



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## **PREVENTIE EN (ZIEKTE)VERZUIMAAANPAK 2018**

Een onderzoek naar cao-afspraken over preventie en ziekteverzuim

Juli 2019

Annemarie Houtkoop  
Liesbeth Junger-Van Hoorn  
Daniella van den Langenberg



## Inhoud

SAMENVATTING .....	1
1 INLEIDING .....	3
1.1 Onderzoekopzet.....	3
1.2 Methodiek van het onderzoek .....	5
2 AFSPRAKEN OVER ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN .....	7
3 WIJZIGINGEN SINDS 2016.....	11
3.1 Opvallende wijzigingen sinds 2016 .....	11
3.1.1 Doelstellingen .....	11
3.1.2 Werkdruk .....	12
3.1.3 Gezondheidsbevordering op de werkplek.....	13
3.1.4 Arbocatalogus.....	14
3.1.5 Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.....	15
3.1.6 Verzuimregistratie .....	16
3.1.7 Percentage werknemers met afspraken sinds 2006.....	16
3.2 Afspraken uit principeakkoorden in 2017 en 2018.....	18
Bijlage I Onderzochte cao's .....	21
Bijlage II Aspecten preventie/ziekteverzuim naar economische sector.....	25
Bijlage III Arbeidsrisico's naar economische sector .....	29
Bijlage IV Ziekteverzuim naar economische sector .....	35
Bijlage V Onderscheid bedrijfstak-en ondernemingscao's .....	37
Bijlage VI Percentage werknemers met afspraken sinds 2006 .....	39
Bijlage VII Afspraken uit principeakkoorden in 2017 en 2018.....	41



## **SAMENVATTING**

In het onderzoek Preventie en Ziekteverzuim 2018 is de vraag in hoeverre sociale partners afspraken over arbeidsomstandigheden hebben opgenomen in cao's, beantwoord. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een standaard steekproef van 99 cao's die van toepassing zijn op 86% van de werknemers die onder een cao vallen. In dit eens in de twee jaar uitgevoerde onderzoek gaat het om cao-afspraken die tot doel hebben ziekteverzuim te voorkomen (preventie) en om afspraken over maatregelen tijdens ziekte(verzuim). De vijf doelen van dit onderzoek zijn:

- 1 De data van het eerdere onderzoek actualiseren;
- 2 Afspraken over ongewenste omgangsvormen uitgebreid in beeld brengen;
- 3 Een overzicht van de belangrijkste cao wijzigingen schetsen;
- 4 Een beeld schetsen van de stand van zaken per sector per onderzocht arbeidsrisico;
- 5 Een beeld schetsen van de afspraken die in 2017 en 2018 tijdens de cao-onderhandelingen gemaakt zijn over gezond en veilig werken.

Uit de actualisatie komt naar voren dat cao-afspraken over preventie en tijdens ziekte(verzuim) veelal meer in bedrijfstakcao's dan in ondernemingscao's voorkomen. Wat de ontwikkeling van dergelijke afspraken betreft blijkt dat het aantal gemaakte afspraken voor het merendeel van de aspecten sinds 2016 redelijk stabiel is. Verder laat het beeld sinds 2016 voor de volgende aspecten veelal een daling zien.

### **Ongewenste omgangsvormen**

Het percentage werknemers op wie een afspraak over ongewenste omgangsvormen van toepassing is, is sinds 2016 gedaald van 72% naar 61%. In cao's staan afspraken over verschillende maatregelen om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. De meeste afspraken zijn intentioneel van aard en gaan over een beleid over of verbod op ongewenste omgangsvormen. Ongewenste omgangsvormen kunnen als arbeidsrisico zijn opgenomen in een arbocatalogus of risico-inventarisatie en evaluatie. Er zijn vier afspraken vervallen en drie gewijzigd.

### **Doelstellingen op het gebied van preventie of ziekteverzuim**

Het percentage werknemers op wie een afspraak over een doelstelling van toepassing is, is sinds 2016 gedaald van 60% naar 49%. Afspraken over doelstellingen gaan bijvoorbeeld over beleid om ziekteverzuim terug te dringen, voldoende veiligheid voor de werknemers en goede arbeidsomstandigheden, en blijvend gezond werken. Er zijn vijf afspraken vervallen.

### **Werkdruk**

Het percentage werknemers op wie een afspraak over werkdruk van toepassing is, is sinds 2016 gedaald van 56% naar 47%.

Er zijn ten opzichte van 2016 zeven afspraken over werkdruk vervallen en er zijn drie nieuwe afspraken. In vijf cao's is de afspraak over werkdruk gewijzigd. De vervallen afspraken zijn afspraken over werkdruk die deel uitmaakten van een protocol of een voornemen om een bepaald onderwerp op te nemen in de cao waarbij de werkdruk in ogenschouw moet worden genomen. Bij een wijziging is er bijvoorbeeld extra aandacht aan werkdruk besteed in een preambule.

### **Gezondheidsbevordering op de werkplek**

Het percentage werknemers op wie een afspraak over gezondheidsbevordering op de werkplek van toepassing is, is sinds 2016 gestegen van 43% naar 46%.

Bij gezondheidsbevordering op de werkplek gaat het om cao-afspraken over de leefstijl van de werknemer, bijvoorbeeld het bevorderen van een gezonde manier van leven of het stimuleren van voldoende beweging. In 47% van de cao's van toepassing op 46% van de werknemers staat een afspraak. Per saldo is er één nieuwe afspraak. Afspraken over het bevorderen van vitaliteit komen het meest voor.

### **Arbocatalogus**

Het percentage werknemers op wie een afspraak over een arbocatalogus van toepassing is, is sinds 2016 gedaald van 42% naar 38%.

Fysieke belasting is hierin het meest opgenomen arbeidsrisico (21% van de cao's van toepassing op 28% van de werknemers). Per saldo is de afspraak in drie cao's vervallen.

### **Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

Volgens artikel 18 van de Arbowet is een werkgever verplicht om werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Het percentage werknemers op wie een afspraak over een arbocatalogus van toepassing is, is sinds 2016 gedaald van 26% naar 25%. Per saldo is de afspraak om een dergelijk onderzoek te doen vanaf een bepaalde leeftijd in drie cao's vervallen.

### **Verzuimregistratie**

Het percentage werknemers op wie een afspraak over verzuimregistratie van toepassing is, is sinds 2016 gedaald van 21 naar 19%. In drie cao's zijn de bepalingen over verzuimregistratie vervallen.

### **Ontwikkeling sinds 2006**

Afspraken over een arbocatalogus komen voor het eerst voor in 2006 en gelden in 2018 voor 38% van de werknemers. Vanaf 2010 maken afspraken over gezondheidsbevordering op de werkplek deel uit van het onderzoek en die gelden in 2018 voor 46% van de werknemers. Het percentage werknemers waarvoor afspraken rond doelstellingen, ongewenste omgangsvormen, psychosociale arbeidsbelasting en verzuimregistratie zijn gemaakt, is sinds 2006 tamelijk stabiel. Het aantal werknemers voor wie een afspraak over een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek van toepassing is, is afgenomen van 41% in 2006 naar 25% in 2018.

### **Afspraken uit principeakkoorden**

Om inzicht te geven in de onderwerpen die sociale partners in 2017 en 2018 hebben besproken, is in de principeakkoorden in deze jaren gekeken of er afspraken zijn gemaakt over het thema gezond en veilig werken en verzuimaanpak.

Er zijn gedurende deze jaren 91 principeakkoorden afgesproken. In 37 akkoorden staan één of meer afspraken over gezond en veilig werken, waarvan er 34 over (onder andere) werkdruk gaan. Dit leidt niet altijd tot een nieuwe afspraak over werkdruk, het kan ook gaan om wijziging of bevestiging van een bestaande afspraak.

# 1 INLEIDING

Goede en veilige arbeidsomstandigheden zorgen ervoor dat werknemers langer vitaal kunnen werken en het helpt voorkomen dat ze uitvallen wegens ziekte. De wetwijzigingen van de Arbowet in 2007 beogen de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden meer te verschuiven van de overheid naar de werkgevers en werknemers. Met behulp van wettelijke doelvoorschriften krijgen sociale partners de mogelijkheid om in de eigen branche hier zelf invulling aan te geven.

Vanuit verschillende invalshoeken worden arbeidsomstandigheden in Nederland gemonitord. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden<sup>1</sup> (hierna NEA) heeft een brede focus op onder meer arbeid, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsvoorwaarden. Werknemers worden bevraagd over onder meer werkomstandigheden en over de mate waarin de werknemer aan arbeidsrisico's wordt blootgesteld, bijvoorbeeld of hij gevaarlijk of zwaar werk verricht en in hoeverre hij werkdruk ervaart. De Werkgeversenquête Arbeidsomstandigheden (hierna WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar het arbeidsbeleid van Nederlandse bedrijven en instellingen<sup>2</sup>. De Inspectie SZW monitort de naleving van de Arbowet bij bedrijven. De resultaten van dit onderzoek staan in Arbo in bedrijf, dat sinds 1998 geregeld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt gepubliceerd. In Arbo in bedrijf 2018<sup>3</sup> staan de kerncijfers over de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet (de Arbowet) door bedrijven en een overzicht van de arbeidsomstandigheden die betrekking hebben op gezond en veilig werken.

In het onderzoek Preventie en Ziekteverzuim 2018, wordt de vraag in hoeverre sociale partners afspraken over arbeidsomstandigheden hebben opgenomen in cao's beantwoord. In dit eens in de twee jaar uitgevoerde onderzoek gaat het om cao-afspraken die tot doel hebben ziekteverzuim te voorkomen (preventie) en om afspraken over maatregelen tijdens ziekte(verzuim). De vijf doelen van dit onderzoek zijn:

- 1 De data van het eerdere onderzoek (preventie en ziekteverzuim 2016) actualiseren;
- 2 Afspraken over ongewenste omgangsvormen uitgebreid in beeld brengen;
- 3 Een overzicht van de belangrijkste cao wijzigingen schetsen;
- 4 Een beeld schetsen van de stand van zaken per sector per onderzocht arbeidsrisico.
- 5 Een beeld schetsen van de afspraken die in 2017 en 2018 tijdens de cao-onderhandelingen gemaakt zijn over gezond en veilig werken

## 1.1 Onderzoeksopzet

De hoofdvraag voor dit onderzoek is in welke mate cao's wettelijke en bovenwettelijke afspraken bevatten die werknemers en werkgevers ondersteunen om gezonde en veilige werkomstandigheden te creëren. Met behulp van deze informatie wordt een beeld gegeven van de belangrijkste ontwikkelingen.

---

<sup>1</sup> TNO, Nationale Enquête arbeidsomstandigheden 2017

<sup>2</sup> TNO, Werkgeversenquête arbeidsomstandigheden 2016

<sup>3</sup> Inspectie SZW, Arbo in Bedrijf 2016: Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2016

De onderwerpen die aan bod komen zijn ten opzichte van het onderzoek in 2016 niet gewijzigd. Deze hebben allereerst betrekking op zowel preventie als ziekteverzuim. Het gaat om:

- doelstellingen op het gebied van preventie;
- voorlichting;
- scholing;
- aanwezigheid van brancheloket of coördinatiepunt;
- studie of onderzoek naar preventie of ziekteverzuim gerelateerde onderwerpen;
- deskundige bijstand (door arbodiensten, preventiemedewerker of maatwerkregeling);
- sociale fondsen met preventie of ziekteverzuim gerelateerde taken.

