



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

PREVENTIE EN (ZIEKTE)VERZUIMAAANPAK 2020

Een onderzoek naar cao-afspraken over preventie en ziekteverzuim

Juni 2020

Annemarie Houtkoop

Inhoud

SAMENVATTING	1	
1	INLEIDING	5
1.1	Onderzoeksopzet	5
1.2	Methodiek van het onderzoek	7
2	WIJZIGINGEN SINDS 2018	9
2.1	Opvallende wijzigingen sinds 2018	9
2.1.1	Studie/onderzoek	9
2.1.2	Doelstellingen	10
2.1.3	Werkdruk	11
2.1.4	Gezondheidsbevordering op de werkplek	12
2.2	Onderscheid tussen ondernemings- en bedrijfstakcao's	13
2.3	Afspraken uit principeakkoorden in 2019	13
2.4	Ontwikkelingen sinds 2016	14
3	AFSPRAKEN OVER ALGEMENE PREVENTIE MAATREGELEN, SPECIFIEKE ARBEIDSRISICO'S EN ZIEKTEVERZUIM	15
3.1	Algemene afspraken over preventie en ziekteverzuim	15
3.2	Algemene preventieve maatregelen en specifieke arbeidsrisico's	16
3.3	Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg, beroepsziekte en chronisch zieken ...	18
3.4	Afspraken over ziekteverzuim	19
Bijlage I	Onderzochte cao's Preventie	23
Bijlage II	Aspecten preventie/ziekteverzuim naar economische sector	27
Bijlage III	Algemene preventieve maatregelen en specifieke arbeidsrisico's naar economische sector	31
Bijlage IV	Ziekteverzuim naar economische sector	37
Bijlage V	Onderscheid bedrijfstak-en ondernemingscao's	39
Bijlage VI	Afspraken uit principeakkoorden in 2019	41

SAMENVATTING

In het onderzoek Preventie en Ziekteverzuim 2020 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 87% 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 vier doelen van dit onderzoek zijn:

- 1 De data van het eerdere onderzoek uit 2018 actualiseren;
- 2 Een overzicht van de belangrijkste cao wijzigingen ten opzicht van de meting in 2018 schetsen;
- 3 Een beeld schetsen van de afspraken die in 2019 tijdens de cao-onderhandelingen gemaakt zijn over gezond en veilig werken;
- 4 Een beeld schetsen van de stand van zaken per sector per onderzocht arbeidsrisico.

Uit de actualisatie komt naar voren dat cao-afspraken over preventie en tijdens ziekte (verzuim) evenals in het vorige onderzoek veelal meer in bedrijfstakcao's dan in ondernemingscao's voorkomen. Naar voren komt ook dat afspraken over doelstellingen, studie naar preventie of ziekteverzuim-onderwerpen, werkdruk en gezondheidsbevordering op de werkplek het meeste nieuw of gewijzigd zijn. Deze onderwerpen worden hieronder kort uiteengezet.

Onderzoek of studie op het gebied van preventie of ziekteverzuim

In 22 cao's (van toepassing op 17% van de werknemers) staat een afspraak over een onderzoek. Ten opzichte van de meting in 2018 zijn twee afspraken vervallen en drie nieuwe afspraken gemaakt. Afspraken over een studie komen het meest voor in de Landbouw en Visserij en Vervoer en Communicatie.

Doelstellingen op het gebied van preventie of ziekteverzuim

In 60 cao's (van toepassing op 45% van de werknemers) staat een afspraak over één of meer doelstellingen op het gebied van preventie of ziekteverzuim. Ten opzichte van de meting in 2018 zijn vier afspraken vervallen en twee nieuwe afspraken gemaakt. Afspraken over een doelstelling komen het meest voor in de Bouwnijverheid en de Landbouw en Visserij.

Werkdruk

In 49 cao's (van toepassing op 47% van de werknemers) staat een afspraak over werkdruk. Er is één afspraak vervallen. Ten opzichte van de meting in 2018 zijn er negen afspraken over werkdruk gewijzigd. De wijzigingen gaan over de aanpak van werkdruk op instellingsniveau, de aanpak van werkdruk maakt deel uit van beleid over duurzame inzetbaarheid, het recht op onbereikbaarheid en een nieuw instrument voor het meten van werkdruk. Afspraken over werkdruk komen het meest voor in de Overige Dienstverlening en in Landbouw en Visserij.

Gezondheidsbevordering op de werkplek

In 51 cao's (van toepassing op 49% van de werknemers) staan een of meerdere afspraken over gezondheidsbevordering. Ten opzichte van de meting in 2018 zijn drie afspraken vervallen, vijf nieuwe afspraken gemaakt en vier afspraken gewijzigd. Afspraken komen het meest voor in de sector Vervoer en Communicatie en Overige Dienstverlening.

Afspraken uit principeakkoorden

In 2019 zijn 48 principeakkoorden tot stand gekomen. In 26 akkoorden staan één of meer afspraken over gezond en veilig werken. In twaalf akkoorden is een afspraak gemaakt over werkdruk waar ook het recht op onbereikbaarheid, wat in drie akkoorden terugkomt, deel van uitmaakt. In twaalf akkoorden staat een afspraak in de vorm van een doelstelling bijvoorbeeld over werkdruk of gezond blijven werken tot aan het pensioen. In vier akkoorden staat een afspraak over vitaliteit. Verder gaan de afspraken over studies naar preventie in het algemeen of naar belastende werktijden. Dan zijn er nog afspraken gemaakt over een commissie werktijden, een gezondheidsonderzoek, toeslag bezwarende omstandigheden, het recht op een schone en gezonde werkplek en tot slot over gezond en veilig werk en welzijn.

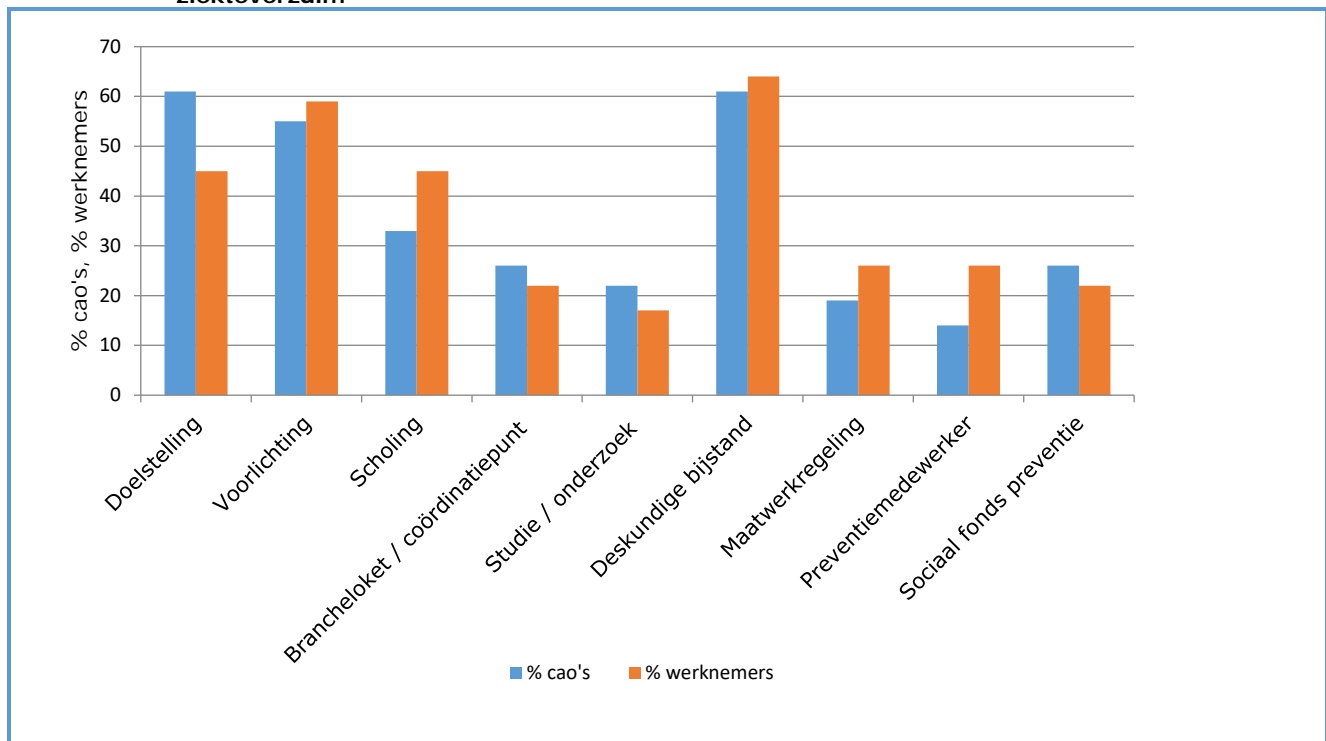
Ontwikkeling sinds 2018

Ten opzichte van 2018 zijn de meeste wijzigingen geconstateerd in doelstellingen, studie en onderzoek, werkdruk en gezondheidsbevordering op de werkplek. Hierdoor ontstaat het beeld dat deze onderwerpen het meeste in de aandacht zijn tijdens de cao-onderhandelingen en tot de meeste wijzigingen hebben geleid. Dit beeld wordt bevestigd door de afspraken die in de principeakkoorden van 2019 staan.

Afspraken over algemene preventieve maatregelen, arbeidsrisico's en ziekteverzuim

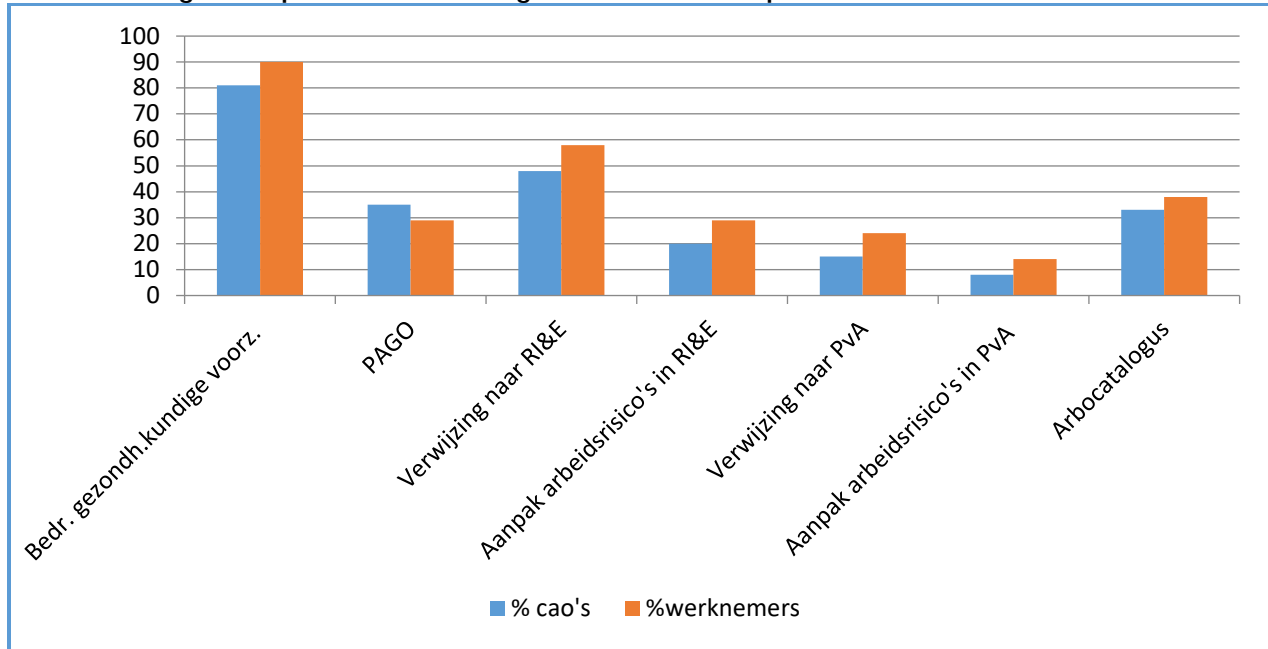
In figuur S1 staan de resultaten van de onderwerpen die in het kader van dit onderzoek onder preventie en (ziekte)verzuim vallen. Naar werknemerspercentage bezien komen afspraken over deskundige bijstand en voorlichting op het gebied van preventie en verzuim het meest voor. Afspraken over een studie of een onderzoek het minst.

