



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Arbeidsongevallen met uitzendkrachten en met vaste werknemers: verkenning naar oorzaken

RIVM-rapport 2019-0119
M. Lammers et al.



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Arbeidsongevallen met uitzendkrachten en met vaste werknemers: verkenning naar oorzaken

RIVM-rapport 2019-0119

Colofon

© RIVM 2019

Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

DOI 10.21945/RIVM-2019-0119

M. Lammers (auteur), RIVM
H.J. Manuel (auteur), RIVM
M. Mud (auteur), RPS
Y. du Pon (auteur), RIVM

Contact:

Marre Lammers
Centrum Veiligheid\Advisering Beleid en Inspectie
marre.lammers@rivm.nl

Dit onderzoek werd verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van programma Z/110010/18 Veilig Werken

Dit is een uitgave van:
**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**
Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven
Nederland
www.rivm.nl

Publiekssamenvatting

Arbeidsongevallen met uitzendkrachten en met vaste werknemers: verkenning naar oorzaken

Uitzendkrachten hebben relatief vaker een ongeluk op het werk dan werknemers met een vast contract. Het RIVM is begonnen met onderzoek of de oorzaak tussen de ongevallen van uitzendkrachten en vaste werknemers verschilt. Er blijken tussen uitzendkrachten en vaste werknemers geen grote verschillen te zijn op het gebied van opleiding en ervaring, de algemene instructies die ze krijgen, de kwaliteit van het gebruikte gereedschap of apparatuur, en de aard van de gemaakte menselijke fouten.

Wel zijn er een paar kleine verschillen gevonden. Bij uitzendkrachten wordt 'competentie' vaker aangegeven als oorzaak van een ongeval dan bij vaste medewerkers. De reden ervan is niet bekend. Daar staat tegenover dat uitzendkrachten gereedschap of apparatuur vaker op de voorgeschreven manier gebruiken dan vaste krachten. Ook blijken uitzendkrachten vaker specifieke werkinstructies te krijgen. Verder blijkt dat bij uitzendkrachten vaker toezicht op het werk is dan bij vaste werknemers. Een gebrekkig toezicht en instructie zijn dus op basis van de onderzochte gegevens geen verklaring.

Om beter inzicht in de oorzaken te krijgen is meer onderzoek nodig. Dan kunnen gerichte maatregelen worden genomen om ongevallen te voorkomen. Zo waren voor dit onderzoek geen gegevens over ZZP'ers beschikbaar. Deze informatie is wel nodig om een volledig beeld te krijgen van arbeidsongevallen onder flexwerkers.

Het onderzoek richtte zich specifiek op uitzendkrachten omdat zij een van de grootste groepen flexwerkers waren in 2018. Alleen mannelijke uitzendkrachten, in twee leeftijdscategorieën, die werkten in twee sectoren (voedingsmiddelen en metaal(producten) maken) zijn in dit onderzoek meegenomen. Dit onderzoek is uitgevoerd vanwege de vraag of flexwerkers dezelfde bescherming tegen arbeidsongevallen krijgen als werknemers in vaste dienst. Dit is vooral relevant, omdat het aantal flexwerkers naar verwachting blijft toenemen.

Kernwoorden: flexwerkers, uitzendkrachten, vast arbeidscontract, arbeidsongevallen, achterliggende oorzaken

Synopsis

Occupational accidents involving temporary and permanent workers: an exploration of the causes.

Temp workers have occupational accidents more frequently than workers with a permanent contract. RIVM has initiated an investigation into whether there is a difference between the causes behind accidents involving temp workers and permanent workers. As it turns out, there are no major differences between temp workers and permanent workers when it comes to training and experience, the general instructions that they receive, the quality of the tools or equipment used, and the nature of the human errors.

However, some minor differences were found. 'Competence' is listed as a factor involved in an accident more frequently for temp workers than for permanent workers. The reasons for this are unknown. On the other hand, temp workers use tools or equipment in the prescribed manner more frequently than permanent workers. Temp workers are also given specific work instructions more frequently. Furthermore, the work being done is supervised more frequently for temporary workers than for permanent workers. Based on the data studied, faulty supervision and instruction do not provide an explanation.

Additional research is needed to obtain better insight into the causes, because this would make it possible to implement targeted measures for the prevention of accidents. For example, there were no data about self-employed individuals available for the current study. Information about this group is needed to obtain a well-rounded idea of the occupational accidents involving flex workers.

This investigation focused specifically on temp workers as they were one of the largest groups of flex workers in 2018 in The Netherlands. Only male temp workers in two age categories who were employed in two sectors (foodstuff and metal (products) production) were included in this study. This study was carried out in order to determine whether flex workers receive the same level of protection against occupational accidents as permanent workers. This is particularly relevant as the number of flex workers is expected to continue increasing.

Keywords: flex workers, temp workers, permanent employment contract, work accidents, underlying causes

Inhoudsopgave

Samenvatting — 9

1 Inleiding — 11

- 1.1 Onderzoeksvragen — 12
- 1.2 Aanpak onderzoek — 12
- 1.3 Leeswijzer — 13

2 Literatuurstudie — 15

- 2.1 Inleiding — 15
- 2.2 Methode literatuuronderzoek — 15
- 2.3 Toename flexwerk — 15
- 2.4 Verschillende typen flexwerk — 15
- 2.5 Factoren die van invloed zijn op arbeidsongevallen onder flexwerkers — 16
- 2.6 Veilig werken onder flexwerkers — 18
- 2.7 Conclusie literatuurstudie — 21
- 2.8 De Nederlandse praktijk — 22

3 Onderzoekopzet — 25

- 3.1 Selectie type flexwerk — 25
- 3.1.1 Zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) — 27
- 3.2 Selectie van ongevallen — 27
- 3.2.1 Storybuilder: ruim 30.000 ongevallen uit de jaren 1998 t/m 2014 — 27
- 3.2.2 Verdiepende analyse: 75 ongevallen uit de jaren 2013 t/m 2017 — 27
- 3.3 Beperkingen — 29

4 Resultaten — 31

- 4.1 Resultaten Storybuilder periode 1998 t/m 2014 — 31
- 4.1.1 Wat ging er mis en hoe kon dat mis gaan? — 34
- 4.1.2 Waarom ging het mis? — 35
- 4.1.3 Type menselijke fouten — 36
- 4.2 Resultaten verdiepende analyse 75 ongevallen 2013 t/m 2017 — 38
- 4.2.1 Nationaliteit en beroep — 38
- 4.2.2 Opleiding en ervaring — 38
- 4.2.3 Instructie — 39
- 4.2.4 Werkomstandigheden — 43

5 Conclusie en discussie — 47

6 Literatuur — 51

7 Bijlage — 55

- Vragenlijst met verdiepende vragen. — 55

Samenvatting

Het aantal werknemers met een flexibel contract (flexwerkers) stijgt al minimaal vijftien jaar in Nederland. Ook wereldwijd stijgt het aantal flexwerkers. De vraag leeft of flexwerkers wel dezelfde bescherming tegen arbeidsongevallen of beroepsziekten ontvangen als werknemers in vaste dienst. Eerdere onderzoeken van het RIVM en TNO lieten zien dat flexwerkers vaker een arbeidsongeval krijgen dan werknemers in vaste dienst. De verwachting is dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt verder toeneemt. Daardoor is ook te verwachten dat het aandeel flexwerkers dat slachtoffer wordt van een arbeidsongeval toeneemt. Het is van belang om inzicht te hebben in de oorzaken van arbeidsongevallen met flexwerkers en te onderzoeken of deze afwijken van de oorzaken van arbeidsongevallen onder vaste werknemers. Hierop kunnen dan preventiemaatregelen worden afgestemd.

Het huidige onderzoek heeft zich specifiek gericht op één groep flexwerkers, namelijk uitzendkrachten. Deze keuze is gemaakt omdat uitzendkrachten behoren tot de top 3 van meest voorkomende flexwerkers in 2018. Bovendien is dit een grote en goed te onderscheiden groep in de data die voor dit onderzoek zijn gebruikt. Het RIVM heeft onderzocht of de achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen waarbij een uitzendkracht het slachtoffer was anders zijn dan arbeidsongevallen waarbij een vaste werknemer het slachtoffer was. Het RIVM heeft geen onderzoek gedaan naar ZZP'ers, een andere grote groep flexwerkers. De beschikbare data was niet geschikt om onderzoek te doen naar deze groep.

Het RIVM bouwde een database op met data over ernstige arbeidsongevallen, de zogenoemde Storybuilderdatabase. In deze database zijn meer dan 30.000 ernstige, meldingsplichtige arbeidsongevallen uit de jaren 1998 t/m 2014 geanalyseerd op basis van ongevalsrapporten van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW). De gegevens in Storybuilder geven inzicht in de directe en achterliggende oorzaken en de gevolgen van arbeidsongevallen. In de Storybuilderdatabase kan een onderscheid worden gemaakt tussen ongevallen met uitzendkrachten en met vaste werknemers. Deze informatie is gebruikt om de verschillen in oorzaken tussen beide groepen te onderzoeken.

Naast informatie uit de Storybuilderdatabase is bij het onderzoek ook gebruikgemaakt van informatie uit ongevalsrapporten van de Inspectie SZW van 75 ongevallen die plaatsvonden in de jaren 2013 t/m 2017. Voor deze analyse zijn verdiepende analysevragen opgesteld, die zijn afgeleid uit een literatuurstudie en een gesprek met een vertegenwoordiger van de Stichting Arbo Flexbranche (STAF). Met behulp van deze analyse is informatie over de 75 ongevallen vastgelegd die wel beschikbaar was in de rapporten, maar niet was opgenomen in de Storybuilderdatabase. Ook ongevallen uit recentere jaren konden zo worden meegenomen in het onderzoek.

De verdiepende analyse van de 75 ongevallen richt zich op drie categorieën factoren: persoonskenmerken, 'opleiding, instructie en ervaring' en werkomstandigheden. Om tot vergelijkbare groepen te komen zijn alleen ongevallen met mannelijke slachtoffers uit twee leeftijdscategorieën

geselecteerd. Deze ongevallen hebben zich voorgedaan in twee sectoren: 'vervaardiging van voedingsmiddelen' en 'vervaardiging van (producten van) metaal'

Uit de analyse blijkt dat slachtoffers die uitzendkracht zijn en slachtoffers die vaste werknemer zijn voor wat betreft de ongevalsfactoren in grote lijnen op elkaar lijken. Onder andere op het gebied van opleiding en ervaring, de algemene instructies die zij kregen, de kwaliteit van het gebruikte arbeidsmiddel en de aard van de menselijke fouten die zij maakten, zijn er geen grote verschillen gevonden. Er zijn echter wel enkele kleinere verschillen vastgesteld.

Ten eerste blijkt uit de analyse van de meer dan 30.000 arbeidsongevallen in Storybuilder dat bij uitzendkrachten de factor 'competentie' vaker een rol speelde bij het ontstaan van het ongeval dan bij vaste werknemers. Het gaat hierbij om kennis en vaardigheden waarmee werknemers hun taken uitvoeren. Er is niet onderzocht wat de redenen zijn voor dit verschil tussen uitzendkrachten en vaste werknemers.

Ten tweede laat de verdiepende analyse onderlinge verschillen zien tussen ongevallen met uitzendkrachten en ongevallen met vaste werknemers. Het betreft onder andere het gebruik van het arbeidsmiddel waarmee het ongeval gebeurde. Bij veel van de ongevallen is te zien dat het arbeidsmiddel niet werd gebruikt volgens de voorgeschreven werkwijze. Er is echter een verschil tussen de uitzendkrachten en de vaste werknemers. De uitzendkrachten scoren op dit vlak beter. Zij gebruikten in vergelijking met de vaste werknemers het arbeidsmiddel vaker zoals het was voorgeschreven. Ook in de frequentie waarmee de betreffende activiteit werd uitgevoerd, zijn er verschillen vastgesteld tussen de uitzendkrachten en de vaste werknemers. Onder de jonge slachtoffers (leeftijdsgroep 15 t/m 25 jaar) waren het vooral de uitzendkrachten die de betreffende activiteit al vaak hadden uitgevoerd. Verder laat de analyse verschillen zien in de taakinstructies en het intern toezicht. Zo komt bijvoorbeeld naar voren dat de uitzendkrachten vaker specifieke taakinstructies hadden gekregen dan de vaste werknemers. Daarbij moet opgemerkt worden dat deze instructies maar bij een klein percentage zowel veiligheidsinstructies als informatie over de specifieke veiligheidsrisico's bleken te bevatten. Tot slot blijkt dat bij de uitzendkrachten frequenter toezicht op het werk werd gehouden dan bij de vaste werknemers. Zowel het toezicht als de instructie is belangrijk voor een veilige uitvoering van het werk en behoort tot de zorgtaak van het inlenend bedrijf. Dat uitzendkrachten mogelijk meer risico lopen, lijkt op basis van de bestudeerde ongevalsrapporten niet te komen door een gebrekkige invulling van die zorgtaak.

1 Inleiding

Het aantal werknemers met een flexibel contract (bijvoorbeeld uitzendkrachten) in Nederland stijgt al een aantal jaren gestaag, in 2018 waren er ruim 2 miljoen werknemers met een flexibel contract, tegenover 1,2 miljoen in 2005. Ook het aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) stijgt al een aantal jaren, eind 2018 waren er ruim 1 miljoen (tegenover 673.000 in 2005). Ter vergelijking: het aantal werknemers met een vast contract was in 2005 ongeveer 5,6 miljoen en eind 2018 ongeveer 5,4 miljoen. Het aantal werknemers met een vast contract was een aantal jaren dalende, hoewel sinds 2015 weer een lichte stijging te zien is (zie Flexbarometer,¹ een samenwerking van TNO, ABU, FNV en het CBS).

Nederland heeft de flexibelste arbeidsmarkt van Noord-Europa en ook het aandeel werknemers met een tijdelijk contract behoort tot de top 3 van Europa (Kremer, Went, & Knottnerus, 2017). De oorzaken van deze toename in flexibiliteit van de arbeidsmarkt worden toegeschreven aan toegenomen (internationale) concurrentie, minder goede economische omstandigheden, de opkomst van ICT en een hogere mate van ontslagbescherming (Dekker, 2017). De verwachting is dat de arbeidsmarkt de komende jaren nog flexibeler wordt (Verbiest, Goudswaard, & van Wijk, 2014).

Uit eerder onderzoek van het RIVM is gebleken dat flexwerkers (werknemers met een flexibel contract) en dan specifiek uitzendkrachten (een vorm van flexwerkers) een hogere ongevalsrisico hebben dan werknemers met een vast contract (Berkhout, Damen, Ameling, & Sol, 2015). Ook uit onderzoek van TNO blijkt dat uitzendkrachten vaker dan gemiddeld een arbeidsongeval krijgen (Van der Zwaan & Hooftman, 2017). Uit deze onderzoeken blijkt dat uitzendkrachten en vaste werknemers andere kenmerken hebben. Hierbij verschillen zowel persoonlijke kenmerken van de werkenden als kenmerken van het werk tussen beide groepen. Deze kenmerken kunnen van invloed zijn op de kans op een ongeval. Enkele correcties in de rapporten, op onder andere sekse en leeftijd, laten ook zien dat het verschil in de kans op een ongeval tussen beide groepen kleiner wordt als voor dit soort kenmerken wordt gecorrigeerd. Er blijft echter een verschil bestaan.

Daarom is het een belangrijke vraag of flexwerkers wel dezelfde bescherming tegen arbeidsongevallen of beroepsziekten ontvangen als werknemers in vaste dienst. De toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt en de grotere kans op arbeidsongevallen voor flexwerkers ten opzichte van vaste medewerkers maakt dat het belangrijk is om verder inzicht te krijgen in de achterliggende oorzaken van de arbeidsongevallen onder flexwerkers. Meer inzicht hierin kan aanknopingspunten bieden om arbeidsongevallen te voorkomen.