Daarna komen onderwerpen aan de orde die alleen betrekking hebben op preventie, waarbij onderscheid is gemaakt tussen algemene preventieve maatregelen en specifieke arbeidsrisico's. Het gaat om:

Algemene preventiemaatregelen:

- Aanwezigheid van bedrijfsgezondheidskundige voorzieningen (onder andere bedrijfsarts, BHV en Arbo spreekuur);
- Periodiek gezondheidskundig onderzoek;
- Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E);
- Plan van Aanpak;
- (Integraal)gezondheidsmanagement;
- Arbocatalogus.

Specifieke arbeidsrisico's:

- Fysieke belasting;
- Fysische factoren;
- Veiligheid of gevaarlijk werk;
- Gevaarlijke stoffen;
- Financiële compensatie voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden;
- Bescherming tegen biologische agentia;
- Psychosociale arbeidsbelasting (ongewenste omgangsvormen en werkdruk en de maatregelen hiertegen);
- Gezondheidsbevordering op de werkplek;
- Overige arbeidsrisico's.

Vervolgens is er aandacht voor afspraken over ziekteverzuim. Het gaat om:

- Procedure en controlevoorschriften tijdens ziekte;
- Begeleiding door de arbodienst of bedrijfsarts;
- Verzuimregistratie;
- Casemanager;
- Service level agreements (onder andere met re-integratiebedrijven);
- Sancties bij het niet naleven van verzuimvoorschriften;
- Overleg over verzuim (onder andere met medezeggenschap of vakvereniging);
- Privacybepalingen bij behandeling van vertrouwelijke medische informatie (maakt voor het eerst deel uit van dit onderzoek).



Met betrekking tot de nieuwe onderwerpen die sinds 2016 deel uitmaken van dit onderzoek zijn nagenoeg geen wijzigingen opgetreden. Het gaat om:

- Vrije toegang van werknemers tot het spreekuur van de bedrijfsarts;
- Mate en aard van de betrokkenheid van werknemers, personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad bij de organisatie van de arbeid gerelateerde zorg;
- Collectieve voorzieningen die verband houden met arbeidsomstandigheden, preventiemaatregelen, zorg via een aanvullende verzekering of een andere vorm, re-integratie-voorzieningen, samenwerking met de reguliere, curatieve zorg;
- Beroepsziekten;
- Chronisch zieken.

## 1.2 Methodiek van het onderzoek

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. Voor de periode 2018-2020 omvat de steekproef in principe 99 reguliere cao's. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Hieronder valt 86% van de werknemers die onder een cao vallen. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek). De steekproef is opgenomen in bijlage I.

In 2018 is de steekproef geactualiseerd. De nieuwe steekproef is qua omvang vrijwel hetzelfde als de steekproef in de periode 2015-2017, maar is qua samenstelling wel verschillend. In het algemeen blijkt de steekproefwijziging effect te hebben op de ontwikkeling van cao-afspraken over een bepaald onderwerp. Het beeld na het onderzoek is dat er, los van het steekproefeffect, weinig wijzigingen in relevante afspraken zijn.

Op basis van de SBI-indeling 2008 van het CBS is in sommige analyses een onderscheid gemaakt naar zeven economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. Onder deze laatste sector vallen ook de zorg- en overheidsakkoorden.

**Tabel 1.1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector in 2018**

economische sector	totaal aantal cao's	Totaal aantal werknemers <sup>1</sup>	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's <sup>1</sup>	% werknemers
landbouw	14	103.200	3	88.200	85
industrie	265	705.200	17	566.500	80
bouwnijverheid	15	260.700	4	241.300	93
handel & horeca	76	1.244.500	18	1.052.100	85
vervoer & communicatie	93	374.000	12	267.900	72
zakelijke dienstverlening	103	694.400	20	587.000	85
overige dienstverlening	92	2.190.300	25	2.004.300	92
<b>totaal</b>	<b>658<sup>2</sup></b>	<b>5.572.300</b>	<b>99</b>	<b>4.807.300</b>	<b>86</b>

1 De totaalcijfers kunnen door afrondingsverschillen (er is afgerond op 100-tallen) afwijken van de som van aantallen werknemers per sector

Ten aanzien van het onderzoek geldt de volgende werkwijze. Een cao-afspraken kan betrekking hebben op meerdere onderwerpen uit het onderzoek. Als er een afspraak is over voorlichting over ongewenste omgangsvormen dan komt dit terug in de dataverzameling over voorlichting en over ongewenste omgangsvormen. Voor de scores in het onderzoek is het voldoende dat in de cao aandacht wordt besteed aan de verschillende onderwerpen die in paragraaf 1.1 zijn genoemd.

Zoals eerder vermeld gaat het hier om een herhaling van het onderzoek uit 2016 en eerder. In eerdere jaren is gebleken dat er geen grote schommelingen zijn in de onderwerpen. Om die reden is ervoor gekozen om de resultaten weer te geven in drie bijlages met tabellen per sector en verder in deze rapportage in te gaan op de meest opvallende ontwikkelingen ten opzichte van 2016. Als tabellen toch verschillen laten zien ten opzichte van 2016, kan dit het gevolg zijn van de gebruikte methodiek. Met name het vervallen van de verwijzing in de cao voor de Horeca (vanwege het wegvallen van de verwijzing naar de website) en het achterwege laten van de cao Arbeidsomstandigheden Apotheken (omdat deze sinds 2014 niet meer opnieuw is aangemeld) heeft invloed op tabellen.

In bijlage II zijn de tabellen opgenomen over afspraken per sector voor de onderwerpen die betrekking hebben op preventie en/of ziekteverzuim. In bijlage III staan de tabellen over concrete arbeidsrisico's en in bijlage IV staan de tabellen over afspraken over ziekteverzuim. Bijlage V en VI bevatten elk een tabel met een overzicht van meerdere aspecten. Bijlage V geeft het verschil aan tussen het voorkomen van afspraken in bedrijfstak- of ondernemingscao's. In bijlage VI staan percentages werknemers sinds 2006 in een overzicht van de aspecten die in hoofdstuk drie zijn besproken.

Een uitzondering geldt voor afspraken over ongewenste omgangsvormen. In tegenstelling tot eerdere rapportages wordt hier uitgebreider op ingegaan. Het onderzoeksresultaat is terug te lezen in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 gaat in op de aspecten waar de afgelopen twee jaar de meeste wijzigingen in zijn. Dit is niet altijd zichtbaar in de aantallen. Pas na kwalitatieve beoordeling van de data komt hierover meer duidelijkheid. Effecten die het gevolg zijn van steekproefwijzigingen worden niet verder toegelicht. Achtereenvolgens zal inzicht gegeven worden in nieuwe, gewijzigde en vervallen afspraken. Ook zal aan de hand van teksten uit principeakkoorden inzicht worden gegeven in afspraken die in de afgelopen twee jaar tussen sociale partners zijn gemaakt. In bijlage VII staan de afspraken uit de principeakkoorden over gezond en veilig werken die in 2017 en 2018 zijn gemaakt.

## 2 AFSPRAKEN OVER ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN

“Waar mensen samenwerken, kunnen ongewenste omgangsvormen ontstaan”. Ruim 1.2 miljoen werknemers hebben hiermee te maken. Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer kunnen leiden tot (langdurige) uitval en vallen onder psychosociale arbeidsbelasting. “Ongewenste omgangsvormen kunnen in elke professionele omgeving voorkomen en werkgevers zijn verplicht om dit risico zo veel mogelijk tegen te gaan<sup>4</sup>”. Hieronder is de informatie vanuit enkele relevante onderzoeken over arbeidsomstandigheden weergegeven.

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017<sup>5</sup> blijkt dat 23,7% van de respondenten ten minste één, een enkele keer of vaker te maken heeft gehad met extern ongewenst gedrag (klanten, leerlingen, passagiers, patiënten etc.) en 16,3% met intern ongewenst gedrag (door leidinggevenden of collega's).

Uit de Werkgever Enquête Arbeidsomstandigheden 2016<sup>6</sup> blijkt dat 7% van de werkgevers emotioneel zwaar werk als belangrijkste arbeidsrisico in zijn vestiging noemt en 5% agressie en geweld.

In Arbo in bedrijf 2016<sup>7</sup> staat dat een kwart tot viertiende van de bedrijven adequate maatregelen neemt tegen de arbeidsrisico's van (stress veroorzaakt door) werkdruk, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld.

De resultaten van dit cao-onderzoek geven het volgende overzicht van afspraken in cao's over ongewenste omgangsvormen. In 62 cao's (van toepassing op 61% van de werknemers) staat een afspraak over ongewenste omgangsvormen. Deze categorie bestaat uit afspraken over seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, antidiscriminatie of ongewenste omgangsvormen in het algemeen. In onderstaande tabel is te zien dat in de sector landbouw alle cao's één of meer afspraken hebben over ongewenste omgangsvormen en in de sector zakelijke dienstverlening nagenoeg alle werknemers onder een cao vallen met een afspraak.

**Tabel 2.1 Ongewenste omgangsvormen: alle aspecten**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw	3	100	100
industrie	6	35	33
bouw	1	25	2
handel & horeca	11	61	51
vervoer & communicatie	6	50	25
zakelijke dienstverlening	18	90	99
overige dienstverlening	17	68	73
<b>totaal</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>61</b>

Uit eerdere onderzoeken is bekend dat afspraken over antidiscriminatie binnen het aspect ongewenste omgangsvormen het meeste voorkomen, gevolgd door afspraken over seksuele intimidatie. In dit beeld komt na dit onderzoek geen verandering.

<sup>4</sup> Citaat uit informatiebrochure inspectie SZW over ongewenste omgangsvormen van 15 juli 2016

<sup>5</sup> De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017; TNO/CBS Rapport 2018

<sup>6</sup> De Werkgevers enquête Arbeidsomstandigheden 2016; TNO 2017

<sup>7</sup> Arbo in Bedrijf 2016; Inspectie SZW maart 2016

In cao's staan afspraken over verschillende maatregelen om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. De meeste afspraken zijn intentioneel van aard en gaan over een beleid of een verbod op ongewenste omgangsvormen. In de categorie anders staan afspraken die bijvoorbeeld gaan over een sectorale aanpak, plaatsing van een camerasysteem, een monitorlist agressie en geweld, een centraal punt voor hulpverlening, het beoordelen van de werkruimte op risico, een programma voor de versterking van de professionele weerbaarheid, een agressieprotocol of het opstellen van een schoolveiligheidsplan.

**Tabel 2.2 Aantal cao's met maatregelen tegen ongewenste omgangsvormen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

maatregelen tegen ongewenste omgangsvormen	aantal cao's	% cao's	% werknemers
beleid / verbod algemeen	45	46	36
klachtencommissie of klachtenregeling	26	26	25
aanstellen vertrouwenspersoon	23	23	21
voorlichting	15	15	17
training	15	15	25
opvang of nazorg van incidenten	14	14	19
gedragscode	10	10	16
registratie van incidenten	10	10	15
daderaanpak	8	8	12
anders	32	32	46
<b>totaal</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>61</b>

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Er is geen opvallend onderscheid in aantal afspraken op werknemersniveau tussen ondernemings- en bedrijfstakcao's.

In arbocatalogi staat met behulp van welke (branchespecifieke) maatregelen doelen op het gebied van arbeidsomstandigheden bereikt kunnen worden. In veertien cao's van toepassing op 22% van de werknemers zijn ongewenste omgangsvormen opgenomen als één van de arbeidsrisico's in de van toepassing zijnde arbocatalogus. Maatregelen die in de arbocatalogus zijn genoemd, zijn in algemene zin het opstellen van beleid om ongewenste omgangsvormen te voorkomen en meer in het bijzonder het verzorgen van instructies of voorlichting over hoe om te gaan met ongewenst gedrag.

