slechte dienstverlening van de arbodienst is een veelgenoemde reden (66%).

Tabel 3.4 Redenen om contract met arbodienst op te zeggen van Opzeggers (n=14, ongewogen)**

	Totaal*
De kosten van het contract	95%
De slechte dienstverlening van de arbodienst	66%
De hoge administratieve lastendruk	57%
De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden	43%
De wijzigingen in de Arbowet	42%
De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening	42%
Afspraken in de CAO over inkoop arbodienstverlening	28%
Een aanbod van andere aanbieders bijv. verzekeraar of reïntegratiebedrijf	14%

* Meerdere antwoorden mogelijk.

** 14 bedrijven hebben deze vraag beantwoord: 12 Opzeggers en 2 die niet wisten of ze in het verleden een contract hebben gehad. Dit aantal is te klein om verder naar bedrijfsgrootte uit te splitsen.

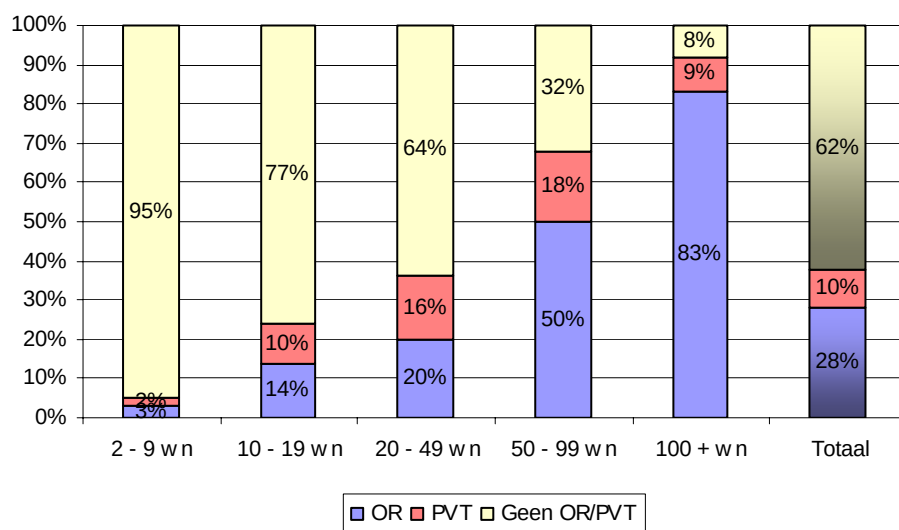
Van de veertien Opzeggers, hebben 4 bedrijven bij andere aanbieders dienstverlening ingekocht. Dit gebeurde met name bij verzekeraars en naar aanleiding van een aanbod waar ze vervolgens op in zijn gegaan.

3.3 Rol ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

In hoeverre spelen de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) een rol in de besluitvorming rond arbobeleid? Van de geïnterviewde bedrijven heeft 38 procent een OR of PVT (figuur 3.8). Hoe groter het bedrijf, hoe vaker een OR of PVT aanwezig is. Opvallend is dat slechts 50 procent van de bedrijven met 50 tot 99 werknemers, een OR heeft. Uit ander onderzoek⁷ blijkt dat dit percentage in 2001 58 procent was en in 2002 61 procent.

⁷ Veen, J. van der et.al.(2002) *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden; Stand van zaken 2002* Leiden: Research voor Beleid.

Figuur 3.8 Aanwezigheid van OR of PVT (n=1004, ongewogen)



Bedrijven met OR/PVT

De wetgever geeft in de Arbowet en de wijzingen in de maatwerkregeling de OR/PVT een centrale rol. Onderzocht is hoe de OR of PVT deze rol momenteel invult. De preventiemedewerker werkt in 84 procent van de bedrijven samen met de OR of PVT. Vier procent van hen neemt zelf zitting in de OR of PVT. De helft (47%) van de bedrijven geeft aan dat er overleg is gevoerd met de OR of PVT over de keuze van de preventiemedewerker. Daarbij is vaker overleg gevoerd in de grotere bedrijven (54-65%) dan in de kleinere (42-33%). Verder heeft 77 procent van de bedrijven met de OR of PVT overlegd over het opstellen en toetsen van de RI&E en 46 procent met de OR of PVT overlegd over de keuze van de arbodienst.

Veranderaar van contract:

“Ja, we hebben een PVT, maar die is niet geraadpleegd. We hebben alleen ons contract, de werkwijze veranderd; we zijn niet van dienst veranderd.”
(*personeelsfunctionaris in de handel, 100+ werknemers*)

4 VERKENNING ARBOMARKT

In paragraaf 4.2 geven we een reflectie op de eerste ontwikkelingen op de arbomarkt (sinds de laatste wijzigingen in juli 2005). Op dit moment (januari 2006) is het nog te vroeg om een eindoordeel te kunnen formuleren. Het veranderingsproces is nog in volle gang en de in de voorgaande hoofdstukken geschetste wijzigingen zijn nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Het is dus nog te vroeg om het bereik van de met de wetswijziging beoogde beleidsdoelstellingen (outcome) te beschrijven. De analyse richt zich op de eerste output en procesbeschrijving naar aanleiding van de wetswijziging. In de slotparagraaf (4.3) koppelen we hieraan uitdagingen voor de arbomarkt.

Samenvatting

- Grote bedrijven hebben eerder de (financiële) mogelijkheid 'arbozaken' intern te regelen en hebben hierdoor eerder behoefte aan losse inkoop van arbodienstverlening.
- Bij de bundeling van de vraagzijde (de bedrijven) *kunnen* brancheloketten en/of de CAO in de toekomst een centrale rol gaan spelen.
- Deze bundeling verschilt (nog) sterk per sector of branche.
- De arbomarkt gaat grof weg twee kanten op: (1) richting combinatiepakketten en (2) richting losse (flexibele) inkoop.

4.1 Vraag en aanbod: de marktwerking anno 2005

Bij de introductie van de arbodienst in 1994 werd tegelijk een flinke mate van marktwerking geïntroduceerd. Idealiter zijn in een vrije markt (met vrije mededinging) de prijzen van diensten gelijk aan de marginale kosten en wordt de allocatieve efficiëntie bereikt zonder overheidsingrijpen. Van een volledige vrije markt waarbij de *invisible hand* van Smith ons de weg wijst, is op de markt van arbodienstverlening momenteel geen sprake. Marktwerking is vooral een 'containerbegrip', waarmee in de huidige praktijk allerlei uiteenlopende operaties en activiteiten worden bedoeld, zoals privatisering, liberalisering, de introductie van marktprikkels of de afschaffing van onnodige regelgeving. Vanuit de overheid wordt op de arbomarkt dan ook ingezet op het afschaffen van (on)nodige regels en het introduceren van nieuwe marktprikkels. De veranderingen van de Arbowet in 2005 zijn hier een voorbeeld van.

Vraag De overheid stelt momenteel nog steeds de 'minimale vraag' vast. Dat wil zeggen, elke werkgever is verplicht zich (intern of extern) deskundig te laten ondersteunen bij arbo- en verzuimbeleid door: (1) verrichten en opstellen RI&E, (2) begeleiding zieke werknemers, (3) uitvoeren arbeidsgezondheidsonderzoek, (4) arbeidsgezondheidskundig spreekuur, (5) aanstellingskeuring. De werkgever kan, afhankelijk van de bedrijfssituatie en de arbeidsrisico's, ervoor kiezen dit basispakket voor arbodienstverlening verder uit te breiden. Hiervoor worden vanzelfsprekend geen verdere verplichtingen opgelegd.

Aanbod Voor vijf onderdelen van het basispakket diende de werkgever voorheen een gecertificeerde arbodienst in te schakelen. Momenteel zijn er alternatieven. Een bedrijf kan een interne arbodeskundige aanwijzen en kan daarnaast externe arbodeskundigen naar believen inschakelen (zolang deze maar gekwalificeerd zijn en in overleg met OR/PVT of na een CAO-afspraken). Dit betekent dat de markt meer wordt opengemaakt. Hiervan kunnen profiteren: reïntegratiebedrijven, bedrijfsartsen, veiligheidsdeskundigen, arbeids- en organisatiedeskundigen, verzekeraars en (vaak in combinatie met) brancheloketten.

Uit interviews met sleutelpersonen:

- Kleine verzekeringsadviseurs richten verzuimkantoor op in de regio (voor kleine MKB)

We zien dat verzekeraars zelf een soort reïntegratiebedrijfje beginnen. Het voordeel is dat er een direct aanspreekpunt is in de regio, met kennis van de branche.

Nieuwe aanbieders zien hun kansen en hebben zich de laatste maanden actiever op de arbomarkt begeven. Dit wordt bevestigd door het feit dat steeds meer bedrijven aangeven dat (andere) aanbieders van arbodienstverlening contact zoeken. In de afgelopen drie à vier maanden is 43 procent van alle bedrijven op een dergelijke wijze wel eens ongevraagd benaderd (tabel 4.1). Het gaat vooral om arbodiensten, verzekeraars en reïntegratiebedrijven die dan van zich laten horen.

Tabel 4.1 Ongevraagd benaderd door aanbieders van arbodienstverlening

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal*
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Arbodienst	51%	76%	55%	83%	79%	56%
Verzekeraar	51%	59%	61%	55%	54%	53%
Opleidingsinstelling	42%	42%	37%	40%	42%	42%
Reïntegratiebedrijf	30%	43%	52%	52%	59%	35%
Interventiebedrijf	18%	30%	33%	35%	30%	21%
Brancheorganisatie	17%	26%	22%	22%	19%	18%
Anders	7%	0%	7%	2%	5%	6%

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Ook bereiken ons via de media steeds meer berichten van samenwerkingsverbanden tussen verzekeraars, reïntegratiebedrijven en arbodiensten. Dit wordt bevestigd door de sleutelinformanten die wij hebben gesproken.

Informatie Ruim een op de vijf werkgevers (die overwegen over te stappen) geven aan dat er onvoldoende informatie beschikbaar is over mogelijke alternatieven. Degenen die informatie missen, wijzen vooral op gebrek aan informatie over de mogelijkheden en beperkingen die de wijziging van de arbowet met zich meebrengt (53%). Ook mist men informatie over het aanbod (32%) en de prijs-kwaliteitverhouding van de aangeboden dienstverlening.