¹ <http://www.flexbarometer.nl/hoofdstuk4.html>

1.1 Onderzoeksvragen

In dit rapport zijn achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen onder flexwerkers vergeleken met achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen onder vaste werknemers. Met 'flexwerkers' worden in dit onderzoek alle arbeidsverbanden bedoeld waarbij er geen sprake is van een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Die definitie is breed en omvat verschillende categorieën flexwerkers. Dit onderzoek heeft zich op één specifieke categorie flexwerkers gericht, namelijk uitzendkrachten. Deze keuze wordt toegelicht in paragraaf 3.1.

De volgende twee onderzoeksvragen staan centraal in dit rapport:

- -Welke achterliggende oorzaken spelen een rol bij ongevallen onder uitzendkrachten?
- -In hoeverre verschillen deze achterliggende oorzaken van de achterliggende oorzaken die een rol spelen bij het ontstaan van ongevallen met werknemers in vaste dienst?

Om deze vragen te operationaliseren is na een literatuurstudie gekozen om ze op te splitsen in een drietal subvragen. Deze subvragen richten zich op specifieke factoren die een rol kunnen spelen bij het ontstaan van arbeidsongevallen. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 3.2.

1. Welke groepen flexwerkers en vaste werknemers zijn te onderscheiden?
2. In hoeverre verschillen uitzendkrachten en vaste werknemers die slachtoffer werden van een arbeidsongeval van elkaar in ervaring en instructie?
3. In hoeverre hadden uitzendkrachten en vaste werknemers die slachtoffer werden van een arbeidsongeval, te maken met andere werkomstandigheden?

1.2 Aanpak onderzoek

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden is op verschillende manieren onderzoek gedaan. Allereerst is er een literatuurstudie uitgevoerd waarbij is onderzocht welke verschillende typen flexwerk er zijn, of ook uit internationaal onderzoek blijkt dat flexwerkers vaker arbeidsongevallen krijgen en welke mogelijke verklaringen daarvoor gegeven worden. De literatuurstudie heeft geleid tot een uiteenzetting van de verschillende typen flexwerkers en heeft inzicht gegeven in de factoren die mogelijk een rol spelen bij arbeidsongevallen met flexwerkers.

Ook is gebruikgemaakt van data uit de Storybuilderdatabase (Sol, Bellamy, van Eijk, & Mud, 2013). Het RIVM heeft in de afgelopen jaren een database opgebouwd met data over ernstige arbeidsongevallen, de zogenoemde Storybuilderdatabase. In deze database zijn meer dan 30.000 ernstige, meldingsplichtige arbeidsongevallen uit de jaren 1998 t/m 2014 geanalyseerd op basis van ongevalsrapporten van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW). De gegevens in Storybuilder geven inzicht in de directe en achterliggende oorzaken en de gevolgen van arbeidsongevallen. In de Storybuilderdatabase kunnen ongevallen met uitzendkrachten en met vaste werknemers onderscheiden worden.

Over de factoren die uit de literatuurstudie naar voren kwamen als mogelijk relevant, is een gesprek gevoerd met een vertegenwoordiger van de Stichting Arbo Flexbranche (STAF). Na dit gesprek is een lijst opgesteld van factoren die van invloed kunnen zijn op het ontstaan van arbeidsongevallen onder flexwerkers. Deze lijst is opgedeeld in verschillende categorieën factoren. De categorie 'persoonskenmerken' is gebruikt om homogene onderzoeksgroepen samen te stellen, om zo een onderlinge vergelijking tussen die onderzoeksgroepen mogelijk te maken. De overige categorieën zijn gebruikt om een vragenlijst samen te stellen waarmee 75 ernstige arbeidsongevallen zijn geanalyseerd. Voor deze analyse is gebruikgemaakt van de ongevalsrapporten van 75 gemelde, ernstige arbeidsongevallen uit de jaren 2013 t/m 2017 van de Inspectie SZW.² In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op hoe deze arbeidsongevallen geselecteerd zijn.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt beschreven wat bekend is over veilig werken onder flexwerkers in de wetenschappelijke literatuur. Dit wordt gedaan aan de hand van een literatuurstudie naar internationaal wetenschappelijk onderzoek.

In hoofdstuk 3 wordt de onderzoeksopzet van dit onderzoek beschreven. Hierin wordt uitgelegd waarom de keuze is gemaakt om het onderzoek te richten op uitzendkrachten, hoe de data zijn geselecteerd en hoe de te onderzoeken factoren zijn geselecteerd. Ook gaat het hoofdstuk in op de beperkingen van de data en gebruikte bronnen.

In hoofdstuk 4 worden de resultaten van de analyse naar uitzendkrachten beschreven. Hierbij worden de achterliggende oorzaken van ernstige arbeidsongevallen van uitzendkrachten vergeleken met die van werknemers in vaste dienst.

Tot slot volgen in hoofdstuk 5 de conclusie en discussie.

² Dit zijn arbeidsongevallen waarbij het slachtoffer is overleden, blijvend letsel heeft opgelopen of in het ziekenhuis opgenomen is geweest.

2 Literatuurstudie

2.1 Inleiding

Voor de literatuurstudie zijn zestien wetenschappelijke publicaties over arbeidsongevallen onder flexwerkers bestudeerd om inzicht te krijgen in achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen onder flexwerkers. Hierbij is gekeken of de toename van het aantal flexwerkers onder de beroepsbevolking ook in andere landen speelt, hoe in andere onderzoeken flexibel werk gedefinieerd wordt, of er een hoger ongevalsrisico onder flexwerkers is vastgesteld en of hier verklaringen voor worden gegeven.

2.2 Methode literatuuronderzoek

Voor het vinden van literatuur is gebruikgemaakt van zoekmachine Scopus, waarbij de volgende termen zijn gebruikt:

- accident* of injur* of safety* of risk* of calami* of death* of sick*
- en temporary met employ* of worker* of job of staff
- en occupational* of workplace* of "work related"

Er is gezocht in literatuur gepubliceerd in de jaren 2010 t/m 2018. De onderzoekers van het huidige onderzoek hebben de samenvattingen van de gevonden onderzoeken gelezen en beoordeeld op nut voor het huidige onderzoek. Uiteindelijk zijn zestien wetenschappelijke artikelen meegenomen.

2.3 Toename flexwerk

Wereldwijd neemt het aantal werknemers met een niet-standaard arbeidscontract toe (Hurst & Smith, 2011). Voorbeelden van typen niet-standaardarbeidscontracten die toenemen, zijn tijdelijke werknemers, onderaannemers (Im et al., 2012) en uitzendkrachten (Hintikka, 2011). Van deze laatste groep is het aantal wereldwijd meer dan verdubbeld sinds 1996 (Hintikka, 2011). Deze toename is een gevolg van globalisering, toenemende flexibiliteit van de arbeidsmarkt (Im et al., 2012; Koranyi, Jonsson, Rönnblad, Stockfelt, & Bodin, 2018), economische fluctuaties en technologie (Alali, Abdel Wahab, Van Hecke, & Braeckman, 2016).

Uit de Flexbarometer van TNO, ABU, FNV en het CBS blijkt dat ook in Nederland het aantal werknemers met een flexibel contract is toegenomen: van 1,2 miljoen werknemers in 2005 (ten opzichte van 5,6 miljoen werknemers met een vast contract) tot 2 miljoen in 2018 (ten opzichte van 5,4 miljoen werknemers met een vast contract).

2.4 Verschillende typen flexwerk

Onder flexwerk worden in verschillende onderzoeken verschillende typen werk en/of arbeidscontracten verstaan. Alali et al. (2016) noemen als voorbeelden van niet-standaardarbeidscontracten contracten met een vaste termijn, tijdelijke contracten, deeltijdcontracten, zelfstandigen, telewerken, werken vanuit huis en oproepkrachten. García-Serrano, Hernanz, and Toharia (2010) noemen ook nog *'casual contracts'*, taak-

specifieke contracten, trainingscontracten, werkervaringscontracten en interimcontracten. In de Engelstalige literatuur wordt ook de term 'contingent workers' gebruikt. Deze groep omvat volgens Guerrina, Burns, and Conlon (2011) tijdelijke werknemers, gecontracteerde werknemers, dagwerkers en freelancers.

Een andere vorm van flexwerk is uitzendwerk. Uitzendkrachten vormen een aparte groep onder de flexwerkers (Hintikka, 2011) omdat er bij hen sprake is van twee verschillende partijen die verantwoordelijk zijn voor hun veiligheid: het uitzendbureau waar ze in dienst zijn en de inlener waar ze werkzaam zijn. Hierbij bestaat het risico dat geen van beide partijen de volledige verantwoordelijkheid voor de veiligheid van de uitzendkracht op zich neemt (Foley, 2017). Håkansson and Isidorsson (2016) beschrijven deze relatie tussen uitzendkracht, uitzendbureau (de werkgever) en inlener als een driehoeksrelatie: er is een werkgever/werknemerrelatie tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, er is een managementrelatie tussen de uitzendkracht en de inlener en er is een zakelijke relatie tussen de inlener en het uitzendbureau.

Vanuit het perspectief van de uitzendkracht bestaan er twee relaties: één met het uitzendbureau en één met de inlener. Volgens Håkansson and Isidorsson (2016) zijn deze relaties belangrijk in discussies over werkcondities en de arbeidsveiligheid van uitzendkrachten. De verdeelde verantwoordelijkheid speelt in verschillende landen, waaronder ook Nederland, een rol. Hopkins (2017) benoemt dat een specifiek probleem voor uitzendkrachten is dat onduidelijk is wie verantwoordelijk is voor hun training en arbeidsveiligheid. Er bestaat geen Europese regeling voor, elke lidstaat kan dit zelf bepalen.

Verder is het zo dat uitzendkrachten relatief vaak van werk veranderen, bijvoorbeeld omdat ze door een andere inlener worden ingehuurd of omdat ze andere werkzaamheden gaan doen bij dezelfde inlener. Deze (geforceerde) mobiliteit kan ertoe leiden dat uitzendkrachten maar een beperkt begrip van en ervaring met het werk, de fysieke ruimte, hun collega's en het management hebben. Dat kan er weer toe leiden dat ze meer moeite hebben met het beoordelen van veiligheid (Hall, 2016). Dit kan overigens ook gelden voor mensen die niet via een uitzendbureau werken, maar die alsnog regelmatig van baan of werkomgeving wisselen (andere type flexwerkers bijvoorbeeld) en dit geldt ook voor nieuwkomers (Bellamy & Aneziris, 2014).

2.5 Factoren die van invloed zijn op arbeidsongevallen onder flexwerkers

Flexwerkers en hun werkzaamheden hebben vaker kenmerken die tot een hogere kans op arbeidsongevallen leiden. Alali et al. (2016) beschrijven dat flexwerk met alle verscheidenheid daarbinnen vaak wordt gekarakteriseerd door een lager inkomen, onzekerheid en weinig kennis van risico's en gevaren voor de gezondheid van de werkplek. Koranyi et al. (2018) beschrijven dat tijdelijke werknemers meestal minder opleiding krijgen over de werkplek, ze stressvoller en/of zwaarder werk doen, en vaker doorwerken als ze ziek zijn.

Hopkins (2017) geeft voor specifiek uitzendkrachten soortgelijke redenen waarom ze meer kans lopen op arbeidsongevallen. Ten eerste hebben uitzendkrachten een grotere kans op arbeidsongevallen, omdat ze volgens Hopkins onbekend zijn met de werkplek en ten tweede, omdat ze minder vaak lid zijn van een vakbond. Ook zijn uitzendkrachten minder bekend met hoe ze potentiële gevaren en bijna-ongevallen kunnen melden en zijn ze minder geneigd om kritisch te zijn op de inlener, omdat ze bang zijn dat ze anders niet opnieuw worden ingehuurd. Håkansson and Isidorsson (2016) laten zien dat de driehoeksrelatie die speelt bij uitzendkrachten, een cruciale factor is bij arbeidsveiligheid: er is geen tijd voor formele training, het is tenslotte inherent aan de arbeidsverhoudingen dat uitzendkrachten zo snel mogelijk aan het werk moeten, waarbij geen tijd wordt genomen voor training en instructies.

Over tijdelijke werknemers in het algemeen zegt Hopkins (2017) dat ze slechtere werkomstandigheden hebben, minder salaris krijgen en minder baanstabiele hebben, wat resulteert in minder bevrediging in het werk en minder betrokkenheid bij het werk. Ook krijgen tijdelijke werknemers vaak minder training. Flexwerkers hebben bovendien meestal minder onderhandelingsruimte als het gaat om werkomstandigheden dan standaardwerknemers. Daardoor zouden ze vaker op werkplekken werken waar een groter risico op arbeidsongevallen is (Im et al., 2012). Ook worden tijdelijke werknemers minder blootgesteld aan controle door de organisatie dan vaste werknemers, omdat hun relatie van voorbijgaande aard is. Gesteld wordt dat zij daardoor minder binding hebben met het bedrijf en minder toegewijd zijn aan veiligheidsthema's, met als consequentie een groter aandeel bij ongevallen (Luria & Yagil, 2010).

Volgens Foley (2017) leiden meerdere factoren tot een verhoogd risico voor werknemers die maar kort in dienst zijn bij een werkgever: onbekendheid met het nieuwe werk en de omgeving, beperkte veiligheids-training, relatief jonge werknemers en/of onvermogen om gevaren te herkennen. Ook kan het zo zijn dat tijdelijke werknemers bang zijn om gevaarlijk werk te weigeren omdat ze bang zijn hun baan kwijt te raken.

Tot slot beschrijven García-Serrano et al. (2010) vier redenen waarom er een verschil bestaat in aantallen arbeidsongevallen (en de consequenties daarvan) tussen werknemers met een tijdelijk contract en werknemers met een vast contract. Ten eerste is de stimulans voor zowel werkgevers als werknemers om te investeren lager bij tijdelijke contracten. Deze lagere investering leidt tot minder expertise bij de werknemer, en dat kan weer leiden tot meer ongevallen. Ten tweede kan het verschil tussen financiële compensatie voor werknemers en uitkeringen ertoe leiden dat werknemers met tijdelijke contracten arbeidsongevallen vaker melden: als de compensatie voor een ongeval hoger is dan een uitkering, dan kan het zo zijn dat werknemers met een tijdelijk contract ongevallen vaker melden. Ten derde kan het zo zijn dat de kans om in vaste dienst aangenomen te worden, groter wordt met een hogere arbeidsproductiviteit. Hierdoor zullen werknemers met tijdelijke contracten meer moeite doen, en een hogere arbeidsproductiviteit zou kunnen leiden tot een verhoogde kans op arbeidsongevallen. Tegelijkertijd zou het zo kunnen zijn dat dit juist leidt tot het onderrapporteren van arbeidsongevallen, omdat men denkt dat dit tot een kleinere kans op een vaste baan leidt. Tot slot zou het verschil in het aantal arbeidsongevallen ook

kunnen komen door een verschil in samenstelling tussen de groepen met en zonder een tijdelijk contract. Werknemers met een tijdelijk contract werken vaker in sectoren en banen met een verhoogd risico op ongevallen en zouden volgens García-Serrano et al. (2010) ook risico-verhogende persoonlijke kenmerken hebben.

Dat flexwerkers in de regel gevaarlijker werk doen, wordt bevestigd door Håkansson and Isidorsson (2016), die beschrijven dat eerder (internationaal) onderzoek laat zien dat uitzendkrachten oververtegenwoordigd zijn in beroepen en sectoren waar risicovolle werkcondities bestaan en door Guerrina et al. (2011), die zeggen dat *contingent workers* in de Verenigde Staten vaker banen hebben waarbij het risico op letsel hoger is.

Uitzendkrachten zijn oververtegenwoordigd in heel korte contracten en in banen waarvoor weinig of geen opleiding nodig is (García-Serrano et al., 2010). De meerderheid van uitzendkrachten is jong (Bellamy & Aneziris, 2014; Hintikka, 2011) en volgens Lee, Stoffregen, and Giordano (2017) zijn tijdelijke werknemers vaker vrouw, immigrant, van niet-westerse afkomst en hebben ze vaak een lagere opleiding.

