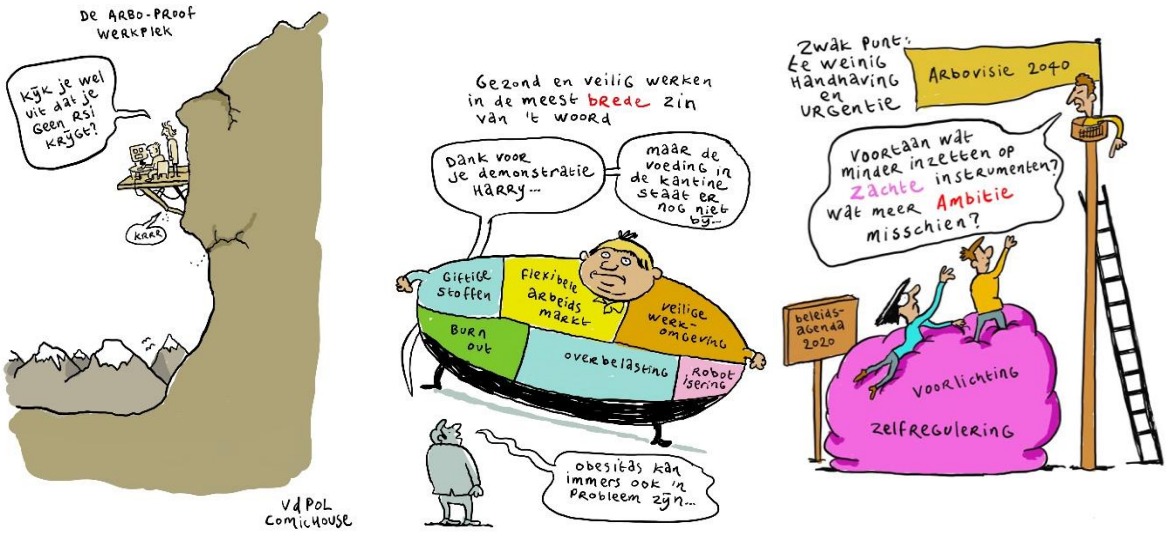
Verslag focusgroep 4 ‘Bevordering naleving’

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil een **open dialoog** aangaan met werkend Nederland om mee te denken over de nieuwe ‘Arbovisie 2040’ en de bijbehorende Beleidsagenda 2021-2025. Hiertoe zijn in mei 2020 drie virtuele bijeenkomsten georganiseerd om het geluid te horen van de werkvloer en **breed input** op te halen over de huidige en toekomstige vraagstukken op het gebied van gezond en veilig werken. De volgende fase is om de **focus** te verleggen naar **specifieke thema’s**.

Op 23 juni organiseerde het ministerie van SZW een vierde virtuele **focusgroep** (in een reeks van zeven) om in gesprek te gaan over de toekomst op het gebied van bevorderen naleving. Aan deze focusgroep werd deelgenomen door FNV, Stigas, Rijksvastgoedbedrijf, Sectorinstituut Transport en Logistiek, Inspectie SZW en het ministerie SZW.