In acht cao's, van toepassing op 8% van de werknemers, zijn ongewenste omgangsvormen opgenomen als arbeidsrisico in de branche RI&E. In zes cao's gaat het om het omgaan met agressie en in twee cao's om ongewenst gedrag in het algemeen.

Voorlichting en scholing maken in de meeste gevallen deel uit van arbocatalogi en ri&e als een manier om een arbeidsrisico aan te pakken. Daarnaast staat in vier cao's (van toepassing op 7% van de werknemers) een afspraak over voorlichting over ongewenste omgangsvormen in de cao zonder dat er sprake is van een arbocatalogus. In zes cao's (van toepassing op 9% van de werknemers) staat een afspraak over scholing over bijvoorbeeld sociale veiligheid of agressie en geweld.

Sinds 2016 is het aantal cao's met afspraken over ongewenste omgangsvormen afgenomen. Los van het effect van de steekproef zijn er vier afspraken vervallen en drie afspraken gewijzigd. Het percentage werknemers onder de cao's met afspraken is afgenomen van 72% naar 61%. De gewijzigde afspraken zijn hieronder weergegeven:

In de cao voor de Gehandicaptenzorg is de volgende zin opgenomen in de preambule in aanvulling op een bestaande afspraak over maatregelen ter preventie:

*...de visie op het gebruik van medicatie en vrijheidsbeperkende maatregelen is gewijzigd waardoor hier steeds minder gebruik van wordt gemaakt. Daarnaast groeit het aantal cliënten met complexe en zwaardere zorgvragen. De kans op agressie neemt daardoor toe wat vraagt om toepassing van andere en nieuwe methodieken en hogere eisen stelt aan het personeel (**Gehandicaptenzorg**).*

In de cao voor de Nederlandse Universiteiten staat de volgende afspraak over een studie in aanvulling op de bestaande afspraak over ongewenst gedrag:

*Partijen bezien uiterlijk eind 2017 aan de hand van een studieafspraken of het wenselijk is om een vertrouwenspersoon en/of ombudsman voor het personeel in de universiteiten aan te stellen (**Nederlandse Universiteiten**)*

En tot slot staat in de cao voor de open teelten een aanvullende afspraak over een vertrouwenspersoon naast de bestaande afspraak over ongewenste intimiteiten:

*Er is een vertrouwenspersoon tot wie werknemers zich kunnen richten bij klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar bij STIGAS onder telefoonnummer (**Open Teelten**).*



### **3 WIJZIGINGEN SINDS 2016**

Paragraaf één van dit hoofdstuk gaat over de aspecten waar de wijzigingen opvallen. Paragraaf twee brengt het onderscheid tussen ondernemings- en bedrijfstakcao's in beeld. Daarna volgt een overzicht van de belangrijkste afspraken uit de principe-akkoorden in 2017 en 2018 die de onderwerpen van dit onderzoek betreffen.

#### **3.1 Opvallende wijzigingen sinds 2016**

Het beeld dat ontstaat na actualisatie van de data is dat er weinig wijzigingen in relevante afspraken zijn. In tegenstelling tot eerdere rapportages gaat deze rapportage daarom uitsluitend in op opvallende wijzigingen ten opzichte van de vorige peildatum. De eerste paragraaf gaat in op die aspecten waar na onderzoek de meeste verschuivingen zijn te zien. Achtereenvolgens gaat het om de volgende onderwerpen:

- Doelstellingen
- Werkdruk
- Gezondheidsbevordering op de werkplek
- Arbocatalogus/risico inventarisatie en actualisatie/plan van aanpak
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- Verzuimregistratie

De overige onderwerpen zijn bij wijze van naslagwerk opgenomen in bijlages II, III en IV in tabellen naar economische sector. In deze tabellen zijn ook percentages opgenomen als de steekproef wordt verdeeld in bedrijfstak- en ondernemingscao's. Dit is in bijlage V in beeld gebracht met een grafiek.

##### **3.1.1 Doelstellingen**

Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden zorgen voor minder zieke of arbeidsongeschikte werknemers. Dit is niet alleen goed voor werknemers. Minder kosten voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn ook gunstig voor werkgevers. Het gaat bijvoorbeeld om afspraken over beleid om ziekteverzuim terug te dringen, voldoende veiligheid voor de werknemers en goede arbeidsomstandigheden, en blijvend gezond werken.

In totaal staan in 61 cao's (van toepassing op 49% van de werknemers) één of meer doelstellingen op het gebied van preventie. In bedrijfstakcao's gelden de afspraken voor 48% van de werknemers en in ondernemingscao's voor 61% van de werknemers. Sinds 2016 is het aantal cao's met afspraken met een doelstelling afgenomen. Het percentage werknemers onder deze cao's is afgenomen van 60% naar 49%.

Er zijn vijf afspraken vervallen. Het gaat bijvoorbeeld om een afspraak over streefnormen om uitval te voorkomen, een evaluatiebepaling over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden om duurzame inzetbaarheid te bereiken en een afspraak over arbo en verzuimbeleid.

### 3.1.2 Werkdruk

Werkdruk is een vorm van psychosociale arbeidsbelasting die terugkeert in afspraken in cao's. In het tekstblok hieronder is weergegeven hoe vaak werknemers aangeven dat ze behoefte hebben aan aanpak van de werkdruk. In cao's is nagegaan hoeveel afspraken er over werkdruk zijn gemaakt en welke maatregelen er zijn genoemd.

In de monitor Arbeid van TNO<sup>8</sup> staat de volgende informatie over werkdruk: Werknemers geven in toenemende mate aan dat ze behoefte hebben aan de aanpak van werkdruk. In 2017 stijgt dat naar 57%. Werkgevers (48%) zien het ook als belangrijkste risico in hun organisatie, maar koppelen er in de afgelopen twee jaar geen concrete maatregelen aan.

In 50 cao's van toepassing op 47% van de werknemers staat een afspraak over werkdruk. In de tabel 3.1 is te zien hoe dit is verdeeld over de sectoren. Uit deze tabel blijkt dat naar werknemerspercentage bezien, afspraken over werkdruk het meest voorkomen in de sector overige dienstverlening en het minst in de sectoren handel en horeca en industrie. In bedrijfstakcao's gelden de afspraken voor 46% van de werknemers en in ondernemingscao's voor 64% van de werknemers.

**Tabel 3.1 Cao's met een afspraak over werkdruk/werkstress (aantal cao's, % cao's en % werknemers) per sector**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1	33	24
industrie	5	29	6
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	4	22	7
vervoer en communicatie	4	33	17
zakelijke dienstverlening	13	65	51
overige dienstverlening	21	84	84
<b>totaal</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>47</b>

Ook is nagegaan welke maatregelen er in de cao bij dit thema zijn benoemd. Dit is te zien in tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Aantal cao's met maatregelen tegen werkdruk (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

	aantal cao's	% cao's	% werknemers
tools/instrumenten voor beoordelen werkdruk	17	17	27
overleg medezeggenschap of vakorganisaties	10	10	16
protocol (interne regeling)	7	7	11
werkoverleg	11	11	12
voorlichting	6	6	12
werk & rusttijden	7	8	6
afstemming van werk en privé	10	10	10
meer autonomie	5	5	2
verandering van werkprocessen	2	2	1
beperken van overwerk	2	2	<1
vermindering van taakbelasting	0	0	0
anders	42	42	46
<b>totaal</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>47</b>

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

<sup>8</sup> TNO, Monitor Arbeid 2018 (= arbobalans)



Uit de tabel blijkt dat de categorie anders het meest voorkomt, gevolgd door tools voor het beoordelen van werkdruk. De categorie anders bestaat uit afspraken die zijn weergegeven in een RI&E, plan van aanpak of arbocatalogus; het gegeven dat op het niveau van cao-partijen afspraken worden gemaakt, of op bedrijfsniveau of tussen werkgever en werknemer; en het kan gaan om aanbevelingen.

In arbocatalogi staat met behulp van welke (branchespecifieke) maatregelen doelen op het gebied van arbeidsomstandigheden bereikt kunnen worden. In veertien cao's van toepassing op 20% van de werknemers is werkdruk opgenomen als één van de arbeidsrisico's in de van toepassing zijnde arbocatalogus. De arbocatalogi bieden praktische handreikingen voor werknemers en werkgevers voor concrete maatregelen zoals het meten van werkdruk of gesprekstechnieken om werkdruk met de medewerkers te bespreken.

In tien cao's, van toepassing op 23% van de werknemers, is werkdruk opgenomen als arbeidsrisico in de branche RI&E.

Los van het steekproefeffect zijn er ten opzichte van 2016 zeven afspraken over werkdruk vervallen. Er zijn drie nieuwe afspraken over werkdruk. Het gaat om een afspraak over blijvende aandacht voor werkdruk, over onderzoek dat wordt gedaan, en over een verplichting voor de individuele werkgever in de branche om binnen de organisatie afspraken voer werkdruk te maken. In vijf cao's zijn gewijzigde afspraken gemaakt over werkdruk. De vervallen afspraken zijn afspraken over werkdruk die deel uitmaakten van een protocol of een voornemen om een bepaald onderwerp op te nemen in de cao waarbij de werkdruk in ogeschouw moet worden genomen. Bij een wijziging is er bijvoorbeeld extra aandacht aan werkdruk besteed in een preambule.

### **3.1.3 Gezondheidsbevordering op de werkplek**

Bij gezondheidsbevordering op de werkplek gaat het om cao-afspraken over de leefstijl van de werknemer, bijvoorbeeld het bevorderen van een gezonde manier van leven of het stimuleren van voldoende beweging.

In 46 cao's van toepassing op 46% van de werknemers staat een afspraak over gezondheidsbevordering op de werkplek. Uit tabel 3.3 blijkt dat afspraken over bevorderen van vitaliteit het meest voorkomen en afspraken over roken en middelen die de rijvaardigheid beïnvloeden het minst. In bedrijfstakcao's gelden de afspraken voor 38% van de werknemers en in ondernemingscao's voor 56% van de werknemers.

**Tabel 3.3 Aantal cao's met bepalingen over gezondheidsbevordering op de werkplek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

gezondheidsbevordering op de werkplek	aantal cao's	% cao's	% werknemers
bevorderen vitaliteit	23	23	17
alcoholgebruik	10	10	15
beweging	3	3	1
drugs	5	5	1
roken op het werk	2	2	<1
medicijngebruik	4	4	3
middelen die de rijvaardigheid beïnvloeden	2	2	3
roken in het algemeen	2	2	3
ontspanning / stresspreventie	4	4	1
voeding	3	3	1
anders	22	22	15
<b>totaal</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>46</b>

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De categorie anders bestaat uit algemene afspraken als aandacht voor gezondheid; instrumenten die door de werkgever beschikbaar zijn gesteld om de gezondheid te bevorderen zoals bijvoorbeeld een gezondheidsbewakingssysteem; afspraken over leefstijl; algemene afspraken dat de gezondheid van de werknemer een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer is, of een afspraak dat de gezondheid de verantwoordelijkheid van de werknemer is; en een aantal afspraken over specifieke onderwerpen zoals overgewicht, mindfulness, huidbescherming tegen de zon, de gezondheid bespreken in het jaargesprek, en het stimuleren van het opnemen van vakantiedagen.

Los van het steekproefeffect zijn er ten opzichte van 2016 drie nieuwe afspraken gemaakt. Het gaat om afspraken over het bevorderen van vitaliteit en verschillende instrumenten daarvoor. Twee afspraken zijn vervallen en een afspraak is aangevuld met eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor vitaal en gezond voelen.