Figuur S1 Percentage cao's en percentage werknemers met algemene afspraken over preventie of ziekteverzuim



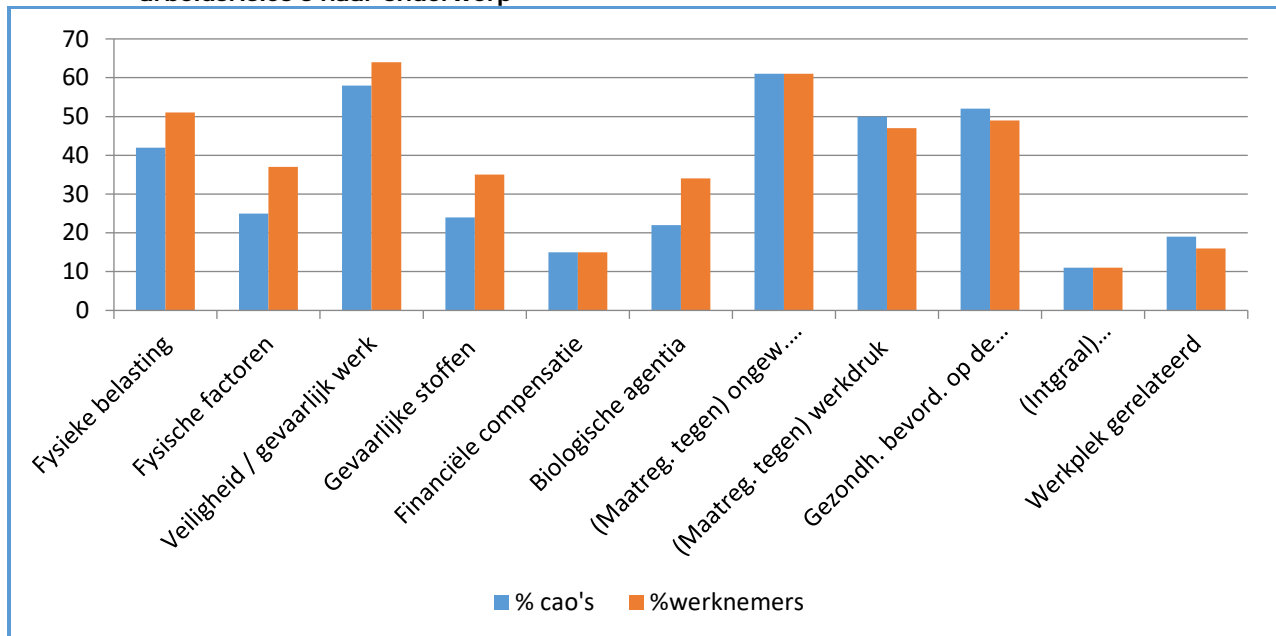
In figuur S2 staan de resultaten met betrekking tot de algemene preventiemaatregelen. Afspraken over bedrijfsgezondheidskundige voorzieningen en over risico-inventarisatie en evaluatie komen naar werknemerspercentage bezien het meeste voor.

Figuur S2 Percentage cao's en percentage werknemers met een relevante afspraak op het gebied van algemene preventieve maatregelen naar onderwerp



In figuur S3 staan de resultaten met betrekking tot de specifieke arbeidsrisico's. Afspraken over veiligheid en ongewenste omgangsvormen komen naar werknemerspercentage bezien het meeste voor.

Figuur 3.3 Percentage cao's en percentage werknemers met afspraken op het gebied van specifieke arbeidsrisico's naar onderwerp



In tabel S1 staan de resultaten van de onderwerpen die in het kader van dit onderzoek alleen betrekking hebben op (ziekte)verzuim. Afspraken over procedurele voorschriften en het opleggen van een vorm van een sanctie bij het niet nakomen van voorschriften komen naar werknemerspercentage bezien het meest voor.

Tabel S1 Resultaten (ziekte)verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

onderzochte onderwerpen	aantal cao's	% cao's	% werknemers
procedurele voorschriften	60	61	66
sancties bij niet nakomen voorschriften	48	48	60
verzuimbegeleiding	46	46	44
controlevoorschriften	38	38	50
verzuimregistratie	21	21	18
naleving privacy	14	14	22
service level agreements met re-integratiebedrijven	7	7	6
casemanager	2	2	6
Totaal	87	88	96

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

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 Arbeidsomstandigheden¹ (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 instellingen². 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 2018³ 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 2020 wordt de vraag in hoeverre en welke afspraken sociale partners 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 vier doelen van dit onderzoek zijn:

- 1 De data van het eerdere onderzoek (Preventie en ziekteverzuim 2018) actualiseren;
- 2 Een overzicht van de belangrijkste cao wijzigingen schetsen;
- 3 Een beeld schetsen van de afspraken die in 2019 tijdens de cao- onderhandelingen gemaakt zijn over gezond en veilig werken;
- 4 Een beeld schetsen van de stand van zaken per sector per onderzocht arbeidsrisico.

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.

¹ TNO, Nationale Enquête arbeidsomstandigheden 2019

² TNO, Werkgeversenquête arbeidsomstandigheden 2016

³ Inspectie SZW, Arbo in Bedrijf 2018: Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2018

De onderwerpen die aan bod komen zijn ten opzichte van het onderzoek in 2018 niet gewijzigd. Hoofdstuk twee gaat in op de onderwerpen waar de meeste wijzigingen zijn waargenomen. Dit zijn achtereenvolgens: studie of onderzoek naar preventie/ziekteverzuim, doelstellingen in het kader van dit onderzoek, werkdruk en gezondheidsbevordering op de werkplek.

Hoofdstuk drie geeft een overzicht van de resultaten van de overige onderwerpen die in het kader van dit onderzoek onder preventie en (ziekte)verzuim vallen. Het gaat om:

- voorlichting;
- scholing;
- aanwezigheid van brancheloket of coördinatiepunt;
- 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;
- Ongewenste omgangsvormen;
- Overige arbeidsrisico's.

Vervolgens is er een overzicht van de resultaten van de volgende vijf onderwerpen:

- 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.

Tot slot 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.

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 2017-2019 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 87% 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](#).

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 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector per 1 januari 2019

economische sector	totaal aantal cao's	totaal aantal werknemers ¹	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's ¹	% werknemers
landbouw	13	118.200	3	102.200	86
industrie	273	727.800	17	576.200	79
bouwnijverheid	16	269.600	4	243.900	90
handel & horeca	78	1.289.000	18	1.081.500	84
vervoer & communicatie	82	354.500	12	269.100	76
zakelijke dienstverlening	104	709.500	20	588.200	83
overige dienstverlening	85	2.146.500	25	2.015.300	94
totaal	651	5.615.100	99	4.876.400	87

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-afpraak 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 2018 en eerder. In eerdere jaren is gebleken dat er geen grote schommelingen zijn in afspraken over de onderzochte onderwerpen. Om die reden is ervoor gekozen om in te gaan op de wijzigingen ten opzichte van 2018 en de stand van zaken voor de overige onderwerpen weer te geven. De resultaten komen terug in drie bijlages met tabellen per sector en onderscheid tussen bedrijfstak

en ondernemingscao's. Door het gebruik van bladwijzers is het mogelijk om bij het lezen van de tekst direct door te gaan naar de bijbehorende tabel in de bijlage

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](#) geeft het verschil aan tussen het voorkomen van afspraken in bedrijfstak- of ondernemingscao's. In [bijlage VI](#) staan tenslotte de afspraken uit de principeakkoorden over gezond en veilig werken die in 2019 zijn gemaakt.

2 WIJZIGINGEN SINDS 2018

Evenals de vorige rapportage gaat dit rapport in op opvallende wijzigingen ten opzichte van de vorige peildatum. Het beeld dat ontstaat na actualisatie van de data is namelijk dat het aantal afspraken tamelijk stabiel is. Paragraaf één van dit hoofdstuk gaat over die aspecten waar de wijzigingen opvallen (hoofdstuk drie biedt een overzicht van de onderwerpen waarover weinig tot geen nieuwe of gewijzigde afspraken zijn gemaakt). Paragraaf twee gaat in op het onderscheid tussen ondernemings- en bedrijfstakcao's. In paragraaf drie staat een overzicht van de belangrijkste afspraken uit de principe-akkoorden in 2019 die de onderwerpen van dit onderzoek betreffen. Paragraaf vier gaat in op de ontwikkelingen sinds 2018. Door het gebruik van bladwijzers is het mogelijk om bij het lezen van de tekst direct door te gaan naar de bijbehorende tabel in de bijlage.

2.1 Opvallende wijzigingen sinds 2018

Deze paragraaf gaat in op die aspecten waar na onderzoek de meeste verschuivingen zijn te zien. Achtereenvolgens gaat het om de volgende onderwerpen:

- Studie/onderzoek
- Doelstellingen
- Werkdruk
- Gezondheidsbevordering op de werkplek

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.

2.1.1 Studie/onderzoek

Cao-partijen kunnen opdracht geven om informatie over bepaalde onderwerpen te verzamelen. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een studie, enquête, onderzoek of projectgroep.

In 22 cao's (van toepassing op 17% van de werknemers) staat een afspraak over een onderzoek. Er zijn twee afspraken vervallen en drie nieuwe afspraken gemaakt. Afspraken over een studie komen naar percentage werknemers bezien het meest voor in de sectoren Landbouw en Visserij en Vervoer en Communicatie.

Eén vervallen afspraken gaat over het onbedoeld discriminatoir zijn van afspraken die kunnen leiden tot ongelijke behandeling van de LGBTQ medewerkers (ING Bank). De wijzigingen in de cao's geven niet altijd inzicht in de vervolgafspraken na afloop van de onderzoeken. In de cao voor de Grafimedia heeft de vervallen afspraak over onderzoek naar het gebruik van oplosmiddelen in de branche tot de volgende nieuwe afspraak over oplosmiddelen geleid:

*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 (**Grafimedia**).*

In drie cao's staat een nieuwe afspraak. In de cao voor Retail Non Food staat de volgende nieuwe afspraak:

*Tijdens de looptijd van de cao onderzoeken de cao-partijen de mogelijkheid tot het bieden van periodiek gezondheidsonderzoek voor medewerkers (**Retail Non Food**).*

En een nieuwe afspraak in de cao voor de Geestelijke gezondheidszorg:

*Partijen geven het O&O fonds de opdracht te onderzoeken of afspraken gemaakt rond preventie daadwerkelijk binnen de organisatie worden toegepast. Is er binnen instellingen een samenhangend beleid tot het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en de spoedige re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers? Ook de rol van de OR wordt meegenomen in het onderzoek (**Geestelijke gezondheidszorg**).*

En tot slot in de cao voor Woondiensten:

*CAO-partijen ondersteunen het project Sociale Partners sámen vóór Duurzame Inzetbaarheid. Dit is een gezamenlijk project van AWWN, FNV en CNV Vakmensen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de woningcorporaties te verbeteren. Dit project wordt met subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door CNV Vakmensen, FNV en AWWN gezamenlijk uitgevoerd. Corporaties kunnen zich aanmelden voor deelname aan het project. Het project wordt begeleid door adviseurs van sociale partners. Het doel van het project is om in bedrijven en branches duurzaam inzetbaarheidsbeleid te bevorderen en te verdiepen. Deelnemende woningcorporaties worden op duurzame inzetbaarheids-thema's onderzocht zoals: arbeidstijden, vitaliteit, ontwikkeling en zware beroepen. De adviseurs van sociale partners komen naar aanleiding van hun onderzoek tot praktische aanbevelingen en interventies (**Woondiensten**).*

2.1.2 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. De geschatte kosten van werkgerelateerd verzuim, arbeidsongeschiktheid en zorg bedragen bijna 9 miljard euro per jaar⁴. Bij gezonde en veilige arbeidsomstandigheden gaat het 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 60 cao's (van toepassing op 45% van de werknemers) één of meer doelstellingen op het gebied van preventie. Er zijn vier afspraken vervallen en twee nieuwe afspraken gemaakt. Afspraken over een doelstelling komen naar percentage werknemers bezien het meest voor in de sectoren Bouwnijverheid en de Landbouw en Visserij.