Het arbothema raakt ondergesneeuwd door andere wetswijzigingen of regelgeving. Op dit moment spelen nog enkele andere veranderingen waarbij het voor werkgevers niet eenvoudig is om keuzes te maken. De werkgevers uit ons onderzoek wijzen hierbij op de invoering van de WIA, de levensloopregeling en de basisverzekering. Sommigen, en dan met name de kleine bedrijven, wachten op informatie van de brancheorganisatie of de eigen financiële dienstverlener. Het duurt in hun ogen langer dan verwacht.¹

4.2 Vier gedragsmodellen voor werkgevers

In paragraaf 4.1 hebben we de belangrijkste veranderingen (kort) geschetst en deze tegen de informatiebehoeften van werkgevers aangehouden. In deze paragraaf willen we op een meer systematische wijze de belangrijkste gedragsopties op een rij zetten.

Op basis van de literatuur zijn (in de eerste fase van het onderzoek) diverse modellen opgesteld. Deze modellen vormden een leidraad voor de gesprekken met sleutelpersonen en sommige werkgevers. In deze gesprekken zijn ze nader uitgediept.²

De vier modellen zijn:

- *Uitbesteding* van arbodienstverlening aan een externe deskundige (bijvoorbeeld arbodienst of brancheloket).
- *Gericht inkopen* van arbodienstverlening op basis van *eigen regie*.
- *Intern casemanagement*³ door *leidinggevendenden*.
- *Intern casemanagement* door *deskundigen*.

De sleutelinformanten geven aan dat de geschetste modellen de belangrijkste gedragsopties dekken. Men vindt dat met name model 1 en deels model 2 de huidige situatie beschrijven. Binnen dit kader vinden momenteel de meeste veranderingen plaats. De modellen moeten wel worden gezien als algemeen kader, waarbinnen zich nog diverse nuances kunnen ontwikkelen, veelal onder druk van een veranderende vraag.

In de vier modellen staan twee dimensies centraal. Deze dimensies kunnen het beste grafisch inzichtelijk worden gemaakt (zie figuur 4.1). Op de x-as staat de organisatie van arbodienstverlening (van intern naar extern) en op de y-as de omvang van het pakket (van losse inkoop naar een totaal pakket) zie

¹ Dit blijkt uit aanvullende interviews die Regioplan onder sleutelpersonen en bedrijven heeft gehouden.

² De modellen zijn mede gebaseerd op het onderzoek *Arbodienstverlening onder eigen regie: Arbodienstverlening onder eigen regie*, A + O fonds gemeenten, Den Haag, maart 2005.

³ Het casemanagement verwijst naar een onderdeel van de arbodienstverlening namelijk ziekteverzuim en begeleiding.

figuur 4.1. Een derde dimensie, die we niet in onderstaande figuur hebben opgenomen, is de 'regie' (of het 'management') van de gekozen aanpak. De regie kan worden neergelegd bij (direct) leidinggevenden of bij een interne of externe deskundige. Deze dimensie is zeker van belang maar laten we nu ten behoeve van de overzichtelijkheid buitenbeschouwing.

Figuur 4.1 Situatie vóór juli 2005

Ketenpakket: arbo, zorg, inkomen & reïntegratie			
Basispakket arbodienstverlening	Interne arbodienst Tot 1-7-2005		Externe arbodienst Tot 1-7-2005
Losse inkoop Arbodienstverlening			
Inkoop arbo Organisatie arbodienstverlening	Intern	Intern met externe ondersteuning	Extern

Vóór 1 juli 2005 zaten de meeste werkgevers in de cel die de combinatie tussen een externe arbodienst en een basispakket weergeeft. Daarnaast had een klein aantal (grote) bedrijven een interne arbodienst.

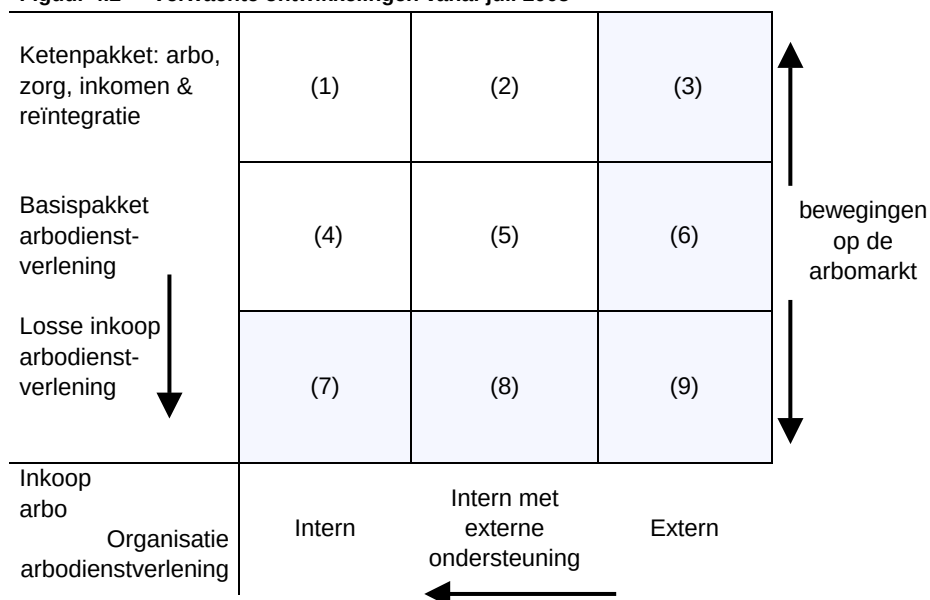
In de geest van de Europese regelgeving moet worden getracht het preventieve deel van de arbodienstverlening eerst intern te regelen. Dit wordt momenteel ingevuld door de preventiemedewerker aan te stellen. Binnen het kader van figuur 4.1 betekent dit verder dat steeds meer intern moet worden georganiseerd, oftewel een verschuiving naar linksonder.

Uit het onderzoek blijkt echter dat verschuivingen (aan de vraagzijde) ook de andere kant op kunnen gaan. Momenteel schuift de markt grofweg twee kanten op: richting (1) de combinatiepakketten en (2) de meer flexibele inkoop. In een combinatiepakket wordt de verzekeringsmodule gecombineerd met arbo. Een verzekeraar is hier al in 2002 mee begonnen door een arbomodule in het verzekeringspakket op te nemen. De flexibele inkoop verwijst naar de wens voor een basispakket en daarnaast een betaling per verrichting.

De mogelijkheden voor een werkgever om, in figuur 4.1 naar links onder op te schuiven zijn sterk afhankelijk van de omvang van het bedrijf. Kleinere bedrijven hebben minder (financiële) mogelijkheden dan de grote bedrijven. Pas bij een zekere omvang is het rendabel arbodienstverlening en preventie intern te organiseren. Daarnaast is de omvang van de arbeidsrisico's van invloed op de

keuze voor een interne of externe invulling van de arbodienstverlening. Op basis van het onderzoek en de gesprekken met sleutelpersonen komen we tot de volgende algemene verwachte bewegingen:

Figuur 4.2 Verwachte ontwikkelingen vanaf juli 2005



De verwachting is dat werkgevers ook na 2005 een standaardcontract met een arbodienst afsluiten, waarbij het grootste deel van de verzuimbegeleiding en preventieve taken worden uitbesteed. In dit model verandert er niet veel vergeleken met de situatie vóór 1 juli 2005. Daarnaast zal de voorkeur van een deel van de werkgevers (afhankelijk van de mogelijkheden die branche, CAO en OR bieden) naar een totaalpakket dan wel een losse inkoop van diensten gaan. De vraag is: wie verschuift en onder welke voorwaarden schuift men op? Om dit proces te beschrijven maken we een onderscheid tussen kleine bedrijven (1-9 werknemers), middelgrote bedrijven (10-49 werknemers), grote bedrijven (50-499 werknemers) en 500-plusbedrijven. Voor elke categorie bespreken we mogelijke scenario's en de waarschijnlijk ervan.

Kleine bedrijven (1-9)

Uitgangspunten van scenario

De 10-minbedrijven kenmerken zich door een afwachtende houding inzake arbo. Ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid staan niet hoog op de agenda. Werkgevers willen met minimale inspanningen financiële risico's (sancties) voorkomen. De kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid hebben zij verzekerd bij een inkomensverzekeraar. Soms verplichten deze verzekeraars ook arbodienstverlening in te kopen. Eventuele ontevredenheid met of een kritische houding ten aanzien van de huidige arbodienstverlening zet werkgevers niet aan tot het meer in eigen hand nemen van de regie en organisatie

van ziekteverzuim en reïntegratie. Er is verder sprake van een relatief laag percentage ziekteverzuim. Het gaat om branches waarin veel kleine bedrijven opereren: zakelijke dienstverlening, autoreparatie, detailhandel, bouw en metaalindustrie. Bij deze werkgevers is veelal geen sprake van een maatwerkregeling, omdat er geen afspraken zijn gemaakt op grond van een CAO.

Richting van ontwikkeling

Bij de meeste van deze werkgevers wordt het contract met de huidige arbodienst voortgezet. Een deel (en dan vooral de heel kleine bedrijven (2-4 werknemers)) kiest er mogelijk voor om geen contract met een arbodienst af te sluiten. Afhankelijk van de opstelling van de branche wordt een brancheloket en/of totaalpakket aangeboden (in combinatie met een verzekeraar). Een enkele actieve werkgever kiest voor losse inkoop van arbodiensten.

Figuur 4.3 Verwachte ontwikkelingen voor bedrijven met maximaal 9 werknemers

Ketenpakket: arbo, zorg, inkomen & reïntegratie	Niet waarschijnlijk (1)	Niet waarschijnlijk (2)	Zeer waarschijnlijk (3)	 bewegingen op de arbomarkt 
Basispakket arbodienstverlening	Niet waarschijnlijk (4)	Niet waarschijnlijk (5)	Zeer waarschijnlijk (6)	
Losse inkoop arbodienstverlening	Niet Waarschijnlijk (7)	Niet Waarschijnlijk (8)	Waarschijnlijk (9)	
Inkoop arbo Organisatie arbodienstverlening	Intern	Intern met externe ondersteuning	Extern	

Middelgrote bedrijven (10-49)

Uitgangspunten van scenario

De 10-49-bedrijven kenmerken zich door een actievere houding inzake arbo. Ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid staan weliswaar niet hoog op de agenda, maar werkgevers willen financiële risico's (sancties) voorkomen. De kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid zijn verzekerd bij een inkomensverzekeraar. Werkgevers kiezen voor een verzekeraar die (financieel) aantrekkelijke pakketten aanbiedt, waarin ook arbodienstverlening is opgenomen.