2.6 Veilig werken onder flexwerkers

Hierboven zijn mogelijke verschillen tussen vaste werknemers en flexwerkers beschreven die invloed kunnen hebben op veiligheid op het werk. De bestudeerde wetenschappelijke artikelen gebruiken verschillende indicatoren voor veilig werken. Hieronder worden de uitkomsten van de studies weergegeven op alfabetische volgorde van de eerste auteur.

Alali et al. (2016) hebben met behulp van zelfrapportage arbeidsongevallen onder werknemers met een niet-standaardarbeidscontract onderzocht. In tegenstelling tot de verwachting van de auteurs rapporteren werknemers met een niet-standaardarbeidscontract niet méér arbeidsongevallen dan standaardwerknemers. Een mogelijke verklaring die de auteurs hiervoor geven, is dat in België (waar het onderzoek plaatsvond) de meeste werknemers met een niet-standaardcontract werkzaam zijn in de service sector (zoals onderwijs, winkels, hotel/restaurants, post, etc.). Deze sectoren hebben betere werkomstandigheden en minder kenmerken van gevaarlijk werk vergeleken met andere sectoren, zoals de industrie of metaal.

Beal (2017) laat zien dat een baan met fysieke inspanning eerder leidt tot arbeidsgerelateerde klachten onder uitzendkrachten. De studie toont dat uitzendkrachten die hun werk als fysiek zwaarder ervaren dan werknemers die in dienst zijn van de inlener, drie keer zoveel risico hebben op letsel. Het kan zijn dat het meer fysieke werk wordt toebedeeld aan uitzendkrachten en dat zij die taken overnemen van de vaste werknemers.

Bellamy and Aneziris (2014) hebben onderzocht wat het verschil is tussen flexwerkers en niet-flexwerkers in het risico per uur op een ernstig arbeidsongeval. Zij concluderen dat flexwerkers een hoger risico hebben op het krijgen van een arbeidsongeval, en dat de ratio van het risico per

uur verschilt voor verschillende vormen van gevaar. De studie laat zien dat bepaalde managementfactoren hieraan bijdragen.

Foley (2017) vindt in zijn onderzoek geen bewijs dat tijdelijke werknemers aan meer fysieke gevaren worden blootgesteld. Na controle voor leeftijd, geslacht, opleiding en tijd in dienst blijken tijdelijke werknemers minder blootstelling aan gevaren te rapporteren dan werknemers in vaste dienst. Het onderzoek vindt echter ook dat tijdelijke werknemers minder beschermd zijn doordat ze minder vaak op ervaring worden getest en minder veiligheidstraining krijgen.

De beschrijvende statistiek in het onderzoek van García-Serrano et al. (2010) laat zien dat uitzendkrachten die een arbeidsongeval krijgen, minder vaak ernstig gewond zijn of overlijden. Ook zijn zij vaker korter afwezig dan werknemers in vaste dienst. In de multivariate analyse waarbij gecontroleerd wordt voor persoonskenmerken en kenmerken van het werk, blijkt dat er geen systematische verschillen zijn tussen werknemers met verschillende contracten in hun kans op het krijgen van een arbeidsongeval. Verder blijkt dat uitzendkrachten statistisch significant minder dagen afwezig zijn na een ongeval dan tijdelijke werknemers die direct zijn ingehuurd of dan vaste werknemers. Volgens de auteurs kunnen deze resultaten geïnterpreteerd worden als een indicatie dat uitzendkrachten mogelijk profiteren van de specifieke training die ze krijgen van het uitzendbureau.

Guerrina et al. (2011) hebben onderzoek gedaan naar *contingent workers*.³ Dit type werknemer heeft in de Verenigde Staten vaker een baan waarbij het risico op letsel hoger is. Ze hebben vaak een gebrek aan ervaring, training en veiligheidsmateriaal. Hoe groot het probleem is, is volgens de auteurs moeilijk vast te stellen, omdat *contingent workers* letsel onderrapporteren. Dit kan komen omdat ze hun rechten, risico's of mogelijkheden tot compensatie niet kennen, of omdat ze bang zijn om in de toekomst minder werk te krijgen.

Håkansson and Isidorsson (2016) beschrijven dat in Zweden het aantal arbeidsongevallen per duizend werknemers onder uitzendkrachten ongeveer 30% hoger is dan voor andere werknemers.

Hall (2016) laat zien dat een van de redenen die werknemers geven voor het niet rapporteren van veiligheidsrisico's of verwondingen aan werkgevers, is dat ze bang zijn hun baan te verliezen (of niet opnieuw ingehuurd te worden). Werknemers in vaste dienst geven deze reden voor het niet-rapporteren veel minder vaak dan werknemers in tijdelijke dienst.

De resultaten van Hintikka (2011) laten een stijgende trend zien in het aantal ongevallen onder uitzendkrachten in Finland tussen 1998 en 2007. De ongevalsfrequentie onder uitzendkrachten en onder werknemers met een ander type contract is het hoogst in dezelfde groepen: mannen, jongeren en werknemers in de bouw en de metaalsector. De

³ Een goede Nederlandse vertaling van dit begrip is lastig. Het gaat om arbeidsrelaties met weinig baanzekerheid, betaling per klus en die vaak in deeltijd worden uitgevoerd.

auteur beschrijft dat de kans op een arbeidsongeval onder uitzendkrachten vergelijkbaar is met werknemers in andere sectoren als rekening wordt gehouden met geslacht, leeftijd of vakgebied. De omstandigheden, oorzaken en consequenties van ongevallen zijn ook vergelijkbaar tussen uitzendkrachten en werknemers met andere type arbeidscontracten. Het onderzoek vindt echter ook dat uitzendkrachten vaker praktisch en manueel werk doen, waardoor hun risico op een arbeidsongeval hoger is.

Uit het onderzoek van Hopkins (2017) blijkt dat uitzendkrachten en tijdelijke werknemers die direct bij de inlener in dienst zijn, verschillende veiligheidstrainingen krijgen als ze voor het eerst bij het bedrijf komen werken. Uitzendkrachten krijgen minder en kortere trainingen en worden zo snel mogelijk aan het werk gezet. Uitzendkrachten krijgen ook andere persoonlijke beschermingsmiddelen, hebben minder stabiliteit wat betreft de uren die ze kunnen werken en krijgen minder loon. Onder tijdelijke werknemers direct in dienst van de inlener en vaste werknemers zijn niet veel verschillen gevonden.

Im et al. (2012) vinden dat onder slachtoffers met werk gerelateerd letsel meer mannen, meer tijdelijke werknemers en meer onderaannemers voorkomen dan in de controlegroep zonder letsel. Tijdelijke werknemers en onderaannemers zijn vaker jonger en werken vaker in kleine of middelgrote organisaties, maken langere werkdagen en werken op werkplekken zonder vakbond. In de multivariate analyse waarbij gecontroleerd is voor andere risicofactoren, hebben tijdelijke werknemers nog steeds een groter risico op letsel, maar onderaannemers niet. Jonge werknemers en werknemers met lange werkdagen hebben ook een verhoogd risico. Volgens de onderzoekers kunnen deze resultaten geïnterpreteerd worden als dat de kans op letsel groter is voor werknemers met een niet-standaardarbeidscontract omdat zij in slechtere werkomstandigheden terecht komen door een slechtere onderhandelingspositie.

Koranyi et al. (2018) hebben een review geschreven over zeventien onderzoeken naar *precarious work*. Het gaat daarbij om werk dat wordt gekenmerkt door ongunstige werkomstandigheden zoals (te) laag loon en baanonzekerheid. Het risico op werk gerelateerd letsel blijkt in deze studie consequent hoger te zijn voor werknemers die meerdere banen hebben dan voor werknemers met één baan. Dit geldt ook voor werknemers die via een onderaannemer werken en voor uitzendkrachten. Volgens de auteurs kan een tijdelijk contract een indicatie zijn voor baan- en economische onzekerheid, een gebrek aan werkervaring, en wellicht ook een gebrek aan veiligheidstraining en introductie op de werkplek door de werkgever. Tijdelijke contracten zijn verder sterk gerelateerd aan een jonge leeftijd en aan korte contracten, twee bekende risicofactoren voor werkgerelateerd letsel.

Lay et al. (2016) hebben door middel van zelfrapportage onderzocht hoe werknemers met verschillende typen contracten gezondheid en veiligheid op werk ervaren. Hierbij is gekeken naar vier onderdelen: 1. toegang tot beschermende maatregelen en procedures, 2. bewustzijn van rechten en plichten van werknemer en werkgever, 3. hoeveel invloed/controle iemand heeft op de indeling van het werk en de deelname aan preventieve maatregelen, en 4. algemene kwetsbaarheid. De

resultaten laten zien dat tijdelijke werknemers vooral kwetsbaar zijn op domeinen 2, 3 en 4.

Lee et al. (2017) hebben onderzocht of flexwerkers bij het nemen van risico's de beloning daarvan hoger inschatten of dat ze risico's bagatelliseren of onderschatten. In dit onderzoek zijn tijdelijke werknemers vergeleken met niet-tijdelijke werknemers en daaruit blijkt dat tijdelijk werk slechter wordt beoordeeld op werkzekerheid en autonomie, dat de risicoperceptie niet verschilt tussen deze twee groepen en dat tijdelijke werknemers meer bereid zijn om risicovolle werkzaamheden uit te voeren, waarbij ze ook de beloning daarvan hoger inschatten.

Luria and Yagil (2010) hebben onderzocht of er verschillen zijn in veiligheidspercepties tussen vaste en tijdelijke werknemers. Uit het onderzoek blijkt dat vaste werknemers hun veiligheidspercepties vooral betrekken op organisatie- en groepsniveau, terwijl tijdelijke werknemers zich vooral richten op het individuele niveau.

Sakurai, Nakata, Ikeda, Otsuka, and Kawahito (2013) hebben onderzocht of het risico op beroepsletsel verschilt tussen vaste werknemers en tijdelijke werknemers. Uit het onderzoek blijkt dat direct ingehuurde tijdelijke werknemers en uitzendkrachten een hoger risico hebben op arbeidsgerelateerd letsel dan vaste werknemers. Dit risico blijkt afhankelijk van het niveau van de eisen en de taakcontrole. Uitzendkrachten die melden te maken te hebben met een laag niveau van taakcontrole, blijken een aanzienlijk grotere kans op letsel ten gevolge van een arbeidsongeval te hebben dan vaste werknemers. Dit wordt niet gevonden voor de groep van direct-ingehuurde tijdelijke werknemers.

Seo, Lee, Kim, and Jee (2015) hebben bij flexwerkers in de Koreaanse bouw met vragenlijsten nagegaan of persoons- en organisatiekenmerken te relateren zijn aan veiligheidsgedrag. In het artikel tonen ze aan dat veiligheidsklimaat en werkstress invloed hebben op het veiligheidsgedrag, terwijl persoonskenmerken en veiligheidscultuur hier alleen indirect op van invloed zijn.

Smith et al. (2016) maken gebruik van informatie over claims die zijn ingediend door flexwerkers en vaste werknemers in Washington naar aanleiding van arbeidsongevallen of -ziekte. Uit die data lijken flexwerkers grotere kans op letsel te hebben, met meer verzuimdagen en lagere verzuimkosten. De auteurs geven echter wel aan dat ze geen informatie hebben over blootstelling en dat het met de beschikbare data niet mogelijk bleek om een vergelijking te maken tussen gelijkwaardige groepen.

2.7 Conclusie literatuurstudie

De literatuurstudies laten verschillende resultaten zien: sommige studies vinden dat flexwerkers onveilig werken en meer kans op een arbeidsongeval hebben dan werknemers in vaste dienst, andere studies vinden dat niet. Studies die wel een verband vinden tussen flexwerk en arbeidsgerelateerd letsel relateren dat aan de aard van de werkzaamheden, kenmerken van de slachtoffers en werkomstandigheden. Factoren die daarbij onder meer van belang zijn, zijn de baanonzekerheid van flexwerkers, de gevaarlijke werkcondities waarin zij hun werk moeten

doen, het gebrek aan ervaring en het gebrek aan training en instructie. Tussen landen bestaan verschillen in sectoren waarin flexwerkers voornamelijk werkzaam zijn, in de gemiddelde duur van contracten van flexwerkers en in het opleidingsniveau van flexwerkers (Hintikka, 2011). Dit kan leiden tot verschillen in uitkomsten in verschillende studies.

Ook wordt flexwerk verschillend gedefinieerd in verschillende studies. Soms wordt enkel tijdelijk werk als flexwerk gezien, terwijl in andere studies ook zelfstandigen en thuiswerkers eronder vallen (Alali et al., 2016). Enkele studies richten zich specifiek op uitzendkrachten.

2.8 De Nederlandse praktijk

Om meer inzicht te krijgen in de Nederlandse situatie van flexwerkers is gesproken met een vertegenwoordiger van de Stichting Arbo Flexbranche (STAF). STAF heeft als doel om in de uitzendbranche arbeidsomstandigheden te verbeteren, ziekteverzuim te verlagen en re-integratiemogelijkheden te vergroten. De Stichting doet dit door het verzamelen en verspreiden van kennis, het geven van voorlichting, advies en informatie aan uitzendorganisaties, werknemers, sociale partners en overheid.

In het gesprek zijn factoren genoemd die een rol kunnen spelen bij het ontstaan van arbeidsongevallen onder flexwerkers. Een aantal factoren dat genoemd werd, komt ook in de literatuur voor:

- De positie van een uitzendkracht in een bedrijf kan anders zijn. Ook de binding tussen bedrijf en uitzendkracht is anders dan bij vaste werknemers.
- Aangedragen door de branche werd dat kennis van uitzendkrachten belangrijk is. Daarbij gaat het om het hebben van benodigde kennis voor de betreffende functie, de begeleiding vanuit het bedrijf, de toegang tot veiligheidsinstructies en het inwerktraject. Zo is de aanwezigheid van kennis binnen het bedrijf op zichzelf niet voldoende, deze kennis zal door het bedrijf actief moeten worden overgedragen aan de uitzendkrachten die het inleent.
- Bij de begeleiding en instructie van uitzendkrachten speelt de geschiktheid van de begeleider ook een rol, net als bij het houden van toezicht.
- De inlenende partij is verantwoordelijk voor het inwerken van de uitzendkracht, ook als het gaat om veiligheid. Een uitzendkracht moet vóór de aanstelling bij de inlener op de hoogte worden gesteld van de risico's van de werkplek. Dit is anders voor werknemers met een vast contract.
- Volgens de WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) moeten uitleners, in dit geval de uitzendbureaus, voldoen aan een aantal verplichtingen. De uitleners dienen naast de registratie en beloning van het uitgeleende personeel ook de risico's op ziekte en arbeidsongeschiktheid voor hun uitzendkrachten af te dekken. Omdat beide partijen (inlener en uitlener) verplichtingen hebben, kan het zijn dat onduidelijkheid bestaat tussen uitlener en inlener over wie waarvoor verantwoordelijk is, bijvoorbeeld als het gaat om het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

- Ook taalgebruik en voertaal binnen een bedrijf kunnen van invloed zijn als het gaat om de arbeidsrisico's voor uitzendkrachten.

De bevindingen uit de literatuurstudie en het gesprek met de vertegenwoordiger van STAF hebben geleid tot een lijst met factoren die van invloed kunnen zijn op de arbeidsrisico's voor uitzendkrachten ten opzichte van die voor werknemers met een vast contract. Tabel 1 geeft een overzicht van deze factoren, ingedeeld in categorieën die aansluiten bij de onderzoeksvragen. Per categorie zijn de factoren gerangschikt van vaakst genoemd in de literatuur naar minst vaak genoemd.

Tabel 1: Overzicht van factoren genoemd in de literatuur, die een rol kunnen spelen bij arbeidsongevallen met flexwerkers.