De vervallen afspraken gaan over het streven van werkgever en werknemer om de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zoveel mogelijk te behouden, herstellen of te bevorderen (DSM), de afspraak om streefnormen niet boven algemeen geldende normen te laten uitkomen om aan de doelstelling te voldoen om te voorkomen dat de werknemer vroegtijdig uitvalt (Levensmiddelen Grootwinkelbedrijven), specifiek beleid ontwikkelen tijdens de looptijd van de cao gericht op gezondheid, veiligheid, loopbaanontwikkeling en vitaliteit (Retail nog food) en als

⁴ TNO, Arbobalans 2018

laatste de afspraak dat de werkgever erop zal toezien en bevorderen dat ten behoeve van de werknemer alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu (Taxivervoer).

In twee cao's staat een nieuwe afspraak over een doelstelling. In de cao voor Mode- Interieur Tapijt en Textiel staat de volgende nieuwe afspraak:

*Als de arbeidsomstandigheden in de onderneming goed zijn en je werkt in een plezierige omgeving waarin je ontwikkeling wordt gestimuleerd, dan zal dat een positief effect hebben op jou en ook zal de kans op verzuim kleiner worden. Het omgekeerde geldt ook: als je niet gemotiveerd bent, ben je vaak minder productief en is de kans op verzuim groter. Op dit punt hebben jij en je werkgever een gedeelde verantwoordelijkheid: je zult er allebei tijd en energie in moeten steken. Het is de moeite waard, want investeren in gezond werken loont voor jou én je werkgever. Bekijk daarom de Toolbox Duurzame Inzetbaarheid <http://vakraadmitt.nl/duurzame-inzetbaarheid/> (**Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textiel**).*

En een nieuwe afspraak staat in de NN cao:

*NN en de vakorganisaties willen goed en slagvaardig kunnen inspelen op markt- en maatschappelijke ontwikkelingen en zo er naar streven dat NN een gezonde en eigentijdse werkgever blijft (**NN cao**)*

2.1.3 Werkdruk

Werkdruk is een vorm van psychosociale arbeidsbelasting die terugkeert in afspraken in cao's.

In 49 cao's (van toepassing op 47% van de werknemers) staat een afspraak over werkdruk. Er is één afspraak vervallen. Er zijn negen afspraken over werkdruk gewijzigd. Afspraken over werkdruk komen naar percentage werknemers bezien het meest voor in de sectoren Overige Dienstverlening en in Landbouw en Visserij.

De vervallen afspraak gaat over werkbelasting en belastbaarheid als onderwerp tijdens het functioneringsgesprek dat jaarlijks gehouden wordt. De afspraak is nu dat er jaarlijks een beoordelingsgesprek gehouden wordt en dat dit gebeurt op basis van de regeling zoals die met instemming van de ondernemingsraad is overeengekomen.

De wijzigingen van de afspraken zijn onder te verdelen in vier categorieën. In drie bedrijfstakcao's gaat het om een aanpak om werkdruk op instellingsniveau aan te pakken en te overleggen met de medezeggenschap. Een voorbeeld staat in de cao voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

*Sociale partners erkennen het bestaan van hoge werkdruk en de effecten daarvan. Gelet op de diversiteit in oorzaken en gevolgen voor individuele werknemers is er echter geen 'one size fits all'-oplossing voorhanden. Om deze reden zetten sociale partners in op een continue aanpak. Dit houdt in dat de aanpak van werkdruk onderwerp van gesprek is op het sectorale niveau van sociale partners, op instellingsniveau met de OR en in de teams met de betrokken werknemers. Het is de ambitie van sociale partners dat dit gesprek in de komende jaren verandert van karakter: van het wegnemen van werkdruk naar het bevorderen van werkplezier (**Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie**).*

In vier cao's maakt het onderwerp werkdruk deel uit van een afspraak over duurzame inzetbaarheid. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor de Huisartsenzorg:

*Uitvoeren van het programma duurzame inzetbaarheid 'fluitend naar het werk'. In het programma is aandacht voor werkdruk en het ontwikkelen en bijhouden van vakmanschap. Dit programma van het sociaal fonds (SSFH) wordt medio 2019 gelanceerd (**Huisartsenzorg**).*

In de cao voor de Jeugdzorg staat een afspraak over het recht op onbereikbaarheid:

*Werknemers hebben het recht om in hun vrije tijd onbereikbaar voor werk te zijn. Binnen jeugdzorg heb je geen 'nine to five'-baan, je bent in bepaalde gevallen ook buiten werktijd bereikbaar voor de cliënten en de leidinggevende. Toch is het belangrijk om in privé-tijd niet met werk bezig te hoeven zijn. Daarom maken we de afspraak dat werknemers het recht hebben om in hun vrije tijd onbereikbaar te zijn. Het gaat dan om werk dat best een dag of een weekend kan blijven liggen (**Jeugdzorg**).*

Tot slot is in cao voor de ING Bank een afspraak opgenomen over de mogelijkheid van een individuele werkdrukmeting:

*Het onderwerp werkdruk wordt gezien als een risico dat continu aandacht vraagt. De werkdruk wordt tenminste eenmaal per jaar collectief gemeten, is daarnaast vast onderwerp van gesprek tussen lead en medewerkers (individueel en team) en zal periodiek besproken worden tussen cao-partijen. Daarnaast heb jij de mogelijkheid om een individuele werkdrukmeting en een daaraan gekoppeld plan van aanpak uit te laten voeren (**ING Bank**).*

2.1.4 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 totaal staat in 51 cao's (van toepassing op 49% van de werknemers) een of meerdere afspraken over gezondheidsbevordering. Er zijn drie afspraken vervallen, vijf nieuwe afspraken gemaakt en vier afspraken gewijzigd. Afspraken komen naar percentage werknemers bezien het meest voor in de sectoren Vervoer en Communicatie en Overige Dienstverlening.

Twee afspraken over vitaliteit maakten deel uit van een protocol in de cao (DSM en Recreatie). Eén afspraak om gedurende de looptijd van de cao beleid te maken over (o.a.) vitaliteit is nu vervangen door een afspraak over levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (INretail).

De nieuwe afspraken gaan over een vitaliteitsregeling (Productie- en leveringsbedrijven), een vitaliteitsscan (Philips), deelname aan een Youfit programma (Doe Het Zelf), een individueel budget gericht op bijvoorbeeld vitaliteit (kantoorvakhandel) en tot slot de volgende afspraak in de cao voor verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg (vvt):

Mens en Werk: gezond, gemotiveerd en productief blijven werken Medewerkers in de ouderenzorg moeten zich kunnen ontwikkelen en arbeidsomstandigheden moeten ertoe bijdragen dat medewerkers gezond, gemotiveerd en productief kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Om dat te realiseren trekken sociale partners gezamenlijk op in de

werkgroep Mens en Werk. De werkgroep onderscheidt vier thema's die van belang zijn voor het functioneren van medewerkers:

- *(vergroten van) weerbaarheid;*
- *werk & privé;*
- *leiderschap, team en eigen regie;*
- *doorlopende ontwikkeling.*

De kern van deze thema's is dat medewerkers meer eigen regie nemen en kunnen nemen op ontwikkeling en werk. Ondersteuning is nodig op persoonlijk en teamniveau evenals van de leidinggevende. Hierbij is een constructief klimaat essentieel. De werkgroep Mens en Werk faciliteert gedurende de looptijd van deze cao medewerkers en organisaties aan de hand van deze thema's met een programma (VVT).

De vier gewijzigde afspraken gaan over het meer in algemene zin benoemen van instrumenten ten behoeve van vitaliteit, het aanstellen van Taskforce Ikea nadat er eerder een afspraak was over tripartiet overleg, een afspraak over het concreter maken van beschikbare instrumenten en tot slot gaat het onderwerp vitaliteit deel uitmaken van een onderzoek onder deelnemende woningcorporaties.

2.2 Onderscheid tussen ondernemings- en bedrijfstakcao's

In [bijlage V](#) is een grafiek opgenomen die in beeld brengt hoe vaak afspraken voorkomen in ondernemings- of bedrijfstakcao's gezien naar werknemerspercentage. Uit deze grafiek blijkt dat afspraken over de meeste onderwerpen vaker in bedrijfstakcao's voorkomen. Voor vier onderwerpen is dat niet het geval en staan er meer afspraken in ondernemingscao's. Het gaat om afspraken over werkdruk, verzuimregistratie, gezondheidsbevordering op de werkplek en om doelstellingen.

2.3 Afspraken uit principeakkoorden in 2019

Om inzicht te geven in de onderwerpen die sociale partners in 2019 hebben besproken is in de principeakkoorden in dat jaar gekeken of er afspraken zijn gemaakt over het thema gezond en veilig werken en verzuimaanpak.

In 2019 zijn 48 principeakkoorden tot stand gekomen. In 26 akkoorden staan één of meer afspraken over gezond en veilig werken. Op het moment van de dataverzameling zijn niet alle cao's waarvan wel een principeakkoord bekend is, aangemeld. Hierdoor is het niet altijd mogelijk om te kijken of het akkoord tot een wijziging in de cao heeft geleid. Dit kan alleen als de cao is aangemeld. Dit is nagegaan voor de 26 akkoorden waarin een afspraak staat die relevant is voor dit onderzoek. De afspraken uit de akkoorden zijn integraal opgenomen in [bijlage VI](#). Hier is ook te lezen of de afspraak tot een wijziging van de cao heeft geleid.

De afspraken uit de 26 principeakkoorden zijn in vier cao's teruggekomen in de vorm van een nieuwe afspraak en in zes cao's is de afspraak gewijzigd. In vier akkoorden staat een nieuwe afspraak maar de cao is nog niet aangemeld en dus zijn wijzigingen nog niet bekend. Ditzelfde geldt voor zes gewijzigde afspraken uit akkoorden. Tot slot zijn er in zes akkoorden afspraken gemaakt die geen deel zijn gaan uitmaken van de cao.

In elf cao's komt de afspraak terug in de vorm van een doelstelling. Het gaat om het voorkomen van werken onder bezwarende omstandigheden, verminderen van werkdruk en ziekteverzuim, doorstroming voor medewerkers in functies die een fysieke en eenzijdige belasting kennen,

gezond kunnen blijven werken tot aan de pensioenleeftijd, intensiever monitoren van schoonmaak en werkplekonderhoud, monitoren werkdruk, actualisatie van veiligheidsafspraken tijdens de looptijd van de cao en het bieden van maatwerk op locatieniveau, werkgevers stimuleren om trainingen aan medewerkers aan te bieden over ondermeer vitaliteit, een eigen werkdrukaanpak per zorgorganisatie, aandacht voor vitaliteit en werkbelasting in de sector blijven stimuleren en het voorkomen van bovenmatige werkdruk .

In twaalf akkoorden is een afspraak gemaakt over werkdruk waar het recht op onbereikbaarheid deel van uitmaakt. Recht op onbereikbaarheid staat in drie akkoorden. In vier akkoorden staat een afspraak over vitaliteit. Een voorbeeld staat in het akkoord voor KPN:

Partijen komen overeen om gedurende de eerste negen maanden van de looptijd van de CAO een studie te verrichten naar mogelijkheden omtrent:... de introductie van een jaarurensystematiek (JUS) voor specifieke groepen medewerkers werkzaam in een rooster. In deze studie zullen bovenstaande onderwerpen in samenhang worden gezien, waarbij gezondheid, vitaliteit, zeggenschap over werktijden en afstemming werk en privé belangrijke aandachtspunten zijn...(KPN)

Verder gaan de afspraken over studies naar preventie in het algemeen of naar belastende werktijden. Een voorbeeld staat in het akkoord voor Metalektro:

Partijen erkennen dat overwerk slechts op incidentele basis ingezet mag worden. Partijen wijzen het gebruik van structureel overwerk af. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen de oorzaken van structureel overwerk onderzoeken evenals mogelijkheden tot minder belastende alternatieven te komen. Dit als basis voor volgende CAO-besprekingen (Metalektro)

Er is een afspraak gemaakt over een commissie werktijden in de akkoorden voor de drie cao's in de kleinmetaal:

In de vorige cao is een commissie Arbeidstijden ingesteld die onderzoek doet naar wensen en behoeften van werkgevers en werknemers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en ergonomie/ gezondheid waarbij de voorstellenbrieven van de respectievelijke cao-partijen zullen worden betrokken. Alsook verruiming van de mogelijkheid van ruilen en kiezen (het ruilen van tijd voor geld en omgekeerd) en de keuze om overuren vergoed te krijgen in tijd of geld helder(der) vast te leggen in de cao. De werkzaamheden van deze commissie zijn nog niet afgerond (M&T).