Eventuele ontevredenheid met of een kritische houding over de huidige arbodienstverlening zet deze werkgevers nog niet aan tot het meer in eigen hand nemen van de regie en organisatie van ziekteverzuim en reïntegratie. Het gaat om branches als de horeca, meubelindustrie, grafimedia, architecten-

bureaus en dergelijke. Bij deze werkgevers liggen er kansen voor een maatwerkregeling, maar op dit moment zijn er nog geen afspraken gemaakt op grond van een CAO, of in overeenstemming met een (eventueel in te stellen) OR of PVT. Men kijkt (en wacht) vooral naar de branche-initiatieven.

Richting van ontwikkeling

Veel werkgevers zijn afwachtend en blijven bij de huidige arbodienst. Afhankelijk van de opstelling van de arbodienst zal meer los worden ingekocht. Als branche-initiatieven ontstaan, zullen zij zich veelal aansluiten.

Figuur 4.4 Verwachte ontwikkelingen voor 10-49 bedrijven

Ketenpakket: arbo, zorg, inkomen & reïntegratie	Niet waarschijnlijk (1)	Niet waarschijnlijk (2)	Zeer waarschijnlijk (3)	 bewegingen op de arbomarkt 
Basispakket arbodienstverlening	Niet waarschijnlijk (4)	Niet waarschijnlijk (5)	Zeer waarschijnlijk (6)	
Losse inkoop arbodienstverlening	Niet waarschijnlijk (7)	Mogelijk (8)	Waarschijnlijk (9)	
Inkoop arbo Organisatie arbodienstverlening	Intern	Intern met externe ondersteuning	Extern	

Uit de interviews met sleutelpersonen:

- Beperkte pakketten op basis van verrichtingen
Bedrijven kunnen het nu zelf invullen. Bovendien zien we steeds meer goedkope basiscontracten. Als een MKB-bedrijf een laag ziekteverzuim heeft, willen ze een contract voor (onverhoopt) verzuim van werknemers waarbij op basis van verrichtingen wordt betaald.

Grotere bedrijven (50-199)

Uitgangspunten van scenario

De 50-199-bedrijven kenmerken zich door een actieve houding inzake arbo. Ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid staan op de agenda, soms worden managers bij hun functioneringsgesprek erop aangesproken. Werkgevers willen financiële risico's (sancties) voorkomen en verzekeren zich veelal hiervoor. Werkgevers kiezen in overleg met OR of PVT. De OR is veelal passief.

Eventuele ontevredenheid met of een kritische houding ten aanzien van de huidige arbodienstverlening zet deze werkgevers aan tot het meer in eigen hand nemen van de regie en organisatie van ziekteverzuim en reïntegratie. Het gaat met name om branches als de thuiszorg, het onderwijs, banken en verzekeringen. Bij deze werkgevers liggen er kansen voor een maatwerkregeling, maar op dit moment zijn er nog geen afspraken gemaakt op grond van een CAO, of in overeenstemming met een (eventueel in te stellen) OR of PVT.

Richting van ontwikkeling

Veel werkgevers zullen meer in eigen hand nemen. Afhankelijk van de risico's wordt dan intern of extern ingekocht. Als branche-initiatieven ontstaan zullen zij zich waarschijnlijk aansluiten (als er duidelijke kostenvoordelen zijn).

Figuur 4.5 Verwachte ontwikkelingen vanaf juli 2005

Ketenpakket: arbo, zorg, inkomen & reïntegratie	Niet waarschijnlijk (1)	Niet waarschijnlijk (2)	Waarschijnlijk (3)	 bewegingen op de arbomarkt 
Basispakket arbodienstverlening	Niet waarschijnlijk (4)	Niet waarschijnlijk (5)	Zeer waarschijnlijk (6)	
Losse inkoop arbodienstverlening	Niet Waarschijnlijk (7)	Waarschijnlijk (8)	Zeer waarschijnlijk (9)	
Inkoop arbo	Intern met externe ondersteuning			
Organisatie arbodienstverlening	Intern	Extern		

Grote bedrijven (200 plus)

Uitgangspunten van scenario

De 200-plusbedrijven kenmerken zich door een actieve houding inzake arbo. Ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid staan op de agenda, managers worden er bij hun functioneringsgesprek op aangesproken. Werkgevers willen financiële risico's (sancties) voorkomen, maar verzekeren zich veelal niet. Werkgevers kiezen in overleg met de OR. De OR is actiever dan in de 50-199 bedrijven.

Eventuele ontevredenheid met of een kritische houding ten aanzien van de huidige arbodienstverlening zet deze werkgevers aan tot het meer in eigen hand nemen van de regie en organisatie van ziekteverzuim en reïntegratie. Soms wordt al gewerkt met een interne arbodienst. Het gaat met name om branches als de industrie, ziekenhuizen, overheid, onderwijs. Bij deze werkgevers liggen er kansen voor een maatwerkregeling, maar op dit moment zijn er nog nauwelijks tot geen afspraken gemaakt met de OR.

Richting van ontwikkeling

Veel werkgevers zullen meer in eigen hand nemen. Veel wordt intern geregeld. Als branche-initiatieven ontstaan, zullen zij zich waarschijnlijk niet meer aansluiten.

Figuur 4.6 Verwachte ontwikkelingen vanaf juli 2005

Ketenpakket: arbo, zorg, inkomen & reïntegratie	Niet waarschijnlijk (1)	Niet waarschijnlijk (2)	Niet waarschijnlijk (3)	bewegingen op de arbomarkt
Basispakket arbodienstverlening	Waarschijnlijk (4)	Niet waarschijnlijk (5)	Mogelijk (6)	
Losse inkoop arbodienstverlening	Waarschijnlijk (7)	Zeer waarschijnlijk (8)	Waarschijnlijk (9)	
Inkoop arbo	Intern met externe ondersteuning			
Organisatie arbodienstverlening	Intern		Extern	

Kansen

Op basis van de scenario's kunnen enkele kansen en bedreigingen (voor branches, de overheid en partijen) worden geformuleerd.

Veranderingen van de organisatie en inkoop van arbodienstverlening zijn afhankelijk van:

- Omvang van het ziekteverzuim: soms is het ziekteverzuim gering en zijn de oorzaken onduidelijk. Ook zijn voor het bedrijf (of de branche) de werkelijke kosten onbekend.
 - het is belangrijk oorzaken en kosten van verzuim blijvend te monitoren.
- Opstelling werkgever: op dit moment zijn met name de bedrijven met minder dan 50 werknemers afwachtend. Bij een afwachtende houding is het veelal niet te verwachten dat 'arbo' extra wordt gestimuleerd. Dit geldt zeker in combinatie met een laag ziekteverzuim.
 - het is belangrijk MKB-bedrijven te stimuleren meer actie te ondernemen.
- Opstelling van de branche: in sommige branches met een CAO zijn er initiatieven. Maar in branches zonder CAO gebeurt veelal niets.
 - het is belangrijk branches te stimuleren meer actie te ondernemen.

- Opstelling van de arbodienst: een probleem is nog dat (sommige) arbo-diensten zich vooral richten op grotere bedrijven. Ze bieden (nog) geen totaalpakketten aan of pakketten waarbij wordt betaald op basis van verrichtingen.
 - het is belangrijk dat aanbieders van arbodiensten meer het aanbod hierop afstemmen.
- Opstelling van de OR en PVT: de opstelling van de OR is momenteel zeer passief.
 - het is van belang dat de OR zich actiever opstelt.

Voor de overheid (en deels de branche) zien we hierbij een aantal aandachtspunten:

- Vasthouden aan minimumvereisten om te voorkomen dat arbodienstverlening niet meer worden ingekocht of intern geregeld. Dit geldt vooral voor bedrijven met maximaal 9 werknemers. Zij schatten nut en noodzaak lager in. Ook uit voorliggend onderzoek blijkt dat deze groep de arbodienst eerder de rug toekeert.
- Het aanbieden van kant-en-klare pakketten voor MKB-bedrijven. De groep is afwachtend en niet geneigd de regie in eigen hand te nemen. Het is vooral de branche die hierop kan inspelen en de overheid zou dit kunnen faciliteren.
- Transparantie op de markt vergroten. Meer inzicht is gewenst in de mogelijkheden, de kosten en opbrengsten.

4.3 Uitdagingen voor de arbomarkt

Op basis van de in paragraaf 4.2 geschetste toekomstverwachtingen, in combinatie met de bevindingen van hoofdstuk 3, willen we in deze laatste paragraaf kort stilstaan bij drie belangrijke uitdagingen. De toekomstige verschuiving op de arbomarkt kan aanzienlijk zijn. In hoofdstuk 3 bleek dat van de bedrijven met een contract ongeveer 1 op de 5⁴ als 'toekomstige veranderaar' is aan te merken. Als deze bedrijven de daad bij het woord voegen, krijgt de markt (en met name aanbieders) nog belangrijke veranderingen voor de kiezen.

Uit de gesprekken met de sleutelfiguren en deels de interviews met werkgevers komen drie punten naar voren, die wij bestempelen als uitdagingen voor deze markt. Het gaat om CAO-afspraken (inzake arbo), brancheloketten en (vanuit het aanbod) totaalpakketten en/of betaling op basis van verrichtingen.

⁴ De kans dat men in de komende 12 maanden het contract opzegt of verandert, ligt tussen de 14 en 23 procent.

Arbo in de CAO

De eerste uitdaging waarop we ingaan is de rol van arbo in de CAO. Bedrijven met een bedrijfstak- of ondernemings-CAO is gevraagd of afspraken over de inkoop van arbodienstverlening in de CAO zijn opgenomen. Men geeft aan dat ongeveer in 1 op de 10 CAO's dit het geval is.

Tabel 4.2 Afspraken over inkoop arbodienstverlening in de CAO

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal*
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 – 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Ja	10%	13%	11%	13%	15%	10%
Nee	90%	87%	89%	87%	85%	90%

Op de vraag waar deze afspraken betrekking op hebben, konden maar weinig een duidelijk antwoord geven. De inhoud van deze afspraken zijn bij de respondenten niet goed bekend, ze weten het niet, moeten het opzoeken of durven het niet te zeggen. In de huidige CAO-praktijk zijn er dus nog weinig of geen afspraken.