Categorie	Factor
Kenmerken persoon	Leeftijd
	Geslacht
	Herkomst (westers/niet westers/"social class")
	Bereidheid om gevaarlijk werk te weigeren of aan te nemen
	Bereidheid harder te werken (mogelijkheid tot vast contract)
Opleiding, instructie en ervaring	Opleiding/instructie/begeleiding
	Opleidingsniveau
	Kennis van risico's en gevaren voor de gezondheid
	(On)bekendheid met werkplek (ervaring) of werkzaamheden
	Arbeidsduur bij bedrijf
	Herkennen van gevaarlijke situaties
	Begrijpelijkheid van instructies
	Stimulans bij bedrijf om te investeren in opleiding
Bewustzijn van rechten en plichten	
Werkomstandigheden	Hoeveelheid stressvol/zwaar/risicovol werk/soort werk (fysiek vs. niet-fysiek werk)/industrie of sector
	Inkomensniveau
	Werkomstandigheden op zich
	Autonomie
	Toestand van arbeidsmiddelen
	Toezicht op de werkzaamheden (verantwoordelijkheid hiervoor)

3 Onderzoeksopzet

3.1 Selectie type flexwerk

Uit de literatuurstudie blijkt dat er verschillen bestaan in de contractvormen die onder 'flexwerk' worden geschaard. Tabel 2 geeft een overzicht van de verschillende subcategorieën flexwerk volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Uit de literatuur blijkt ook dat er verschillende persoonskenmerken zijn die van invloed zijn op de kans dat iemand slachtoffer wordt van een arbeidsongeval. Om de ongevallen met flexwerkers goed te kunnen vergelijken met ongevallen met werknemers met een vast dienstverband, zijn de te vergelijken groepen daarom zo homogeen mogelijk gemaakt.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om voor wat betreft de ongevallen met flexwerkers alleen te kijken naar de subcategorie uitzendkrachten. Ongevallen met andere type flexwerkers zijn buiten beschouwing gelaten. Deze keuze is gemaakt om een aantal redenen:

1. Uitzendkrachten hebben een andere arbeidspositie dan andere flexwerkers, omdat twee partijen verantwoordelijk zijn voor hun arbeidsveiligheid, namelijk het uitzendbureau dat hen uitleent en de inlener (het bedrijf dat hen inhuurt via het uitzendbureau).
2. Ten tweede staan uitzendkrachten in de top 3 van meest voorkomende flexwerkers in 2018 (bron: Flexbarometer).
3. Ten slotte zijn uitzendkrachten een grote en goed te onderscheiden groep in de ongevalsrapporten over arbeidsongevallen van de Inspectie SZW die voor het huidige onderzoek als databron gebruikt zijn.

Voor wat betreft de ongevallen met werknemers in vaste dienst is eveneens een zo homogeen mogelijke groep gemaakt. Dat betekent dat alleen de ongevallen met werknemers die daadwerkelijk een vast dienstverband hadden, of met tijdelijke werknemers waarvoor uitdrukkelijk te herleiden was dat zij een vast contract kregen, zijn meegenomen in dit onderzoek. Ongevallen met werknemers met andere type dienstverbanden zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 2: Categorieën werknemers – naar type arbeidscontract.

Hoofd-categorie	Subcategorie (NL)	Definitie	Bron
Vaste werknemer	Vast dienstverband voltijds of in deeltijd	Relatie tussen werkgever en werknemer ⁴ met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.	CBS ⁵
Flexwerker		Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een contract voor een flexibel aantal uren per week	CBS
	Uitzendkracht	Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau (SBI 78201) en daarmee een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden o.b.v. uitzendovereenkomst met uitzendbeding.	CBS Artikel 690BW
	Gedetacheerde	Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding. In- of uitlenen van arbeidskrachten via detachering, payrolling (SBI 783), uitlening (SBI 78202), banenpools (SBI 78203).	Waadi ⁶
	Oproepkracht (Ook wel invalkracht of afroepkracht genoemd).	Werknemer die op oproep of afroep beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden en met wie geen vaste arbeidsduur is overeengekomen.	CBS
	Tijdelijk contract <ul style="list-style-type: none"> • met uitzicht op vast werk • met vast aantal uren \geq 1 jaar • met vast aantal uren $<$ 1 jaar • zonder vast uren (nuluren) 	Relatie tussen een werkgever en een werknemer waarbij sprake is van een arbeidscontract voor bepaalde tijd. <i>Inclusief seizoenswerk, leerwerk trajecten, etc.</i>	CBS
Zelfstandige	ZZP – zelfstandige die daarbij geen personeel in dienst heeft ZMP - zelfstandige die daarbij personeel in dienst heeft.	Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico – in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-groootaandeelhouder (dga), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep).	CBS
Overig	Stagiair	Bij een stageovereenkomst staat het leerdoel van de stagiair centraal. Het nut voor de stagiair $>$ economisch voordeel voor de werkgever.	

⁴ Werknemer = een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/hoeveel-flexwerkers-zijn-er>

⁶ Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs

3.1.1 *Zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers)*

ZZP'ers vormen ook een grote groep flexwerkers. Omdat voor dit onderzoek gebruikt wordt gemaakt van ongevalsdata van de Inspectie SZW is deze groep echter moeilijk te onderzoeken. De meldingsplicht van arbeidsongevallen geldt namelijk voor *werknemers*: een werkgever dient een ernstig arbeidsongeval van een werknemer of van iemand die onder zijn gezag werkt direct te melden bij de Inspectie SZW. Een ZZP'er werkt echter niet op basis van een arbeidsovereenkomst, heeft geen gezagsrelatie met de opdrachtgever en is zelf aansprakelijk voor schade als er iets niet goed gaat (zie folder 'Zelfstandigen en de Arbowet' van de Inspectie SZW⁷). Arbeidsongevallen die een ZZP'er overkomen, worden daarom vaak niet gemeld bij de Inspectie SZW, waardoor ze ook niet onderzocht worden. Werkgevers zijn wel verplicht ongevallen onder ZZP'ers die onder hun gezag werken ten tijde van het ongeval te melden. De ongevalsdata van de Inspectie SZW en daarmee ook de data in Storybuilder die betrekking hebben op ZZP'ers, bevatten dus alleen informatie over ongevallen van onder gezag werkende ZZP'ers. De voor dit onderzoek gebruikte data zijn daardoor minder geschikt voor uitgebreid onderzoek naar ZZP'ers, daarom zijn ze niet in dit onderzoek betrokken.

3.2 **Selectie van ongevallen**

3.2.1 *Storybuilder: ruim 30.000 ongevallen uit de jaren 1998 t/m 2014*

Van alle ernstige arbeidsongevallen die plaatsvonden in de jaren 1998 t/m 2014 die zijn onderzocht door de Inspectie SZW en waarover voldoende informatie beschikbaar was, zijn gegevens opgenomen in de landelijke Storybuilderdatabase. De gegevens zijn volgens de Storybuilder-analysemethode vastgelegd. Dit heeft geleid tot een database met meer dan 30.000 ongevallen. In dit onderzoek is gebruikgemaakt van de informatie in de Storybuilderdatabase. Het eerste deel van hoofdstuk 4 bevat een analyse van deze data.

3.2.2 *Verdiepende analyse: 75 ongevallen uit de jaren 2013 t/m 2017*

In aanvulling op de Storybuilderdatabase is in dit onderzoek gebruikgemaakt van ongevalsrapporten van de Inspectie SZW van 75 ongevallen in de jaren 2013 t/m 2017. Voor de analyse van de ongevalsrapporten zijn verdiepende analysevragen opgesteld die zijn afgeleid van de factoren die zijn benoemd in tabel 1. Aan de hand van deze analysevragen is informatie over de ongevallen vastgelegd die wel beschikbaar was in de rapporten maar die niet was opgenomen in de Storybuilderdatabase. Ook konden zo ongevallen uit recentere jaren worden meegenomen in dit onderzoek.

Voor het onderzoek zijn groepen van ongevallen onderscheiden, namelijk ongevallen waarbij het slachtoffer uitzendkracht was en ongevallen waarbij het slachtoffer een vaste werknemer was. Deze twee te onderzoeken groepen zijn zo homogeen mogelijk gemaakt voor wat betreft enkele slachtofferkenmerken. Zoals eerder beschreven, is dit van belang, omdat uit eerder onderzoek (zie de literatuurstudie in hoofdstuk 2) is gebleken dat bepaalde kenmerken een rol spelen bij de kans op een

⁷ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/brochures/2012/10/15/zelfstandigen-en-de-arbowet>

arbeidsongeval. Ten behoeve van de homogeniteit, zijn de volgende criteria gehanteerd:

- Allereerst zijn alleen mannelijke slachtoffers meegenomen in dit onderzoek. Uitzendkrachten zijn vaker vrouw, maar slachtoffers van arbeidsongevallen zijn vaker man.
- Uit de literatuur bleek dat uitzendkrachten vaak jonger zijn dan werknemers in vaste dienst. Uit de Storybuilderdatabase bleek dat onder slachtoffers die uitzendkracht zijn er relatief veel jonge slachtoffers zijn. Het is dan ook van belang om te controleren voor leeftijd. Daarom is er in het huidige onderzoek voor gekozen twee specifieke leeftijdsgroepen met elkaar te vergelijken: 15 t/m 24 jaar en 35 t/m 44 jaar.
- Om ook wat betreft sectoren tot zo homogeen mogelijke groepen te komen is gekozen om ongevallen uit twee sectoren te selecteren. Dit zijn sectoren waarvan uit het gesprek met de STAF bleek dat er veel uitzendkrachten werkzaam zijn. Dit zijn de sectoren 'vervaardiging van voedingsmiddelen' (SBI 10) en 'vervaardiging van (producten van) metaal' (SBI 24 en SBI 25).

Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van beschikbare ongevalsrapporten uit de jaren 2013 t/m 2017. Het streven was om tachtig ongevallen te onderzoeken: veertig waarbij het slachtoffer een uitzendkracht is, en veertig waarbij het slachtoffer een werknemer was met een vast arbeidscontract. Bij het selecteren van de ongevallen bleken er niet voldoende ongevallen in de onderzochte jaren beschikbaar te zijn met slachtoffers in de jonge leeftijdsgroep die een vast contract hadden ten tijde van het ongeval. De selectie bevatte daarom iets minder ongevalsrapporten met slachtoffers in de jonge leeftijdsgroep dan ongevalsrapporten met slachtoffers in de oudere leeftijdsgroep.

In totaal zijn uiteindelijk 75 ongevallen geselecteerd die voldeden aan bovenstaande selectiecriteria. Zie tabel 3 voor de onderverdeling naar type arbeidsverband en leeftijdscategorie van de slachtoffers.

Tabel 3: Verdeling in arbeidsverband en leeftijd van de geselecteerde slachtoffers van arbeidsongevallen 2013 t/m 2017.

Arbeidsverband	Leeftijd		Totaal
	15 t/m 24	35 t/m 44	
Uitzendkrachten	21	20	41
Vaste werknemers	14	20	34
Totaal	35	40	75

3.2.2.1 Onderzochte factoren

In paragraaf 1.1 zijn de hoofdonderzoeksvragen van dit onderzoek geformuleerd en daarbij zijn de volgende sub-vragen gesteld:

1. Welke categorieën flexwerkers en vaste werknemers zijn te onderscheiden?
2. In hoeverre verschilden flexwerkers en vaste werknemers die slachtoffer werden van een arbeidsongeval van elkaar in ervaring en instructie?
3. In hoeverre hadden flexwerkers en vaste werknemers die slachtoffer werden van een arbeidsongeval te maken met andere werkomstandigheden?

Om hierop antwoord te kunnen geven zijn de factoren uit tabel 1 omgezet in analysevragen. Door ongevalsrapporten van de Inspectie SZW met behulp van deze vragen te analyseren, is bepaald of en zo ja hoe deze factoren een rol hebben gespeeld bij de onderzochte ongevallen. De vragenlijst is onderverdeeld in de volgende categorieën vragen, gebaseerd op bovenstaande subvragen:

- De eerste categorie is 'kenmerken slachtoffer'. Deze bestaat uit vragen over onder andere het beroep en het opleidingsniveau van het slachtoffer.
- De tweede categorie is 'ervaring en instructie', waarbij vragen worden gesteld als 'hoe lang werkt het slachtoffer al met dit type arbeidsmiddel?', 'Hoe frequent heeft het slachtoffer de specifieke activiteit (dat leidde tot het ongeval) uitgevoerd?' als ook vragen over de ontvangen instructie (bijvoorbeeld wanneer en van wie heeft het slachtoffer instructie gehad over de specifieke activiteit die leidde tot het ongeval?).
- De derde categorie vragen gaat over werkomstandigheden: was er toezicht, door wie werd dat toezicht uitgevoerd, wat was de werkdruk, hoe afwisselend waren de werkzaamheden van het slachtoffer, et cetera. Ook zijn in deze categorie vragen opgenomen over de staat van het arbeidsmiddel en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

De volledige lijst met verdiepende analysevragen is te vinden in bijlage 1 in paragraaf 7.1.

3.3 Beperkingen

De data die voor het huidige onderzoek gebruikt zijn, zijn afkomstig van de Inspectie SZW en bestaan uit ongevalsrapporten van gemelde, ernstige arbeidsongevallen. Het is bekend dat niet alle ongevallen die bij de Inspectie zouden moeten worden gemeld, ook daadwerkelijk gemeld worden. Hoe groot de ondermelding precies is, is onbekend, maar deze wordt geschat op zo'n 30% tot 50% (SZW, 2018). Niet alleen de mate van de selectiviteit van deze data is onbekend, ook de aard ervan is onduidelijk. Verschillen gemelde ongevallen van niet-gemelde ongevallen? Bijvoorbeeld in ernst van het letsel, het type ongeval dat plaatsvindt of de sector waarin het ongeval is gebeurd? Dit zijn allemaal factoren die invloed kunnen hebben op de uitkomsten van het huidige onderzoek. Echter, door twee specifieke sectoren te gebruiken voor het selecteren van de ongevallen en door de groepen ook op geslacht en leeftijd zo homogeen mogelijk te maken is getracht een deel van de selectiviteit te ondervangen.

Een andere beperking van het gebruik van de ongevalsinformatie voor dit onderzoek, is dat deze informatie in de ongevalsrapporten in oorsprong niet vastgelegd is met het doel er (wetenschappelijk) onderzoek op uit te voeren. Het doel van de Inspectie SZW is om met het ongevalsonderzoek vast te stellen of er regelgeving is overtreden en of er gronden zijn voor matiging van een eventueel op te leggen boete. Daar zijn het ongevalsonderzoek en het ongevalsrapport door de Inspectie dan ook op gericht. Dat heeft tot gevolg dat de informatie in de ongevalsrapporten niet altijd toereikend was om de verdiepende analysevragen in dit onderzoek te beantwoorden. Daar waar dit het geval was, is dat terug te zien in de resultaten die als 'onbekend' zijn geclassifi-

ceerd. Naast de bevindingen door de arbeidsinspecteur, bevatten de ongevalsrapporten in de regel verklaringen van slachtoffers, getuigen en vertegenwoordigers van de instanties waar het ongeval plaatsvond. Waar mogelijk, zijn antwoorden ontleend aan deze verklaringen. Dit geldt ook voor (onderdelen van) de Storybuilderanalyse.

Voor de verdiepende analyse is gewerkt met 75 ongevalsrapporten. De onderverdeling van deze ongevallen naar type arbeidsrelatie en leeftijd van het slachtoffer, maakt het aantal ongevallen per groep relatief klein. Omdat voor sommige vragen het aantal antwoorden 'onbekend' relatief hoog was, is een aantal bevindingen gebaseerd op kleine aantallen ongevallen. Dit dient bij de interpretatie van de resultaten meegenomen te worden. De representativiteit van de resultaten uit de verdiepende analyse is daarmee beperkt.