2.4 Ontwikkelingen sinds 2016

In de rapportage Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2018 is voor het eerst de nadruk gelegd op de onderwerpen waar de meeste ontwikkeling te zien is. Ten opzichte van 2016 zijn in 2018 de meeste wijzigingen geconstateerd in de onderwerpen doelstellingen, werkdruk, gezondheidsbevordering op de werkplek, arbocatalogus/risico inventarisatie en evaluatie/plan van aanpak, periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek en verzuimregistratie.

Ten opzichte van 2018 zijn de meeste wijzigingen geconstateerd in doelstellingen, studie en onderzoek, werkdruk en gezondheidsbevordering op de werkplek. Hierdoor ontstaat het beeld dat deze onderwerpen het meeste in de aandacht zijn tijdens de cao-onderhandelingen en tot de meeste wijzigingen hebben geleid. Dit beeld wordt bevestigd door de afspraken die in de principeakkoorden van 2019 staan.

3 AFSPRAKEN OVER ALGEMENE PREVENTIE MAATREGELEN, SPECIFIEKE ARBEIDSRISICO'S EN ZIEKTEVERZUIM

Dit hoofdstuk gaat in op de aspecten van dit onderzoek die in het tweede hoofdstuk niet verder zijn uitgewerkt. Dat zijn de onderwerpen waarover weinig tot geen nieuwe of gewijzigde afspraken zijn gemaakt. Door gebruik te maken van de link is het mogelijk om de bijbehorende tabel in te zien waarin is onderscheiden hoe de verdeling is binnen de economische sectoren en of het om bedrijfstak of ondernemingscao's gaat. In de eerste paragraaf staat een overzicht van de algemene afspraken over preventie en ziekteverzuim. Paragraaf twee gaat over algemene preventiemaatregelen en over de specifieke arbeidsrisico's waaronder bescherming tegen blootstelling aan biologische agentia. Paragraaf drie gaat in op de vijf onderwerpen die sedert 2016 deel uitmaken van dit onderzoek, namelijk de vrije toegang tot de arbodienst voor de werknemer, betrokkenheid van de personeelsvertegenwoordiging bij de arbogerelateerde zorg, collectieve voorzieningen die verband houden met arbeidsomstandigheden, beroepsziekte en chronische ziekten. Paragraaf vier tenslotte gaat over afspraken over ziekteverzuim. Hiervoor is in bijlage V een overzicht opgenomen van de arbeidsrisico's. Door het gebruik van bladwijzers is het mogelijk om bij het lezen van de tekst direct door te gaan naar de bijbehorende tabel in de bijlage.

3.1 Algemene afspraken over preventie en ziekteverzuim

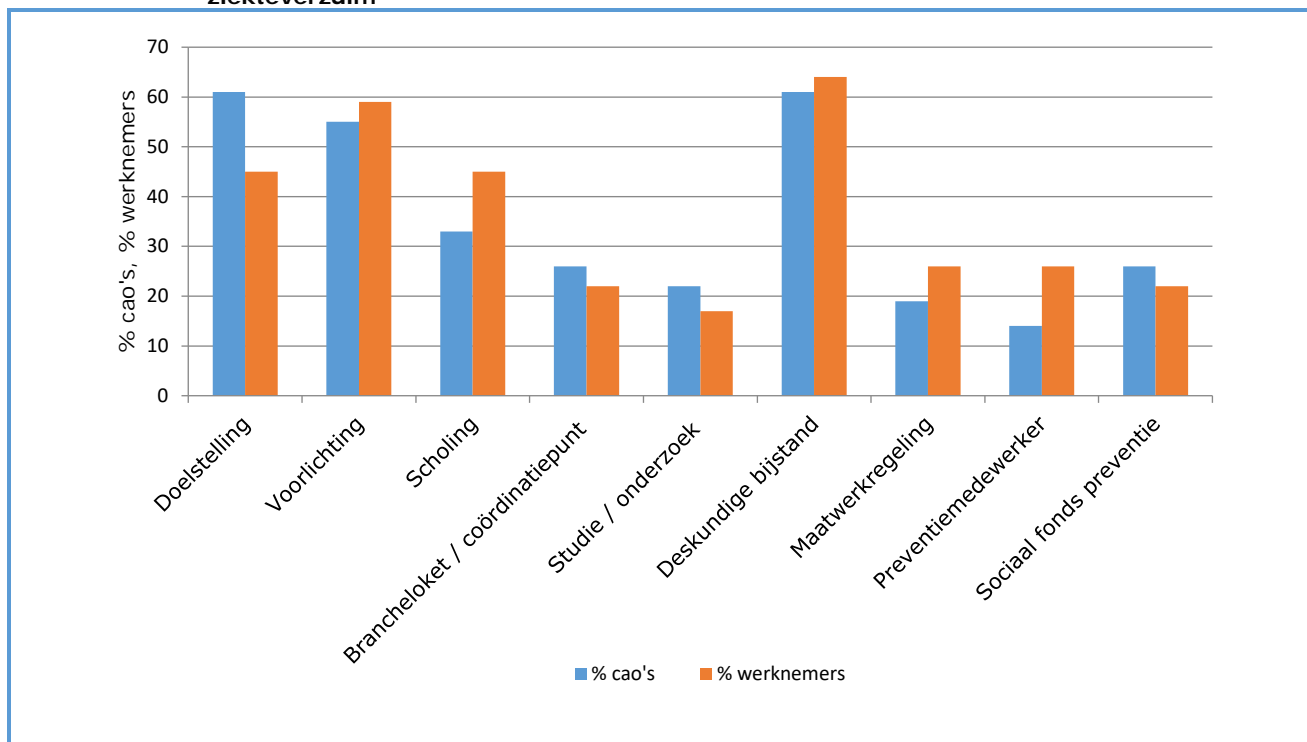
In deze paragraaf komen de onderwerpen aan de orde die op alle arbeidsrisico's of arbobeleid in het algemeen betrekking kunnen hebben. Het gaat om doelstellingen, voorlichting, scholing, (branche)loket, studie en onderzoek, deskundige bijstand en fondsen. Met betrekking tot de onderwerpen studie en doelstellingen staat in paragraaf [2.1.1](#) en [2.1.2](#) meer informatie over de ontwikkeling sedert de vorige peildatum.

De onderzochte onderwerpen zijn:

- [voorlichting](#);
- [scholing](#);
- [aanwezigheid van brancheloket of coördinatiepunt](#);
- [deskundige bijstand \(door arbodiensten, preventiemedewerker of maatwerkregeling\)](#);
- [sociale fondsen met preventie of ziekteverzuim gerelateerde taken](#).

In figuur 3.1 staan de resultaten van de onderwerpen die in het kader van dit onderzoek onder preventie en (ziekte)verzuim vallen. Naar werknemerspercentage bezien komen afspraken over deskundige bijstand op het gebied van preventie en verzuim het meest voor. Afspraken over een studie of een onderzoek het minst.

Figuur 3.1 Percentage cao's en percentage werknemers met algemene afspraken over preventie of ziekteverzuim



3.2 Algemene preventieve maatregelen en specifieke arbeidsrisico's

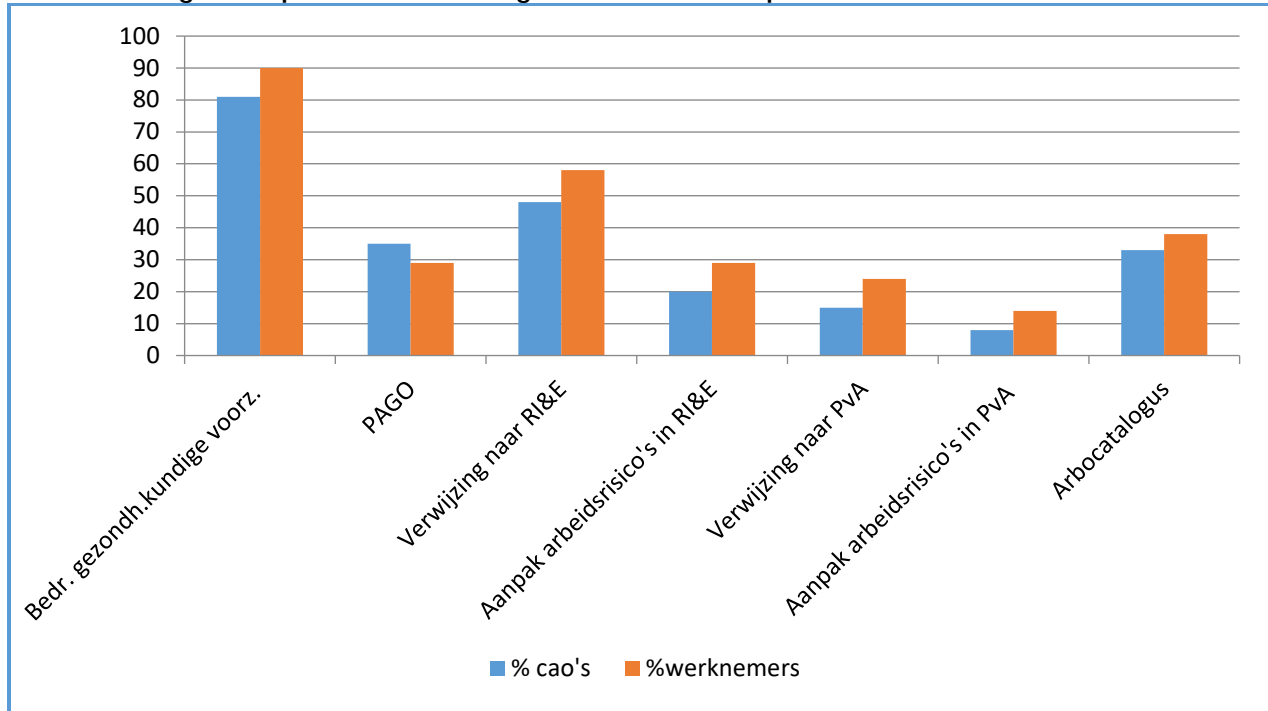
Deze paragraaf gaat over algemene maatregelen op het gebied van preventie zoals aanwezigheid van bedrijfsgeneeskundige voorzieningen, de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), het Plan van Aanpak (PvA) en het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (pago) en over het voorkomen of verminderen van bepaalde specifieke arbeidsrisico's.

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.](#)

In figuur 3.2 staan de resultaten met betrekking tot de algemene preventiemaatregelen. Afspraken over bedrijfsgezondheidskundige voorzieningen komen naar werknemerspercentage bezien het meeste voor.

Figuur 3.2 Percentage cao's en percentage werknemers met een relevante afspraak op het gebied van algemene preventieve maatregelen naar onderwerp



De specifieke arbeidsrisico's zijn:

- [Fysieke belasting](#);
- [Fysische factoren](#);
- [Veiligheid of gevaarlijk werk](#);
- [Gevaarlijke stoffen](#);
- [Financiële compensatie voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden](#);
- [Psychosociale arbeidsbelasting \(ongewenste omgangsvormen\)](#);
- [Gezondheidsbevordering op de werkplek](#);
- [Overige arbeidsrisico's](#).