### 3.1.4 Arbocatalogus

Na de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet per 1 januari 2007 ligt meer verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden bij werkgevers en werknemers. Het is de bedoeling dat sociale partners arbocatalogi opstellen. In deze arbocatalogi staat met behulp van welke (branchespecifieke) maatregelen doelen op het gebied van arbeidsomstandigheden bereikt kunnen worden.

**Tabel 3.4 Aantal cao's met bepalingen over een Arbocatalogus (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

	aantal cao's	% cao's	% werknemers
verwijzing naar vindplaats	23	23	29
alleen term 'Arbocatalogus' genoemd	7	7	6
catalogus staat in cao studieafpraak	-	-	-
	3	3	3
<b>totaal</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>38</b>

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In totaal staat in 33 cao's een verwijzing naar een arbocatalogus (van toepassing op 38% van de werknemers onder de onderzochte cao's)<sup>9</sup>. Op twee cao's na zijn dit bedrijfstak-cao's.

Ook is gekeken in hoeverre bij bepaalde arbeidsrisico's verwezen wordt naar de arbocatalogus. Of andersom, in hoeverre in de arbocatalogus (mits deze in de cao staat of in de cao een verwijzing naar de vindplaats van de catalogus staat) wordt gesproken over bepaalde arbeidsrisico's. In tabel 3.5 is te zien hoe vaak dit voorkomt in de onderzochte cao's. Het arbeidsrisico Fysieke belasting is het met meest opgenomen. De categorie anders bestaat bijvoorbeeld uit risico's van de werkplek of het werken met biologische agentia.

**Tabel 3.5 Aantal cao's met bepalingen over verwijzing naar arbocatalogus bij arbeidsrisico's of verwijzing naar arbeidsrisico's in arbocatalogus (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

verwijzing catalogus of risico	aantal cao's	% cao's	% werknemers
fysieke belasting	21	21	28
veiligheid / gevaarlijk werk	11	11	8
werkdruk	15	15	20
gevaarlijke stoffen	15	15	19
fysische belasting	15	15	18
ongewenste omgangsvormen	14	14	22
leefstijl	4	4	4
anders	17	17	20
<b>totaal</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>29</b>

N.B. In sommige cao's staan meerdere afspraken, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Ten opzichte van het vorige onderzoek zijn er (los van het steekproefeffect) per saldo twee cao's minder met afspraken over een arbocatalogus (drie nieuwe, vijf vervallen). De nieuwe afspraken gaan over het opnemen van een verwijzing in de cao naar een digitale arbocatalogus en de afspraak om afspraken tussen partijen die een bijdrage leveren aan de veiligheid, op te nemen in de arbocatalogus.

### 3.1.5 Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Volgens artikel 18 van de Arbowet is een werkgever verplicht om werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago) te ondergaan. De bedoeling van dit onderzoek is om de gezondheidsrisico's die gepaard gaan met arbeid te beperken.

Dit cao-onderzoek bekijkt in hoeverre cao-partijen bij een pago een minimumleeftijd of een frequentie noemen en of de pago (mede) bedoeld is voor werknemers in bepaalde functies met extra risico's. In 35% van de cao's, van toepassing op 25% van de werknemers, staat een afspraak. In bedrijfstakcao's gelden de afspraken voor 25% van de werknemers en in ondernemingscao's voor 27% van de werknemers.

In vier cao's zijn de bepalingen rondom een pago vervallen. Het ging in alle vervallen afspraken om een onderzoek vanaf een bepaalde leeftijd. Bij de ABN-AMRO is een keuring op verzoek van de werknemer (onderdeel van pago) nieuw opgenomen in de cao. Deze is ter illustratie hieronder opgenomen:

*Je kunt jaarlijks een Beter Leven onderzoek laten doen op kosten van de bank. Het omgaan met stress en werkdruk is onderdeel van dit onderzoek. Als je preventief wil praten over gezondheid en werkstress, dan kun je terecht bij Beter (**ABNAMRO**).*

<sup>9</sup> Ook daar waar in de cao een verwijzing naar een website met informatie over de arbocatalogus is opgenomen, is de cao meegeteld

### 3.1.6 Verzuimregistratie

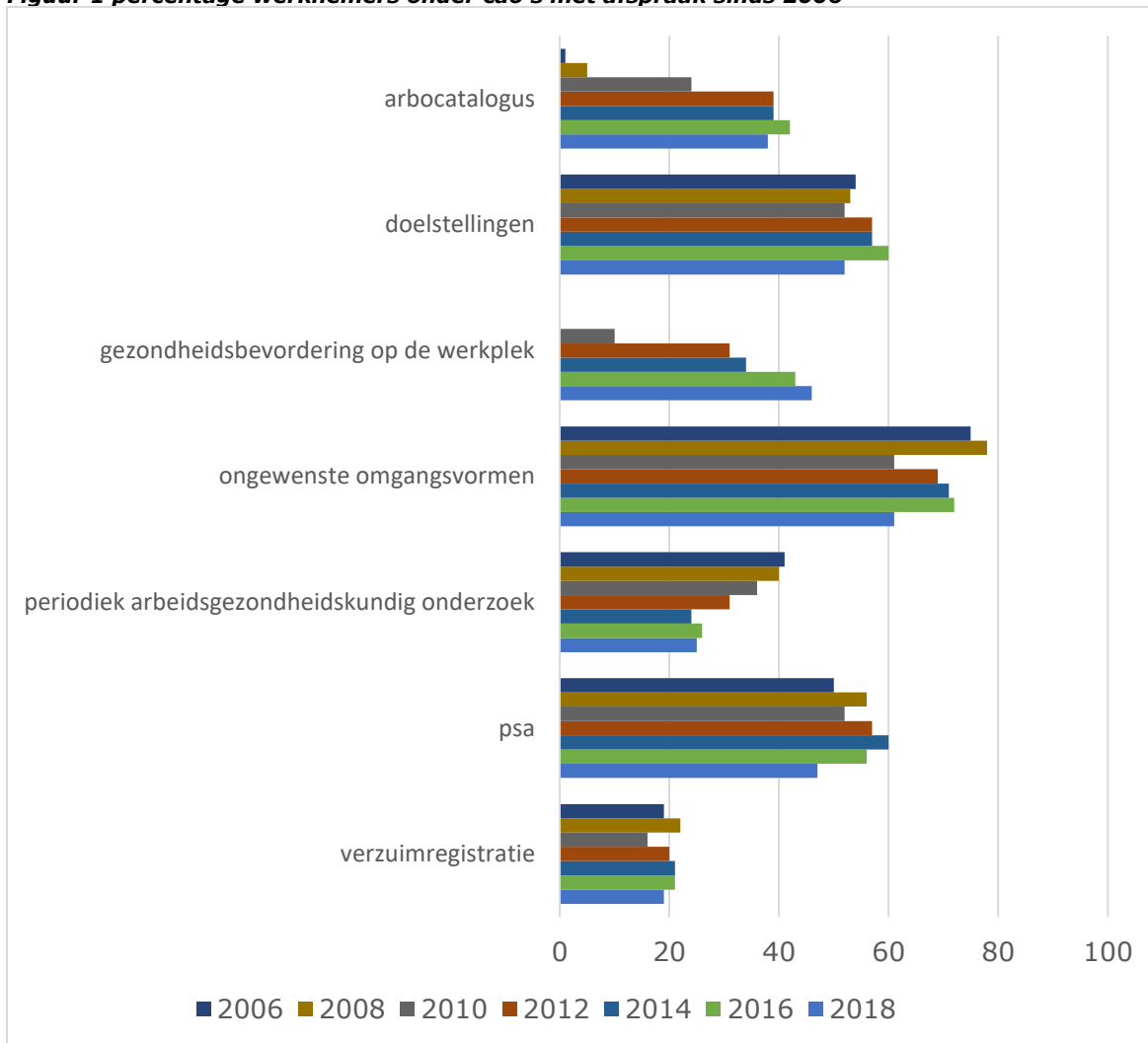
In drie gevallen zijn de bepalingen over verzuimregistratie vervallen. In 22 cao's, van toepassing op 19% van de werknemers, staat een afspraak over een vorm van verzuimregistratie. In bedrijfstakcao's gelden de afspraken voor 19% van de werknemers en in ondernemingscao's voor 29% van de werknemers. De cao van de Volksbank heeft aanpassingen gemaakt op het gebied van verzuim: er wordt geen verzuimregistratie meer gevoerd. Hiervoor in de plaats is gekomen: begeleiding van een bedrijfsarts/medewerker arbodienst.

*Verzuim je wegens ziekte? Dan kijkt de leidinggevende samen met jou en de bedrijfsarts hoe jij op een verantwoorde manier zo snel mogelijk weer (gedeeltelijk) aan het werk kunt. Jij en je leidinggevende houden contact en maken afspraken over hervatting van werk. Bij langdurig verzuim leggen jullie de afspraken vast in een plan van aanpak. In aanvulling op de rol van de bedrijfsarts kan een HR-medewerker in de rol van casemanager jullie hierbij adviseren (**De Volksbank**).*

### 3.1.7 Percentage werknemers met afspraken sinds 2006

Deze paragraaf geeft een beeld van de ontwikkeling van het werknemerspercentage voor wie een afspraak geldt. Dit overzicht is te zien in figuur 1. Afspraken over een arbocatalogus komen voor het eerst voor in 2006 en gelden in 2018 voor 38% van de werknemers onder de onderzochte cao's. Vanaf 2010 maken afspraken over gezondheidsbevordering op de werkplek deel uit van het onderzoek en die gelden in 2018 voor 46% van de werknemers onder de onderzochte cao's. Het percentage werknemers waarvoor afspraken rond doelstellingen, ongewenste omgangsvormen, psychosociale arbeidsbelasting en verzuimregistratie zijn gemaakt, is sinds 2006 tamelijk stabiel. Het percentage werknemers voor wie een afspraak over een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek van toepassing is, is afgenomen van 41% in 2006 naar 25% in 2018 (de cijfers bij deze tabel zijn opgenomen in bijlage VI).

**Figuur 1** *percentage werknemers onder cao's met afspraak sinds 2006*



### **3.2 Afspraken uit principeakkoorden in 2017 en 2018**

Om inzicht te geven in de onderwerpen die sociale partners in 2017 en 2018 hebben besproken is in de principeakkoorden in deze jaren gekeken of er afspraken zijn gemaakt over thema gezond en veilig werken en verzuimaanpak. Deze afspraken zijn integraal opgenomen in bijlage VII.

In 2017 en 2018 zijn in totaal 91 principeakkoorden tot stand gekomen. Het kan zijn dat er voor een sector in beide jaren een akkoord is. Deze zijn dan beide onderzocht. In 37 akkoorden staan één of meer afspraken over gezond en veilig werken.

In 34 principe-akkoorden staat een afspraak over werkdruk. In zeven van de bij deze 34 horende cao's staat ten tijde van dit onderzoek nog geen afspraak over werkdruk, in de meeste gevallen omdat de cao nog niet opnieuw was aangemeld; voor de andere akkoorden houdt het een wijziging of aanvulling van een bestaande afspraak in.

Daarnaast staan in zeven akkoorden afspraken over langer gezond doorwerken. In drie cao's staat hierover een nieuwe afspraak in de cao en in één cao is een afspraak gewijzigd.