Men vindt ook dat op dit moment de CAO niet tot nauwelijks 'helpt' om de arbodienstverlening (ziekteverzuim, RI&E, preventie) verder vorm te geven. We hebben het de werkgevers direct gevraagd en het blijkt dat 57 procent van mening is dat de CAO niet of nauwelijks helpt bij afspraken over arbodienstverlening. Ter vergelijking is dezelfde vraag ook gesteld over de arbeidsvoorwaarden: over de arbeidsvoorwaarden zegt 42 procent dat de CAO niet of nauwelijks helpt (zie tabel 4.3).

Tabel 4.3 In hoeverre helpt de CAO bij vormgeven arbeidsvoorwaarden en arbodienstverlening

	Arbodusvoorwaarden ⁵	Arbodusdienstverlening
Helpt niet	21%	37%
Help nauwelijks	21%	20%
Helpt enigszins	28%	26%
Helpt goed	29%	17%
Helpt heel goed	2%	1%

Tabel 4.2 en 4.3 hebben vooral te maken met de huidige situatie. Nagegaan is ook of men het een goede zaak vindt dat in de toekomst arboafspraken worden gemaakt (zie tabel 4.4 tot en met 4.7). Driekwart van de werkgevers geeft aan dat het goed is om verdere afspraken te maken. De CAO biedt

⁵ Dezelfde vraag is in de AVON-monitor 2004 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan werknemers en leidinggevenden gesteld. Van de werknemers vond 25 procent dat de CAO niet of nauwelijks helpt de arbeidsvoorwaarden vorm te geven. Van de leidinggevenden vond 20 procent dit. In het huidige onderzoek, waar relatief vaak met werkgevers is gesproken vindt 42 procent dat de CAO niet helpt.

daarbij ook mogelijkheden om gezamenlijk te investeren (62%). Over de flexibiliteit en ruimte is men minder te spreken. Hier is de verdeling ongeveer *fifty fifty*.

Tabel 4.4 Het is goed om over arbozaken in de CAO (verdere) afspraken te maken

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Mee eens	78%	79%	77%	71%	67%	77%
Mee oneens	22%	21%	23%	29%	33%	23%

Tabel 4.5 De CAO biedt mogelijkheden om gezamenlijk te investeren in arbobeleid

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Mee eens	62%	68%	63%	56%	53%	62%
Mee oneens	38%	32%	37%	44%	47%	38%

Tabel 4.6 De CAO is te star om arbobeleid op maat te maken

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Mee eens	57%	51%	55%	47%	43%	55%
Mee oneens	44%	49%	45%	53%	57%	45%

Tabel 4.7 De CAO biedt voldoende ruimte voor een optimale aanpak van het ziekte-verzuim

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Mee eens	56%	56%	45%	56%	67%	56%
Mee oneens	44%	44%	55%	44%	33%	44%

“De CAO maakt het niet echt waar, er gebeurt te weinig. Persoonlijk vind ik dat ik zelf als nog alle verantwoordelijkheid op mij moet dragen, terwijl de CAO dat zou moeten doen.” (*werkgever in de handel en diensten, 10-19 werknemers*)

We stellen vast dat er nog weinig afspraken over arbodienstverlening in de CAO zijn gemaakt. Ook dit heeft natuurlijk te maken met het feit dat pas een vier à vijf maanden verstreken zijn sinds de wetswijziging. De meeste CAO's hebben een looptijd van één à twee jaar. Bovendien hebben de partijen nog geen kans gehad om überhaupt in de CAO zaken te doen. Wel blijkt dat hier kansen liggen. Niet alleen omdat de vragende partijen door bundeling van hun vraag sterker komen te staan tegenover de aanbieders, maar ook omdat veelal een meerderheid vindt dat het CAO-instrument hier een rol kan spelen.

Door de werkgevers worden hierbij tijdens de interviews wel kanttekeningen geplaatst. Het gaat uiteindelijk om de afspraak en de flexibiliteit die erin zit en niet om de CAO. Of de afspraak werkbaar is en dus ook 'echt helpt', kan nu nog niet worden gezegd, omdat hier gewoonweg nog geen concrete invulling aan is gegeven.

Brancheloket De tweede uitdaging waarop we ingaan is het brancheloket. Op dit moment zien we in enkele sectoren ontwikkelingen waarbij (nieuwe) brancheloketten worden geopend. Soms komen deze voort uit (borgings)afspraken in een arboconvenant (en dan staat het vaak ook op de CAO-agenda⁶), en soms staan ze hier helemaal los van. Horssen et al.⁷ onderscheiden vier typen brancheloketten: als de regisseur, als de opdrachtgever, als de uitvoerders en als administratief loket. Deze loketten verschillen met name in de mate van controle op het proces van verzuimbegeleiding en reïntegratie. Uit het onderzoek van Horssen et al. bleek dat met name kleine werkgevers bij brancheloketten zijn aangesloten of zich willen aansluiten.

Er zijn verschillende branche-initiatieven bekend. Die initiatieven dateren al van voor 1 juli 2005, maar sinds 1 juli is er meer mogelijk en heeft het brancheloket een extra stimulans gekregen. De loketten worden vaak door een verzekeraar ingericht en gefinancierd. Soms is de verzekeraar ook initiator en soms de branchevereniging, of de CAO-partijen. De verzekeraar die een brancheloket aanbiedt zit vaak in een samenwerkingsverband met een arbodienst en reïntegratiebedrijf. Als dat nog niet het geval is gaan verzekeraars samenwerkingsverbanden aan met andere aanbieders. Voorbeelden zijn te vinden bij de architecten, grafi-media, drogisterijen en in het wegvoer.

Het is nog te vroeg om uitspraken te doen over de mate waarin deze branche-initiatieven deel gaan uitmaken van de arbomarkt. Wel is duidelijk dat hun rol sinds 2002⁸ belangrijker is geworden, waardoor mogelijk de vraagzijde meer wordt gebundeld. In marktwerkingsterminologie: kostenreductie en efficiency voordelen kunnen worden behaald, waardoor de markt beter functioneert.

Totaalpakket De derde uitdaging, waarop we ook al eerder zijn ingegaan, is het totaalpakket: één pakket met daarin verzekering, arbo en reïntegratie. Twee argumenten geven de doorslag: (1) de overzichtelijkheid ("je zit niet steeds met andere mensen en partijen aan tafel") en (2) de efficiëntie ("ik hoop zo een duidelijke kostenbesparing te bereiken").

⁶ Deze afspraken zijn niet alleen aan de wijzigingen in de Arbowet toe te schrijven. Sleutelpersonen geven aan dat ook de WIA of Poortwachter een reden vormen om deze afspraken te maken.

⁷ Horssen, C. van, L. Mallee en M. Wessel (2003) *Arbo- en reïntegratiedienstverlening in beeld*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

⁸ Het jaar waarop het onderzoek van Horssen et al. betrekking heeft.

Wel moet worden opgemerkt dat het voor veel werkgevers niet eenvoudig kiezen is. De huidige informatie is nog niet erg transparant en het kost (ook letterlijk) enige moeite de benodigde informatie over combinatiepakketten bij elkaar te krijgen van verzekeraars, arbodiensten of reïntegratiebedrijven. In sommige gevallen zit men (nog) te wachten op de branche en/of een brancheloket.

Naast het aanbieden van combinatiepakketten zien we ook dat de aard van het contract mogelijk mee moet veranderen. Werkgevers vragen namelijk meer om basiscontracten, die kunnen worden aangevuld met betalingen op basis van verrichtingen. Met name kleine bedrijven, met een laag ziekte-verzuim, willen hun 'arbobehoeft' op deze wijze meer flexibel vormgeven.

Deze veranderingen lijken een prominentere rol op de arbomarkt te gaan spelen dan het verdergaand intern organiseren van het arbobeleid en het verzuimbegeleidingsproces. Of zoals één van de sleutelpersonen het verwoordde:

"Het probleem is niet de regelgeving maar het verzuim. Het bedrijf dat er werk van wil maken, daar zal het goed gaan."

Figuur 4.2 Verwachte ontwikkelingen vanaf juli 2005

Ketenpakket: arbo, zorg, inkomen & reïntegratie	Niet waarschijnlijk (1)	Niet waarschijnlijk (2)	Zeër waarschijnlijk (3)	bewegingen op de arbomarkt
Basispakket arbodienstverlening	Niet (meer) waarschijnlijk (4)	Niet waarschijnlijk (5)	Zeër waarschijnlijk (6)	
Losse inkoop arbodienstverlening	Waarschijnlijk (7)	Waarschijnlijk (8)	Waarschijnlijk (9)	
Inkoop arbo	Intern met externe ondersteuning			←
Organisatie arbodienstverlening	Intern	Extern		

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Responsverantwoording

Respons

Tabel B1-1 toont de respons op de telefonische enquête onder werkgevers.

Tabel B1-1 Respons

Steekproef		3523
Totaal aantal telefoonnummers	5361	
Cel vol (niet gebruikt)	-1838	
Niet bereikt (objectieve non-respons)		926
In gesprek	2	
Geen gehoor	24	
Voicemail/antwoordapparaat	232	
Fout nummer	282	
Geen telefoonnummer	10	
Bedrijf opgeheven	36	
Geen personeel in loondienst	317	
Alleen 06-nummer	23	
Bereikt/geen deelname (subjectieve non-respons)		1593
Weigering; geen gesprek	750	
Weigering; korte gesprekken	253	
Geen contactpersoon binnen de vestiging	590	
Geslaagd		1004
Bruto respons (geslaagd t.o.v. steekproef)	28%	
Netto respons (geslaagd t.o.v. bereikt)	39%	

Bedrijf of vestiging

Arbobeleid is, bij een bedrijf met meerdere vestigingen, meestal bedrijfsbeleid. Dat wil zeggen dat algemeen beleid op het hoofdkantoor wordt vastgesteld. Op die manier hoeft bijvoorbeeld niet elke vestiging opnieuw een contract met een arbodienst af te sluiten. Maar de uitvoering van het beleid, zoals het kiezen van een preventiemedewerker of het uitvoeren van een RI&E, kan plaatsvinden op de vestiging in plaats van op het hoofdkantoor. Dit betekent dat we voor het onderzoek enerzijds informatie moesten betrekken van vestigingen (Is er een preventiemedewerker? Is er een RI&E?) en anderzijds informatie moesten verkrijgen van bedrijven of hoofdkantoren (Is het contract met de arbodienst veranderd?). Idealiter zouden we aldus een vestigingen-steekproef en een bedrijvensteekproef moeten trekken. Dit zou echter de

kosten voor het veldwerk aanzienlijk verhogen (twee steekproeven en twee vragenlijsten) en daarnaast is van te voren niet altijd een scheiding te maken tussen verantwoordelijkheid van de vestiging en van het hoofdkantoor.