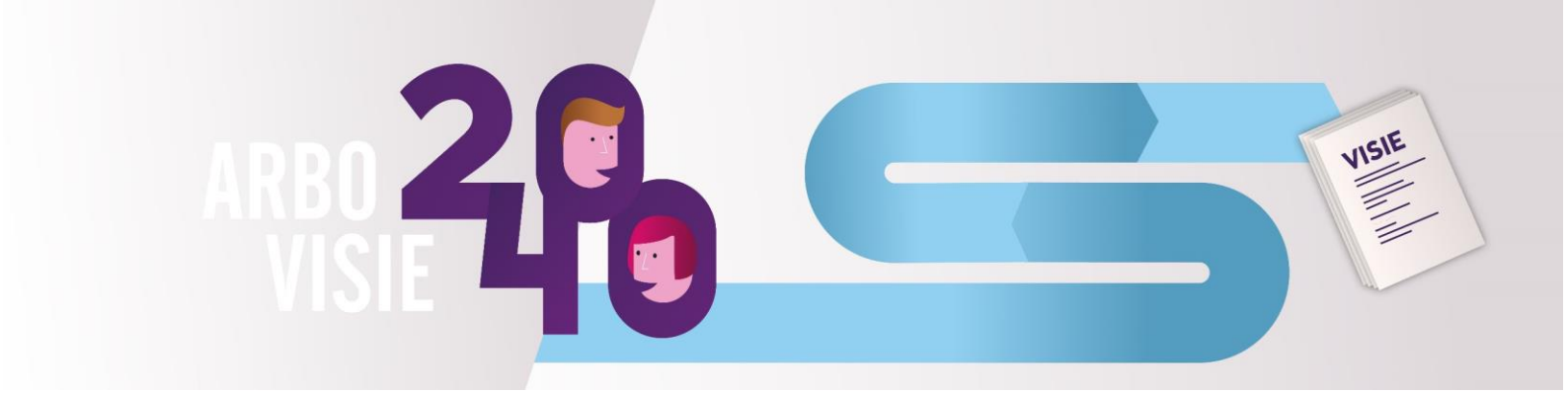


Doel focusgroep ‘Bevorderen naleving’

Het doel van de focusgroep was om met elkaar van gedachten te wisselen over de visie op naleving in de toekomst en ideeën en voorstellen aan te dragen voor de handelingsopties en de beleidsagenda op dit thema. **Judith Bloem** heeft als lid van het managementteam van de directie Gezond & Veilig Werken van SZW in een pitch een schets gegeven van de huidige en toekomstige vraagstukken op het gebied van naleving en de deelnemers uitgenodigd om hierover in gesprek te gaan.

Onderdelen focusgroep en leeswijzer verslag

Dit verslag geeft de uitkomsten van de onderdelen van de focusgroep ‘bevordering naleving’ weer. Allereerst wordt een beeld gegeven van de huidige situatie en de sterke en zwakke punten op het gebied van naleving (1). Daarna wordt ingegaan op de visie op naleving in de toekomst (2). Vervolgens worden voorstellen gedaan voor handelingsopties en beleid (3).



1 Huidige situatie: sterkte en zwakke punten

In de focusgroep is gesproken over de **sterke en zwakke punten** in de huidige situatie op het gebied van naleving. In de sessie is de volgende scope aangehouden:

1. **Naleving arboregelgeving:** hoe kan dit worden bevorderd en wie speelt hierin welke rol?
2. **Handhavingsinstrumentarium Inspectie SZW:** hoe kan dit worden bevorderd?

De volgende sterke en zwakke punten zijn genoemd op het gebied van naleving:

Wat gaat goed? (sterke punten)	Wat kan beter? (zwakke punten)
• Het **nieuwe veiligheidsdenken** is nodig in plaats van het klassieke denken. Ofwel: niet naar schuldvragen maar naar context kijken. De inspecteur in het verleden werkte met een checklist, nu wordt de context steeds meer in acht genomen. • De **rol van branches** die ondersteunen en beïnvloeden is een sterk punt (financiële ondersteuning zou hier verder bij kunnen helpen, er kan worden geleerd uit de tijd van convenanten). • Er is steeds **meer bewustwording** van het belang van Arbeidsomstandigheden, door veel aandacht/sturing vanuit werkgevers en vanuit de media en in (vak)bladen. • Er zijn steeds meer bedrijven die door bewustwordingstrajecten **de noodzaak zien van gezond en veilig werken** en die hiermee aan de slag gaan. • Een toenemend aantal bedrijven is in het **bezit van certificaten**) Het risico is tegelijkertijd dat het behalen van de certificaten het doel wordt. • **Vanuit de opdrachtzijde is meer aandacht voor veiligheid** (vb Rijkswaterstaat en de ontwikkeling	• Het slechte imago van arbeidsomstandigheden. • Nog te weinig **urgentie en bewustwording** over het belang van gezond en veilig werken. Enkel handhaven is niet voldoende. • De arbowetgeving, waar het arbobesluit onderdeel van is, **betreft een gouden standaard** die zo hoog is dat het voor een heleboel bedrijven onmogelijk is om hieraan te voldoen. Branches zouden meer moeten ondersteunen hierin. • Binnen het **mkb ligt de nadruk meer op ondernemen** en minder op naleving van arboregels. • **Onbekendheid met regelgeving** bij kleine bedrijven. • Er zijn **grote verschillen** tussen branches en (individuele) bedrijven: sommige branches zijn heel goed georganiseerd, andere bedrijven veel minder of nauwelijks. • **De communicatie is te abstract** voor (buitenlandse) werknemers. Kennis moet wel toegankelijk zijn om er iets mee te doen. • Er is een **gebrek aan inzicht over de effectiviteit** van de regels. Er zijn veel arboregels, maar de vraag is soms of een regel echt bijdraagt aan het doel van veiligheid en gezondheid voor werkenden.