Ook preventieve maatregelen om werknemers te beschermen tegen blootstelling aan schadelijke biologische agentia (zoals virussen, schimmels, gisten en bacteriën) kunnen een onderwerp in de cao zijn of zijn als arbeidsrisico uitgewerkt in een arbocatalogus. Op die manier kunnen werkgever en werknemer de kans op infecties, allergieën of vergiftiging minimaliseren. In de tijd dat deze rapportage tot stand is gekomen wordt het land geregeerd door de besmettingen met Covid19. In 22 cao's van toepassing op 34% van de werknemers staat een afspraak over [bescherming tegen biologische agentia](#). Dit kan gaan om gewasbestrijdingsmiddelen maar ook om bescherming van de werknemers tegen infectieziektes. De cao voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen En Thuiszorg geeft aan dat er in de arbocatalogus aandacht is voor biologische agentia. In de arbocatalogus staat:

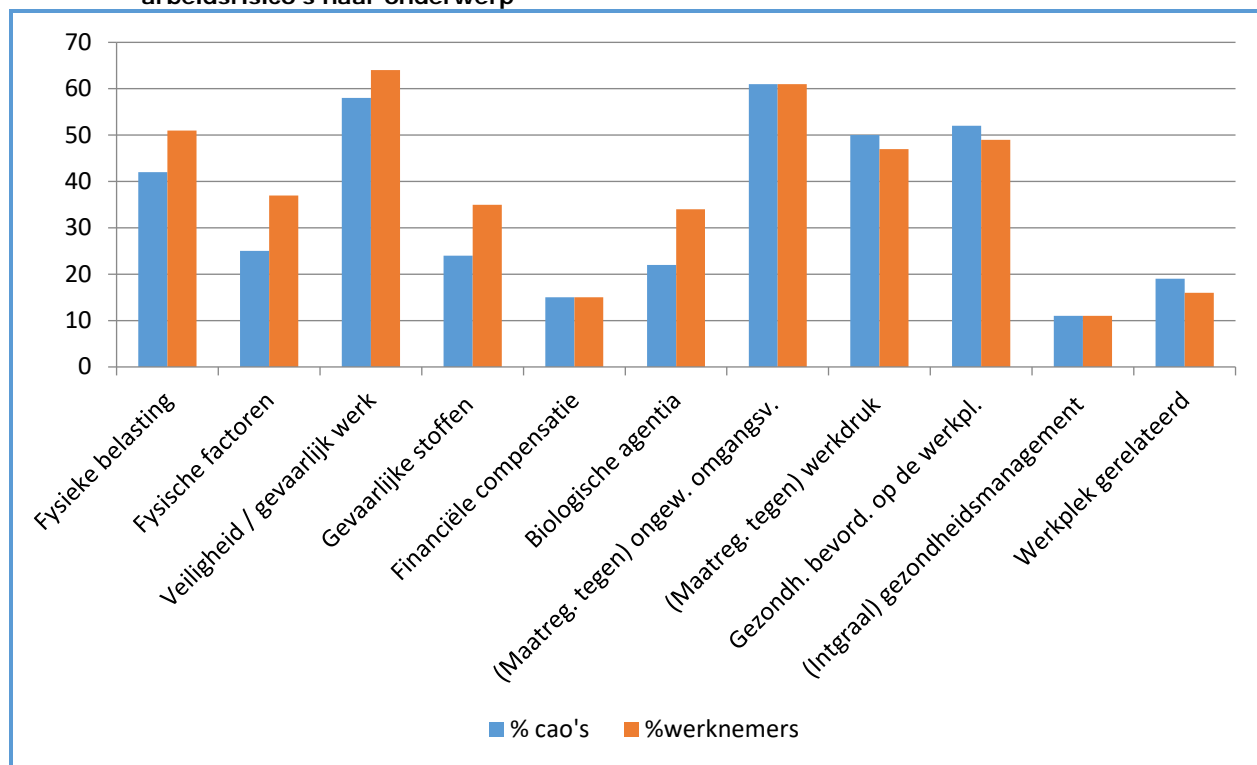
Bij het werken in de verpleging, verzorging en thuiszorg lopen medewerkers een risico op besmetting. Dat geldt zowel voor cliëntgebonden werk als ook voor niet-clientgebonden

werk. Om cliënten te beschermen tegen infectierisico's wordt infectiepreventiebeleid gevoerd.

In het kader van de Arbowet is daarnaast aandacht nodig voor risico's voor de medewerkers. In de arbowetgeving heet dat 'Biologische agentia'. Dit is breder dan de infectierisico's die de focus zijn in het infectiepreventiebeleid, maar er is sprake van grote overlap. Werk als beleidsmakers dus nauw samen met degenen die infectiepreventiebeleid vormgeven (**Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg**).

In figuur 3.3 staan de resultaten met betrekking tot de specifieke arbeidsrisico's. Afspraken over veiligheid komen naar werknemerspercentage bezien het meeste voor.

Figuur 3.3 Percentage cao's en percentage werknemers met afspraken op het gebied van specifieke arbeidsrisico's naar onderwerp



3.3 Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg, beroepsziekte en chronisch ziekten

In deze paragraaf staan een aantal onderwerpen die betrekking hebben op de wijziging van de arbowetgeving per 1 juli 2017 (Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg). Het gaat om:

- [vrije toegang tot het arbo-spreekuur](#);
- betrokkenheid van de ondernemingsraad of de medezeggenschap bij de totstandkoming van arbocontracten;
- collectieve voorzieningen die verband houden met arbeidsomstandigheden;
- [Beroepsziekten](#);
- [Chronisch ziekten](#).

Afspraken over de betrokkenheid van de medezeggenschap bij de totstandkoming van arbocontracten en over collectieve voorzieningen die verband houden met

arbeidsomstandigheden zijn onderzocht aan de hand van de inhoud van de tot stand gekomen principeakkoorden. In de principeakkoorden staan geen afspraken over deze twee specifieke onderwerpen.

3.4 Afspraken over ziekteverzuim

Deze paragraaf gaat over cao-afspraken op het gebied van [ziekteverzuim](#). Het gaat hier bijvoorbeeld om afspraken op het gebied van ziekteverzuim begeleiding, verzuimregistratie of procedurele- en controlevoorschriften tijdens ziekte.

In tabel 3.3 staan de resultaten van de onderwerpen die in het kader van dit onderzoek alleen betrekking hebben op (ziekte)verzuim. Afspraken over procedurele voorschriften en het opleggen van een vorm van een sanctie bij het niet nakomen van voorschriften komen naar werknemerspercentage gezien het meest voor.

Tabel 3.3 Resultaten (ziekte)verzuim (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

onderzochte onderwerpen	aantal cao's	% cao's	% werknemers
procedurele voorschriften	60	61	66
Sancties bij niet nakomen voorschriften	48	48	60
verzuimbegeleiding	46	46	44
controlevoorschriften	38	38	50
verzuimregistratie	21	21	18
naleving privacy	14	14	22
service level agreements met re-integratiebedrijven	7	7	6
casemanager	2	2	6
Totaal	87	88	96

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

BIJLAGEN

Bijlage I Onderzochte cao's Preventie

Cao-Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Landbouw		
Glastuinbouw	1-jul-18	1-jan-20
Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen	1-jul-17	1-jul-19
Open Teelten	1-aug-17	1-jan-20
Industrie		
Bakkersbedrijf	1-apr-19	1-aug-20
DSM NL Services B.V.	1-jan-18	1-apr-20
Grafimedia	1-apr-18	1-aug-20
Heineken in Nederland	1-jan-18	1-jan-20
M&T Carrosseriebedrijf	1-jun-19	1-okt-21
M&T Metaalbewerkingsbedrijf	1-jun-19	1-okt-21
Merck Sharp & Dohme (MSD)	1-jan-19	1-jan-20
Metalektro	1-jun-18	1-dec-20
Metalektro voor het Hoger Personeel (HP)	1-jun-18	1-dec-20
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven	1-jan-18	1-jan-20
Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	1-jan-19	1-apr-20
Netwerkbedrijven	1-mei-18	1-mei-21
Philips	1-jan-18	1-nov-19
Sociale Werkvoorziening	1-jan-19	1-jan-20
Tata Steel	1-apr-17	1-apr-19
Timmerindustrie	1-apr-19	1-aug-20
Bouw		
Prorail	1-mar-17	1-jul-19
M&T Technisch Installatiebedrijf	1-jun-19	1-okt-21
Bouw en Infra	1-apr-18	1-jan-20
Schilders-, Afwerkings en Glaszetbedrijf	1-okt-16	1-okt-21
Handel En Horeca		
Albert Heijn Logistics	14-apr-17	14-apr-19
Contractcateringbranche	1-apr-19	1-apr-20
Kantoorvakhandel	1-apr-19	1-okt-20
Recreatie	1-jan-19	1-jan-21
Slagersbedrijf	1-jan-19	1-jan-20
Tankstations en Wasbedrijven	1-dec-17	1-jan-20
Vleessector	1-nov-17	1-nov-19
Apotheken	1-mei-17	1-mei-19
Doe-Het-Zelfbranche	1-mei-17	1-mei-20
Etos B.V. Winkelpersoneel	1-apr-15	1-apr-16
Horeca- en Aanverwante Bedrijf	1-jan-18	1-jan-20
Ikea Nederland B.V. en Inter Ikea Systems B.V.	1-okt-18	1-okt-20
Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (ICK)	1-jan-18	1-jan-19
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	1-apr-17	1-apr-19
Levensmiddelenbedrijf	1-apr-17	1-apr-19

Cao-Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf	1-nov-18	1-nov-20
Retail Non-Food	1-jul-18	1-jan-21
Technische Groothandel	1-jul-16	1-jan-19
Vervoer En Communicatie		
Express Nederland	1-jan-16	1-Jan-19
GVB	1-jan-17	1-Jan-19
Koninklijke KPN N.V./ITS	1-jan-19	1-Jan-20
Postnl (Voor Postnl)	1-jan-19	1-Apr-20
Uitgeverijbedrijf	1-jun-19	1-Aug-20
Beroepsgoedervervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen	1-jan-17	1-Jan-20
DHL Logistics Nederland	1-apr-17	1-apr-19
NS (Nederlandse Spoorwegen)	1-okt-17	1-apr-20
Openbaar Vervoer	1-jan-18	1-jul-20
Postnl (Voor Postbezorgers)	1-okt-17	1-okt-19
Postverspreiders	1-jan-14	1-jan-17
Taxivervoer	1-jan-19	1-jan-21
Zakelijke Dienstverlening		
APG Groep	1-nov-18	1-jan-21
ABN-AMRO	1-jan-18	1-jan-20
Achmea	1-dec-17	1-dec-18
Aegon Nederland N.V.	1-jul-18	1-jul-20
ANWB	1-apr-16	1-apr-19
Beveiliging, Particuliere	1-jul-18	1-jul-23
De Volksbank	1-jan-18	1-jan-21
Hoveniersbedrijf in Nederland	1-jul-18	1-jan-20
ING Bank	1-jan-19	1-jan-21
NN Cao (Vh Ing-Verzekeren)	1-jan-19	1-jan-21
Please (volgt per 1-1-18 de cao Uitzendkrachten ABU)	1-okt-15	1-jan-18
Rabobank	1-jan-17	1-jan-21
Reisbranche	1-nov-18	1-sep-19
Royal Floraholland	1-jul-18	1-jul-21
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-jan-19	30-jun-21
Stichting Wageningen Research (vh DLO)	1-apr-19	31-mar-21
Uitzendkrachten ABU	30-dec-19	1-jun-21
Uitzendkrachten NBBU	30-dec-19	1-jun-21
Verzekeringsbedrijf Binnendienst	1-jan-18	1-jan-20
Woondiensten	1-jan-19	1-jan-21
Overige Dienstverlening		
Gemeenteambtenaren	1-jan-19	1-jan-21
Primair Onderwijs	1-jan-18	1-mar-19
Provincies	1-jan-19	1-jan-21
Uitvaartbranche	1-jan-18	1-jan-20
Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	1-apr-17	1-jul-19
Defensiepersoneel	1-Jan-17	1-okt-18
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-Jun-19	1-dec-21
Gehandicaptenzorg	1-Jan-17	1-apr-19
Huisartsenzorg	1-mar-19	1-jan-21

Cao-Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Jeugdzorg	1-apr-19	1-jan-21
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	1-jan-19	1-jan-21
Verpleeg- en Verzorgingshuizen En Thuiszorg (VVT)	1-jul-19	1-sep-21
Ziekenhuizen	1-jan-17	1-apr-19
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE)	1-okt-18	1-jul-20
Fokus Exploitatie, Stichting	1-jan-19	1-jan-20
Hoger Beroepsonderwijs	1-apr-18	1-apr-20
Kinderopvang	1-jan-18	1-jan-20
Nederlandse Universiteiten	1-jul-17	1-jan-20
Ons Middelbaar Onderwijs	1-apr-18	1-jan-19
Politiepersoneel	1-jan-15	1-jan-18
Rijkspersoneel	1-jan-18	1-jun-20
Sanquin Bloedvoorziening	1-jan-17	1-apr-19
Sociale Verzekeringsbank	1-jan-17	1-jan-20
Universitair Medische Centra	1-jan-18	1-jan-21
Voortgezet Onderwijs	1-jun-18	1-okt-19

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 binnen de sector;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt binnen de sector.