4 Resultaten

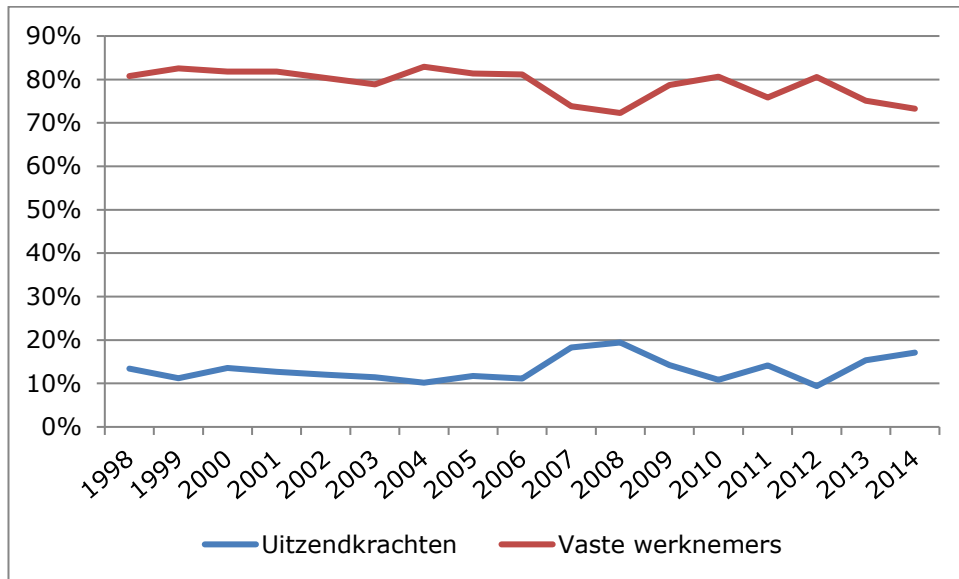
Het eerste deel van dit hoofdstuk (paragraaf 4.1) bestaat uit een analyse van de arbeidsongevallen uit de jaren 1998 t/m 2014 die in de Storybuilderdatabase zijn vastgelegd. Hierbij is in beeld gebracht wat de achterliggende oorzaken van deze arbeidsongevallen zijn en of er een verschil bestaat tussen de ongevallen die flexwerkers krijgen en de ongevallen die vaste werknemers krijgen. In de Storybuilderdatabase zijn ernstige arbeidsongevallen opgenomen die zijn gemeld bij en onderzocht door de Inspectie SZW in de periode 1998 t/m 2014. Het gaat hierbij om ongevallen waarbij het slachtoffer in het ziekenhuis is opgenomen, blijvend letsel heeft opgelopen of is overleden. Niet alle meldingsplichtige ongevallen worden ook daadwerkelijk gemeld bij de Inspectie: de ondermelding wordt geschat op zo'n 30% tot 50% (SZW, 2018). Dit betekent dat Storybuilder niet alle meldingsplichtige ongevallen bevat.

Paragraaf 4.2 geeft de resultaten weer van de verdiepende analyses van de in paragraaf 3.2.2 beschreven selectie van arbeidsongevallen met uitzendkrachten en vaste werknemers. Dit betreft de resultaten van de verdiepende analyses van de ongevalsrapporten die zijn uitgevoerd met behulp van de lijst met analysevragen uit bijlage 1.

4.1 Resultaten Storybuilder periode 1998 t/m 2014

De Storybuilderdatabase bevat in totaal 32.111 slachtoffers. 13% van de slachtoffers in Storybuilder was ten tijde van het ongeval werkzaam als uitzendkracht, 79% was in vaste dienst. In figuur 1 is te zien hoe het percentage slachtoffers van beide groepen zich door de jaren heeft ontwikkeld in de data. De figuur laat kleine veranderingen door de tijd zien. De drie laatst beschikbare jaren (2012, 2013 en 2014) laten zien dat het aandeel werknemers in de ongevalscijfers die in Storybuilder bekend zijn, licht daalt, terwijl het aandeel uitzendkrachten licht stijgt.

Tabel 4 geeft de top 5 van de sectoren met de meeste slachtoffers van arbeidsongevallen onder uitzendkrachten weer. Dit is ook de top 5 van sectoren waarin vaste werknemers werken als zij slachtoffer worden van een arbeidsongeval, maar de volgorde van de top 5 is iets anders dan bij de uitzendkrachten (zie de percentages). Te zien is dat van de slachtoffers die uitzendkracht zijn, de meeste werken in de sector 'Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw', gevolgd door de sectoren 'Vervaardiging van voedingsmiddelen', 'Groothandel en handelsbemiddeling' en 'Vervaardiging van producten van metaal'. Ook van de vaste werknemers werken de meeste slachtoffers die in de Storybuilderdatabase zitten in de sector 'Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw'.

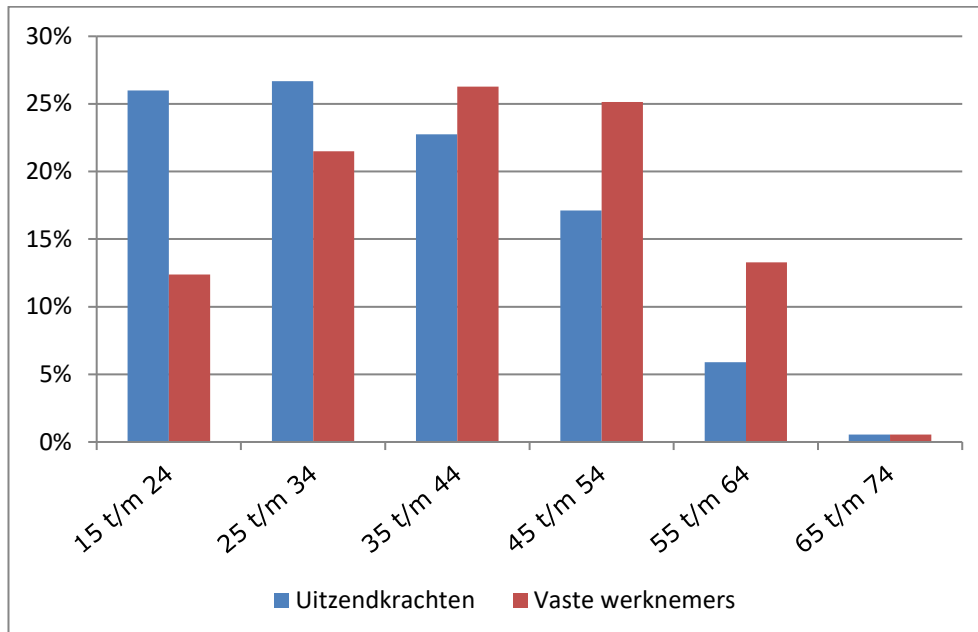


Figuur 1: Trend van het percentage in Storybuilder opgenomen ongevallen per jaar per categorie arbeidsverband, Storybuilder periode 1998 t/m 2014.

Tabel 4: Top 5 sectoren voor wat betreft arbeidsongevallen onder uitzendkrachten en onder vaste werknemers, Storybuilder 1998 t/m 2014.

Sector	Uitzendkrachten	Vaste werknemers
SBI 43 Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	11%	11%
SBI 10 Vervaardiging van voedingsmiddelen	9%	6%
SBI 46 Groothandel en handelsbemiddeling	9%	9%
SBI 25 Vervaardiging van producten van metaal	8%	6%
SBI 41 Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling	7%	9%

Figuur 2 geeft de verdeling per leeftijdscategorie, onderverdeeld naar typen arbeidsverband. Te zien is dat de leeftijdsverdeling van de uitzendkrachten in de Storybuilderdatabase anders is dan die van vaste werknemers. Er zijn relatief veel jonge uitzendkrachten onder de slachtoffers.



Figuur 2: Percentage slachtoffers per leeftijdscategorie, Storybuilder 1998 t/m 2014.

Vervolgens is gekeken naar het type ongeval wat de slachtoffers kregen (zie tabel 5).

Tabel 5: Top 10 type ongevallen voor uitzendkrachten en vaste werknemers, Storybuilder 1998 t/m 2014.

Type ongeval	Uitzendkrachten	Vaste werknemers
Contact met bewegende delen van een machine	25%	20%
Contact met vallende objecten - niet van kranen/ hijswerktuigen	10%	10%
Val van dak, vloer of platform	7%	8%
Val van ladder of trapje	6%	9%
In/op bewegend voertuig met verlies van controle	6%	3%
Aanrijding door een voertuig	6%	4%
Beknelling tussen een machine en een ander object	5%	4%
Val van steiger	4%	4%
Contact met handgereedschap, door slachtoffer zelf gehanteerd.	4%	2%
Val op gelijke hoogte	3%	4%

In de tabel is te zien dat onder uitzendkrachten het meest voorkomende type ongeval contact met bewegende delen van een machine is (25% van de slachtoffers onder uitzendkrachten kreeg met dit type ongeval te maken). Dit geldt ook voor werknemers in vaste dienst (20%). Verder zijn er geen grote verschillen te zien in de percentages van de verschillende type ongevallen.

4.1.1 *Wat ging er mis en hoe kon dat mis gaan?*

Per type ongeval zijn er verschillende typen maatregelen (barrières) die het ongeval hadden kunnen voorkomen. Een type maatregel heeft een veiligheidsfunctie: een conditie om ongevallen te voorkomen of de gevolgen daarvan te beperken. Een type maatregel kan een voorwerp of apparaat zijn, maar ook de conditie of een eigenschap daarvan. Ook de positie en/of conditie van een persoon kunnen hieronder vallen. Bij een ongeval zijn er altijd één of meerdere falende type maatregelen. Elk type ongeval heeft een eigen groep maatregelen die het ongeval had kunnen voorkomen. Door de verscheidenheid aan type ongevallen is er een grote verscheidenheid aan maatregelen die faalden. Daarom is het voor de maatregelen niet zinvol om een vergelijking tussen uitzendkrachten en vaste werknemers te maken.

Per maatregel is in de Storybuilderdatabase ook vastgelegd *hoe* de maatregel kon falen. Een organisatie moet bijvoorbeeld een maatregel verschaffen en werknemers moeten verschafte maatregelen gebruiken. Om de maatregelen in stand te houden zijn de volgende taken noodzakelijk: het verschaffen (door de organisatie), het gebruiken (door een werknemer), het onderhouden en het toezicht houden op het goede gebruik van de maatregel. Als de maatregel faalt, moet een van deze taken hebben gefaald.

De falende taken in de onderzochte ongevallen staan weergegeven in tabel 6. Per ongeval kunnen meerdere taken falen, bijvoorbeeld omdat één maatregel niet verschaft was en een andere maatregel niet goed gebruikt. Hierdoor tellen de percentages in de tabel per arbeidsverband op tot meer dan 100%.

Uit de tabel blijken geen grote verschillen tussen de falende taken bij uitzendkrachten enerzijds en vaste werknemers anderzijds.

Tabel 6: Percentage slachtoffers per type falende beheerstak, Storybuilder 1998 t/m 2014.

Welke beheerstaken faalden (van maatregelen)	Uitzendkrachten	Vaste werknemers
Verschaffen	50%	50%
Gebruiken	69%	68%
Onderhouden	13%	15%
Toezien op	8%	7%

Voorbeeld: veiligheidsmaatregel niet verschaft

In het bedrijf werd gewerkt met een lopende band die uit drie onderdelen bestaat, namelijk een stalen lopende band die vis aanvoert vanuit de positioneermachine, een sorteerband waarvandaan de verschillende delen van de vissen gesorteerd worden en een testband die ervoor zorgt dat de delen van de vis van de stalen band op de sorteerband komen.

Deze testband was die ochtend in gebruik genomen om te bekijken of die functioneerde. Tijdens het oppakken van een stuk vis raakte de hand van het slachtoffer bekneld tussen de stalen lopende band en de testband. De stalen lopende band bewoog op die plaats naar beneden, terwijl de testband op die plaats omhoog bewoog. Omdat de stalen band een stroef oppervlak had, werd de hand meegetrokken tussen beide lopende banden in.

De knelplaats tussen beide lopende banden was niet voorzien van schermen of beveiligingsinrichtingen om het gevaar van beknelling te voorkomen.

Kader 1: Ongeval waarbij de organisatie een veiligheidsmaatregel niet heeft verschaft.

Voorbeeld: veiligheidsmaatregel niet goed onderhouden

Het slachtoffer werkte als operator aan een machine die profielen maakt. Hij was bezig om de machine af te stellen. Dit deed hij door de beschermkap te openen waarna de machine met lagere snelheid door kon lopen. Het slachtoffer voelde met zijn handen of de rollen goed stonden en bleef met een handschoen hangen aan de vertanding van een rol van de machine. Hij wilde daarop de machine achterwaarts schakelen om vrij te komen. Doordat de knop verkeerd om werkte, trok hij zichzelf echter de machine in. Het slachtoffer verloor bij het ongeval een vingerkootje.

De knop was waarschijnlijk bij een eerdere reparatie verkeerd om gemonteerd. Dit was niet opgemerkt binnen de organisatie: een maatregel die het ongeval had kunnen voorkomen, was hier dus niet goed onderhouden.

Kader 2: Ongeval waarbij sprake is van de falende taak onderhouden.

4.1.2 *Waarom ging het mis?*

Per type maatregel is in Storybuilder vastgelegd *waarom* de maatregel kon falen, met de zogenaamde falende managementfactoren. Falende managementfactoren geven de achterliggende oorzaak van het falen van de taken en daarmee de maatregelen weer.

Er worden acht managementfactoren onderscheiden:

- plannen & procedures (zoals handleidingen, uitgeschreven werk-instructies, onderhoudsschema's, etc.);
- beschikbaarheid van voldoende personeel;
- competentie (kennis en vaardigheden waarmee werknemers hun taken uitvoeren);
- communicatie/samenwerking (zoals interne communicatie, vergaderingen, telefoons, etc.);

- motivatie/alertheid, aandacht voor veiligheid;
- tegenstrijdige belangen (behandeling van de afweging tussen veiligheid en andere bedrijfsdoelstellingen, zoals productie);
- ergonomie/Man machine interface (MMI; de afstemming van de mens en machine/materiaal);
- materieel (in voldoende mate aanwezig en van goede kwaliteit).

Tabel 7 geeft de falende managementfactoren bij ongevallen met uitzendkrachten en vaste werknemers weer. Ook hier tellen de percentages in de kolommen op tot meer dan 100%, omdat per ongeval meerdere managementfactoren kunnen falen. Er zijn enkele verschillen te zien tussen de ongevallen onder uitzendkrachten en die onder vaste werknemers, maar deze zijn niet groot. Het grootste verschil is te zien in de managementfactor 'competentie'. Dit speelde bij 29% van de uitzendkrachten een rol en bij 22% van de vaste werknemers.

Tabel 7: Percentage slachtoffers per type achterliggende oorzaak, Storybuilder 1998 t/m 2014.

Achterliggende management factoren	Uitzendkrachten	Vaste werknemers
Motivatie, betrokkenheid en alertheid	55%	60%
Plannen en procedures	32%	29%
Competentie	29%	22%
Materiaal	29%	27%
Communicatie en coördinatie	17%	12%
Tegenstrijdige belangen	15%	16%
Ergonomie/ Man machine interface	15%	12%
Beschikbaarheid van mensen	4%	3%

4.1.3 Type menselijke fouten

Waar mensen werken, worden fouten gemaakt. De manier waarop het menselijk functioneren een rol speelde bij het ontstaan van arbeidsongevallen is ook bijgehouden in de Storybuilderdatabase. Hiervoor is een model gebruikt dat is afgeleid van het werk van Reason (1990). Het model maakt onderscheid tussen overtredingen (doelbewust gedrag) en niet doelbewust gedrag zoals vergissingen of uitglijders.

In Storybuilder wordt als er sprake is van de falende taak 'gebruiken' gekeken naar het type menselijke fout dat is gemaakt. De menselijke fouten die worden onderscheiden zijn:

- Overtredingen:
 - routine overtredingen: zijn niet uitzonderlijk in het bedrijf;
 - situationele overtredingen: zijn gerelateerd aan een afwijkende situatie;
 - exceptionele overtredingen: zijn het gevolg van een zeer uitzonderlijke (nood)situatie.
- Vergissingen:
 - op kennisniveau: vergissingen die verband houden met gebrek aan kennis of inzicht in de feitelijke situatie;
 - op procedureniveau: vergissingen waarbij routinematige handelingen (verkeerd) werden toegepast.