We moesten voor het onderzoek een keuze maken en hebben ervoor gekozen om uit te gaan van vestigingen (hier vallen bedrijven met 1 vestiging ook onder). Met deze steekproef kunnen we het beste vragen stellen over de dagelijkse praktijk en de veranderingen sinds juli 2005. Om te controleren of sprake is van vestigingsbeleid of bedrijfsbeleid, hebben we hierover een aantal extra vragen gesteld.

Het blijkt dat in 70 procent van de bedrijven/vestigingen die we hebben gesproken, sprake is van 1 vestiging. In deze gevallen is het vestigingsbeleid gelijk aan het bedrijfsbeleid (tabel B1-2). De overige bedrijven hebben meerdere vestigingen en de respondenten antwoordden op basis van de praktijk in de vestiging en het bedrijf (21%) of antwoordden alleen voor de vestiging waarin ze werkzaam zijn (9%).

Tabel B1-2 Respons naar bedrijf of vestiging

Bedrijf met één vestiging	70%
Meerdere vestigingen, antwoorden gelden voor vestiging en hele bedrijf	21%
Meerdere vestigingen, antwoorden gelden voor één vestiging	9%

Van de bevroegde bedrijven heeft 30 procent dus meerdere vestigingen. In 12 procent van de gevallen hebben we een vestiging van een groter bedrijf aan de lijn gehad en in 19 procent de hoofdvestiging.

Nadere analyse laat zien dat er een sterk verband is tussen bedrijven met meerdere vestigingen en de omvang van een bedrijf/vestiging. Natuurlijk hebben we ook gekeken naar de verschillen tussen de antwoorden van enerzijds bedrijven met één vestiging en bedrijven met meerdere vestigingen. Het blijkt dat met name de bedrijven met meerdere vestigingen de afgelopen maanden meer hebben veranderd in het contract met de arbodienst (eerder overgestapt of een wijziging van contract). Hierbij moet worden opgemerkt dat bedrijven met 1 vestiging met name overwegen om het contract met de arbodienst te veranderen.

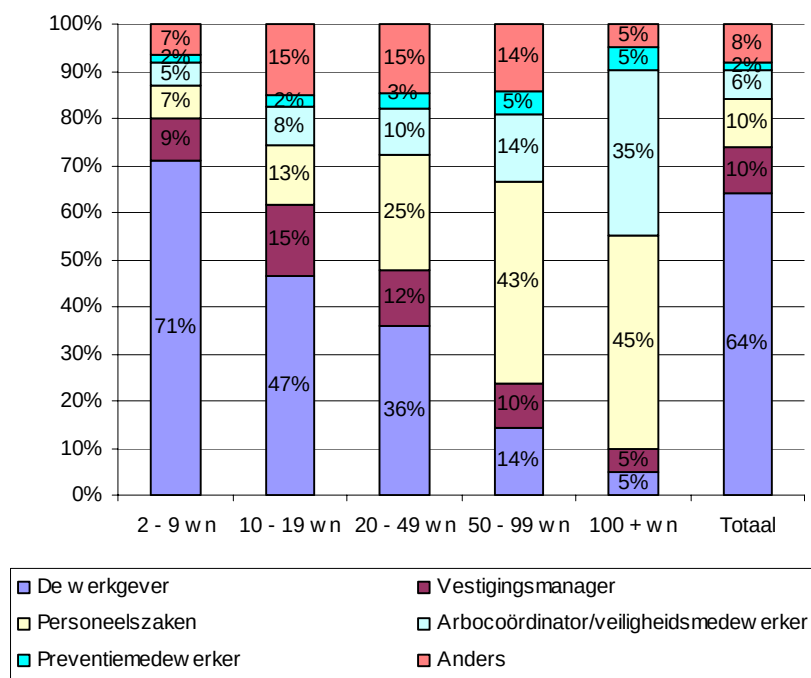
De verschillen tussen de antwoorden van bedrijven en vestigingen zijn echter gering. Ondanks dat in een aantal gevallen (9%) de antwoorden alleen betrekking hebben op de vestiging, kunnen we ervan uitgaan dat goede informatie over bedrijven is verkregen via bevraging van vestigingen.

Respondenten

De geïnterviewden zijn telefonisch benaderd. In eerste instantie is hierbij gevraagd naar de werkgever. In 74 procent van de gevallen is dan ook gesproken met de werkgever of vestigingsmanager (tabel B1-2). Als de

werkgever niet bereikt kon worden, is gevraagd naar personeelszaken of de persoon die verantwoordelijk is voor arbozaken. In 10 procent van de gevallen hebben we met PZ gesproken en in 8 procent was het de arbocoördinator, de veiligheidsmedewerker of de preventiemedewerker. 8 procent viel in de categorie anders.

Figuur B1-1 Responspercentage naar respondent en omvang bedrijf (gewogen)



Non-respons

Gezien het belang van een hoge respons hebben we degenen die niet mee wilden doen aan de enquête ('weigeraars'), de drie belangrijkste vragen uit het onderzoek voorgelegd:

- Werkt u momenteel met een interne of externe arbodienst?
- Heeft u de afgelopen 12 maanden een 'contract' met een interne of externe arbodienst gehad?
- Met wie heb ik gesproken?

In totaal hebben 253 'weigeraars' van de uitgebreide vragenlijst deze vragen voorgelegd gekregen. Deze zijn opgenomen in tabel B1-1 als 'weigering, korte gesprekken'.

Een groter deel van deze 'weigeraars', heeft geen contract bij een arbodienst (92%), in vergelijking tot de 94 procent van de geënquêteerden (tabel B1-3). Met name onder de kleine bedrijven is het verschil tussen de twee groepen groter, namelijk 84-71 procent. De antwoorden van de twee groepen in totaal verschilt niet significant. Het verschil in antwoorden van geënquêteerden en weigeraars van kleine bedrijven (2-9 en 10-19 werknemers), is echter wel significant.

Tabel B1-3 Huidig gebruik van arbodienst door geënquêteerden en 'weigeraars'*

	Omvang bedrijf/vestiging					Totaal
	2 - 9 wn	10 - 19 wn	20 - 49 wn	50 - 99 wn	100 + wn	
Geënquêteerden	84%	98%	98%	99%	98%	94%
Weigeraars, korte gesprekken	71%	91%	97%	98%	100%	92%

* Er is ook een grote groep weigeraars (n=750) waarmee geen gesprek is gevoerd.

BIJLAGE 2

Vragenlijst bedrijven

Goedendag u spreekt met ... van Regioplan. Ik wil graag spreken met degene die verantwoordelijk is voor het arbobeleid in uw organisatie. Bij voorkeur de werkgever.

INT: verantwoordelijk voor arbobeleid: personeelsfunctionaris / PZ; arbocoördinator of preventiemedewerker

Juiste persoon aan de lijn:

U spreekt met ... van Regioplan. Wij doen in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek naar de gevolgen van de wijzigingen in de arbowet die per 1 juli 2005 zijn doorgevoerd.

(INT: toelichting indien erom wordt gevraagd:)

Het onderzoek is in opdracht van het ministerie SZW maar wordt samen met werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties uitgevoerd.

Zou u mee willen werken aan een telefonisch interview hierover? Het duurt ongeveer tien minuten.

Ja (ga naar deel A)

Ja (afpraak hard / zacht)

Nee (ga naar deel XX, verkorte vragenlijst)

DEEL A Achtergrondvragen

INT: noteer of vraag

Met wie vindt het gesprek plaats / met wie spreek ik?

De werkgever

Vestigingsmanager

Personeelszaken

Arbocoördinator / Veiligheidsmedewerker

Preventiemedewerker

Telefoniste / secretaresse (GA TERUG: interview alleen afnemen met bovenstaande personen)

Anders, namelijk ...

Als eerste wil ik u enkele algemene vragen stellen.

1. Hoeveel medewerkers telt uw organisatie per 1 januari 2005?

2a. Tot welke sector behoort uw organisatie?

2b. Heeft uw organisatie een OR (ondernemingsraad) of PVT (personeelsvertegenwoordiging)?

OR

PVT

Geen OR en Geen PVT

2c. Bent u (is de werkgever) lid van een werkgeversorganisatie?

Ja

Nee

Weet niet

3. Wat zijn volgens u de belangrijkste laatste wijzigingen in de Arbowet?

(INT: antwoordcategorieën niet oplezen, meer dan één antwoord mogelijk)

de verplichting een preventiemedewerker aan te stellen

het vervallen van de verplichting een contract af te sluiten met een arbodienst

de mogelijkheid om de RI&E zelf te toetsen

het vervallen van de verplichte RI&E toets voor kleine bedrijven

de rol van de OR en/of de CAO bij het invullen van de arbodienstverlening

weet ik niet

DEEL B Over de preventiemedewerker

De volgende vragen gaan over de preventiemedewerker.

[Vraag 4 indien aantal medewerkers $V1 \geq 20$ (of indien onbekend)]

4. Heeft u een preventiemedewerker in dienst of een medewerker die de taken van de preventiemedewerker uitvoert?

(INT: Dit kan de werkgever zelf zijn of een arbocoördinator. Een bedrijfshulpverlener (BHV) is niet hetzelfde als een preventiemedewerker maar mag wel de taken doen).

Ja (ga naar vraag 5)

Nee, maar we zijn wel van plan binnenkort een preventiemedewerker aan te stellen (ga naar vraag 10)

Nee (ga naar vraag 10)

[Vraag 4a indien aantal medewerkers $V1 < 20$]

4a. Heeft u een preventiemedewerker in dienst of een medewerker die de taken van de preventiemedewerker uitvoert of doet de werkgever / u het zelf?

(INT: Dit kan de werkgever zelf zijn of een arbocoördinator. Een bedrijfshulpverlener (BHV) is niet hetzelfde als een preventiemedewerker maar mag wel de taken doen).

Ja medewerker in dienst (ga naar vraag 5)

Ja werkgever doet het zelf (ga naar vraag 5)

Nee, maar we zijn wel van plan binnenkort een preventiemedewerker aan te stellen (ga naar vraag 10)

Nee, maar werkgever is van plan het zelf te doen (ga naar vraag 10)

Nee (ga naar vraag 10)

5. Behoort het opstellen en bijhouden van de RI&E tot de taken van de preventiemedewerker?

(INT: RI&E= de risicoinventarisatie en evaluatie).