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	64
industrie	10	59	66
bouwnijverheid	2	50	91
handel en horeca	10	56	20
vervoer en communicatie	9	75	39
zakelijke dienstverlening	11	55	16
overige dienstverlening	16	64	56
bedrijfstak	37	58	45
onderneming	23	70	60
totaal	60	61	45

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	10	59	47
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	9	50	48
vervoer en communicatie	7	58	42
zakelijke dienstverlening	10	50	79
overige dienstverlening	13	52	59
bedrijfstak	42	64	61
onderneming	13	39	38
totaal	55	56	59

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	5	29	10
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	7	39	54
vervoer en communicatie	4	33	23
zakelijke dienstverlening	3	15	29
overige dienstverlening	9	36	55
bedrijfstak	27	48	47
onderneming	6	18	24
totaal	33	33	45

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	4	24	15
bouwnijverheid	1	25	42
handel en horeca	4	24	14
vervoer en communicatie	3	25	22
zakelijke dienstverlening	5	25	36
overige dienstverlening	6	24	18
totaal	26	22	22

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	2	100	100
industrie	2	12	3
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	4	22	9
vervoer en communicatie	5	42	73
zakelijke dienstverlening	2	10	8
overige dienstverlening	5	16	15
bedrijfstak	18	27	17
onderneming	4	12	20
totaal	22	22	17

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)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	8	47	41
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	13	72	67
vervoer en communicatie	4	33	20
zakelijke dienstverlening	9	45	45
overige dienstverlening	20	80	75
bedrijfstak	46	70	65
onderneming	14	42	54
totaal	60	61	64

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)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	8	47	44
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	10	56	33
vervoer en communicatie	4	33	20
zakelijke dienstverlening	7	35	40
overige dienstverlening	17	68	63
bedrijfstak	42	64	52
onderneming	10	30	40
totaal	52	53	51

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	4	24	10
bouwnijverheid	1	25	42
handel en horeca	3	17	34
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	2	10	3
overige dienstverlening	6	24	31
bedrijfstak	18	27	28
onderneming	1	3	1
totaal	19	19	26

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1	33	223
industrie	3	18	8
bouwnijverheid	1	25	42
handel en horeca	3	17	37
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	0	0	0
overige dienstverlening	6	24	35
bedrijfstak	13	20	27
onderneming	1	3	1
totaal	14	14	26

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)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	8	47	45
bouwnijverheid	2	50	91
handel en horeca	7	39	21
vervoer en communicatie	2	17	17
zakelijke dienstverlening	2	10	7
overige dienstverlening	2	8	8
totaal	26	26	22

Bijlage III Algemene preventieve maatregelen en specifieke 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 binnen de sector;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt binnen de sector.

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	14	78	92
vervoer en communicatie	11	92	93
zakelijke dienstverlening	14	70	46
overige dienstverlening	21	84	98
bedrijfstak	57	86	91
onderneming	23	70	78
totaal	80	81	90

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	6	35	19
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	2	11	5
vervoer en communicatie	4	33	61
zakelijke dienstverlening	6	30	9
overige dienstverlening	11	44	32
bedrijfstak	24	36	25
onderneming	10	30	32
totaal	34	34	25

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	62
bouwnijverheid	4	100	100
handel en horeca	7	39	17
vervoer en communicatie	3	25	16
zakelijke dienstverlening	7	35	43
overige dienstverlening	11	44	71
bedrijfstak	35	53	54
onderneming	7	21	36
totaal	42	42	54

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	6	35	60
bouwnijverheid	3	75	98
handel en horeca	4	22	24
vervoer en communicatie	1	8	7
zakelijke dienstverlening	3	15	29
overige dienstverlening	5	20	32
bedrijfstak	23	35	38
onderneming	2	6	8
totaal	25	25	37

Tabel III.5 Cao's met minstens één afspraak over veiligheid / gevaarlijk werk (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	11	61	58
vervoer en communicatie	8	67	84
zakelijke dienstverlening	10	50	79
overige dienstverlening	13	52	59
bedrijfstak	42	64	66
onderneming	15	46	38
totaal	57	58	64

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	8	47	71
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	34
bedrijfstak	24	36	37
onderneming	0	0	0
totaal	24	24	35

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	4	24	12
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	5	28	30
vervoer en communicatie	2	17	51
zakelijke dienstverlening	1	5	1
overige dienstverlening	1	4	4
bedrijfstak	10	15	15
onderneming	5	15	11
totaal	15	15	15

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	0	0	0
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	21	32	36
onderneming	1	3	1
totaal	22	22	34

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	54
vervoer en communicatie	5	42	14
zakelijke dienstverlening	17	85	97
overige dienstverlening	17	68	73
bedrijfstak	39	61	61
onderneming	21	67	656
totaal	60	61	61

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	2	67	58
industrie	5	29	6
bouwnijverheid	1	25	42
handel en horeca	4	22	7
vervoer en communicatie	4	33	19
zakelijke dienstverlening	13	66	51
overige dienstverlening	20	80	84
bedrijfstak	31	48	46
onderneming	18	55	63
totaal	49	50	47

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	36
industrie	6	35	14
bouwnijverheid	1	25	42
handel en horeca	9	50	38
vervoer en communicatie	7	58	78
zakelijke dienstverlening	14	70	34
overige dienstverlening	13	52	67
bedrijfstak	30	46	48
onderneming	21	64	59
totaal	51	52	49

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	42
handel en horeca	2	11	14
vervoer en communicatie	2	20	1
zakelijke dienstverlening	3	12	26
overige dienstverlening	3	12	6
bedrijfstak	5	8	11
onderneming	6	18	15
totaal	11	11	11

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	17
vervoer en communicatie	1	8	<1
zakelijke dienstverlening	2	10	6
overige dienstverlening	1	4	6
bedrijfstak	5	8	6
onderneming	3	9	6
totaal	8	8	6

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	42
handel en horeca	3	17	46
vervoer en communicatie	1	8	7
zakelijke dienstverlening	2	10	9
overige dienstverlening	0	0	0
bedrijfstak	9	14	16
onderneming	2	6	21
totaal	11	11	16

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	18
zakelijke dienstverlening	3	15	7
overige dienstverlening	7	28	26
bedrijfstak	15	23	16
onderneming	4	12	17
totaal	19	19	16

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	18
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	13	72	70
vervoer en communicatie	5	42	30
zakelijke dienstverlening	6	30	32
overige dienstverlening	13	52	73
bedrijfstak	39	59	59
onderneming	9	27	32
totaal	48	48	58

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	36
industrie	2	12	9
bouwnijverheid	0	0	0
handel en horeca	2	11	3
vervoer en communicatie	2	17	14
zakelijke dienstverlening	4	20	29
overige dienstverlening	9	36	53
bedrijfstak	16	24	30
onderneming	4	12	12
totaal	20	20	29

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	64
industrie	3	18	31
bouwnijverheid	1	25	42
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
totaal	15	15	24

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	29
bouwnijverheid	1	25	42
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
totaal	8	8	14

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

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	3	100	100
industrie	4	24	13
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
totaal	33	33	38

Tabel III.21 Cao's met minstens één afspraak die verwijst naar vrije toegang tot een arbodienst (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	1	6	2
bouwnijverheid	1	25	42
handel en horeca	2	11	5
vervoer en communicatie	0	0	0
zakelijke dienstverlening	2	10	5
overige dienstverlening	5	20	23
bedrijfstak	9	14	14
onderneming	2	6	4
totaal	11	11	13

Tabel III.22 Cao's met minstens één afspraak die verwijst naar afspraken over beroepsziekte (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	7
handel en horeca	2	11	3
vervoer en communicatie	1	8	<1
zakelijke dienstverlening	4	20	31
overige dienstverlening	18	72	76
bedrijfstak	26	39	40
onderneming	4	12	7
totaal	30	30	38

Tabel III.23 Cao's met minstens één afspraak die verwijst naar afspraken voor chronisch zieken (aantal cao's, % cao's en % werknemers)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
landbouw en visserij	0	0	0
industrie	2	12	4
bouwnijverheid	2	50	49
handel en horeca	6	33	47
vervoer en communicatie	2	17	8
zakelijke dienstverlening	0	0	0
overige dienstverlening	3	12	13
bedrijfstak	12	18	20
onderneming	3	9	9
totaal	15	15	19

Bijlage IV Ziekteverzuim naar economische sector

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

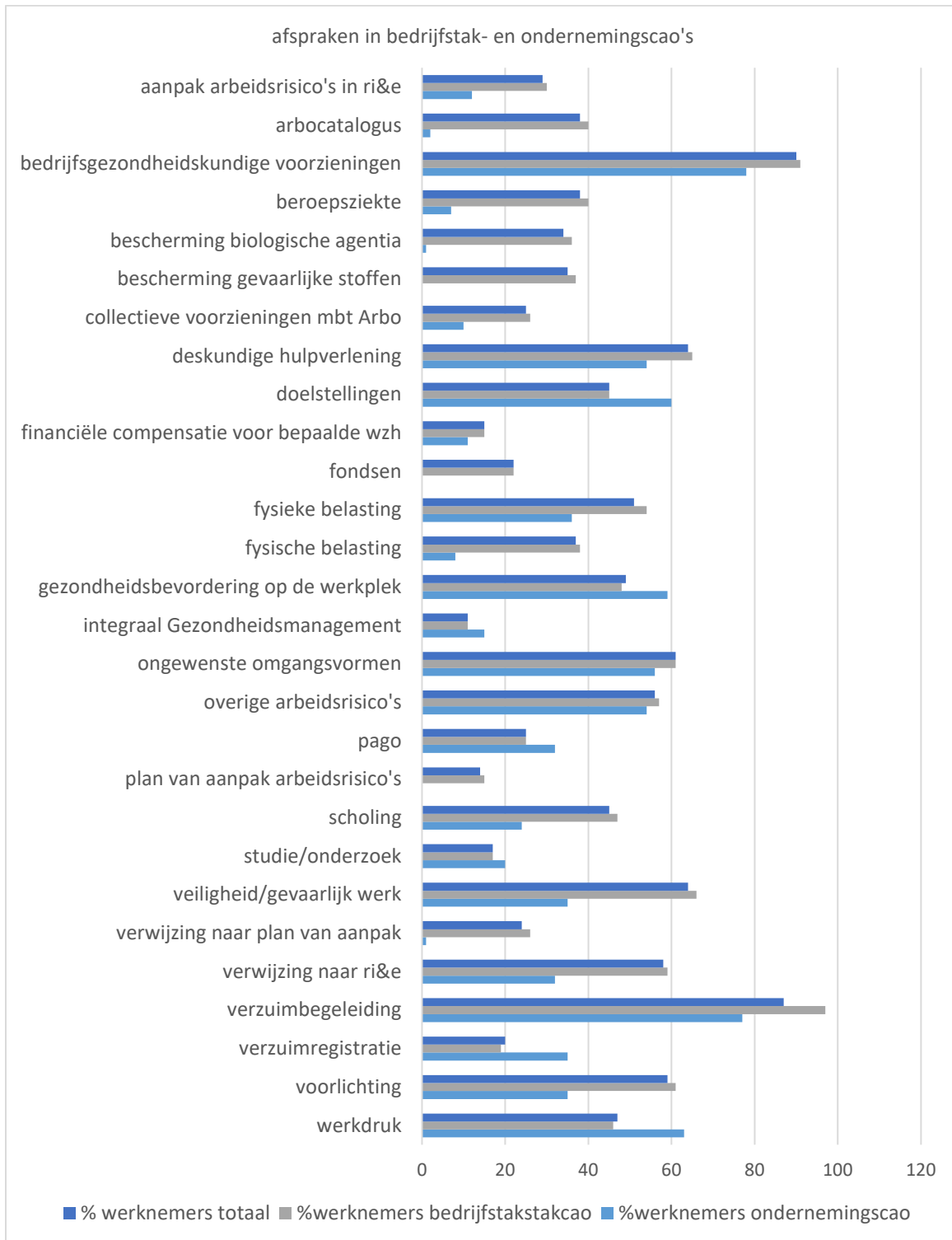
- het aantal onderzochte cao's met minstens één afspraak over het onderwerp;
- dit aantal als percentage van de onderzochte cao's binnen de sector;
- het percentage werknemers onder de onderzochte cao's waarvoor het onderwerp geldt binnen de sector.