In vijftien akkoorden is een onderzoek afgesproken naar een aan veiligheid of gezondheid gerelateerd onderwerp. In één cao staat een nieuwe afspraak in de cao en in negen cao's gaat het om een wijziging van een bestaande afspraak. Daarnaast is er een afspraak over de effectiviteit van bestaande voorzieningen voor nazorg na ernstige incidenten.

## **BIJLAGEN**





**Bijlage I      Onderzochte cao's**

cao-naam	ingangsdatum	expiratedatum
<b>Landbouw</b>		
Glastuinbouw	02-Jul-2015	30-Jun-2018
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	01-Jul-2017	30-Jun-2019
Open Teelten	01-Aug-2017	29-Feb-2020
<b>Industrie</b>		
Merck Sharp en Dohme	01-Jan-2017	31-Dec-2018
Productie en leveringsbedrijven	01-May-2015	30-Apr-2018
Bakkersbedrijf	01-Oct-2016	30-Sep-2021
DSM	01-Jan-2017	31-Dec-2017
Grafimedia	01-Sep-2015	01-Sep-2017
Heineken	01-Oct-2015	31-Dec-2017
M&T Carrosseriebedrijf	01-May-2017	31-May-2019
M&T Metaalbewerking	01-May-2017	31-May-2019
Metalektro	01-May-2015	15-Aug-2018
Metalektro HP	01-May-2015	15-Aug-2018
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	01-Jan-2018	31-Dec-2019
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	27-Apr-2018	31-Dec-2018
Netwerkbedrijven	01-Nov-2015	01-May-2018
Philips	01-Jan-2017	31-Dec-2017
Sociale werkvoorziening	01-Jan-2015	31-Dec-2018
<b>Bouw</b>		
Bouw en Infra (vh Bouwnijverheid)	01-Feb-2017	31-Mar-2018
M&T Technisch Installatiebedrijf	01-May-2017	31-May-2019
Prorail	01-Mar-2017	01-Jul-2019
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	01-Oct-2016	30-Sep-2019
<b>Handel en Horeca</b>		
Etos B.V. Winkelpersoneel	01-Apr-2015	31-Mar-2016
Albert Heijn Logistics	15-Apr-2017	14-Apr-2019
Apotheken	01-Jan-2016	30-Apr-2017
Boekhandel en kantoorvakhandel	01-Apr-2017	31-Mar-2018
Contractcatering	01-Jan-2018	31-Dec-2022
Doe het zelf branche	01-Jan-2016	30-Apr-2017
Fashion en Sport Inretail (nu retail non food)	01-Jul-2016	30-Jun-2018
Horeca	01-Jan-2018	31-Dec-2019
ICK branche	01-Jan-2017	31-Dec-2017
Ikea	01-Oct-2016	30-Sep-2018
Levensmiddelen grootwinkelbedrijf	01-Apr-2013	31-Mar-2017
Levensmiddelenbedrijf	01-May-2018	01-Apr-2019
Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf	01-Nov-2014	31-Oct-2018
Recreatie	01-Jul-2017	31-Dec-2018
Slagersbedrijf	01-Oct-2017	31-Dec-2018
Tankstations en wasbedrijven	01-Dec-2017	31-Dec-2019

cao-naam	ingangsdatum	expiratedatum
Technische groothandel	01-Jul-2016	31-Dec-2018
Vleessector	01-May-2018	31-Oct-2019
<b>Vervoer en Communicatie</b>		
Uitgeverijbedrijf	01-Mar-2017	31-May-2019
Beroepsgoederenvervoer	01-Jan-2017	31-Dec-2019
DHL Express	01-Jan-2016	31-Dec-2018
DHL Logistics	01-Apr-2015	31-Mar-2017
GVB	01-Jan-2016	31-Dec-2017
Koninklijke KPN N.V.	01-Jan-2018	30-Jun-2018
NS	01-May-2015	30-Sep-2017
Openbaar vervoer	01-Jan-2016	31-Dec-2017
PostNL CAO voor Postbezorger (vh TNT cao postbezorgers)	01-Oct-2017	30-Sep-2019
PostNL CAO voor PostNL	01-Apr-2017	31-Dec-2018
Postverspreiders	01-Jan-2014	01-Jan-2017
Taxivervoer	25-May-2018	31-Dec-2018
Uitgeverijbedrijf	01-Mar-2017	31-May-2019
<b>Zakelijke dienstverlening</b>		
APG Groep	01-Apr-2017	01-Nov-2018
NN Cao	01-Jan-2016	31-Dec-2018
Please	01-Oct-2017	31-Dec-2017
Stichting Wageningen Research	01-Apr-2017	31-Mar-2019
Abn Amro	01-Jan-2018	01-Jan-2020
Achmea	01-Dec-2016	30-Nov-2018
Aegon Nederland N.V.	01-Jul-2015	30-Jun-2018
ANWB	01-Apr-2015	31-Mar-2016
beveiliging, Particuliere	01-Jan-2017	30-Sep-2017
De Volksbank (vh SNS Reaal)	01-Jan-2018	31-Dec-2020
FLORA Holland	01-Jul-2015	01-Jul-2017
Hoveniers	01-Jul-2016	30-Jun-2018
ING-BANK	01-Jan-2018	01-Jan-2019
Rabobank	01-Jan-2017	01-Jan-2021
Reisbranche	01-Nov-2016	01-Nov-2018
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	01-Jan-2017	31-Dec-2018
Uitzendkrachten ABU	18-Apr-2018	31-May-2018
Uitzendkrachten NBBU	01-Jun-2014	31-May-2019
<b>Overige dienstverlening</b>		
Uitvaartbranche	01-Jan-2016	31-Dec-2017
BVE	01-Jul-2016	30-Sep-2017
Defensie	01-Jan-2017	30-Sep-2018
Fokus	01-Jan-2017	31-Dec-2017
Geestelijke gezondheidszorg	01-Mar-2017	31-May-2019
Gehandicaptenzorg	01-Jan-2017	31-Mar-2019
Gemeenteambtenaren	01-May-2017	31-Dec-2018
Hoger beroepsonderwijs	01-Apr-2017	31-Mar-2018
Huisartsenzorg	15-Dec-2017	28-Feb-2019
Jeugdzorg	01-Jan-2017	01-Apr-2019
Kinderopvang	01-Jan-2018	31-Dec-2019

cao-naam	ingangsdatum	expiratedatum
Nederlandse universiteiten	02-Jul-2016	30-Jun-2017
Ons middelbaar onderwijs	01-Apr-2018	31-Dec-2018
Politie	01-Jan-2018	01-Jan-2021
Primair onderwijs	01-Jan-2018	31-Dec-2022
Provincies	01-Jan-2017	31-Dec-2018
Rijkspersoneel	01-Jan-2001	01-Jan-2001
Sanquin	01-Mar-2014	31-Dec-2016
Sociale verzekeringsbank	01-Jan-2017	31-Dec-2019
UMC's	01-Apr-2015	01-Aug-2018
UWV werkbedrijf	01-Aug-2016	31-Dec-2018
Voortgezet onderwijs	01-Jul-2016	30-Sep-2017
VVT	01-Apr-2018	31-Dec-2018
Welzijn	01-Apr-2017	30-Jun-2019
Ziekenhuizen	01-Jan-2017	01-Apr-2019
Uitvaartbranche	01-Jan-2016	31-Dec-2017



## Bijlage II Aspecten preventie/ziekteverzuim naar economische sector

In de onderstaande tabellen wordt, uitgesplitst naar economische sector, voor elk onderwerp vermeldt:

- het aantal onderzochte cao's met minstens één afspraak over het onderwerp;
- dit aantal als percentage van de onderzochte cao's;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt.

**Tabel II.1 Cao's met minstens één afspraak een doelstelling op het gebied van preventie of verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	67	58
industrie	9	53	43
bouwnijverheid	2	50	91
handel en horeca	12	67	45
vervoer en communicatie	10	83	52
zakelijke dienstverlening	10	50	15
overige dienstverlening	16	64	57
bedrijfstak	38	58	48
onderneming	23	70	61
<b>totaal</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>49</b>

**Tabel II.2 Cao's met minstens één afspraak over voorlichting (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	9	53	48
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	9	50	48
vervoer en communicatie	7	58	45
zakelijke dienstverlening	8	40	73
overige dienstverlening	13	52	58
bedrijfstak	41	62	60
onderneming	11	33	35
<b>totaal</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>58</b>

**Tabel II.3 Cao's met minstens één afspraak over scholing (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	7	41	16
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	7	39	52
vervoer en communicatie	5	42	31
zakelijke dienstverlening	3	15	29
overige dienstverlening	8	32	53
bedrijfstak	28	42	46
onderneming	7	21	31
<b>totaal</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>45</b>

**Tabel II.4 Cao's met minstens één afspraak over een brancheloket/ coördinatiepunt (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	3	18	13
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	3	17	13
vervoer en communicatie	3	25	24
zakelijke dienstverlening	4	20	32
overige dienstverlening	5	20	15
<b>totaal</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>

**Tabel II.5 Cao's met minstens één afspraak over een studie/onderzoek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	2	12	6
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	4	22	9
vervoer en communicatie	5	42	71
zakelijke dienstverlening	2	10	7
overige dienstverlening	4	16	11
bedrijfstak	18	27	16
onderneming	4	12	26
<b>totaal</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>16</b>

**Tabel II.6 Cao's met minstens één afspraak over deskundige bijstand op het gebied van preventie of verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	9	53	42
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	13	72	67
vervoer en communicatie	4	33	21
zakelijke dienstverlening	9	45	46
overige dienstverlening	20	80	76
bedrijfstak	46	70	65
onderneming	15	46	56
<b>totaal</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>65</b>

**Tabel II.7 Cao's met minstens één afspraak waarin een arbodienst één van de vier wettelijke taken verricht (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	9	53	42
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	10	56	30
vervoer en communicatie	4	33	21
zakelijke dienstverlening	7	35	40
overige dienstverlening	17	68	63
bedrijfstak	42	64	51
onderneming	11	33	41
<b>totaal</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>51</b>

**Tabel II.8 Cao's met minstens één afspraak over een maatwerkregeling (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	4	24	10
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	3	17	37
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	2	10	3
overige dienstverlening	6	24	32
bedrijfstak	18	27	28
onderneming	1	3	1
<b>totaal</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>27</b>

**Tabel II.9 Cao's met minstens één afspraak over een preventiemedewerker (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	1	33	24
industrie	3	18	8
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	2	11	37
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	0	0	0
overige dienstverlening	6	24	35
bedrijfstak	12	18	28
onderneming	1	3	1
<b>totaal</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>

**Tabel II.10 Cao's met minstens één afspraak over een sociaal fonds op het gebied van preventie of verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	9	53	50
bouwnijverheid	2	50	91
handel en horeca	7	39	21
vervoer en communicatie	2	17	19
zakelijke dienstverlening	2	10	7
overige dienstverlening	2	8	8
<b>totaal</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>25</b>





### Bijlage III Arbeidsrisico's naar economische sector

In de onderstaande tabellen wordt, uitgesplitst naar economische sector, voor elk onderwerp vermeldt:

- het aantal onderzochte cao's met minstens één afspraak over het onderwerp;
- dit aantal als percentage van de onderzochte cao's;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt.