Ja

Nee

6. Voert de preventiemedewerker preventietaken uit? Bijvoorbeeld het voorlichten van medewerkers over risico's en veiligheid of het uitvoeren van interne audits.

Ja

Nee

7. Voerde de huidige preventiemedewerker de genoemde taken ook al uit voor de wetswijziging van 1 juli 2005?

Ja, alle taken

Ja, deels

Nee

8. Volgt of heeft de preventiemedewerker extra scholing gevolgd om zijn taken te kunnen uitvoeren?

Ja

Nee

[indien OR of PVT]

9. Werkt de preventiemedewerker samen met de OR of personeelvertegenwoordiging?

Ja

Ja preventiemedewerker zit ook in OR

Nee

10. Wist u dat u volgens de wet verplicht bent een preventiemedewerker aan te stellen?

Ja (ga naar Deel C)

Nee dat hoor ik nu voor het eerst (geef toelichting)

Weet ik niet (geef toelichting)

Sinds 1 juli 2005 is de Arbowet gewijzigd. Een van de wijzigingen houdt in dat een werkgever ten minste één persoon moet aanwijzen als preventiemedewerker. De preventiemedewerker zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. Bij bedrijven met maximaal 15 werknemers kan de werkgever de taken van de preventiemedewerker zelf op zich nemen.

DEEL C Over de toetsing en advies RI&E

De volgende vragen gaan over de RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)

12. Heeft u een RI&E?

Ja

Nee (ga naar Deel D)

13. Is dit een RI&E op basis van een branche(RI&E)instrument?

Ja

Nee

14. Hoe laat u de RI&E toetsen?

RI&E wordt door interne arbodienst getoetst

RI&E wordt door (interne) arbodeskundige getoetst

RI&E wordt door een externe arbodienst getoetst

RI&E wordt door een externe arbodeskundige getoetst

RI&E wordt niet getoetst

(INT: De volgende vraag alleen stellen aan bedrijven met minder dan 25 medewerkers).

15. Werkgevers met minder dan 10 medewerkers zijn niet verplicht de RI&E te laten toetsen, mits zij gebruikmaken van een in de CAO vastgelegd branchespecifiek RI&E-instrument. Was u van deze regeling op de hoogte?

Ja

Nee

DEEL D Over de externe arbodienst

16. Werkt u MOMENTEEL met een interne of externe arbodienst?

Ja, een externe arbodienst (ga naar vraag 23)

Ja, een interne arbodienst (ga naar vraag 23)

Nee

17. Heeft u de afgelopen 12 maanden een 'contract' met een interne of externe arbodienst gehad?

(INT: meestal heb je niet een contract met een interne arbodienst omdat het een onderdeel is van het bedrijf).

Ja (ga naar vraag 19)

Nee

18. Overweegt u een contract af te sluiten met een arbodienst?

Ja (inleiding vraag 35, daarna DEEL E)

Nee (inleiding vraag 35, daarna DEEL E)

Geen arbodienst

19. Ik noem u nu een aantal redenen om het contract met de arbodienst op te zeggen. Welke van de deze redenen hebben bij uw besluit een rol gespeeld?

Afspraken in de CAO over inkoop van arbodienstverlening

ja/nee

Een aanbod van andere aanbieders (bijv. verzekeraar of reïntegratiebedrijf)

ja/nee

De kosten van het contract

ja/nee

De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden

ja/nee

De hoge administratieve lastendruk

ja/nee

De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening

ja/nee

De slechte dienstverlening van deze arbodienst

ja/nee

De wijzigingen in de Arbowet

ja/nee

Speelde nog iets anders?

20. Heeft u bij andere aanbieders dienstverlening ingekocht?

Ja

Nee (inleiding vraag 35 daarna DEEL E)

21. Bij welke aanbieders?

Rib

Verzekeraar

Andere arbodienst

Brancheorganisatie /brancheloket

Anders, namelijk ...

22. Hoe heeft u zich georiënteerd op alternatieven?

Via mijn huidige arbodienst

Via de brancheorganisatie

Via de verzekeraar

Via internet

Via accountant of boekhouder (of de administratie)

Via het Ministerie van SZW (bijvoorbeeld website, bellen of schriftelijk)

Niet georiënteerd maar aanbod gekregen en daarop ingegaan

Anders, namelijk ...

GA VERDER MET INLEIDING VRAAG 35 DAARNA DEEL E

23. Is er in de afgelopen contractperiode 2004-2005 iets veranderd in het contract met de arbodienst?

Ja

Nee (ga naar vraag 29)

Veranderaars

24. Wat is er veranderd?

Ik heb een andere arbodienst

Ik heb een ander contract bij dezelfde arbodienst

25. Ik noem u nu een aantal redenen om het contract met de arbodienst op te zeggen of te wijzigen. Kunt u aangeven welke van deze redenen bij uw besluit een rol hebben gespeeld?

Afspraken in de CAO over inkoop van arbodienstverlening

ja/nee

Een aanbod van andere aanbieders (bijvoorbeeld verzekeraar/reïntegratiebedrijf)

ja/nee

De kosten van het contract

ja/nee

De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden

ja/nee

De hoge administratieve lastendruk

ja/nee

De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening

ja/nee

De slechte dienstverlening van deze arbodienst

ja/nee

De wijzigingen in de Arbowet

ja/nee

Speelde nog iets anders?.....

26. Heeft u bij andere aanbieders dienstverlening ingekocht?

Ja

Nee (ga naar inleiding vraag 35 daarna DEEL E)

27. Bij welke aanbieders?

Rib

Verzekeraar

Andere arbodienst

Brancheorganisatie /brancheloket

Anders, namelijk ...

28. Hoe heeft u zich georiënteerd op alternatieven?

Via mijn huidige arbodienst

Via de brancheorganisatie

Via de verzekeraar

Via internet

Via accountant of boekhouder (of de administratie)

Via het ministerie van SZW (bijvoorbeeld website, bellen of schriftelijk)

Niet georiënteerd maar aanbod gekregen daarop ingegaan

Anders, namelijk ...

GA VERDER MET INLEIDING VRAAG 35 DAARNA DEEL E

29. Heeft u in de afgelopen contractperiode 2004-2005 overwogen uw contract met de arbodienst op te zeggen of te wijzigen?

Ja

Ja, overweeg het momenteel

Nee (ga naar vraag 34!)

Overwegers

30. Ik noem u nu een aantal redenen om het contract met de arbodienst op te zeggen of te wijzigen. Kunt u aangeven welke van deze redenen bij uw overweging een rol hebben gespeeld?

Afspraken in de CAO over inkoop van arbodienstverlening

ja/nee

Een aanbod van andere aanbieders (bijvoorbeeld verzekeraar/reïntegratiebedrijf)

ja/nee

De kosten van het contract

ja/nee

De behoefte om de arbodienstverlening meer in eigen hand te houden

ja/nee

De hoge administratieve lastendruk

ja/nee

De behoefte aan minder uitgebreide dienstverlening

ja/nee

De slechte dienstverlening van deze arbodienst

ja/nee

De wijzigingen in de Arbowet

ja/nee

Anders, namelijk ...

31. Hoe heeft u zich georiënteerd op alternatieven?

Via mijn huidige arbodienst

Via de brancheorganisatie

Via de verzekeraar

Via internet

Via accountant of boekhouder (of de administratie)

Via het Ministerie van SZW (bijvoorbeeld website, bellen of schriftelijk)

Niet georiënteerd maar aanbod gekregen daarop ingegaan

Anders, namelijk ...

32. Is er voor u voldoende informatie beschikbaar over mogelijke alternatieven?

Ja (ga naar vraag 34)

Nee

33. Welke informatie mist u?

(INT: spontaan laten antwoorden).

Informatie over het aanbod

Informatie over prijs-kwaliteitverhouding van de aangeboden dienstverlening

Informatie over de mogelijkheden en beperkingen die de wijziging van de Arbowet met zich meebrengt

Anders, namelijk ...

34. Hoe hoog acht u de kans dat u de komende 12 maanden het contract met de arbodienst opzegt? Van 0 procent: ik zeg zeker niet op tot en met 100 procent: ik zeg zeker op.

.....%

Per 1 juli 2005 is de Arbowet gewijzigd. Werkgevers blijven verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij hun preventie- en verzuimaanpak. Dit hoeft

echter niet meer met behulp van een arbodienst, als er CAO-afspraken zijn of afspraken met OR (ondernemingsraad) of PVT (personeelsvertegenwoordiging).

35. Was u op de hoogte van deze wijziging?

Ja

Nee

DEEL E Afsluiting

Voor alle respondenten

36. Bent u in de afgelopen maanden wel eens ongevraagd benaderd door (andere) aanbieders van arbodienstverlening?

Ja

Nee

37. Zo ja welke aanbieders?

Reïntegratiebedrijf

Interventiebedrijf

Opleidingsinstellingen

Verzekeraar

Arbodienst

Anders, namelijk ...

[Vraag 37a Indien V2b = OR of PVT]

37a. Heeft de werkgever (/u) overlegd met de OR of PVT over de keuze van de preventiemedewerker, het opstellen en toetsen van de RI&E en de keuze van de arbodienst(verlening)?

Keuze preventiemedewerker

ja/nee

Opstellen en toetsen van RI&E

ja/nee

Keuze arbodienst

ja/nee

38. Valt u onder een bedrijfstak-CAO of een ondernemings-CAO?

Ja, een bedrijfstak-CAO

Ja, een ondernemings-CAO

Nee, geen CAO naar deel afsluiting

Weet niet

39a. Zijn er in de CAO afspraken gemaakt over inkoop van arbodienstverlening?

Ja (ga naar 39b)

Nee (ga naar 40a)

Weet ik niet (ga naar 40a)

39b. Waarop hebben deze afspraken betrekking?

.....

[volgorde van vraag v40a en v40b moeten randomiseren]

40a. In hoeverre helpt de CAO u om het werk en de arbeidsvoorwaarden van uw medewerkers vorm te geven in overeenstemming met het organisatiebelang?

Helpt niet

Help nauwelijks

Helpt enigszins

Helpt goed

Helpt heel goed

40b. In hoeverre helpt de CAO u om arbodienstverlening (ziekteverzuim, RI&E, preventie) vorm te geven in overeenstemming met het organisatiebelang?