- Uitglijders en afdwalingen: verlies van concentratie of aandacht bij de uitvoering van een specifieke taak waarbij het plan juist is (uitglijder) of vergeten om een (deel van) een taak uit te voeren (afdwaling).

In tabel 8 is te zien dat er voor wat betreft het type menselijke fouten dat een rol speelde bij het ongeval, er nauwelijks verschillen bestaan tussen de ongevallen met uitzendkrachten en die met vaste werknemers.

Tabel 8: Percentage slachtoffers per type menselijke fout, Storybuilder 1998 t/m 2014.

Type menselijke fout	Uitzendkrachten	Vaste werknemers
Overtreding	27%	28%
Waarvan:		
<i>Routine</i>	9%	9%
<i>Situationeel</i>	12%	14%
<i>Exceptioneel</i>	3%	2%
Vergissing	42%	40%
Waarvan:		
<i>Op kennisniveau</i>	29%	26%
<i>Op procedureniveau</i>	11%	11%
Uitglijders en afdwalingen	39%	38%
Waarvan:		
<i>Verlies van aandacht (uitglijder)</i>	34%	34%
<i>Iets vergeten (afdwaling)</i>	3%	3%

Samenvattend kan uit deze analyse van de data in de Storybuilderdatabase geconcludeerd worden dat:

- Uitzendkrachten zijn gemiddeld jonger dan vaste werknemers als ze een arbeidsongeval krijgen.
- Het aandeel vaste werknemers onder de slachtoffers lijkt in de loop der jaren licht te dalen en het aandeel uitzendkrachten lijkt licht te stijgen in de ongevalsgegevens die in de Storybuilderdatabase bekend zijn.
- De achterliggende oorzaken van ongevallen onder uitzendkrachten blijken in grote lijnen overeen te komen met die van ongevallen onder vaste werknemers. Echter, er is wel een verschil te zien in de managementfactor 'competentie' die vaker een rol speelde bij de ongevallen onder uitzendkrachten dan bij de ongevallen onder vaste werknemers.

Bij deze conclusies dient wel opgemerkt te worden dat er in deze analyse geen rekening is gehouden met verschillen in kenmerken van het werk of persoonskenmerken. Zoals eerder beschreven, kunnen gevonden verschillen veranderen als voor bepaalde kenmerken gecorrigeerd wordt. Dit geldt bijvoorbeeld voor leeftijd. Uitzendkrachten zijn in het algemeen gemiddeld jonger dan vaste werknemers, daardoor kan een logisch gevolg zijn dat slachtoffers die uitzendkracht zijn gemiddeld ook jonger zijn. Ook dient in gedachte te worden gehouden dat Storybuilderdata bevat tot en met 2014 en dat de recente toename van het aan-

tal flexwerkers en de eventuele gevolgen daarvan niet in de data te zien zijn.

4.2 Resultaten verdiepende analyse 75 ongevallen 2013 t/m 2017

Zoals beschreven in paragraaf 3.2.2, zijn voor dit deel van het onderzoek 75 ongevalsrapporten gebruikt van ongevallen in de sectoren 'vervaardiging van voedingsmiddelen' en 'vervaardiging van (producten van) metaal'. Er is onderscheid gemaakt naar het type arbeidsverband van het slachtoffer (uitzendkracht of vaste werknemer) en naar de leeftijd van het slachtoffer (15 t/m 24 jaar of 35 t/m 44 jaar). Zo zijn er steeds 4 groepen te onderscheiden, zie tabel 3 voor de exacte aantallen per leeftijdsgroep en arbeidsverband.⁸

4.2.1 Nationaliteit en beroep

Uit de 75 geanalyseerde ongevalsrapporten volgt dat de slachtoffers van de betreffende ongevallen grotendeels de Nederlandse nationaliteit (62%) hebben. Van de rest van de slachtoffers heeft een groot deel de Poolse nationaliteit (22%). Van de werknemers in vaste dienst is 82% Nederlands, van de uitzendkrachten is 44% Nederlands. De slachtoffers hebben 38 verschillende beroepen, het meest voorkomende is 'werknemer productie' (25%).

4.2.2 Opleiding en ervaring

Of de slachtoffers een voor de werkzaamheden relevante opleiding hebben gevolgd is voor 47% van de vaste werknemers en 61% van de uitzendkrachten onbekend. Een voorbeeld van een relevante opleiding is de mbo opleiding werktuigbouwkunde als het slachtoffer als tekenaar werkt. 43% van de jonge (15 t/m 24 jaar oud) vaste werknemers tegenover 24% van de jonge uitzendkrachten heeft een relevante opleiding gevolgd. Dit geldt ook voor 35% van de oudere (35 t/m 44 jaar oud) vaste werknemers en 30% van de oudere uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn gemiddeld een jaar aan het werk bij de inlener op het moment dat ze het arbeidsongeval krijgen, voor de vaste werknemers is dit gemiddeld 6,8 jaar.

In tabel 9 is weergegeven hoe lang de slachtoffers met het type arbeidsmiddel werkten waarmee het ongeval gebeurde. Dit kan zowel bij de inlener/werkgever ten tijde van het ongeval zijn als bij eerdere inleners/werkgevers. 'Kort' betekent dat het slachtoffer maximaal twee maanden ervaring heeft met het arbeidsmiddel, 'middellang' tussen twee maanden en twee jaar ervaring en 'lang' meer dan twee jaar ervaring. In de tabel is het percentage slachtoffers in elk van de vier groepen (dienstverband – leeftijd) weergegeven.

⁸ In dit rapport worden steeds alleen percentages gerapporteerd. Indien gewenst kunnen de tabellen met exacte aantallen worden opgevraagd bij het RIVM.

Tabel 9: Ervaring (in tijd) met het arbeidsmiddel waarmee het ongeval gebeurde, vragenlijst 2013 t/m 2017.

Ervaring	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Kort	19%	25%	21%	5%
Middel-lang	62%	55%	29%	30%
Lang	0%	15%	21%	45%
Onbekend	19%	5%	29%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%

De meeste uitzendkrachten hadden tussen de twee maanden en twee jaar (middellang) ervaring met het arbeidsmiddel toen ze het ongeval kregen. Onder de oudere vaste werknemers hadden de meesten al meer dan twee jaar (lang) ervaring met het arbeidsmiddel.

In tabel 10 staat hoe frequent het slachtoffer de activiteit uitvoerde die leidde tot het ongeval. Was dat bijvoorbeeld een dagelijkse of wekelijkse activiteit of was het de eerste keer dat het slachtoffer die activiteit uitvoerde? De categorieën betekenen het volgende: 'zelden' is de eerste keer of één keer per jaar, 'met enige regelmaat' betekent een aantal keer per jaar of maandelijks en 'vaak' betekent wekelijks of dagelijks. Uit de tabel valt op te maken dat de meeste uitzendkrachten de betreffende activiteit eerder hebben uitgevoerd. Bij de vaste werknemers verschilt dat per leeftijdscategorie. Van de jonge werknemers in vaste dienst heeft 21,5% de activiteit vaak uitgevoerd, 43% zelden. Van de oudere werknemers in vaste dienst is dat 60% respectievelijk 10%.

Tabel 10: Frequentie van het uitvoeren van activiteit waarmee het ongeval gebeurde, vragenlijst 2013 t/m 2017.

Frequentie activiteit	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Zelden	24%	25%	43%	10%
Met enige regelmaat	10%	0%	21,5%	10%
Vaak	52%	55%	21,5%	60%
Onbekend	14%	20%	14%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%

4.2.3

Instructie

Wat betreft instructie is onderzocht of het slachtoffer algemene instructies over veilig werken op de werkplek heeft gekregen en hoe deze instructies zijn gegeven (mondeling, schriftelijk of beide).

Tabel 11: Hebben de slachtoffers algemene instructies over veilig werken gekregen? Vragenlijst 2013 t/m 2017.

Algemene instructie ontvangen?	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Nee	14%	15%	14%	5%
Ja	48%	45%	57%	50%
Onbekend	38%	40%	29%	45%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Uit tabel 11 blijkt dat dit voor een behoorlijk aantal slachtoffers niet is op te maken uit de ongevalsrapporten. Daarnaast heeft het grootste gedeelte van de slachtoffers wel instructies gehad. Iets meer vaste werknemers dan uitzendkrachten (in beide leeftijdsgroepen) hebben een algemene instructie ontvangen.

In tabel 12 is voor de slachtoffers die *wel* een algemene instructie hebben gehad, weergegeven hoe ze deze instructie ontvangen hebben. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het om zeer kleine aantallen slachtoffers gaat in deze tabel.⁹

Tabel 12: Hoe hebben de slachtoffers die algemene instructies hebben gehad deze ontvangen? Vragenlijst 2013 t/m 2017.

Hoe - algemene instructie	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Alleen mondeling	10%	22%	0%	10%
Alleen schriftelijk	30%	33%	63%	30%
Mondeling en schriftelijk	60%	22%	13%	50%
Anders	0%	2%	0%	0%
Onbekend	0%	0%	25%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%

⁹ Het gaat hier om in totaal 10 jonge uitzendkrachten, 9 oudere uitzendkrachten, 8 jonge vaste werknemers en 10 oudere vaste werknemers.

Voorbeeld: alleen algemene veiligheidsinstructie gehad

Het slachtoffer werkte als deegmaker. Ook schoonmaken behoorde tot de werkzaamheden. Hij was deeg aan het draaien en zag dat er iets niets goed ging bij de wals. Dit duidde op een verontreiniging, die hij vervolgens wilde weghalen van de draaiende wals. Het slachtoffer maakte geen gebruik van het daarvoor bedoelde aanwezige persluchtpistool maar reikte met zijn rechterhand via een opening boven de wals. Daarbij raakte hij met zijn hand en pols beklemd tussen de draaiende wals en de transportband.

Het slachtoffer was ingewerkt door een collega, waarbij de algemene veiligheidsregels aan hem bekend zijn gemaakt. Maar hij was niet specifiek geïnstrueerd over het schoonmaken van de machine, de veilige werkwijze daarvoor en de mogelijke veiligheidsrisico's van de wals.

Kader 5: Ongeval waarbij een werknemer alleen een algemene veiligheidsinstructie heeft gehad.

Daarnaast is onderzocht welke specifieke instructies de slachtoffers hebben gekregen over de taak/activiteit die heeft geleid tot het ongeval. Een specifieke instructie kan een mondelinge of schriftelijke instructie zijn over hoe de werkzaamheden verricht moeten worden met de juiste arbeidsmiddelen.

In tabel 13 zijn de percentages van de vaste werknemers en uitzendkrachten weergegeven die een specifieke taakinstructie hebben gekregen.

Tabel 13: Percentage van de slachtoffers dat een specifieke taakinstructie heeft ontvangen, vragenlijst 2013 t/m 2017.

Specifieke Instructie	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Geen	24%	30%	64%	35%
Ja, maar niet inclusief veiligheidsinstructies	43%	30%	7%	20%
Ja, inclusief veiligheidsinstructies	24%	25%	7%	25%
Ja, inclusief veiligheidsinstructies en informatie over de veiligheidsrisico's	5%	10%	7%	15%
Onbekend	5%	5%	14%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Hieruit blijkt dat zowel de jongere als de oudere uitzendkrachten vaker specifieke taakinstructie kregen dan vaste werknemers. Echter bevatte de specifieke instructie maar bij een klein percentage van de slachtoffers zowel veiligheidsinstructies als informatie over de specifieke veiligheidsrisico's (5% van de jonge uitzendkracht, 10% van de oudere uitzendkrachten, 7% van de jonge vaste werknemers en 15% van de oudere werknemers).

Als er *wel* een specifieke instructie was gegeven,¹⁰ dan werd dat bij het grootste deel van de slachtoffers alleen mondeling gedaan (75% van de jonge uitzendkrachten, 71% van de oudere uitzendkrachten en 46% van de oudere vaste werknemers). Alleen bij de jonge vaste werknemers werd het meestal (bij 40% van de slachtoffers) schriftelijk gedaan. De gegeven specifieke instructie werd vaak eenmalig gegeven, zie tabel 14.

Tabel 14: Frequentie van de gegeven specifieke instructie, vragenlijst 2013 t/m 2017.

Frequentie specifieke instructie	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Eenmalig	63%	50%	40%	46%
Meerdere keren	25%	29%	0%	38%
Onbekend	13%	21%	60%	16%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Uitzendkrachten ontvingen de gegeven specifieke instructies steeds van de inlenende partij (in 96% van de gevallen, van de andere 4% was het onbekend). Bij zowel de werknemers in vaste dienst als bij de uitzendkrachten werd de specifieke instructie meestal gegeven door een collega.

Voorbeeld: korte mondelinge instructie

Het slachtoffer kreeg opdracht om een lege kar op te halen. Bij het verplaatsen van deze kar passeerde hij ook de in beweging zijnde transportlijn.

Het slachtoffer kwam met de kar langs de transportlijn toen de kar werd geraakt door een bewegend transportdeel. De kar raakte uit balans en viel om. Het slachtoffer kwam onder de kar terecht en heeft daarbij zijn linkerbeen gebroken.

De eerste keer dat het slachtoffer deze activiteit moest uitvoeren, liep er iemand mee om te laten zien hoe het moest. Daarna moest hij het zelf doen. De instructie werd gegeven door collega's die zelf ook nauwelijks ervaring hadden en binnen het bedrijf werd ervan uitgegaan dat het gezond verstand is om extra op te letten bij de transportlijn.

Kader 6: Ongeval waarbij een werknemer alleen een korte mondelinge instructie heeft gekregen.

Vervolgens is onderzocht of er binnen het bedrijf getest is of het slachtoffer de specifieke instructie had begrepen. Voor ongeveer de helft van de slachtoffers is dit niet op te maken uit de beschikbare ongevalsrapporten. Voor zover wel bekend, werd dit weinig gedaan en hierin zijn er weinig verschillen te zien tussen de uitzendkrachten en vaste werknemers.

¹⁰ Het gaat hier dus om kleine aantallen slachtoffers, in totaal om zestien jonge uitzendkrachten, veertien oudere uitzendkrachten, vijf jongere vaste werknemers en dertien vaste oudere werknemers.

Ten slotte is gekeken naar de beschikbaarheid van veiligheidsinformatie en/of een gebruiksaanwijzing voor het gebruikte arbeidsmiddel.

Tabel 15: Welk type veiligheidsinformatie is beschikbaar in het voor een slachtoffer begrijpelijke taal? Vragenlijst 2013 t/m 2017.

Beschikbare veiligheidsinformatie	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Geen	52%	60%	50%	30%
Alleen Gebruiksaanwijzing	19%	10%	7%	20%
Specifieke veiligheidsinformatie over de activiteit waarmee het ongeval gebeurde	24%	15%	14%	15%
Beide	0%	10%	7%	5%
Anders	5%	0%	0%	0%
Onbekend	0%	5%	21%	30%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Uit tabel 15 wordt duidelijk dat voor een groot deel van de slachtoffers geen veiligheidsinformatie beschikbaar was (in een voor hen begrijpelijke taal). Voor geen van de jonge uitzendkrachten en voor een klein percentage van de andere groepen slachtoffers was zowel een gebruiksaanwijzing als specifieke veiligheidsinformatie aanwezig. Een deel van de slachtoffers had wel óf een gebruiksaanwijzing óf specifieke veiligheidsinformatie tot zijn beschikking.

Een enkele keer bleek de gebruiksaanwijzing en/of veiligheidsinformatie ook in het een buitenlandse taal zoals het Pools beschikbaar. Voor beide groepen werkenden geldt overigens dat op basis van de geanalyseerde ongevalsrapporten bij de meeste slachtoffers het gebrek aan taalvaardigheden (waarschijnlijk) geen rol speelde bij het ongeval. Laaggeletterdheid werd zelden genoemd als mogelijke oorzaak bij het ongeval (bij één slachtoffer met een vast contract werd dit wel genoemd). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat het erg moeilijk is om erachter te komen dat iemand laaggeletterd is en dat inspecteurs hier vaak ook niet specifiek naar kijken. Een afwijkende voertaal speelde voor zover dat op te maken was uit de ongevalsrapporten ook bij maar weinig ongevallen een rol: bij geen van de vaste werknemers en bij 7% van de uitzendkrachten. Ook hierbij dient opgemerkt te worden dat inspecteurs daar niet specifiek naar vragen voor het ongevalsrapport.