**Tabel III.1 Cao's met minstens één afspraak over een bedrijfsgezondheidskundige voorzieningen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	14	82	92
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	15	83	92
vervoer en communicatie	11	92	92
zakelijke dienstverlening	11	55	46
overige dienstverlening	21	84	98
bedrijfstak	56	85	90
onderneming	22	67	78
<b>totaal</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>90</b>

**Tabel III.2 Cao's met minstens één afspraak over een PAGO (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	7	41	20
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	3	17	6
vervoer en communicatie	4	33	58
zakelijke dienstverlening	6	30	9
overige dienstverlening	10	40	31
bedrijfstak	25	38	25
onderneming	10	30	27
<b>totaal</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>25</b>

**Tabel III.3 Cao's met minstens één afspraak over fysieke belasting (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	7	41	61
bouwnijverheid	4	100	100
handel en horeca	7	39	17
vervoer en communicatie	4	33	23
zakelijke dienstverlening	7	35	43
overige dienstverlening	11	44	71
bedrijfstak	35	53	55
onderneming	8	24	42
<b>totaal</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>54</b>

**Tabel III.4 Cao's met minstens één afspraak over fysieke factoren (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	6	35	59
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	4	22	25
vervoer en communicatie	1	8	8
zakelijke dienstverlening	3	15	29
overige dienstverlening	5	20	31
bedrijfstak	23	35	38
onderneming	2	6	9
<b>totaal</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>36</b>

**Tabel III.5 Cao's met minstens één afspraak over veiligheid / gevaarlijk werk (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	9	53	46
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	11	61	55
vervoer en communicatie	8	67	84
zakelijke dienstverlening	8	40	76
overige dienstverlening	13	52	59
bedrijfstak	42	64	64
onderneming	13	39	35
<b>totaal</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>63</b>

**Tabel III.6 Cao's met minstens één afspraak over (bescherming tegen) gevaarlijke stoffen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	8	47	70
bouwnijverheid	2	50	91
handel en horeca	3	17	11
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	3	15	29
overige dienstverlening	5	20	33
bedrijfstak	24	36	36
onderneming	0	0	0
<b>totaal</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>34</b>

**Tabel III.7 Cao's met minstens één afspraak over financiële compensatie voor bepaalde werkzaamheden (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	5	29	33
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	5	28	31
vervoer en communicatie	2	17	48
zakelijke dienstverlening	1	5	1
overige dienstverlening	1	4	4
bedrijfstak	11	17	18
onderneming	5	15	11
<b>totaal</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>17</b>

**Tabel III.8 Cao's met minstens één afspraak over (bescherming tegen) biologische agentia (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	1	6	3
bouwnijverheid	0	0	0
handel en horeca	2	11	3
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	3	15	25
overige dienstverlening	14	56	68
bedrijfstak	22	33	36
onderneming	1	3	1
<b>totaal</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>34</b>

**Tabel III.9 Cao's met minstens één afspraak over maatregelen tegen ongewenste omgangsvormen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	6	35	33
bouwnijverheid	1	25	2
handel en horeca	11	61	51
vervoer en communicatie	6	50	25
zakelijke dienstverlening	18	90	99
overige dienstverlening	17	68	73
bedrijfstak	40	61	61
onderneming	22	67	60
<b>totaal</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>61</b>

**Tabel III.10 Cao's met minstens één afspraak over maatregelen tegen werkdruk of werkstress (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1	33	24
industrie	5	29	6
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	4	22	7
vervoer en communicatie	4	33	17
zakelijke dienstverlening	13	65	51
overige dienstverlening	21	84	84
bedrijfstak	31	47	46
onderneming	19	58	64
<b>totaal</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>47</b>

**Tabel III.11 Cao's met minstens één afspraak over gezondheidsbevordering op de werkplek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1	33	42
industrie	5	29	10
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	7	39	31
vervoer en communicatie	7	58	75
zakelijke dienstverlening	13	65	34
overige dienstverlening	12	48	47
bedrijfstak	26	39	38
onderneming	20	61	56
<b>totaal</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>39</b>

**Tabel III.12 Cao's met minstens één afspraak over (integraal) gezondheidsmanagement (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	0	0	0
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	2	17	11
vervoer en communicatie	2	20	1
zakelijke dienstverlening	4	12	27
overige dienstverlening	3	12	6
bedrijfstak	5	8	10
onderneming	7	21	17
<b>totaal</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

**Tabel III.13 Cao's met minstens één afspraak over arbeidsrisico's verbonden aan werken met ouderen (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	0	0	0
bouwnijverheid	1	25	2
handel en horeca	3	17	13
vervoer en communicatie	1	8	<1
zakelijke dienstverlening	2	10	6
overige dienstverlening	1	4	3
bedrijfstak	5	8	5
onderneming	3	9	7
<b>totaal</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

**Tabel III.14 Cao's met minstens één afspraak over arbeidsrisico's verbonden aan werken met jongeren (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	1	6	2
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	2	11	13
vervoer en communicatie	1	8	8
zakelijke dienstverlening	2	10	9
overige dienstverlening	0	0	0
bedrijfstak	8	12	8
onderneming	2	6	21
<b>totaal</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

**Tabel III.15 Cao's met minstens één afspraak over (het onderzoeken van) de werkplek (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	2	12	4
bouwnijverheid	0	0	0
handel en horeca	1	6	2
vervoer en communicatie	3	25	19
zakelijke dienstverlening	4	20	19
overige dienstverlening	6	24	27
bedrijfstak	16	24	17
onderneming	3	9	15
<b>totaal</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>17</b>

**Tabel III.16 Cao's met minstens één afspraak waarin verwezen wordt naar een RI&E (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	6	35	19
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	13	72	82
vervoer en communicatie	5	42	31
zakelijke dienstverlening	7	35	44
overige dienstverlening	12	48	71
bedrijfstak	39	59	63
onderneming	9	27	33
<b>totaal</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>61</b>

**Tabel III.17 Cao's met minstens één afspraak over de aanpak van arbeidsrisico's in de RI&E (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1	33	42
industrie	3	18	13
bouwnijverheid	0	0	0
handel en horeca	3	17	17
vervoer en communicatie	1	8	8
zakelijke dienstverlening	4	20	29
overige dienstverlening	8	32	50
bedrijfstak	17	26	33
onderneming	3	9	5
<b>totaal</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>31</b>

**Tabel III.18 Cao's met minstens één afspraak waarin verwezen wordt naar een PvA (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	67	58
industrie	3	18	30
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	1	6	2
vervoer en communicatie	1	8	5
zakelijke dienstverlening	1	5	22
overige dienstverlening	6	24	34
bedrijfstak	14	21	26
onderneming	1	3	1
<b>totaal</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>24</b>

**Tabel III.19 Cao's met minstens één afspraak over de aanpak van arbeidsrisico's in het PvA (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	2	12	28
bouwnijverheid	1	25	41
handel en horeca	0	0	0
vervoer en communicatie	1	8	5
zakelijke dienstverlening	0	0	0
overige dienstverlening	4	16	21
bedrijfstak	8	12	15
onderneming	0	0	0
<b>totaal</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

**Tabel III.20 Cao's met minstens één afspraak die verwijst naar een arbocatalogus (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	4	24	15
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	6	33	18
vervoer en communicatie	1	8	5
zakelijke dienstverlening	5	25	14
overige dienstverlening	12	48	62
bedrijfstak	31	47	40
onderneming	2	6	2
<b>totaal</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>38</b>

## Bijlage IV Ziekteverzuim naar economische sector

In de onderstaande tabellen wordt, uitgesplitst naar economische sector, voor elk onderwerp vermeldt:

- het aantal onderzochte cao's met minstens één afspraak over het onderwerp;
- dit aantal als percentage van de onderzochte cao's;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt.

Ook is vermeld hoe vaak afspraken voorkomen in bedrijfstak- en ondernemingscao's.

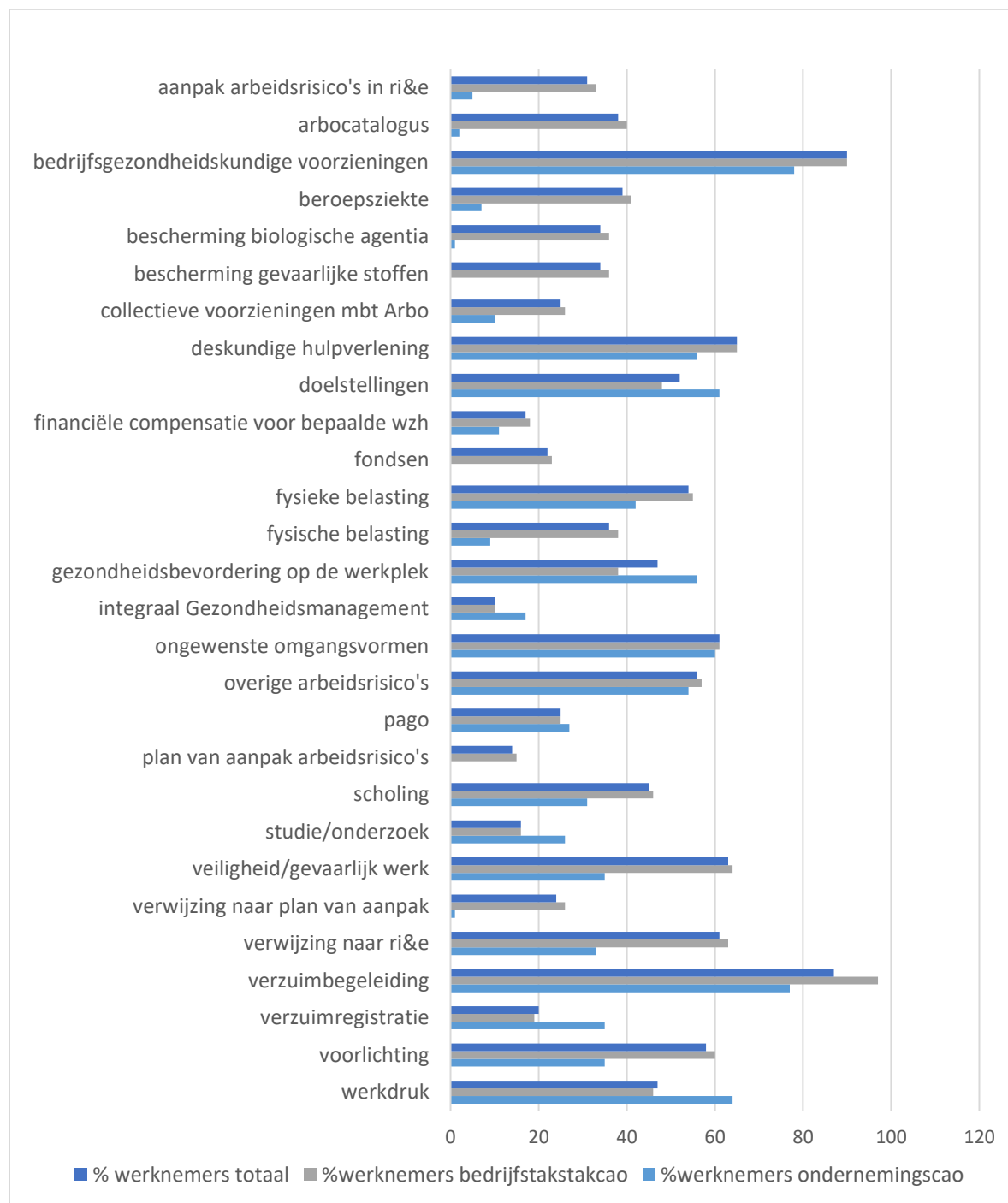
**Tabel IV.1 Cao's met minstens één afspraak over ziekteverzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% cao's</b>	<b>% werknemers</b>
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	14	82	91
bouwnijverheid	4	100	100
handel en horeca	16	89	97
vervoer en communicatie	10	83	86
zakelijke dienstverlening	19	95	100
overige dienstverlening	20	80	95
bedrijfstak	61	92	97
onderneming	25	76	77
<b>totaal</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>96</b>