van de Governance Code Veiligheid in de Bouw).	• De **toetsingsvrijstelling voor de kleine bedrijven** waar juist de meeste ongevallen plaatsvinden werkt niet. • Werknemers kennen de regels, maar de **naleving lukt soms praktisch niet.** • Er is te **weinig capaciteit bij de Inspectie van SZW.** • De regelgeving is te statisch (zie bijvoorbeeld de RI&E). Het proces moet **dynamischer.** • **Maak het eenvoudig** voor kleine bedrijven om de belangrijkste risico's te benoemen en te prioriteren!

2 Toekomstvisie op naleving

A. Welke ontwikkelingen gaan zich voordoen in de komende vijf jaar die impact gaan hebben op naleving?

De deelnemers in de focusgroep hebben verschillende ontwikkelingen genoemd die impact kunnen hebben op de naleving. De volgende **ontwikkelingen** die van invloed zijn op **naleving** zijn door de deelnemers aangereikt.

Het ontstaan van nieuwe arbeidsrisico's

In de toekomst ontstaan bij veel bedrijven in Nederland nieuwe arbeidsrisico's, bijvoorbeeld op het gebied van chemische stoffen (nanodeeltjes). Een ander voorbeeld is het onderhoud van elektrische auto's. Bij deze nieuwe arbeidsrisico's horen mogelijk ook nieuwe maatregelen.

Het opleidingsniveau van werknemers stijgt

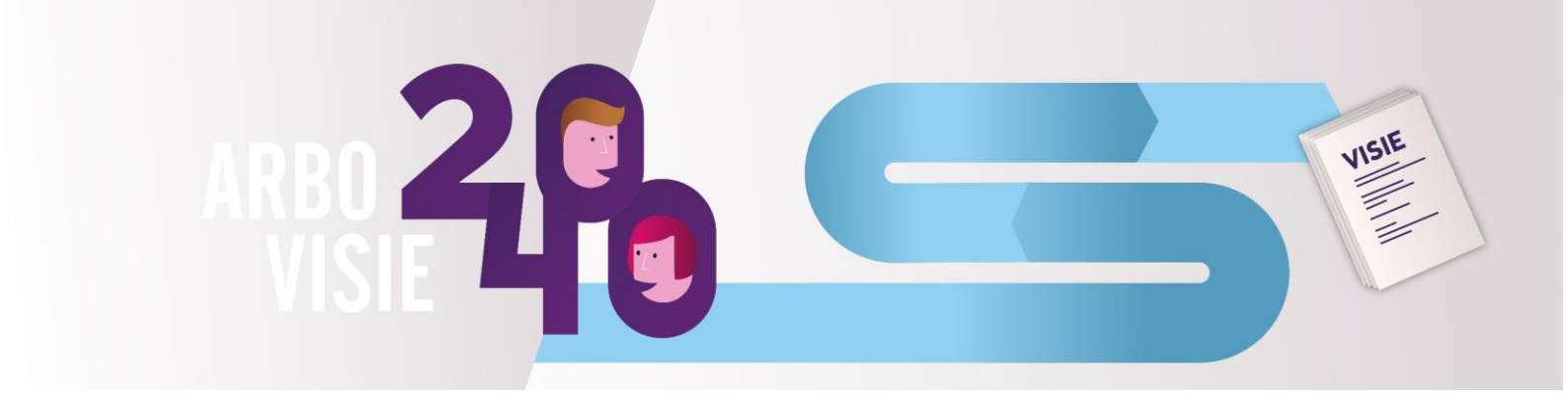
Het opleidingsniveau zal in de komende jaren stijgen. Hierdoor zullen werknemers steeds beter in staat zijn om zelfstandig informatie te vinden over gezond en veilig werken en een betere inschatting kunnen maken over welke situaties wel of niet veilig zijn en mondiger worden.