Helpt niet

Help nauwelijks

Helpt enigszins

Helpt goed

Helpt heel goed

[stellingen randomiseren: 2 positief en 2 negatief]

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen:

Het is goed om over arbozaken in de CAO (verdere) afspraken te maken

De CAO biedt mogelijkheden om gezamenlijk te investeren in arbobeleid

De CAO is te star om arbobeleid op maat te maken

De CAO biedt voldoende ruimte voor een optimale aanpak van het ziekteverzuim
(=letterlijk herhaling, tendinfo met AVON 2002)

Mee eens

Mee oneens

Weet niet

Dit was de laatste vraag. Heeft u verder nog vragen of opmerkingen?

.....

Ik wil u hartelijk bedanken voor de medewerking aan dit interview.

DEEL XX Verkorte vragenlijst

1. Werkt u (/ uw bedrijf) MOMENTEEL met een interne of externe arbodienst?

Ja, een externe arbodienst (einde verkorte vragenlijst)

Ja, een interne arbodienst (einde verkorte vragenlijst)

Nee (ga naar vraag 2)

2. Heeft u de afgelopen 12 maanden een ‘contract’ met een interne of externe arbodienst gehad?

INT: meestal heb je niet een contract met een interne arbodienst omdat het een onderdeel van het bedrijf uitmaakt.

Ja

Nee

INT: noteer of vraag

Met wie heb ik gesproken?

De werkgever

Vestigingsmanager

Personeelszaken

Arbocoördinator / Veiligheidsmedewerker

Preventiemedewerker

Telefoniste / secretaresse

Anders, namelijk ...

BIJLAGE 3

Stroomdiagrammen

In deze bijlage presenteren we diverse stroomdiagrammen die de gemaakte keuzes en overwegingen ten aanzien van de inkoop van arbodienstverlening laten zien. In het onderzoek is gevraagd of het bedrijf een contract met een arbodienst heeft. Hierop antwoordde 85 procent ja (dit is ook weergegeven in de stroomfiguren, zie figuur B3-1 en verder). Nadere analyse toonde aan dat niet iedereen een contract met een arbodienst had. Een kleine groep die in eerste instantie aangaf een arbodienst te hebben (1%), spreekt zichzelf later tegen door te vermelden dat zij *arbodienstverlening inkopen* bij een reïntegratiebedrijf, een verzekeraar of een maatschap van bedrijfsartsen / arboartsen.

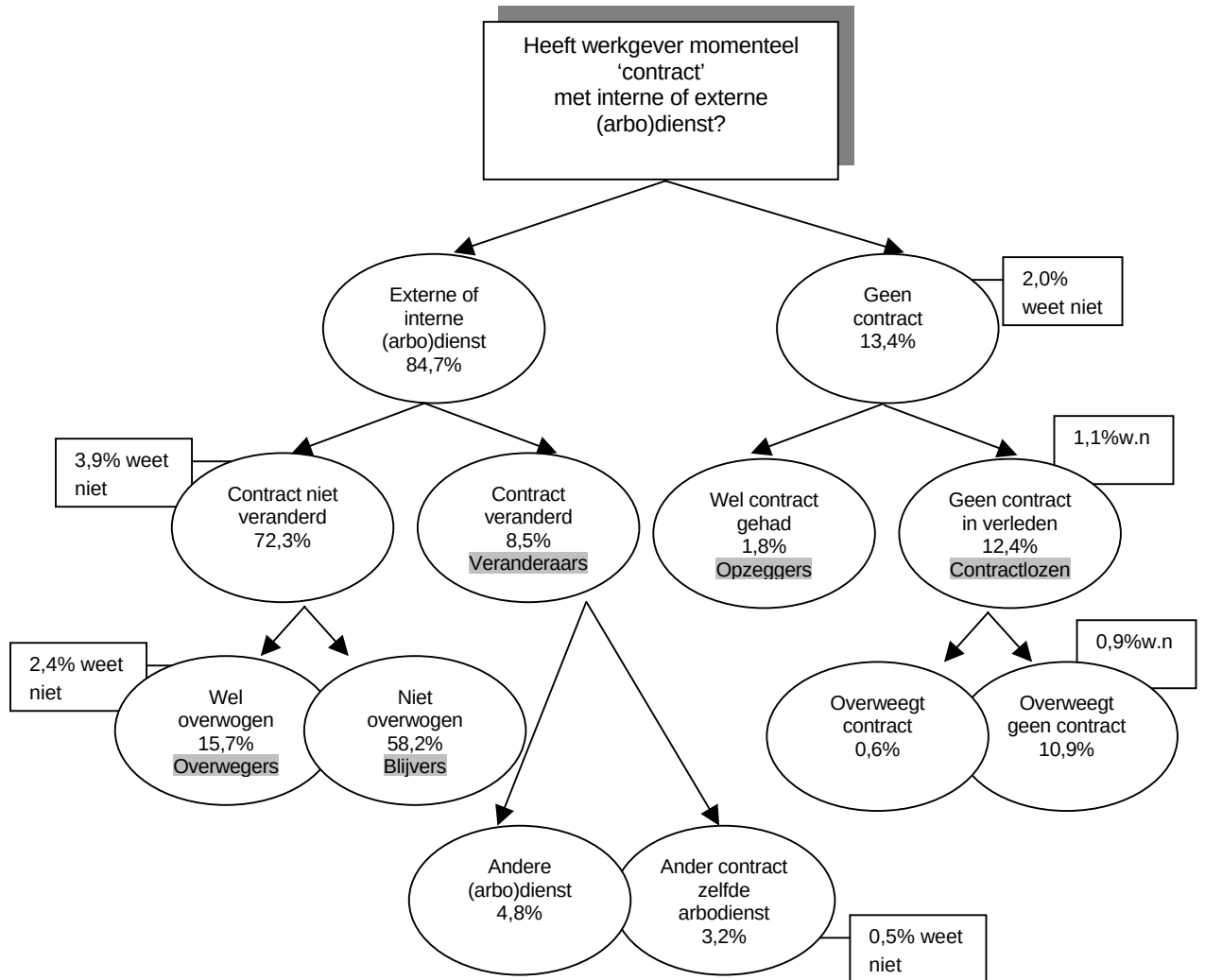
Bij deze cijfers moeten we de volgende kanttekening plaatsen. Het begrip 'arbodienst' was voor de inwerkingtreding van de wetswijziging helder. Dat was een instantie. Maar een 'arbodienst' kan momenteel ook worden opgevat als een product dat wordt geleverd door een andere instantie dan de arbodienst. Daarnaast vormde een contract met de arbodienst vroeger de basis van de arbodienstverlening. Momenteel kan sprake zijn van contractloze arbodienstverlening (oftewel, losse inkoop op basis van verrichtingen). Deze veranderingen in de betekenis van de begrippen 'arbodienst' en 'contract' kunnen hun weerslag op het veldwerk hebben gehad.

Om de figuren overzichtelijk te houden is ervoor gekozen de groep die geen contract met een arbodienst heeft maar wel van arbodiensten via verzekeraars, reïntegratiebedrijven en bedrijfsartsen inkoopt, minder dan 1 procent, niet apart weer te geven.

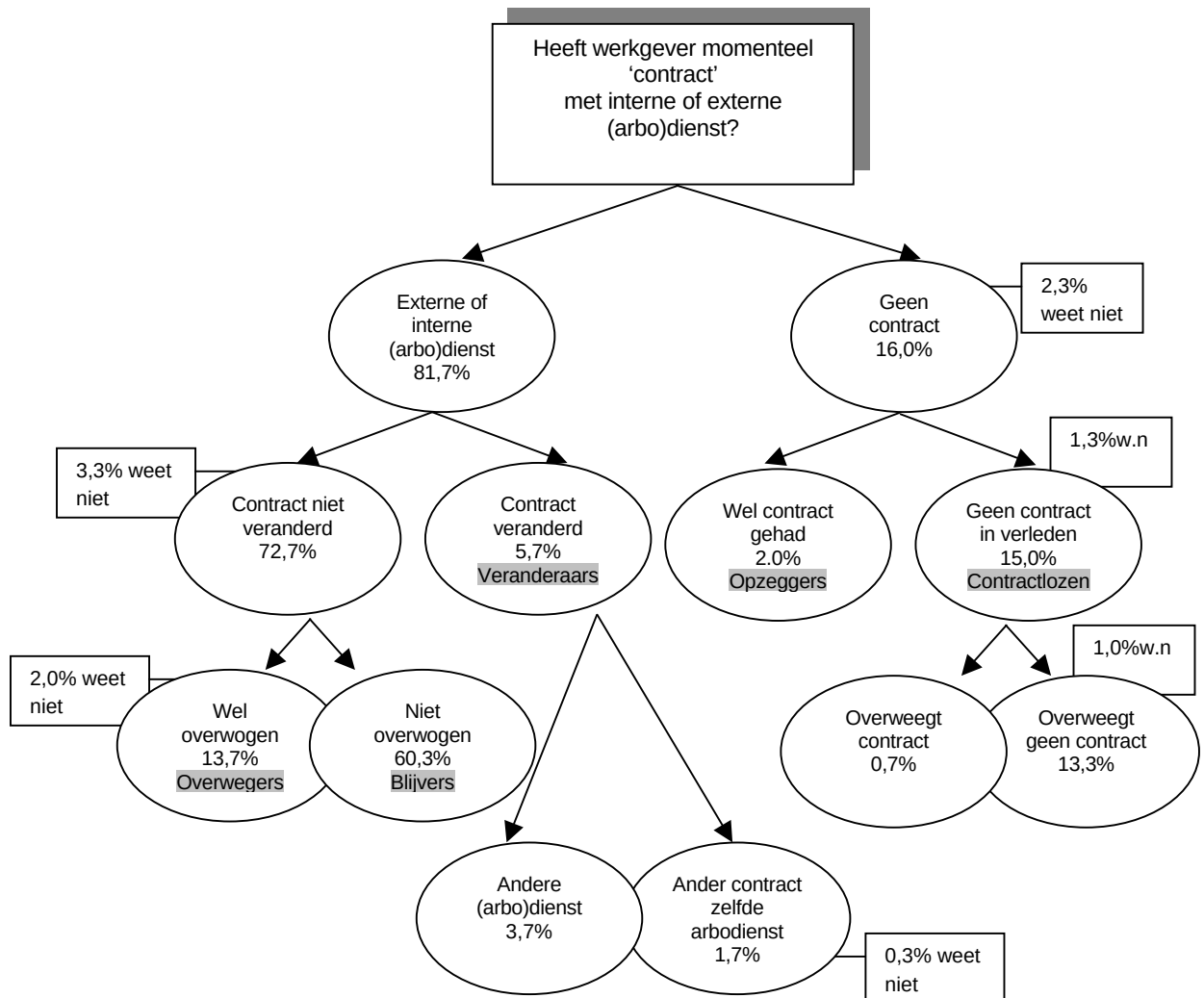
In deze bijlage worden de percentages ook naar bedrijfsomvang weergegeven. In tegenstelling tot de hoofdtekst wordt in deze bijlage de 'weet-niet/geen-antwoordgroep' (veelal enkele procenten) expliciet vermeld en ronden we af op één cijfer achter de komma. Verschillen tussen de hoofdtekst en de bijlage zijn het gevolg van afronding.