## Bijlage V Onderscheid bedrijfstak-en ondernemingscao's





## Bijlage VI Percentage werknemers met afspraken sinds 2006

	2018	2016	2014	2012	2010	2008	2006
verzuimregistratie	19	21	21	20	16	22	19
psa	47	56	60	57	52	56	50
periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	25	26	24	31	36	40	41
ongewenste omgangsvormen	61	72	71	69	61	78	75
Gezondheidsbevordering werkplek <sup>10</sup>	46	43	34	31	10	-	-
doelstellingen	52	60	57	57	52	53	54
arbocatalogus	38	42	39	39	24	5	1

<sup>10</sup> Gezondheidsbevordering op de werkplek maakte in 2006 en 2008 nog geen deel uit van het onderzoek



## Bijlage VII Afspraken uit principeakkoorden in 2017 en 2018

2017	Afspraak	Wel of niet in cao opgenomen
Achmea	Training gezond werken voor 60+. Geeft medewerkers inzicht in hun vitaliteit en gezondheid	Nieuwe afspraak in cao over inzetbaarheid oudere werknemers
Bakkersbedrijf	Wachtdagen bij ziekte komen te vervallen per 1 januari 2018	Afspraak is vervallen conform pa
Beroepsgoederenvervoer	Onderzoek naar mogelijk geluidsoverlast igv gebruik koelmotoren	Niet in cao
Bouw en Infra	Vakbonden hebben aangegeven dat werknemers in de bouw- en infrasector zich grote zorgen maken over hun toekomst als het gaat om het gezond bereiken van de AOW c.q. pensioengerechtigde leeftijd. Het automatisch opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd stuut op bezwaren en ongenoegen omdat grote groepen werknemers het gezond bereiken van die leeftijd niet realistisch achten. Bonden zijn ook in afwachting van de resultaten van een aangekondigd onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake zware beroepen. Vakbonden merken op dat het sociaal akkoord wel als doelstelling had voor deze categorie werknemers tot passende oplossingen te komen.	Nieuw in cao opgenomen afspraak over langer doorwerken
DHL express	7. Onderzoek werkdruk Binnen DHL Express is een werkgroep van medewerkers, HR en de OR gestart met inventarisatie van en onderzoek naar werkdruk. Partijen hebben afgesproken dat bij het uitvoeren van een onderzoek ook de vakorganisaties stakeholder zijn. Zij nemen deel aan de eerdergenoemde werkgroep. Het onderzoek naar werkdruk en de start van de uitvoering van door de werkgroep noodzakelijke geachte maatregelen, gebeurt voor het einde van de looptijd van de cao en zoveel eerder als mogelijk	Nieuwe afspraak in cao over werkdruk
Gehandicaptenzorg	De toegenomen agressie - door minder medicijngebruik bij cliënten en afname van vrijheidsbeperkende maatregelen - vraagt optimale aandacht. Sociale partners faciliteren de landelijke programma's <a href="http://www.duidelijkoveragressie.nl">www.duidelijkoveragressie.nl</a> en het StAG-project <a href="http://www.veiligplusaanpak.nl">www.veiligplusaanpak.nl</a>	Nieuw opgenomen in preambule. Er is wel al een afspraak ivm agressie
Gemeenten	Om de oorzaken van werkdruk te achterhalen wordt een aantal gemeenten gevraagd om de gegevens uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) over werkdruk beschikbaar te stellen. Aan de hand van de analyse van die gegevens wordt bekeken of er afspraken gemaakt dienen te worden over de aanpak van werkdruk	Afspraak in pa
GGZ	Onderzoek naar gezond roosteren en belastende diensten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terugdringen van de externe regeldruk vraagt een sterke lobby richting de politiek en overleg met VWS, zorgverzekeraars en gemeenten (zie het project Het Roer Moet Om). Waar mogelijk trekken sociale partners hierin gezamenlijk op;</li> <li>• Instellingen worden gestimuleerd om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen in het terugdringen van de regel en/of werkdruk. Het O&amp;O-fonds GGZ krijgt hierbij een faciliterende en aanjagende rol in het ontwikkelen en aanbieden van beschikbaar materiaal en methoden;</li> <li>• Voor het realiseren van effectieve maatregelen voor het terugdringen van regelen/of werkdruk is het belangrijk dat de betrokkenheid uit alle lagen in de organisatie gewaarborgd is. Cao-</li> </ul>	Nieuwe afspraak in cao

	<p>partijen stimuleren daarom dat gedurende de looptijd van deze cao werkgever én ondernemingsraad zich actief inspannen voor een eigen aanpak om de regel- en/of werkdruk te verlagen. De invulling zal per instelling verschillen; de oorzaken van en ervaringen met regel- en/of werkdruk lopen sterk uiteen en vragen om maatwerk. Daartoe zal de instelling uiterlijk 1 juli 2018 met de ondernemingsraad een plan hebben opgesteld om deze regel- en/of werkdruk te verminderen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij het terugdringen van de werk- en regeldruk is actieve betrokkenheid van de werkvloer en het management essentieel. Ondernemingsraden krijgen daarom een actieve rol in het stimuleren van werknemers hoe zij zelf een bijdrage kunnen leveren.</li> </ul>	
GVB	GVB omarmt het voorstel van de vakbonden om de cao te toetsen aan de mogelijkheden om deze zo in te richten dat daarmee verschillende leefstijlen, relativismen, genderexpressies en andere uitingen van seksuele en genderdiversiteit gelijkberechtigd worden en discriminatie en buitensluiting worden voorkomen en bestreden. En daarmee gendergelijkheid en een positief en kleurrijk diversiteitsbeleid blijvend na te streven.	Geen wijziging gevonden (geen wijzigingsnotitie in aanmelding)
Huisartsenzorg	<p>Niet toegestaan om in de nacht alleen te werken. Veel zaken zoals werkdruk en arbeidsomstandigheden kunnen niet uniform in de Cao geregeld worden. Het is vooral de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke werkgevers in goed overleg met of instemming van de OR/PVT. Partijen spreken af dat de werkgever met instemming van de OR/PVT regelingen kan treffen voor:</p> <p>a. De roostersystematiek waarbij de triagist zo veel mogelijk zelf invloed op de indeling kan uitoefenen (zelfroosteren).</p> <p>b. Het toekennen van een gratificatie voor extra prestaties voor werknemers (zoals voor de bereidheid op het laatste moment in te vallen, geen ziekmelding gedurende langere tijd etc.).</p> <p>Verder gaat de werkgever aan de hand van het Rapport Leeuwendaal in overleg met OR/PVT na welke maatregelen binnen de eigen HDS genomen kunnen worden.</p> <p>Cao-partijen volgen de naleving van deze afspraken en daarnaast worden voorbeelden van effectieve organisatorische en personele maatregelen worden verzameld en verspreid</p>	Nieuwe afspraak over niet alleen werken in nachtdienst en werkdruk voor triagist (akkoord is integraal opgenomen in cao)
ING-Bank	Afgesproken is dat het onderwerp werkdruk wordt gezien als een risico dat continu aandacht vraagt. De werkdruk wordt jaarlijks gemeten en zal periodiek besproken worden tussen ING en de vakorganisaties	Afspraak gewijzigd opgenomen in cao
Jeugdzorg	<p>Cao-partijen hebben een paritair samengestelde werkgroep gevraagd hen te adviseren over te nemen maatregelen en te maken afspraken die leiden tot vermindering van de werkdruk.</p> <p>De aanbevelingen van deze Werkgroep Werkdruk worden opgenomen in een bijlage in de cao (staat inmiddels in cao).</p> <p>Verder hele uitgebreide afspraken over werkdruk</p>	Gewijzigde uitgebreide afspraak over werkdruk
MSD	Afspraken die in het periodiek overleg worden gevolgd: Waar in de Preventief Medisch Onderzoek een te hoge werkdruk wordt geconstateerd zal een team geformeerd worden dat onderzoek gaat doen naar de oorzaak van de hoge werkdruk	Nieuw in steekproef, uitgebreide nieuwe afspraak over werkdruk

	- Medewerkers leren omgaan met werkdruk door een workshop pakket aan te bieden in het kader van coping	
M&T (3x)	Er is tijdens de vorige cao een cie arbeidstijden ingesteld die zich ondermeer bezighoudt met het thema ergonomie/gezondheid	Kan geen nieuwe afspraak hierover vinden in cao
Nederlandse universiteiten	Partijen constateren dat de ervaring van medewerkers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Zoals vastgelegd in artikel C.11 van de CAO is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat hierbij optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Partijen spreken daarom af dat iedere universiteit vóór eind 2017 een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het Lokaal Overleg. Partijen wijzen universiteiten op het belang van het betrekken van faculteiten en diensten bij het opstellen van dit plan, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de diverse omstandigheden op verschillende afdelingen. Partijen geven aan dat het terugdringen van werkdruk op een zo laag mogelijk niveau plaats moet vinden, omdat de oorzaken van werkdruk zeer uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet eenduidig zijn. Het werkplan dat in samenspraak met het Lokaal Overleg wordt opgesteld biedt ruimte aan faculteiten en diensten om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de faculteiten en diensten. Partijen spreken af om in dit verband de aanbevelingen uit het SoFoKleS-rapport over werk- en prestatiedruk aan de universiteiten voor te leggen. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting. Partijen vestigen in dit verband ook de aandacht op de mogelijkheden die artikel 2.2a van de CAO biedt om de duur van het dienstverband af te stemmen op de gewenste personele bezetting.	Gewijzigde afspraak opgenomen in preambule
NS Nederlandse Spoorwegen	Het Individueel budget (2018-2020: €750,-) ondersteunt medewerkers om gezond en gemotiveerd bij NS te werken en zich verder te ontwikkelen. In ditzelfde kader de afspraak voor een pilot ontwikkelprojecten voor roostergebonden medewerkers (evaluatie aan het einde van de looptijd van de cao)	Nieuw in cao opgenomen, deze cao was echter nog niet aangemeld op het moment van onderzoek. Dus geen score bij c15, gaat om een aanvullende afspraak, er was al een afspraak over vitaliteit
Particuliere Beveiliging	De werkgroep duurzame inzetbaarheid krijgt als opdracht een advies op te stellen dat gezond werken voor alle generaties mogelijk maakt.	Staat in cao, gewijzigde afspraak over onderzoek (b5)
Philips	Werkdruk is een onderwerp wat deel uitmaakt van de cao-onderwerpen die besproken worden in het cocreatieproces.	Geen afspraak over werkdruk meer in cao
Post NL	GP voor specifieke groepen medewerkers de mogelijkheid bieden tot deelname. Dit stelt oudere medewerkers in staat om vitaal langer door te werken door ze met gedeeltelijk behoud van salaris en pensioenopbouw, vrijwillig minder te laten werken. Waardoor op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Werkgever creëert een positief werkklimaat waarin open communicatie, wederzijds respect en vertrouwen centraal staan.	Staat in cao. Gebruik maken van gp mag niet leiden tot verhoging van de werkdruk voor de andere werknemers