Een toenemend aantal flexwerkers en arbeidsmigranten doet het zware en gevaarlijke werk

Flexwerkers en arbeidsmigranten voeren in toenemende mate het gevaarlijke en zwaardere werk in organisaties uit terwijl weinig tijd en energie wordt gestoken in het voorlichten over de mogelijke gevaren van deze doelgroep.

Steeds meer complexe situaties

Er zijn steeds meer complexe situaties waardoor de aansprakelijkheid in relatie tot de Arbeidsomstandighedenwet lastiger te bepalen is.



Toenemende juridisering

Er is sprake van toenemende juridisering en contracten worden steeds complexer. Het verhelderen van rollen en verantwoordelijkheden en het elkaar hierop aanspreken is dan belangrijk. Dit geldt zowel voor ketenpartners (zoals in de bouwsector) als voor arboprofessionals, werknemers en werkgevers in organisaties.

Eindverantwoordelijkheid in de keten steeds lastiger te bepalen

Door complexere coördinatie, er zijn meer grote aannemers, meer ketenpartners en steeds complexere contractvormen is het steeds lastiger te bepalen wie eindverantwoordelijk is voor arbeidsomstandigheden van werkenden en wie aansprakelijk is bij een bedrijfsongeval.

B. De toekomstvisie: wat is de visie op naleving in de toekomst?

De deelnemers in de focusgroep hebben hun visie gegeven op naleving in de toekomst. De volgende **elementen** voor de **toekomstvisie** zijn door de deelnemers aangereikt.

Bedrijven weten hoe ze de Arbowet kunnen naleven

In de toekomst is het van belang dat bedrijven weten hoe zij de Arbowet kunnen naleven en dit kunnen doen op een praktische, haalbare manier.

Opdrachtgevers en organisaties in de keten nemen hun verantwoordelijkheid

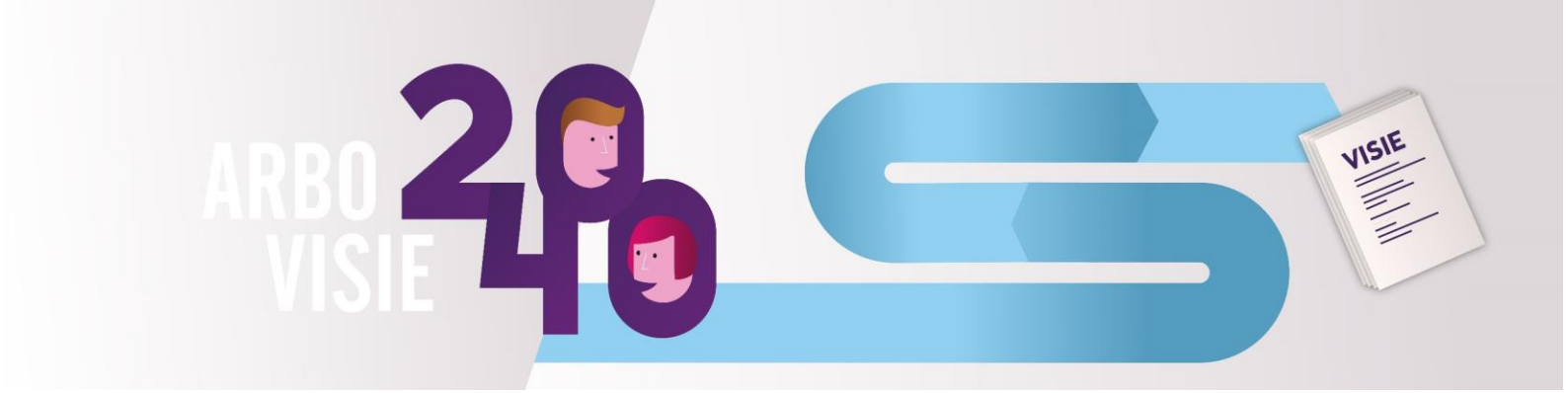
De visie voor de toekomst is dat opdrachtgevers meer verantwoordelijk moeten nemen voor arbeidsomstandigheden, als er bijvoorbeeld een ongeval gebeurt. Er zou meer aan de voorkant meegekeken moeten worden naar hoe opdrachtgevers gezond en veilig werken oppakken. Denk daarbij bijvoorbeeld aan hoe een aannemer een bouwplaats afzet ter bescherming naar de omgeving of hoe veiligheid richting opdrachtnemers wordt georganiseerd. Hierbij helpt het als er meer verantwoordelijkheid bij organisaties in de keten ontstaat, zoals bij aannemers en gemeenten.