4.2.4

Werkomstandigheden

Om een beeld te krijgen van de werkomstandigheden van het slachtoffer en de mogelijke rol daarvan bij het ontstaan van het ongeval, is in de ongevalsrapporten nagegaan:

- hoe frequent er toezicht op het werk werd gehouden en door wie;
- in hoeverre er sprake was van werkdruk, werkafwisseling, taakcontrole en taakcomplexiteit;
- wat de staat was van de arbeidsmiddelen waarmee het slachtoffer werkte;

- wat de staat was van de verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen.

Toezicht

Hoe frequent werd er toezicht gehouden en door wie? Onder toezicht wordt hier intern toezicht verstaan, bijvoorbeeld door een leidinggevende of een Arbo-professional. In tabel 16 is te zien hoe frequent er op de werkplekken van de twee groepen slachtoffers toezicht werd gehouden en of dit enkel in de ruimere omgeving was of ook op de specifieke werkplek van het slachtoffer.

Tabel 16: Frequentie van toezicht voor twee groepen slachtoffers, vragenlijst 2013 t/m 2017.

Frequentie toezicht	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Geen	10%	5%	21%	5%
Niet frequent – in de omgeving	5%	10%	7%	5%
Niet frequent – op de werkplek	0%	15%	14%	25%
Frequent – in de omgeving	24%	10%	7%	20%
Frequent – op de werkplek	48%	60%	29%	30%
Anders	0%	0%	0%	1%
Onbekend	14%	0%	21%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Uit de tabel blijkt dat bij uitzendkrachten vaker frequent toezicht werd gehouden dan bij de werknemers in vaste dienst, vooral op de werkplek. Frequent toezicht op de werkplek gebeurde bij 48% van de jonge uitzendkrachten en 60% van de oudere uitzendkrachten, tegenover 29% van de jonge vaste werknemers en 30% van de oudere vaste werknemers. Daarnaast vond frequent toezicht in de omgeving plaats bij 24% van de jonge uitzendkrachten en 10% van de oudere uitzendkrachten, tegenover 7% van de jonge vaste werknemers en 20% van de oudere vaste werknemers. Bij een deel van de slachtoffers werd helemaal geen toezicht gehouden, dit percentage is het grootst bij de jonge werknemers in vaste dienst (21%).

Bij uitzendkrachten werd vaker toezicht gehouden door de direct leidinggevende (bij 71% van de jonge uitzendkrachten en bij 80% van de oudere uitzendkrachten¹¹) dan bij de werknemers in vaste dienst (35% bij de jongere groep en 60% bij de oudere groep). Bij 7% van de jonge vaste werknemers en bij 20% van de oudere vaste werknemers werd

¹¹ De percentages in deze paragraaf geven het percentage van het *totaal* aantal slachtoffers weer, dus niet van alleen die slachtoffers waarbij een vorm van toezicht werd gehouden.

toezicht gehouden door een Arbo-professional. Dit was bij geen van de uitzendkrachten het geval.

Werkdruk, werkafwisseling, taakcontrole en taakcomplexiteit

Deze aspecten worden niet als zodanig behandeld in de ongevalsrapporten. Of deze aspecten aan de orde waren ten tijde van het ongeval, is bepaald aan de hand van de verklaringen van slachtoffers, getuigen en vertegenwoordigers die in de ongevalsrapporten zijn opgenomen. De mate van taakcontrole¹² werd bijvoorbeeld in het geval van een werknemer die verklaarde dat het werk via briefjes werd toegewezen, als 'laag' beoordeeld. Een lage mate van werkafwisseling werd bijvoorbeeld ingevuld bij een uitzendkracht die aangaf al vier maanden alleen laswerkzaamheden aan dezelfde werkstukken te voeren. Echter, deze aspecten waren maar voor een klein deel van de slachtoffers bekend. Daarom zijn de resultaten ook niet uitgesplitst naar de leeftijdsgroepen, maar is enkel een vergelijking gemaakt tussen uitzendkrachten enerzijds en werknemers in vaste dienst anderzijds.

Daar waar deze aspecten wel uit de ongevalsrapporten op te maken waren, bleken uitzendkrachten slechter te scoren op deze kenmerken. Van de uitzendkrachten had:

- 15% te maken met een hoge werkdruk, ten opzichte van 3% van de vaste werknemers (onbekend voor 53% van de vaste werknemers en 44% van de uitzendkrachten);
- 46% geen afwisselend werk ten opzichte van 21% van de vaste werknemers (onbekend voor 41% van de vaste werknemers en van 24% van de uitzendkrachten);
- 44% een lage taakcontrole ten opzichte van 15% van de vaste werknemers (onbekend voor 13% van de vaste werknemers en 7% van de uitzendkrachten);
- 76% werk met een lage taakcomplexiteit ten opzichte van 26% van de vaste werknemers (onbekend voor 29% van de vaste werknemers en 5% van de uitzendkrachten).

Arbeidsmiddelen

De leeftijd van het arbeidsmiddel waarmee het ongeval gebeurde varieerde van nieuw (paar weken of maanden oud) tot 42 jaar. Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de leeftijden van de bij ongevallen betrokken arbeidsmiddelen voor vaste werknemers en uitzendkrachten. Datzelfde geldt voor de conditie van het arbeidsmiddel. Bij ongeveer de helft van de slachtoffers was het arbeidsmiddel deugdelijk/conform de huidige stand van de techniek (bij 62% van de jonge uitzendkrachten, 55% van de oudere uitzendkrachten, 46% van de jonge vaste werknemers en 55% van de oudere vaste werknemers). Een deel van de slachtoffers werkte met een ondeugdelijk of ondermaats arbeidsmiddel (38% van de jonge uitzendkrachten, 25% van de oudere uitzendkrachten, 15% van de jonge vaste werknemers en 30% van de oudere vaste werknemers).

¹² Taakcontrole gaat over de mate waarin het slachtoffer de mogelijkheid heeft om zelf beslissingen te nemen over het uitvoeren van zijn of haar werkzaamheden.

Onderzocht is of het betrokken arbeidsmiddel CE-gemarkeerd was. Voor meer dan de helft van de ongevallen was dit onbekend of niet van toepassing (bijvoorbeeld omdat het arbeidsmiddel van vóór 1993 stamt of omdat het om een voertuig gaat). Voor zover wel van toepassing, zijn geen noemenswaardige verschillen te zien tussen vaste werknemers en uitzendkrachten.

Tabel 17: Is het arbeidsmiddel conform voorgeschreven werkwijze gebruikt? Vragenlijst 2013 t/m 2017.

Werkwijze arbeidsmiddel	Uitzendkrachten 15 t/m 24	Uitzendkrachten 35 t/m 44	Vaste werknemers 15 t/m 24	Vaste werknemers 35 t/m 44
Niet conform voorgeschreven werkwijze maar wel gebruikelijk binnen het bedrijf	29%	20%	21%	20%
Niet conform voorgeschreven werkwijze en ook niet gebruikelijk binnen het bedrijf	29%	45%	29%	40%
Conform voorgeschreven werkwijze	33%	20%	14%	15%
Anders	10%	5%	14%	5%
Onbekend	0%	10%	21%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel 17 geeft weer hoeveel procent van de slachtoffers het arbeidsmiddel waarmee het ongeval gebeurde conform voorgeschreven werkwijze gebruikten. Meer uitzendkrachten dan vaste werknemers gebruikten het arbeidsmiddel conform voorgeschreven werkwijze: 33% van de jonge uitzendkrachten en 20% van de oudere uitzendkrachten versus 14% van de jonge vaste werknemers en 15% van de oudere vaste werknemers.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Vervolgens is onderzocht wat de staat van de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) van het slachtoffer was. Bij het merendeel van de onderzochte slachtoffers waren PBM's niet van toepassing (d.w.z. niet relevant) bij het ongeval.

Bij vaste werknemers bleek de staat van de PBM's vaker niet toereikend te zijn dan bij uitzendkrachten (bij 21% van jonge vaste werknemers, 15% van de oudere vaste werknemers tegenover 10% van beide leeftijdsgroepen van de uitzendkrachten). Bij 39% van de uitzendkrachten was de PBM verstrekt door de inlenende partij (15% onbekend, 34% niet van toepassing en 5% anders). In één geval droeg het slachtoffer zijn eigen meegebrachte PBM's. Het kan overigens ook voorkomen dat het slachtoffer wel PBM's droeg maar dat dit juist heeft bijgedragen aan het ongeval.

5 Conclusie en discussie

Het aantal werknemers met een flexibel contract in Nederlands stijgt al een aantal jaren gestaag en Nederland heeft de flexibelste arbeidsmarkt van Noord-Europa. De verwachting is dat de arbeidsmarkt de komende jaren nog flexibeler wordt. Vanwege deze groei is het een belangrijke vraag of flexwerkers wel dezelfde bescherming tegen arbeidsongevallen ontvangen als werknemers in vaste dienst. Bij het ontstaan van een arbeidsongeval kunnen verschillende factoren een rol spelen. Daarbij doet zich de vraag voor in hoeverre deze factoren anders zijn voor flexwerkers dan voor vaste medewerkers. Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat uitzendkrachten en vaste werknemers zich op diverse aspecten van elkaar onderscheiden. Zo zijn er verschillen in het type werk dat zij doen alsook in de persoonlijke kenmerken, zoals leeftijd, achtergrond en opleidingsniveau.

Dit rapport had tot doel om te onderzoeken of de achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen met flexwerkers anders zijn dan de achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen met werknemers in vaste dienst. De groep flexwerkers is divers en bestaat onder andere uit uitzendkrachten, ZZP'ers, vakantiekrachten, gedetacheerden en werknemers met een nul-uren contract. In dit onderzoek is gekozen om uitzendkrachten te onderzoeken.

De data die voor dit onderzoek gebruikt zijn, zijn afkomstig uit ongevalsrapporten van de Inspectie SZW die inspecteurs van gemelde en door hen onderzochte ernstige arbeidsongevallen opstellen. Rapporten uit de jaren 1998 t/m 2014 zijn opgenomen in de Storybuilderdatabase, die inmiddels ca 30.000 arbeidsongevallen bevat. Hiermee wordt inzicht verkregen in de achterliggende oorzaken van de ongevallen.

Met de Storybuilderdatabase is onderzocht of er verschillen zijn tussen uitzendkrachten en vaste werknemers. Daarbij zijn beide groepen zoals ze in de database voorkomen onderzocht, zonder verdere selectie op bijvoorbeeld geslacht of leeftijd. Uit die analyse blijkt dat bij uitzendkrachten de factor 'competentie' vaker is ingevuld bij het ontstaan van het ongeval dan bij vaste werknemers. Het gaat hierbij om kennis en vaardigheden waarmee werknemers hun taken uitvoeren. Gebrek aan deze kennis en vaardigheden kan resulteren in vergissingen of verkeerde beslissingen in het werk waardoor het uiteindelijk mis kan gaan. Uit de database is niet te achterhalen wat de redenen zijn voor dit verschil tussen uitzendkrachten en vaste werknemers. Hiervoor zijn verdiepende vragen nodig.

Om die verdiepende vragen te kunnen beantwoorden en meer recentere data te kunnen onderzoeken is een aanvullende selectie gedaan van 75 rapporten uit de jaren 2013 t/m 2017. Met behulp van deze rapporten is onderzocht of de geselecteerde ongevallen verschillen op factoren, die uit de literatuur zijn afgeleid. Omdat verondersteld wordt dat de blootstelling aan gevaren verschilt per sector, zijn de 75 ongevallen voor de verdiepende analyse geselecteerd uit twee specifieke sectoren. Ook is rekening gehouden met persoonskenmerken die het risico op een ar-

beidsongeval kunnen beïnvloeden. De slachtoffers zijn voor de vergelijking in twee leeftijdscategorieën ingedeeld en alleen mannelijke slachtoffers zijn in de te onderzoeken ongevallen opgenomen.

Bij het interpreteren van de resultaten moeten de in paragraaf 3.3 genoemde beperkingen van de gebruikte data wel in acht worden genomen:

- De data zijn selectief: niet alle meldingsplichtige ongevallen worden gemeld bij de inspectie. De mate en aard van de selectiviteit is onbekend.
- De data zijn verzameld met een ander doel dan het gebruik voor het huidige onderzoek. Daarom was het soms moeilijk om vragen van het huidige onderzoek te beantwoorden. Ook bevatten de rapporten soms wel en soms niet informatie over bepaalde factoren, wat terug te zien is in het percentage slachtoffers waarvoor bepaalde vragen met 'onbekend' moesten worden beantwoord.
- De onderzochte groepen van vaste werknemers en uitzendkrachten voor het deel van de aanvullende vragenlijst zijn beperkt van aantal. Omdat voor sommige vragen het aantal antwoorden 'onbekend' relatief hoog was, is een aantal bevindingen gebaseerd op kleine aantallen ongevallen.

Uit deze verdiepende studie blijken de uitzendkrachten en de vaste werknemers in grote lijnen op elkaar te lijken wat betreft de oorzaken van arbeidsongevallen. Onder andere op het gebied van hun opleiding en ervaring, de algemene instructies die zij kregen, de kwaliteit van het gebruikte arbeidsmiddel en de aard van de menselijke fouten die zij maakten, zijn geen grote verschillen gevonden. Werknemers in vaste dienst en uitzendkrachten Alle werknemers kregen bijvoorbeeld even vaak een algemene instructie over het veilig werken op de werkplek. Er zijn echter wel enkele kleinere verschillen te zien:

- *Gebruik van het arbeidsmiddel*
- Bij veel van de ongevallen is te zien dat het arbeidsmiddel niet conform de voorgeschreven werkwijze werd gebruikt. Echter, met een verschil tussen de uitzendkrachten en de vaste werknemers; de uitzendkrachten scoren op dit vlak beter. In vergelijking met de vaste werknemers gebruikten zij het arbeidsmiddel vaker zoals voorgeschreven.
- *Frequentie van activiteit*
- Ook ten aanzien van de frequentie waarmee de betreffende activiteit werd uitgevoerd, zijn verschillen te zien tussen uitzendkrachten en vaste werknemers. Van de jonge slachtoffers (leeftijdsgroep 15 t/m 25 jaar) waren het vooral de uitzendkrachten die de betreffende activiteit vaak hadden uitgevoerd.
- *Specifieke taakinstructies*
- De specifieke taakinstructie richtte zich op de vraag of het slachtoffer instructies heeft gehad over de specifieke activiteit die moest worden uitgevoerd die heeft geleid tot het ongeval. De uitzendkrachten bleken vaker specifieke taakinstructies te hebben gekregen dan de vaste werknemers. Daarbij moet opgemerkt worden dat deze instructies echter maar bij een klein percentage zowel veiligheidsinstructies als informatie over de specifieke veiligheidsrisico's bleken te bevatten.
- *Toezicht*

- Tot slot blijkt dat bij de uitzendkrachten frequenter toezicht op het werk werd gehouden dan bij de vaste werknemers. Zowel toezicht als instructie is belangrijk voor een veilige uitvoering van het werk en betreffen de zorgtaak van het inlenend bedrijf. Dat uitzendkrachten mogelijk meer risico lopen, lijkt op basis van de bestudeerde ongevalsrapporten niet te komen door een gebrekkige invulling van die zorgtaak.

Enerzijds komt dus naar voren dat gebrek aan competenties vaker een rol speelde bij uitzendkrachten dan bij vaste werknemers. Anderzijds blijkt dat de uitzendkrachten vaker specifieke taakinstructies en toezicht kregen dan vaste werknemers. Dat doet vermoeden dat het gebrek aan kennis en vaardigheden, welke kan bijdragen aan de kans op een arbeidsongeval, niet zozeer te maken heeft met de begeleiding op de werkplek, maar met andere factoren. Aanvullend onderzoek zou zich kunnen richten op de vraag wat die factoren zijn.