	Partijen onderschrijven de noodzaak voor het verminderen en voorkomen van werkdruk. Partijen erkennen dat het onderwerp extra aandacht heeft. Onderdeel is dat werkgever ervoor moet zorgen dat vacatures op tijd worden ingevuld. Werkdruk wordt een nadrukkelijk thema bij het werkoverleg. Werkgever informeert periodiek vakorganisaties	
Prorail	Een robuuste personeelsbezetting op kantoor en in roosterdiensten is noodzakelijk om de werkdruk in de hand te houden. 55+ wordt gestimuleerd om zoveel mogelijk gebruik te maken van ontzietmaatregelen. Voorkomen moet worden dat de werkdruk voor 55- hierdoor toeneemt	Geen afspraak over werkdruk in cao (vorig onderzoek niet en nu niet)
Tankstations en wasbedrijven	OBRI (veiligheidsklas bij de kassa) voldoet niet door het veranderende aanbod binnen tankstations. Onderzoek naar het waarborgen van de veiligheid op een andere manier dan via OBRI	Ik kan geen wijziging vinden
TATA steel	Invoeren van werkscan. Het korte rapport gaat over 6 aandachtsgebieden waaronder gezondheid, leefstijl, werkbelasting. Per aandachtsgebied wordt in de rapportage aangegeven of het voor de medewerker goed is om actie te ondernemen	Geen afspraak in cao
Taxivervoer	Volgende afspraak vervalt: Het verzoek voor 57,5+ om op verzoek vrijgesteld te worden van nachtarbeid en/of zware arbeid	Afspraak was geldig tot 1 januari 2018 en valt dus nu buiten het onderzoek
Timmerindustrie	Onderzoek naar de invloed van geldzorgen op de veiligheid en ziekteverzuim. Resultaten van dit onderzoek komt er mogelijk een vervolgproject	Kan ik niet vinden in de cao
Verzekeringdienst binnendienst	De taskforce Arbo catalogus wordt gevraagd te adviseren over een werkdrukmeetinstrument	Afspraak is niet opgenomen in cao (vanwege aard van de afspraak om dit in de arbocatalogus te regelen)
Welzijn	Partijen erkennen dat werkdruk een probleem is Afspraak is om op organisatieniveau werkdruk te meten en afhankelijk daarvan de meting een plan van aanpak te maken om werkdruk aan te pakken	Eerst afspraak alleen middels arbocatalogus nu ook opgenomen in cao
Ziekenhuizen	Generatiebeleid wordt ingevoerd gedurende de komende vijf jaar. Dit mag niet leiden tot toename van de werkdruk. Cao-partijen zijn overeengekomen dat het Generatiebeleid na 1 jaar zal worden geëvalueerd (1 januari 2019). Partijen kijken hierbij naar herbezetting, het deelnamepercentage, invoeringseffecten en eventuele subsidiemogelijkheden. Deze evaluatie kan leiden tot bijstelling van het Generatiebeleid.	Afspraak staat in cao
2018		
ABN Amro	De medewerker gaat met de leidinggevende in gesprek over wat er nodig is om hem vitaal te houden en wordt daarin ondersteund door de bank. Daarnaast wordt het voor medewerkers mogelijk om jaarlijks, in plaats van ééns in de drie jaar, een Beter Leven onderzoek te laten doen op kosten van de bank. Het omgaan met stress en werkdruk is onderdeel van dit onderzoek. Om aandacht te geven aan preventie van werkstress zullen medewerkers er actief op worden gewezen dat zij hiervoor terecht kunnen bij Beter.	Er was al een afspraak over werkdruk, maar dit is nieuw
Achmea	Organiseren van werk gaat ook over zingeving en de mogelijkheid om bij te dragen aan een samenleving die we wensen. Het gaat over ontwikkeling, veiligheid, werkzekerheid en duurzaamheid, maar ook over gezondheid, welzijn en werkplezier voor iedereen. Precies die dingen waaraan Achmea als verzekeraar en	Cao hierna nog niet aangemeld



	<p>dienstverlener en de vakorganisaties ook in maatschappelijke zin willen bijdragen. Vanuit deze visie hebben partijen afgesproken om een gezamenlijke <i>Agenda voor de toekomst</i> op te stellen. Met "een leven lang werken, leren en zorgen" en "inkomen nu &amp; later" als de centrale thema's. Waarbij afgesproken is om medewerkers en medezeggenschap te betrekken bij de bespreking en uitwerking van de verschillende onderwerpen. Onder andere door uitvraag bij medewerkers en door onderzoek te doen. In de cao overleggen zijn de eerste contouren van de <i>Agenda voor de toekomst</i> besproken en zijn per deelthema de eerste onderwerpen benoemd: 3</p> <p>"Werken"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <input type="checkbox"/> Ouderen beleid (bijv. generatiepact)</li> <li>❖ <input type="checkbox"/> Flexwerk</li> <li>❖ <input type="checkbox"/> Diversiteit en inclusiviteit</li> <li>❖ <input type="checkbox"/> Tijd- en plaatsafhankelijk werken (VSW 2.0, mobiliteit, Achmea Select) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkdruk</li> <li>• Werkgeluk</li> </ul> </li> </ul>	
Motorvoertuigen en 2-wielers	Afspraak over financiering van Arbo-activiteiten In deze cao-periode onderzoek naar werkdruk en naar uitlaatgassen	Cao nog niet aangemeld
Politie	<p>Gedeeld beeld van onbalans tussen werkaanbod en beschikbare capaciteit. Dit heeft gevolgen voor oa de werkdruk.</p> <p>Teveel wisselende soorten diensten hebben ook invloed op de mate van werkbelasting</p> <p>Preventie heeft de hoogste prioriteit. Leidinggevenden krijgen een training in begeleiding bij verzuim.  Zij worden getraind in vroegsignalering van psychosociale problemen bij medewerkers.</p> <p>Door middel van een campagne worden medewerkers meer bewust gemaakt van hun eigen rol.</p> <p>Er komt onderzoek naar effectiviteit van de bestaande voorzieningen na ingrijpende incidenten</p> <p>Er komt een meldpunt voor beroepsziekten, waar medewerkers allemaal op eenzelfde manier aanspraak kunnen maken en begeleiding kunnen verwachten.</p> <p>Stelsel wordt geëvalueerd om na te gaan of het stelsel aan de doelstellingen voldoet</p> <p>Arbocatalogus wordt herzien en zoveel mogelijk geïmplementeerd.</p>	Tekst uit pa
Productie en leveringsbedrijven	Pilot flexibilisering ploegendienst. Voor medewerkers is dit belangrijk in het kader van hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid	Nieuwe cao nog niet aangemeld. In lopende cao staat geen afspraak. Nieuw in steekproef
Doe het zelf	<p>Fondspremie wordt verhoogd van 0,1 naar 0,2% voor projecten ten aanzien van werkdruk en arbeidsomstandigheden.</p> <p>Gesprek op het werk: hierin kunnen medewerkers in gesprek gaan over oa de eigen gezondheid waarbij de focus ligt op gezond inzetbaar blijven</p>	Er is al een afspraak over werkdruk. Nu premieverhoging, cao is nog niet aangemeld
Bouw en Infra	Lobby richting opdrachtgevers voor veiligheid en sociaal verantwoord opdrachtgeverschap. Partijen gaan in gesprek over een oplossing voor het veilig aanslaan van lasten.	Opgenomen als drie protocolafspraken

	<p>Partijen ontwikkelen een bouwspraak voor op de bouwplaats bestaande uit pictogrammen en woorden Er komt een paritair veiligheidsorgaan Budget voor een werkdrukvoorziening voor kantoorpersoneel (uta) wordt verhoogd met 250.000€</p> <p>Partijen zullen bij de overheid aandringen op maatregelen om voor de zware beroepen in de bouw- en infrasector tot een flexibele AOW te komen. Partijen zullen bepleiten dat de AOW moet kunnen ingaan na 45 gewerkte jaren.</p>	
BVE	Sociale partners kiezen voor een werkdrukplan per instelling. Werkdrukplan moet aan een aantal voorwaarden voldoen en er komen verplicht een aantal onderwerpen aan de orde	Nog geen nieuwe cao, was al een afspraak over werkdruk
DSM	Inventarisatie van de werkdruk en daaruit volgt een plan van aanpak	Nog geen nieuwe cao onderzocht, er is al een afspraak over werkdruk
Hoger Beroepsonderwijs (HBO)	<p>Werkdrukbeleid Het thema werkdruk vraagt om een systematische aanpak binnen de hbo-instelling. In overleg met de medezeggenschap wordt bezien in welke organisatieonderdelen of personeelscategorieën sprake is van werkdruk in de zin van onvoldoende balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van de werknemer. Daar waar werkdruk als knelpunt is geconstateerd, zet de werkgever, in overleg met de medezeggenschap, een volgende stap. In het licht van het bovenstaande hebben sociale partners afgesproken dat iedere hogeschool in samenspraak met de medezeggenschap binnen 1 jaar beleid zal ontwikkelen om werkdruk tegen te gaan.</p>	Wijziging bestaande afspraak. Nog niet aangemeld
Kinderopvang	Ter vermindering van de werkdruk wordt in de cao een regeling opgenomen over niet-groepsgebonden werkzaamheden. Het aantal benodigde uren is de komende tijd onderwerp van onderzoek	Aanvulling bestaande afspraak
Nederlandse Universiteiten	Generatiepact wordt geëvalueerd op effecten op werkdruk	Nog geen cao aangemeld, wel al een afspraak over werkdruk
Openbaar vervoer	Medewerkers ervaren een toegenomen werkdruk in het openbaar vervoer. De toegenomen drukte in het verkeer en de hogere reizigersaantallen vragen om een hernieuwde blik op de bestaande afspraken. Partijen pakken deze werkdruk aan met een aantal concrete afspraken in deze cao Afspraak over vergoeding van kosten bij bedrijfsongeval	Nog geen cao aangemeld, wel al een afspraak over werkdruk
Particuliere beveiliging	Aanpassing roostersystematiek met als doel o.a. werkdrukverlaging	Nog geen cao aangemeld, wel al een afspraak over werkdruk
Postbezorgers	De Business principles met name met betrekking tot wederzijds respect zijn onverkort van kracht op alle postbezorgers	Nieuwe afspraak in cao over professionele weerbaarheid
Retail Non-Food	Onderzoek naar het aanbieden van periodiek gezondheidsonderzoek	Nieuwe afspraak over periodiek gezondheidsonderzoek. Nog geen nieuwe aanmelding
Rijk	Partijen willen inzetten op verlaging van ziekteverzuim	Afspraak uit pa
Timmerindustrie	Begeleiding bij ziekte moet gebeuren door een bedrijfsarts of een arbo arts in plaats van een casemanager	Cao nog niet aangemeld, gaat om wijziging van bestaande afspraken

Verzekeringsbedrijf binnendienst	Taskforce arbocatalogus wordt voortgezet	Ongewijzigde voortzetting
Grafimedia	<b>OPLOSMIDDELEN</b> Op basis van de uitkomsten van de bedrijfstakenquête en de paritaire voorlichtingscampagne over het gebruik van oplosmiddelen zal de werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia (WAGG) in het eerste kwartaal van 2019 een aanpak voorstellen ten aanzien van beleid en doelstellingen. Deze afspraak wordt opgenomen in een protocollaire bepaling in de Grafimedia cao.	Gaat verder op een bestaande afspraak over onderzoek. Cao is nog niet aangemeld
Voortgezet onderwijs	De veelzijdigheid van het vraagstuk van verminderen van werkdruk en verhogen van werkplezier vraagt om een aanpak op verschillende niveaus, zowel centraal (richting het kabinet en Tweede Kamer/borging in cao-afspraken) als decentraal op de scholen zelf. Cao-partijen hebben met elkaar een aanpak afgesproken langs de onderstaande gezamenlijke speerpunten. Lestaakreductie, meer ontwikkeltijd en aanpak op school, onderwerp tijdens functioneringsgesprek	Nog geen cao aangemeld, wel al een afspraak over werkdruk