Meer data gestuurd werken door de Inspectie SZW

In de toekomst liggen er kansen voor de Inspectie SZW om meer data gestuurd te werken en op basis van data te bepalen bij welke bedrijven wel/ niet geïnspecteerd wordt zodat er effectiever gehandhaafd kan worden.

Meer onderscheid maken in de handhaving tussen wel- en niet willende bedrijven

Er zijn zowel wel-willende als niet-willende bedrijven op het gebied van naleving van de Arbowet. De verschillen tussen deze bedrijven zijn groot. In de toekomst zou hierbij meer differentiatie mogen komen in de handhaving. Te denken valt aan hogere boetes bij



niet willenden. Het is dus belangrijk om tijdens inspecties de context mee te nemen en op basis hiervan te handelen. De beschikbaarheid van data speelt hierbij ook een belangrijke rol.

Meer kennisdeling tussen bedrijven

De visie op de toekomst is dat bedrijven meer onderling kennis delen over zaken waarmee zij bezig zijn op het terrein van arbeidsomstandigheden. Het is hierbij belangrijk dat bedrijven worden gestimuleerd om transparant te zijn naar elkaar. Doel is dat zij van elkaar leren en de samenwerking (kunnen) opzoeken.

Meer en betere communicatie

In de toekomst kan op verschillende niveaus beter gecommuniceerd worden op het gebied van arbeidsomstandigheden. Hierdoor kan de bewustwording worden vergroot en het kennisniveau en de toepassing van kennis worden verbeterd.

3 Handelingsopties en beleid op het gebied van naleving

A. Wat zijn de handelingsopties, ideeën en/of beleidsmaatregelen voor de toekomst op het gebied van naleving?

De deelnemers in de focusgroep is gevraagd om handelingsopties, ideeën en/of beleidsvoorstellen in te brengen voor de toekomst op het gebied van naleving. De volgende handelingsopties, ideeën en/of beleidsvoorstellen zijn door de deelnemers ingebracht.