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)

economische sector	aantal cao's	% cao's	% werknemers
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	87
zakelijke dienstverlening	19	95	100
overige dienstverlening	21	84	96
bedrijfstak	61	92	97
onderneming	26	79	83
totaal	87	88	96

Bijlage V Onderscheid bedrijfstak- en ondernemingscao's



Bijlage VI Afspraken uit principeakkoorden in 2019

2019	Afspraak	Wel of niet in cao opgenomen
ABN AMRO	<p>Werkdruk Cao-partijen stimuleren het gesprek over werkdruk. Medewerkers kunnen bij hun leidinggevende of team, maar bijvoorbeeld ook bij Beter terecht om werkdruk bespreekbaar te maken. Gedurende de looptijd van deze cao zullen cao-partijen in overleg met de medezeggenschap binnen één of twee nader aan te wijzen bedrijfsonderdelen een werkdrukonderzoek verrichten.</p> <p>Werkgeluk Binnen de bank wordt werkgeluk op verschillende manieren gestimuleerd. Het is cruciaal dat alle medewerkers het gevoel hebben dat zij zinvol werk verrichten. De bestaande programma's binnen de bank die focussen op vitaliteit en energiemangement richten zich ook op werkgeluk en zingeving. CNV zal tijdens de week van het werkgeluk op 23 september 2019 langskomen bij ABN AMRO met de passie tour</p>	Nog geen nieuwe cao aangemeld, wel al een afspraak over werkdruk en over vitaliteit
Achmea	<p>Werkdruk en werkgeluk Achmea en vakorganisaties gaan de komende periode met elkaar in gesprek over deze onderwerpen in het kader van de eerder afgesproken gezamenlijke agenda voor de toekomst.</p>	Nog geen nieuwe cao aangemeld, wel al een afspraak over werkdruk en over vitaliteit
Albert Heijn Logistics	<p>5. Werkdruk en veiligheid Onderzoek zal gedaan worden naar verbeteringen en voorstellen om de veiligheid op de werkvloer te verbeteren.</p>	Geen nieuwe cao aangemeld, nog geen afspraak over werkdruk in de cao
APG	<p>2.3.1 Persoonlijke Gezondheidscheck op vrijwillige basis Om zelf regie te nemen op gezondheid en vitaliteit wordt de Persoonlijke Gezondheidscheck (PGC) ingezet. De PGC is een zeer betrouwbare, medisch verantwoorde en volledig anonieme manier om jouw gezondheid en welzijn te meten en je te adviseren. Daarnaast is de PGC gemakkelijk en snel uit te rollen in de gehele organisatie zodat we met zijn allen samen kunnen bouwen aan een Gezonde Organisatie. Als individu krijg je een (anoniem) gezondheidsrapport met daarin de uitslag en adviezen om je gezondheid te verbeteren, inclusief een concreet en praktisch leefadvies op maat. APG ontvangt een samengevat totaaloverzicht van de uitkomsten, niet herleidbaar naar individuele medewerkers. APG en vakbonden besluiten in overleg of op termijn een tweede Persoonlijke Gezondheidscheck wenselijk is. Aan de hand van de PGC kun je gericht aan de slag met jouw gezondheid en vitaliteit. Dat kan je vanaf 2019 doen door het jaarlijks inzetten van een persoonlijke 'Vitaal door het leven-budget'</p>	Nieuwe afspraak in cao over persoonlijke gezondheidscheck op vrijwillige basis

	<p>(voorheen 'Leven in Balans') ter waarde van €200,-. Met dat budget kun je kiezen uit het huidige aanbod van APG, waaronder de stoelmassage. Je kunt het ook gebruiken om declaraties in te dienen van activiteiten die je onderneemt die bijdragen aan een actieve en gezonde leefstijl en optimale totaalbalans op het gebied van o.a. beweging, leefstijl, voeding en werk/privé balans. Voorbeelden van mogelijke declaraties die je kunt indienen, zijn onder andere: diëtist, yoga, sportschool, (online) hulp m.b.t. gezonde voeding, workshop 'werk en energie', workshop mentale veerkracht, (vitaliteits)coaching.</p>	
Contractcatering	<p>Vitaliteitsscan Op grond van de zogeheten BRAVO-criteria (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning) wordt een sectorale vitaliteitsscan ontwikkeld. Hierbij wordt zoveel als mogelijk bij bestaande instrumenten in de sector aangesloten en gebruik gemaakt van de ervaringen in andere sectoren.</p>	Nieuwe afspraak in cao over vitaliteitsscan
Defensie	<p>Toelage bezwarende omstandigheden Sociale partners zijn van mening dat het werken onder bezwarende omstandigheden zoveel mogelijk beperkt moet worden. Om personeel dat toch onder dergelijke omstandigheden werkzaam is te compenseren wordt per 1 juli 2019 het aantal uren, waarover de toelage wordt berekend, verhoogd. Daarnaast worden de volgende maatregelen getroffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een ARBO-arts te laten bezien of personeel daadwerkelijk meer dan 360 uur per jaar aan deze omstandigheden kan worden blootgesteld. • De vergoedingen voor deze werkzaamheden worden verhoogd naar respectievelijk 5, 10, en 15% van het maximum van salarisschaal 7 • Als extra borging wordt de beslissingsbevoegdheid over inzet boven de 360 uur niet bij de lokale commandant belegd maar op centraal niveau. • Jaarlijks wordt over de inzet van burgerpersoneel onder bezwarende omstandigheden gerapporteerd aan sociale partners. <p>Ook spreken sociale partners een verhoging van deze toeslag af bij het overschrijden van de 360 uren met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% tot 500 uur per jaar • 100% tot 600 uur per jaar • 200% boven de 600 uur per jaar 	Cao niet aangemeld, geen afspraak over een toelage bezwarende omstandigheden
DHL Express	Protocolafspraken over onderzoek naar werkdruk	Cao nog niet aangemeld, nog geen afspraak over werkdruk in de cao
Gehandicaptenzorg	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sociale partners willen optimaal bijdragen aan het verminderen van werkdruk en verzuim. Handleiding werkdruk bespreekbaar maken mbv StAG met aandacht voor bestaande cao afspraken 2. Overwerkvergoeding voor parttimers wordt uitgebreid 3. Recht op onbereikbaarheid op een vrije dag 4. 57+ niet verplicht tot slaapdiensten 	Cao nog niet aangemeld, wel een afspraak over werkdruk in cao

GGZ	<p>Studie afspraak Preventie aan de hand van Hoofdstuk 9A waar algemene maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid zijn opgenomen. Partijen geven het O&O fonds de opdracht te onderzoeken of deze afspraken daadwerkelijk binnen de organisatie worden toegepast. Zo gaat het over de vraag of er een samenhangend beleid is tot het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en de spoedige re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers</p> <p>Nagegaan moet worden in hoeverre ondernemingsraden hierop het recht van instemming hebben en of ter evaluatie van de maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid de bevoegdheden van de ondernemingsraad worden gerespecteerd. Dit onderzoek bevat onder meer een studiedag voor ondernemingsraden over dit onderwerp.</p>	Nieuwe afspraak over een studie in de cao. De afspraak over werkdruk is gewijzigd
GGZ	<p>Herstelverlofuren</p> <p>Cao-partijen zijn het erover eens dat het werken door verplegend en verzorgend personeel op een afdeling met overwegend een zeer intensieve verzorgingsgraad (deelprestatie verblijf G), op een HIC-afdeling (deelprestatie verblijf HIC) en een forensische afdeling (vanaf beveiligingsniveau 2 hoog) veel van de werknemer vraagt. De patiënten op deze afdeling vertonen over het algemeen ernstige gedragsproblemen/agressie, dan wel ernstige verstoringen in het functioneren. Voor deze werknemer wordt, gedurende de looptijd van deze cao, vanaf 1 januari 2020, op jaarbasis 16 uur herstelverlof toegekend. Deze uren worden op de te werken jaaruren in mindering gebracht, waardoor zij jaarlijks tot werkdrukverlaging leiden. Deze tijd is voor werknemers met een parttime arbeidsduur, voor de uren die hij op deze afdeling werkzaam is, naar rato.</p>	Nieuwe afspraak in cao
GVB	<p>Loopbaanplan exploitatief personeel (doorstroming bij GVB)</p> <p>Bij GVB werken veel medewerkers langdurig in dezelfde functie. Wij vinden het wenselijk dat doorstroming naar andere functies, zeker voor medewerkers in functies die een fysieke en eenzijdige belasting kennen, extra wordt gestimuleerd. Dit geldt voor medewerkers met een anciënniteit van minimaal 20 jaar in de volgende functies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • van conducteur naar personenvervoerder tram, bus en metro, STV, handhaving, reizigersinformant, operator OCC • van personenvervoerder tram, bus en metro naar medewerker personenvervoerder tram, bus en metro, STV, handhaving, verkeersleider, instructeur metro, combi-instructeur, planner, reizigersinformant, operator OCC, coördinator logistiek Tram • van STV naar handhaver, verkeersleider • van handhaver naar senior handhaver, verkeersleider 	Cao nog niet aangemeld, nog geen afspraak in de cao fysieke en eenzijdige belasting

	<p>Bij gebleken geschiktheid op vacatures t/m functiesalaris schaal 9 wordt tenminste 50% gereserveerd voor deze medewerkers met een anciënniteit van minimaal 20 jaar.</p> <p>GVB en de vakbonden hebben afgesproken dat er een werkgroep wordt ingesteld die voor personenvervoerders met een anciënniteit van minimaal 20 jaar onderzoekt welke combi-functies waar en op welke wijze in de organisatie mogelijk zijn. Het doel van de combi-functie is om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker te verbeteren en meer interne flexibiliteit te realiseren.</p> <p>De werkgroep rapporteert daar eind 2019 over aan cao-partijen. GVB en de vakbonden spreken af om in 2020 combi-functies te herintroduceren.</p> <p>GVB en de vakbonden evalueren de effecten van deze afspraken eind 2020.</p>	
Huisartsenzorg	<p>Uitvoeren van het programma duurzame inzetbaarheid 'fluitend naar het werk'. In het programma is aandacht voor werkdruk en het ontwikkelen en bijhouden van vakmanschap. Dit programma van het sociaal fonds (SSFH) wordt medio 2019 gelanceerd;</p>	Aanvullende afspraak over werkdruk
ING	<p>Medewerkers krijgen de mogelijkheid om een tussentijdse individuele werkdrukmeting en een daaraan gekoppeld plan van aanpak uit te laten voeren.</p>	Gewijzigde afspraak over werkdruk
Jeugdzorg	<p>Binnen de jeugdzorg heb je geen 'nine to five'-baan, je bent in bepaalde gevallen ook buiten werktijd bereikbaar voor de cliënten en de leidinggevende. Toch is het belangrijk om in privé-tijd niet met werk bezig te hoeven zijn. Daarom maken we de afspraak dat werknemers het recht hebben om in hun vrije tijd onbereikbaar te zijn. Het gaat dan om werk dat best een dag of een weekend kan blijven liggen.</p>	
KPN	<p>Partijen komen overeen om gedurende de eerste negen maanden van de looptijd van de CAO een studie te verrichten naar mogelijkheden omtrent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de introductie van een jaarurensystematiek (JUS) voor specifieke groepen medewerkers werkzaam in een rooster. In deze studie zullen bovenstaande onderwerpen in samenhang worden gezien, waarbij gezondheid, vitaliteit, zeggenschap over werktijden en afstemming werk en privé belangrijke aandachtspunten zijn, en komen ten minste de volgende zaken aan bod: <p>De uitkomsten van de studie zullen in oktober 2019 worden aangeboden aan het Regulier Overleg en kunnen door partijen gebruikt worden bij het bepalen van de inzet voor de KPN CAO 2020.</p>	Cao met looptijd over 2019 is aangemeld, geen nieuwe afspraak
Metaal en Techniek	<p>In de vorige cao is een commissie Arbeidstijden ingesteld die onderzoek doet naar wensen en behoeften van werkgevers en werknemers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en ergonomie/gezondheid waarbij de voorstellenbrieven van de respectievelijke cao-partijen zullen worden betrokken. Alsook verruiming van de mogelijkheid van ruilen en</p>	Cao is aangemeld, geen nieuwe afspraak