Over het algemeen is een vervolgvraag niet aan de 'weet-nietgroep' gesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen. Indien men niet wist of het contract met de arbodienst is veranderd (3,9% in figuur B3-1), is wel gevraagd of men het afgelopen jaar heeft overwogen het contract te veranderen. Zo is ook de groep respondenten die niet weet of er momenteel een contract is (2,0% in figuur B3-1), gevraagd of er in het verleden wel een contract is geweest. Dit leidt ertoe dat in deze twee gevallen de som van de onderliggende bolletjes en de 'weet-nieters' gelijk is aan het bovenliggende bolletje plus de 'weet nieters' (van het bolletje erboven).

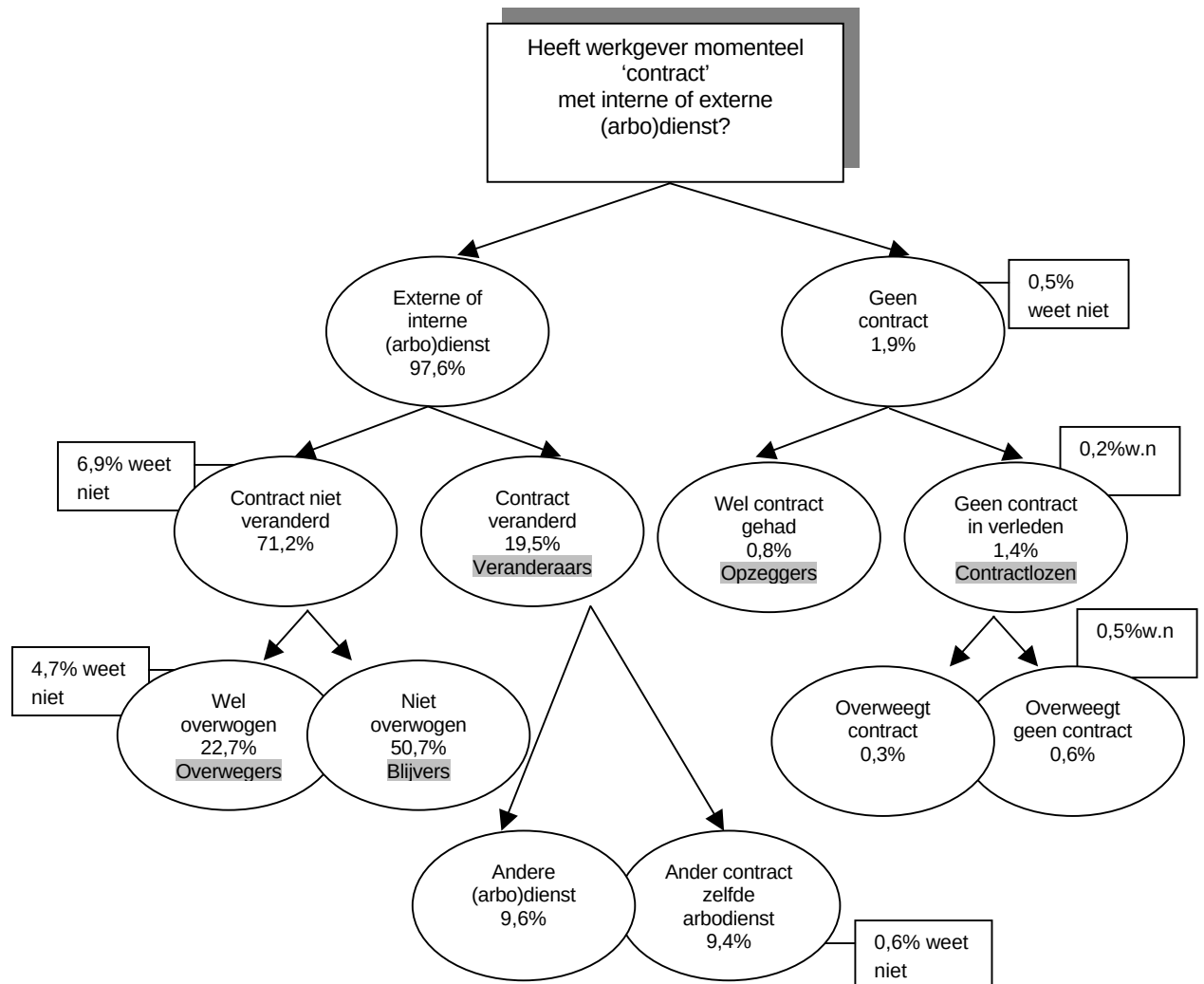
Figuur B3-1 Stroomdiagram contract arbodienst percentage t.o.v. totaal (n=1004, ongewogen)



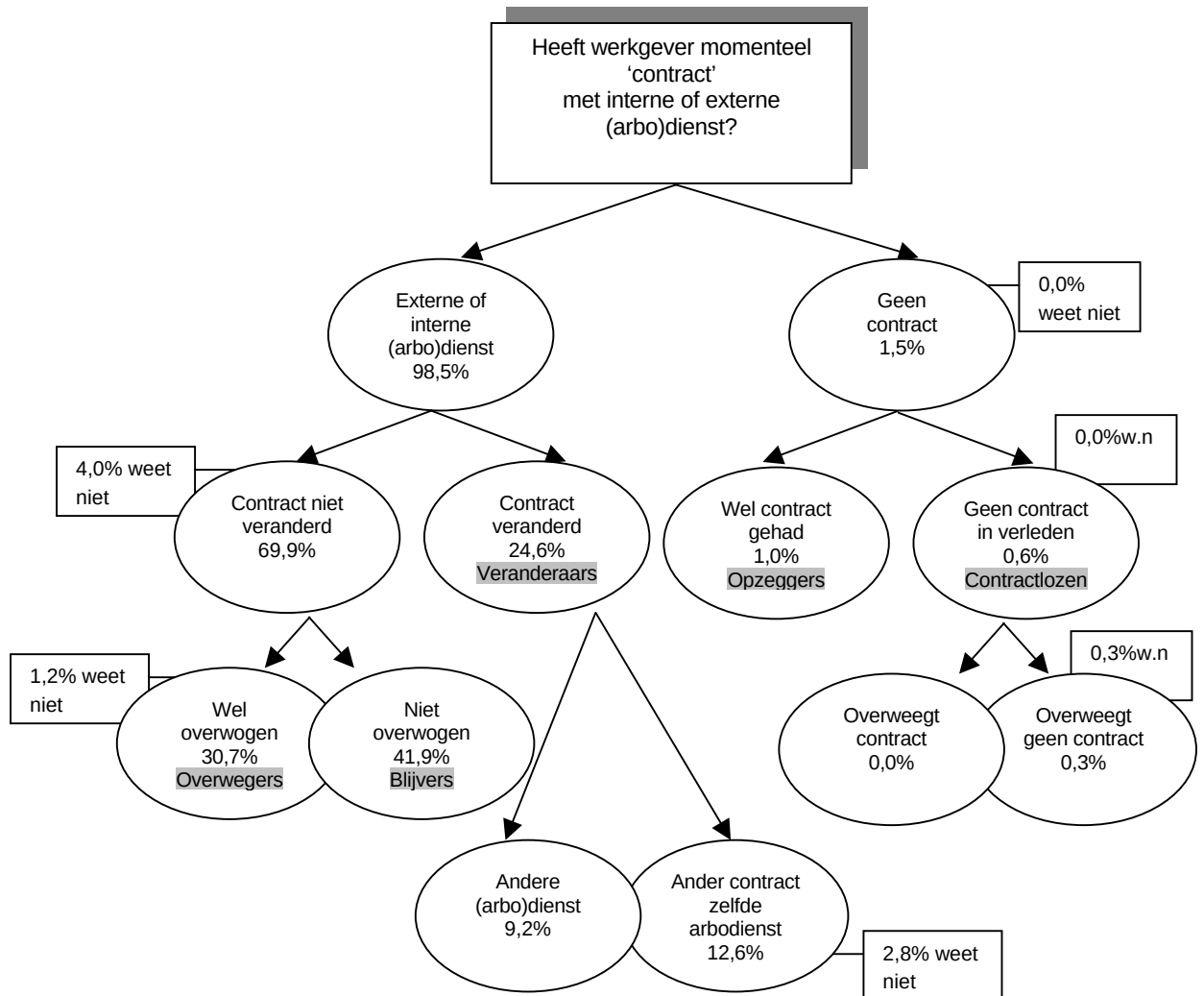
Figuur B3-2 Stroomdiagram bedrijven met 2 - 9 werknemers (n=300, ongewogen)



Figuur B3-3 Stroomdiagram bedrijven met 10 - 49 werknemers (n=377, ongewogen)



Figuur B3-4 Stroomdiagram bedrijven met 50+ werknemers (n=327, ongewogen)



BIJLAGE 4

Lijst van sleutelinformanten

Om inzicht te krijgen in het veranderingsproces van vraag en aanbod, zijn er telefonische gesprekken gevoerd met diverse partijen in het veld. Hieronder staat een geanonimiseerde lijst van degenen die wij gesproken hebben; de zogenaamde sleutelinformanten.

Organisatie	Functie
Verbond van verzekeraars	Beleidsmedewerker
Verbond van verzekeraars	Beleidsmedewerker
Interpolis	Inkoper arbodienstverlening
Nationale Nederlanden	Teammanager verzuim
Borea	Beleidsmedewerker
Achmea	Algemeen directeur Arbo
Achmea	Business unit Sociale zekerheid, directie inkomensverzekeringen
VNO-NCW (SER-lid)	Secretaris sociale zaken
FNV (SER-lid)	Senior beleidsmedewerker Arbo
MKB-Nederland	Projectleider MKB-arbo activiteitenprogramma