Meer focus op de voordelen van arbeidsomstandigheden

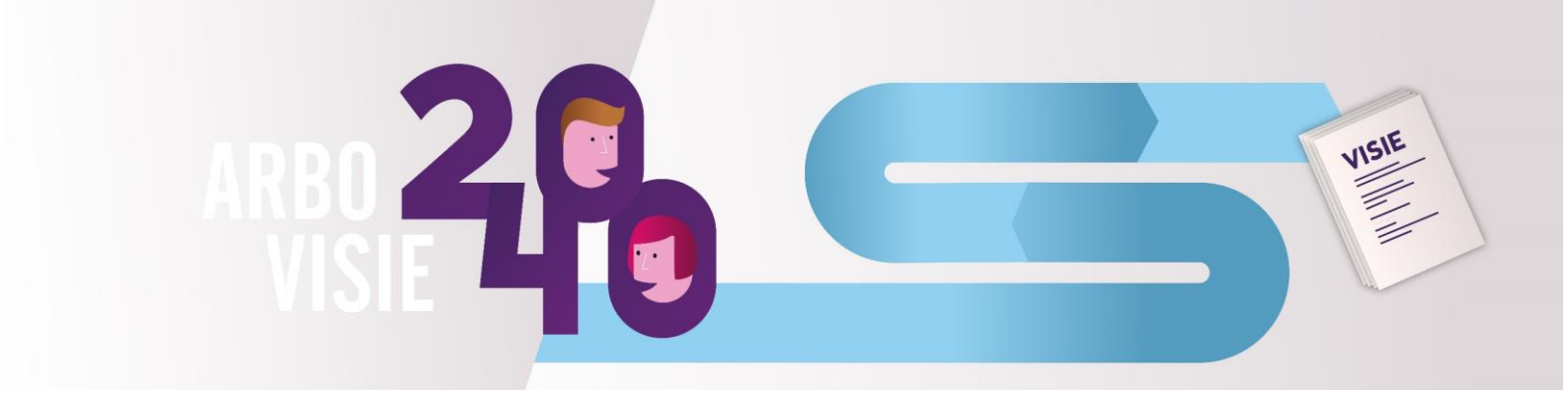
In de toekomst is het van belang dat de overheid en brancheorganisaties meer focus leggen op de voordelen voor bedrijven om te investeren in de arbeidsomstandigheden zodat zij intrinsiek gemotiveerd worden om hiermee aan de slag te gaan. Positieve communicatie is hierbij van belang. In 2040 zou het normaal moeten zijn dat je als bedrijf structureel met arbeidsomstandigheden bezig bent en dat er een breed maatschappelijk besef is dat goede arbeidsomstandigheden van grote waarde zijn omdat het over mensenlevens gaat.

Meer aandacht voor lange termijneffecten in de bewustwordingstrajecten

Lange termijn effecten als gevolg van onveilig en ongezond werk (o.a. gevaarlijke stoffen) leven veel minder bij bedrijven. Hier zou meer op gefocust moeten worden. De meeste werkgevers/werknemers merken het niet als werknemers ziek zijn (geworden) door werk, omdat zij alweer ergens anders werken of al met pensioen zijn. Door de focus te leggen op de lange termijneffecten in bewustwordingstrajecten en campagnes kan hier meer aandacht voor komen.

Zelfhulpinstrumenten voor mkb

Het is van belang in de toekomst ook veel aandacht te besteden aan arbeidsomstandigheden binnen het mkb. Over het algemeen geldt dat kleine



ondernemingen vaak reactief zijn en niet vrijwillig aan de slag gaan met arbo. Enkel zachte bewustwording helpt niet om hen te activeren. Daarom moet meer gekeken worden naar instrumenten die ervoor zorgen dat voldoen aan arbo-regelgeving makkelijker gemaakt wordt voor het mkb, bijvoorbeeld door het sturen van een vooraf deels ingevuld formulier aan de ondernemer (vergelijkbaar met belastingaangifte) waardoor het invullen hiervan minder tijd en energie kost.

Inzet van andere soorten boetes

De boetes zijn op dit moment hoog genoeg maar maken weinig indruk. Daarom is het belangrijk te kijken naar andere sancties die meer impact hebben op bedrijven, bijvoorbeeld het sluiten van de zaak voor een week. Een groter 'aanbod' aan typen sancties helpt om meer maatwerk toe te passen en een sanctie te geven die impact heeft op het betreffende bedrijf.

Stimulerende rol Inspectie SZW

In de toekomst is het van belang dat de Inspectie SZW een meer stimulerende rol krijgt in de handhaving in plaats van enkel een controlerende rol. De Inspectie SZW signaleert veel en beschikt over veel informatie. Dit kan beter benut worden om bedrijven te helpen. Onderdelen van deze stimulerende rol kunnen zijn: het geven van goede voorbeelden en het, tijdens een inspectie, specifiek benoemen van zaken bij bedrijven die wel/ of niet goed lopen.