	kiezen (het ruilen van tijd voor geld en omgekeerd) en de keuze om overuren vergoed te krijgen in tijd of geld helder(der) vast te leggen in de cao. De werkzaamheden van deze commissie zijn nog niet afgerond.	
Metalektro en metalektro HP	<p>CAO-partijen vinden het van groot belang dat werknemers gezond en wel kunnen blijven werken tot aan hun pensioenleeftijd. Het verdient daarom aanbeveling om onregelmatige en belastende werktijden in de vorm ploegen-, nacht- en consignatiediensten te beperken. Partijen spreken af dat de minder belastende alternatieven zoals aangegeven in de aanbevelingen van de door de ROM werkgroep werktijden ontwikkelde hulpmiddelen onder de aandacht van werkgevers, werknemers en Ondernemingsraden wordt gebracht en stimuleren CAO-partijen actief het gebruik van de ontwikkelde alternatieven c.q. hulpmiddelen. Deze hulpmiddelen worden in de komende CAO-periode gelanceerd in de bedrijven. Hiertoe wordt 500.000 euro campagnegeld vrijgemaakt.</p> <p>Evaluatie van het gebruik van deze hulpmiddelen wordt door CAO-partijen uiterlijk in oktober 2020 voorzien.</p> <p>Partijen erkennen dat overwerk slechts op incidentele basis ingezet mag worden. Partijen wijzen het gebruik van structureel overwerk af. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen de oorzaken van structureel overwerk onderzoeken evenals mogelijkheden tot minder belastende alternatieven te komen. Dit als basis voor volgende CAO besprekingen</p>	Cao is aangemeld, geen nieuwe afspraak
PostNL	<p>PostNL erkent het recht van medewerkers op een gezonde, schone en veilige werkplek.</p> <p>Een goede kwaliteit van de arbeid en inspirerende arbeidsomgeving maakt werken aantrekkelijk.</p> <p>Goede arbeidsomstandigheden leveren in die zin een bijdrage aan de inzetbaarheid van medewerkers.</p> <p>PostNL hecht dan ook waarde aan correcte naleving van de wet- en regelgeving (o.a. Arbeidsomstandighedenwet) op het gebied van arbeidsomstandigheden en de handhaving daarvan.</p> <p>PostNL neemt negatieve signalen van haar medewerkers over onderhoud en schoonmaak van de werkomgeving dan ook zeer serieus en spreekt de intentie uit om de reeds bestaande controles op schoonmaak en werkplekonderhoud intensiever te monitoren. Uitkomsten daarvan en eventuele vervolgacties zullen besproken worden met het daartoe bevoegde medezeggenschapsorgaan.</p>	Cao is aangemeld, de bestaande afspraak is uitgebreid
Prorail	<p>Een structureel te hoge werkdruk is één van de veelgenoemde oorzaken van werkstress. Omdat langdurige werkstress op korte- en/of lange termijn kan uitmonden in ziekteverzuim, is het verstandig om ons bewust te zijn van hoe werkdruk in de organisatie of het team wordt beleefd.</p> <p>ProRail heeft daarom met vakbonden het volgende afgesproken:</p>	Cao is nog niet aangemeld, nieuwe afspraak over werkdruk.

	<ul style="list-style-type: none"> • Er zal een monitorgroep Aanpak Werkdruk worden opgericht bestaande uit vertegenwoordigers van ProRail HR en vakbonden. In de monitorgroep worden de verschillende werkdrukaanpakprojecten besproken, waarbij in ieder geval keuze afdelingen, start onderzoek, onderzoeksresultaten, plan van aanpak, follow up en borging in de processen aan bod komen. • Op basis van de 15 seconden survey krijgen twee afdelingen die meer dan 3 maanden een hoog stress percentage scoren, volgend uit de stemmingsmeting, de werkdruk quickscan (van 2DAYSMOOD) of (FNV) sneltest aangeboden. De 15 seconden survey en de sneltest zijn goede triggers zijn om aansluitend gerichte (maatwerk)interventies in te zetten. • De resultaten uit het onderzoek worden teruggekoppeld aan de betrokken leidinggevende en HR Business Partner. Als deze resultaten leiden tot het doen van vervolgonderzoek, dan wordt dit verder opgepakt. De HR Business Partner ondersteunt de leidinggevende hierbij. Een Plan van Aanpak hoe deze problematiek aan te pakken volgt hieruit. • Eventuele interventies worden vervolgens gezamenlijk bepaald, waarbij eerst gekeken wordt naar het bestaande interventiepalet binnen ProRail. Deze afspraak is onderdeel van het onderhandelingsresultaat en zal niet worden opgenomen in de cao tekst. 	
Tankstations	<p>Veilig en gezond werken welzijn</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen afstemmen over de actualisatie van veiligheidsafspraken (artikel 25), inclusief de mogelijkheid tot het bieden van maatwerk op locatieniveau in samenwerking met CCV; -Het onderwerp Arbo zal worden overgeheveld van SFTW naar OOTW, inclusief de benodigde financiële middelen; -Cao partijen maken nadere afspraken over de kring van personen met betrekking tot het werken in de kooi (OBRI); -Cao partijen zullen de bestaande afspraken rond het afsluiten met cameratoezicht verduidelijken. Bij het alleen afsluiten is een werknemersverklaring van de individuele werknemer verplicht; -In de arbocatalogus zal een passage worden opgenomen over de sanitaire stop tijdens alleenwerken. Er wordt een communicatiemiddel aangeboden om klanten om een momentje geduld te vragen. 	Cao is nog niet aangemeld, gewijzigde afspraak over veiligheid
Uitvaartbranche	<p>Werkgevers worden gestimuleerd (maar niet verplicht) om de volgende faciliteiten aan te bieden aan hun werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vitaliteitsprogramma; • loopbaanscans; • trainingen en/of workshops die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid; • trainingen en/of workshops die bijdragen aan het beter leren omgaan met en bespreekbaar maken van werkdruk/werkstress; 	Cao is aangemeld, de bestaande afspraak is uitgebreid

	<ul style="list-style-type: none"> • het met regelmaat betrekken van de werknemers bij het verbeteren van de werkprocessen ter vermindering van werkdruk/werkstress. <p>Met name van werkgevers met minimaal 25 werknemers wordt in dit verband een actieve opstelling verwacht.</p>	
Verzekeringsbedrijf binnendienst	In de Taskforce Arbocatalogus wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een werkdrukinstrument.	Cao is nog niet aangemeld, gewijzigde afspraak over ongewenste omgangsvormen en werkdruk
VVT	<p>Op dagen dat een werknemer niet ingeroosterd is, heeft een werknemer het recht om onbereikbaar te zijn. Het gevoel om op vrije dagen altijd bereikbaar te moeten zijn draagt bij aan ervaren werkdruk. In het kader van de Kanteling Werktijden en daarbuiten worden er afspraken gemaakt over het aantal dagen dat werknemers bereikbaar en inzetbaar zijn. Daarbij wordt rekening gehouden met het aantal dagen bereikbaarheid en inzetbaarheid in relatie tot de contractomvang.</p> <p>Partijen hebben het volgende vastgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werkdrukbeleving in de VVT is hoog en is medeoorzaak van uitval van medewerkers. - Aan werkdruk en een hoge werkdrukbeleving kunnen tal van oorzaken ten grondslag liggen. - Sturen op een goede balans is maatwerk. Met een eigen werkdrukaanpak kan de zorgorganisatie sturen op, in de eigen situatie verankerde uitgangspunten voor een goede balans. Deze kan per organisatie (of onderdeel) een eigen inkleuring krijgen. <p>Cao-artikel: Werkgevers verplichten zich om:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. te sturen op een goede balans in de uitvoering van het werk als onderdeel van de integrale bedrijfsvoering; 2. werkdruksignalen te onderkennen, in kaart te brengen en bespreekbaar te maken; 3. werkdrukproblemen aan te pakken en op te lossen door: <ol style="list-style-type: none"> a. daarover te rapporteren in de organisatie; b. met het medezeggenschapsorgaan en met werknemers prioriteiten te bepalen; c. daaraan merkbare resultaten binnen een af te spreken periode te verbinden; d. teams (als een medewerker geen onderdeel uitmaakt van een team dan dat individu) te faciliteren ten behoeve van een (cyclische) aanpak van de werkdrukproblemen; e. dit te monitoren, in samenspraak met medezeggenschap en medewerkers. 4. Het initiatief vanuit een team of medewerker(s) zal door de werkgever worden gehonoreerd en gefaciliteerd. 	Cao is aangemeld, er is al een afspraak over werkdruk. Afspraak over bereikbaarheid tijdens vrije dagen staat niet in de cao

	<p>Partijen ondersteunen werkgevers en werknemers bij een (preventieve) aanpak van werkdrukproblemen met een interactief programma - waarbij de opbrengsten van de werkgroep Mens en Werk worden betrokken - en een aanbod van methoden en instrumenten, waaronder het werkdrukinstrumentarium in de Arbocatalogus VVT en het verhogen van de digivaardigheden.</p> <p>Het programma start in het najaar van 2019, loopt minimaal 12 maanden en de opbrengsten en effecten worden tussentijds met de werkgevers en werknemers geëvalueerd.</p> <p>In de handreiking jaargesprek die cao-partijen conform afspraak in de CAO 2018-2019 gaan uitbrengen, wordt de werkdrukbeleving (signalen en aanpak) als afzonderlijk item opgenomen.</p>	
Welzijn	<p>Vitaliteit en werkbelasting</p> <p>Werkdruk, veiligheid en verzuim blijven belangrijke aandachtspunten voor de sector. Deze punten hangen ten dele samen en worden mede door externe factoren veroorzaakt, zoals door de druk op de gemeentelijke budgetten waardoor met steeds minder personeel hetzelfde of meer werk wordt verricht. Met de grote wijziging van de cao sinds 2015 wordt meer aandacht gegeven aan eigen regelruimte en duurzame inzetbaarheid. Deze cultuuromslag, waarin werknemer en werkgever gezamenlijk blijven investeren in duurzame inzetbaarheid, blijven sociale partners onder de aandacht brengen.</p> <p>Werkplezier versterken, werkdruk verlagen, veiligheid verhogen, (werkgerelateerd) verzuim vermijden en goede begeleiding zijn voor cao-partijen belangrijke onderwerpen. In organisaties is hier aandacht voor nodig. De cao-tafel wil daarom samen met het Arbeidsmarktplatform Sociaal Werk een programma starten. De bedoeling is organisaties en hun medewerkers hiermee verder op gang te helpen met een laagdrempelig aanbod voor advies en begeleiding in organisaties en de resultaten zullen in de sector worden gedeeld. Er is instrumentarium voorhanden en dit kan nog beter worden benut. Analyse en bewustwording blijft van belang evenals het ondernemen van adequate stappen, op basis van een planmatige aanpak. Cao-partijen willen hiermee aandacht voor vitaliteit en werkbelasting in de sector blijven stimuleren.</p>	Cao is nog niet aangemeld, gewijzigde afspraak over werkdruk en vitaliteit
Ziekenhuizen	<p>De instellingen spannen zich in om bovenmatige werkdruk voor medewerkers te voorkomen. In voorkomende gevallen kan coaching worden ingezet als onderdeel van preventieve maatregelen ter begeleiding en voorkoming van uitval door burn-out.</p> <p>Herstellen na werken in de nacht</p> <ul style="list-style-type: none"> • De rusttijd na een bereikbaarheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin meer dan twee uren arbeid is verricht, wordt verlengd van zes naar acht uren. 	Cao is nog niet aangemeld. Het is een wijziging van bestaande afspraken

	<ul style="list-style-type: none">• Na een (ingeroosterde) nachtdienst die eindigt na 02.00 uur heeft een medewerker minimaal veertien uur rust. De mogelijkheid om deze rusttijd te beperken tot acht uur wordt uitgesloten.	
--	---	--