Binnen dit onderzoek is naar diverse aspecten gekeken, voortkomend uit de beschikbaarheid van informatie in de eerder genoemde onderzoeksbronnen. Een aantal persoonlijke en werkgebonden aspecten is daardoor buiten beschouwing gebleven. Zo is bijvoorbeeld niet onderzocht in hoeverre de specifieke aard van de werkzaamheden van invloed was (bijvoorbeeld of flexwerkers vaker risicovol werk doen dan vaste werknemers) of dat het arbeidsethos van de werkende bijdroeg aan het ongeval. Aanvullend onderzoek is nodig om te weten in welke mate dergelijke aspecten doorwerken in de risico's. Dit geldt ook voor de risico's van andere groepen flexwerkers, zoals ZZP'ers.

Er is reden om ZZP'ers als aparte groep te beschouwen als het gaat om het risico op arbeidsongevallen en om de achterliggende oorzaken van die arbeidsongevallen. Ze doen vaak ander werk dan uitzendkrachten en hebben andere risicofactoren. Gemiddeld zijn ZZP'ers ouder, hoger opgeleid, vaker man en autochtoon terwijl andere flexwerkers (waaronder uitzendkrachten) juist vaak jong, laag opgeleid en vrouw zijn en steeds vaker een migratieachtergrond hebben. ZZP'ers zijn gemiddeld aanzienlijk meer tevreden over hun arbeidsomstandigheden dan mensen met een tijdelijk contract en werken vaak ook in andere sectoren (Dekker, 2017; Kremer et al., 2017 en de Flexbarometer). Zoals in paragraaf 3.1.1 beschreven, bevat de ongevalsdata uit Storybuilder die betrekking hebben op ZZP'ers alleen informatie over ongevallen van onder gezag werkende ZZP'ers. De Storybuilderdata zijn daardoor minder geschikt voor uitgebreid onderzoek naar ZZP'ers, en daarom zijn zij in het huidige onderzoek buiten beschouwing gelaten. Er zal dus gebruik moeten worden gemaakt van een andere databron dan bij de Inspectie SZW gemelde ongevallen.

De verwachte toename van flexibel werken in de toekomst benadrukt het belang van aanvullend onderzoek.

6 Literatuur

- Alali, H., Abdel Wahab, M., Van Hecke, T., & Braeckman, L. (2016). Work accident victims: a comparison between non-standard and standard workers in Belgium. *International journal of occupational and environmental health*, 22(2), 99-106. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/10773525.2016.1168588>
- Beal, B. (2017). Clarity needed in training the 'temps': Agency staff's greater risk of work-related disorders. *Human Resource Management International Digest*, 25(2), 19-21. doi:10.1108/HRMID-01-2017-0006
- Bellamy, L. J., & Aneziris, O. N. (2014). *Comparison of occupational accident risks and underlying causes between temporary and non-temporary workers*. Paper presented at the Paper at the Working on safety Conference, Glasgow, Scotland, UK.
- Berkhout, P. H. G., Damen, M., Ameling, C. B., & Sol, V. M. (2015). *Ernstige arbeidsongevallen 1999-2011: Trends en ontwikkelingen*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM).
- Dekker, F. (2017). Flexibilisering in Nederland: trends, kansen en risico's. In M. Kremer, R. Went, & A. Knottnerus (Eds.), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. (pp. 69-88). Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- Foley, M. (2017). Factors underlying observed injury rate differences between temporary workers and permanent peers. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(10), 841-851. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/ajim.22763>
- García-Serrano, C., Hernanz, V., & Toharia, L. (2010). Mind the gap, please! The effect of temporary help agencies on the consequences of work accidents. *Journal of Labor Research*, 31(2), 162-182. doi:10.1007/s12122-010-9085-2
- Guerrina, R. T., Burns, C. M., & Conlon, H. (2011). Contingent workers. *AAOHN journal : official journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, 59(3), 107-109.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 340-359. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038>
- Hall, A. (2016). Trust, uncertainty and the reporting of workplaces hazards and injuries. *Health, Risk and Society*, 18(7-8), 427-448. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/13698575.2016.1264576>

- Hintikka, N. (2011). Accidents at work during temporary agency work in Finland - Comparisons between certain major industries and other industries. *Safety Science*, 49(3), 473-483.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2010.11.004>
- Hopkins, B. (2017). Occupational health and safety of temporary and agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 38(4), 609-628. doi:10.1177/0143831X15581424
- Hurst, K., & Smith, A. (2011). Temporary nursing staff - cost and quality issues. *Journal of Advanced Nursing*, 67(2), 287-296.
doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05471.x>
- Im, H. J., Oh, D. G., Ju, Y. S., Kwon, Y. J., Jang, T. W., & Yim, J. (2012). The association between nonstandard work and occupational injury in Korea. *American Journal of Industrial Medicine*, 55(10), 876-883.
doi:<http://dx.doi.org/10.1002/ajim.22055>
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – A systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 44(4), 341-350.
doi:<http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3720>
- Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- Lay, A. M., Saunders, R., Lifshen, M., Breslin, C., LaMontagne, A., Tompa, E., & Smith, P. (2016). Individual, occupational, and workplace correlates of occupational health and safety vulnerability in a sample of Canadian workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 59(2), 119-128.
doi:<http://dx.doi.org/10.1002/ajim.22535>
- Lee, J., Stoffregen, S. A., & Giordano, F. B. (2017). *Risks that are "Worthy" to take: Temporary workers' risk-benefit perceptions* Paper presented at the Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society.
- Luria, G., & Yagil, D. (2010). Safety perception referents of permanent and temporary employees: safety climate boundaries in the industrial workplace. *Accident; analysis and prevention*, 42(5), 1423-1430.
- Reason, J. (1990). *Human Error*. Cambridge: Cambridge University Press

- Sakurai, K., Nakata, A., Ikeda, T., Otsuka, Y., & Kawahito, J. (2013). How do employment types and job stressors relate to occupational injury? A cross-sectional investigation of employees in Japan. *Public Health, 127*(11), 1012-1020. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.puhe.2013.08.019>
- Seo, H. C., Lee, Y. S., Kim, J. J., & Jee, N. Y. (2015). Analyzing safety behaviors of temporary construction workers using structural equation modeling. *Safety Science, 77*, 160-168.
- Smith, P., Lay, M., Saunders, R., LaMontagne, A., Breslin, C., & Tompa, E. (2016). Measuring occupational health and safety vulnerability: what can it add to our understanding of injury risk and primary prevention activities. *Occupational and Environmental Medicine, 73*, A192-A193.
- Sol, V. M., Bellamy, L. J., van Eijk, V., & Mud, M. (2013). *De ontwikkeling van Storybuilder. Achtergrond en verantwoording*. (RIVM 110010001/2013). Retrieved from Bilthoven:
- SZW, I. (2018). *Staat van de arbeidsveiligheid. Iedereen een veilige én gezonde werkplek*. Retrieved from Den Haag:
- Van der Zwaan, L., & Hooftman, W. (2017). *Arbeidsongevallen van uitzendkrachten 2005-2016*. Retrieved from Den Haag:
- Verbiest, S. E., Goudswaard, A., & van Wijk, E. B. (2014). *De toekomst van flex. Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven*. Hoofddorp: TNO.
- Zwaan, L. Van de & Hooftman, W. (2017). *Arbeidsongevallen van uitzendkrachten 2005-2016*. Retrieved from Den Haag.

Bijlage

Vragenlijst met verdiepende vragen.

Vraag	Antwoordmogelijkheden/toelichting
Ongeval vond plaats op (datum)	<i>Datum invoer</i>
Geboortedatum slachtoffer	<i>Datum invoer</i>
Leeftijd slachtoffer (ten tijde van het ongeval)	<i>Uitgerekend op basis van datum ongeval en geboortedatum slachtoffer</i>
Arbeidsverband	1. Vast - voor onbepaalde tijd 2. Vast - tijdelijke werknemer met uitzicht op vast 3. Vast - niet nader gespecificeerd 4. Flex - uitzendkracht 5. Flex - gedetacheerd 6. ZZP 7. Stagiair/ scholier 8. Derde 9. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Beroep	<i>Open vraag</i>
Opleidingsniveau (hoogst genoten opleiding)	0. Onbekend 1. Geen 2. Basisschool 3. Middelbare school 4. MBO/ beroepsopleiding 5. HBO/ universitair
Heeft het slachtoffer een (m.b.t. de uitgevoerde werkzaamheden) relevante opleiding afgerond?	0. Onbekend 1. Nee 2. Ja
Nationaliteit	<i>Open vraag</i>
In dienst bij werkgever sinds (jaar)	<i>D.w.z. uitzendbureau voor uitzendkrachten</i> <i>Open vraag</i>
Arbeidsduur bij bedrijf (ten tijde van het ongeval)	<i>In jaren (2 decimalen)</i> <i>Uitgerekend op basis van datum in dienst en datum ongeval</i>
Hoe lang werkt het slachtoffer al met dit type arbeidsmiddel (huidig en/of elders)?	0. Onbekend 1. Een week of minder 2. Meer dan een week t/m een maand 3. Meer dan een maand t/m een half jaar 4. Half jaar t/m een jaar 5. Een t/m twee jaar 6. Twee t/m 5 jaar 7. Meer dan 5 jaar
Hoe frequent heeft het slachtoffer de specifieke activiteit (dat leidde tot het ongeval) uitgevoerd?	0. Onbekend 1. Eerste keer 2. Bijna nooit (< 1x per jaar) 3. Jaarlijks

Vraag	Antwoordmogelijkheden/toelichting
	<ul style="list-style-type: none"> 4. Maandelijks 5. Wekelijks 6. Dagelijks
Heeft het slachtoffer algemene instructies gehad over veilig werken op zijn/haar werkplek?	<ul style="list-style-type: none"> 0. Onbekend 1. Nee 2. Ja
Hoe heeft het slachtoffer deze algemene instructie gekregen?	<ul style="list-style-type: none"> 0. Onbekend 1. N.v.t. (geen instructie) 2. Alleen mondeling (en/of voorgedaan) 3. Alleen schriftelijk 4. Zowel mondeling als schriftelijk 5. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Heeft het slachtoffer instructies gehad over de specifieke activiteit die geleid heeft tot het ongeval?	<ul style="list-style-type: none"> 0. Onbekend 1. Nee 2. Ja, maar niet inclusief veiligheidsinstructies 3. Ja, inclusief veiligheidsinstructies 4. Ja, inclusief veiligheidsinstructie en informatie over de veiligheidsrisico's
Hoe heeft het slachtoffer bovenstaande instructie gekregen?	<ul style="list-style-type: none"> 0. Onbekend 1. N.v.t. (geen instructie) 2. Alleen mondeling (en/of voorgedaan) 3. Alleen schriftelijk 4. Zowel mondeling als schriftelijk 5. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Frequentie van instructie met betrekking tot activiteit die geleid heeft tot het ongeval	<ul style="list-style-type: none"> 0. Onbekend 1. Geen 2. Eenmalig 3. Meerdere malen 4. Voortdurend (onder directe begeleiding)
Van welke partij heeft het slachtoffer bovenstaande instructie (zie vraag 21) in de inwerkperiode gekregen?	<ul style="list-style-type: none"> 0. Onbekend 1. N.v.t. (geen instructie) 2. Uitlenende partij (c. uitzendbureau) 3. Inlenende partij (c.q. Werkgever bij vast) 4. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Van wie heeft het slachtoffer bovenstaande instructie (zie vraag 21) in de inwerkperiode gekregen?	<ul style="list-style-type: none"> 0. Onbekend 1. N.v.t. (geen instructie) 2. Collega - niet nader gespecificeerd 3. Collega - niet ervaren met type activiteit 4. Collega - ervaren met type activiteit 5. Gekwalificeerde (opgeleid tot) instructeur

Vraag	Antwoordmogelijkheden/toelichting
	6. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Wordt gecontroleerd of het slachtoffer de instructie heeft begrepen?	0. Onbekend 1. N.v.t. (geen instructie) 2. Niet gecontroleerd 3. Gecontroleerd - niet nader gespecificeerd 4. Gecontroleerd, maar niet getoetst 5. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	Korte beschrijving vrije tekst
Beschikbare veiligheidsinformatie met betrekking tot de activiteit die heeft geleid tot het ongeval	0. Onbekend 1. Geen 2. Alleen gebruiksaanwijzing 3. Specifieke veiligheidsinformatie m.b.t. arbeidsmiddel/ activiteit 4. Beiden 5. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Is de veiligheidsinformatie uit bovenstaande vraag 28 beschikbaar in voor het slachtoffer begrijpelijke taal (d.w.z. qua voertaal en niveau)?	0. Onbekend 1. N.v.t. (geen informatie) 2. Niet beschikbaar 3. Wel beschikbaar, maar niet direct voorhanden op de werkplek 4. Op de werkplek direct voorhanden 5. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Speelt taalgebruik, afwijkende voertaal of (on)geletterdheid een rol in het ongeval?	0. Onbekend 1. Ongeletterdheid/laageletterdheid 2. Afwijkende voertaal 3. Taalgebruik te moeilijk/ sluit niet aan bij gebruikers. 4. Speelde (waarschijnlijk) geen rol van betekenis bij het ongeval 5. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Eventuele extra toelichting onder het kopje "Ervaring en instructie"	
Frequentie van toezicht?	0. Onbekend 1. Geen 2. Infrequent - in de omgeving 3. Infrequent - op de werkplek 4. Frequent - in de omgeving 5. Frequent - op de werkplek 6. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>

Vraag	Antwoordmogelijkheden/toelichting
Wie voert het toezicht uit?	0. Onbekend 1. Niemand 2. Manager/ directeur 3. Arbo professional/ veiligheidskundige 4. Specifiek aangewezen toezichthouder en/of mentor 5. Direct leidinggevende 6. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Hoe wordt de werkdruk ervaren (door het slachtoffer)?	0. Onbekend 1. Hoog 2. Normaal 3. Laag
Hoe afwisselend zijn de werkzaamheden van het slachtoffer (inschatting onderzoeker o.b.v. verklaringen betrokkenen)?	0. Onbekend 1. Niet afwisselend/ repetitief 2. Afwisselend 3. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Mate van taakcontrole/ autonomie (inschatting onderzoeker o.b.v. verklaringen betrokkenen)?	0. Onbekend 1. Laag 2. Normaal/ midden 3. Hoog 4. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Mate van taakcomplexiteit (inschatting onderzoeker o.b.v. verklaringen betrokkenen)?	0. Onbekend 1. Laag 2. Normaal/ midden 3. Hoog 4. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Werkwijze m.b.t. het arbeidsmiddel?	0. Onbekend 1. Niet conform voorgeschreven werkwijze maar hier wel gebruikelijk 2. Niet conform voorgeschreven werkwijze en hier ook niet gebruikelijk 3. Conform voorgeschreven werkwijze 4. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Leeftijd van het arbeidsmiddel? (in jaren)	
Kwaliteit van het arbeidsmiddel (inschatting onderzoeker o.b.v. ongevalsinformatie)?	0. Onbekend 1. Ondeugdelijk 2. Substandaard volgens huidige stand der techniek 3. Deugdelijk/ conform (huidige) standaard

Vraag	Antwoordmogelijkheden/toelichting
	4. Anders, n.l.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Is het arbeidsmiddel CE gemarkeerd?	0. Onbekend 1. N.v.t. (van voor 1993) 2. Nee 3. Ja 4. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Was het Persoonlijk Beschermingsmiddel toereikend voor de activiteit die geleid heeft tot het ongeval?	0. Onbekend 1. N.v.t. 2. Niet toereikend 3. Toereikend 4. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Door wie werden de PBM's verstrekt	0. Onbekend 1. N.v.t. 2. Uitlenende partij (c.q. uitzendbureau) 3. Inlenende partij (c.q. werkgever bij vast) 4. Anders, nl.
Toelichting indien gekozen voor anders	<i>Open vraag</i>
Eventuele extra toelichting onder het kopje "Werkomstandigheden"	<i>Open vraag</i>

RIVM

De zorg voor morgen begint vandaag