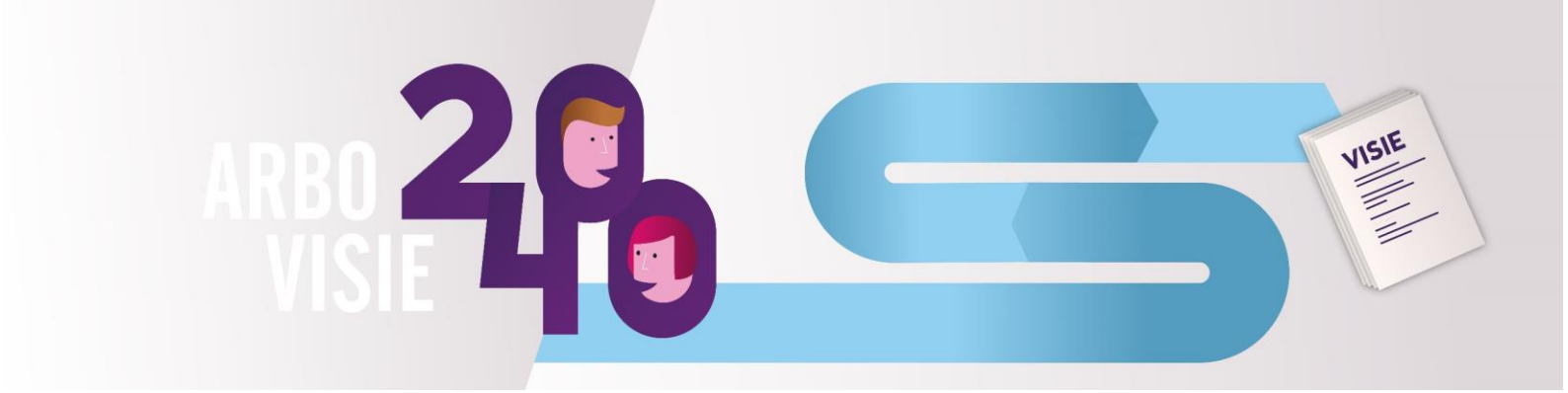
Leg de uitvoering van gevaarlijk werk bij werknemers met vaste contracten

Het is van groot belang gezond en veilig werken in het bedrijf te verankeren en werknemers met vaste contracten zwaarder en gevaarlijker werk te laten uitvoeren en dit type werk niet naar 'buiten' af te schuiven. Dit type werk zou juist uitgevoerd moeten worden door werknemers die al langer werkzaam zijn binnen bedrijven, veel ervaring hebben en in het bezit zijn van een vast contract. Hierdoor wordt het voor bedrijven aantrekkelijker om te investeren in deze mensen om hen de juiste instructies en voorlichting te geven zodat zij bekend raken met de procedures en voorschriften. In veel gevallen wordt minder geinvesteerd in mensen die niet in het bezit zijn van een vast contract. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is het bieden van goede arbeidsvoorwaarden zodat het verloop wordt beperkt en er voor bedrijven geen noodzaak is flexwerkers en migranten in te huren.

Communicatie: beter, slimmer en anders

In deze focusgroep zijn verschillende handelingsopties genoemd op het gebied van communicatie:

- Betere uitleg van de Arbowet: niet alle onderdelen van de wet zijn voor iedereen van toepassing.Maak dit kenbaar.
- Bij handhaving ook werkenden vragen naar de toedracht van een ongeval want hier zit veel informatie. Bevraag niet alleen maar de werkgevers.
- Meer communicatie tussen werkgever en OR op het gebied van arbo waardoor arbo meer gaat leven in een organisatie en hoger op de agenda wordt gezet.



- Meer communicatie tussen kerndeskundigen. Hiervoor moeten kerndeskundigen van elkaar weten wat hun rol is maar ook de samenwerking met elkaar opzoeken.

Dit verslag is opgesteld door Karina Rauh en Mabel Rijpkema van Capgemini Invent