

Arbeidsinspectie

Projectrapportage Beveiligingsbedrijven
A869





Projectrapportage Beveiligingsbedrijven



Inhoudsopgave

	Voorwoord	5
I	Samenvatting	7
2	Inleiding	9
	2.1 Doelstelling/beoogde effecten	9
	2.2 Uitvoering project	9
3	Resultaten	11
	3.1 De branche	11
	3.2 Overtredingen	11
	3.3 Ongewenst gedrag	13
	3.4 Arbeids- en rusttijden	15
	3.5 Arbeidsomstandigheden	16
	3.6 Overig	16
4	Conclusies en aanbevelingen	17

Voorwoord

Beveiligingsbedrijven dragen zorg voor de veiligheid van personen en gebouwen of objecten. Maar werkt beveiligingspersoneel zelf ook veilig en gezond? Zijn de medewerkers voldoende voorbereid en getraind om goed om te gaan met agressie en geweld? Aangezien beveiliging ook 's nachts wordt uitgevoerd, roept dat ook de vraag op of beveiligingsmedewerkers niet te lang werken en voldoende rust krijgen?

Uit dit inspectieproject van de Arbeidsinspectie, dat in 2008 bij beveiligingsbedrijven is uitgevoerd, blijkt dat nog niet overal het geval te zijn. Bij ruim de helft van de bedrijven wordt te weinig gedaan om werknemers voor te bereiden op agressie en geweld tijdens hun werkzaamheden en het ontbreekt nog te vaak aan nazorg bij incidenten met agressie en geweld. Ook blijkt dat werknemers vaak nog te lang moeten werken, zowel overdag als 's nachts, en dat men regelmatig te weinig rust krijgt tussen diensten door.

Hoewel er ten opzichte van een soortgelijk inspectieproject uit 2003 een lichte verbetering zichtbaar is, ligt er mijns inziens nog genoeg werk te doen voor de Vereniging Particuliere Beveiligingsbedrijven (VPB) en het Servicecentrum Particuliere Beveiliging.

Een betere naleving van de arbeids- en rusttijdenwet, bijvoorbeeld via controles van het Controleorgaan CAO, meer aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting waaronder agressie en geweld in de branche-RIE en door meer aandacht voor het omgaan en beperken van agressie en geweld in de opleiding van een beveiligers, om enkele zaken te noemen. Genoemde partijen hebben aangegeven daar al aan te werken, maar zullen hun inspanningen nog moeten vergroten.

Ik ga er van uit dat dit, nog versterkt door de bezoeken van het Controleorgaan CAO aan de beveiligingsbedrijven, zal leiden tot een branche waar het én veilig én gezond werken is.

De Algemeen Directeur Arbeidsinspectie,

Mr. J.A. van den Bos

Samenvatting

Een groot deel van de bezochte beveiligingsbedrijven laat overtredingen zien op het gebied van de Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet. Dat blijkt uit de resultaten van een inspectieproject onder 306 bedrijven c.q. vestigingen binnen de beveiligingsbranche dat in 2008 en 2009 is uitgevoerd.

Bij 59% van de bezochte bedrijven zijn één of meerdere overtredingen geconstateerd en bij 23% betreft het zelfs 3 of meer overtredingen. Daarbij ging het vooral om overtredingen waarvoor een waarschuwing is gegeven. Bij 13 overtredingen van de arbeids- en rusttijdenwet moest een boeterapport worden opgemaakt.

In vergelijking met 2003, toen ook een dergelijk inspectieproject is uitgevoerd, is er wel sprake van een verbetering, maar nog veel te weinig. En dat is spijtig te constateren, gezien ook het feit dat binnen de branche afspraken zijn gemaakt binnen het kader van een arboconvenant om aandacht te besteden aan o.a. overwerk en werkdruk, om het gebruik van de branchespecifieke RI&E te bevorderen en om arbeidsrisico's terug te dringen.

Beveiligers staan nog steeds bloot aan ongewenst gedrag. Beledigen, schelden en uitdagend gedrag scoren hoog. Maar dat geldt ook voor bedreigend en intimiderend gedrag. Positief is dat men in vergelijking met 2003 veel minder wordt geconfronteerd met echt gewelddadig gedrag zoals slaan en schoppen. Maar psycho sociale arbeidsbelasting (PSA) blijft een zorgpunt dat méér aandacht verdient. Ook de nazorg bij incidenten behoeft nog verbetering.

Hoewel een groot deel van de beveiligers zegt voorlichting te hebben ontvangen en ook trainingen te hebben gevolgd, heeft 1 op de 4 beveiligers dit niet gehad. Er wordt dan ook door werknemers gepleit om méér aandacht aan agressie en geweld te geven binnen de opleiding voor beveiligers. Veel overtredingen hebben te maken met de RI&E, met het ontbreken van voorlichting en onderricht en het ontbreken van beleid op het gebied van psycho sociale arbeidsbelasting waaronder agressie en geweld.

De meeste overtredingen hadden echter te maken met arbeids- en rusttijden: onvoldoende rust na bijvoorbeeld nachtdiensten of wekelijks te weinig rust, te lange diensten zowel 's nachts als overdag en geen goede registratie van arbeids- en rusttijden etc. Een probleem waar, evenals in 2003, tegenaan werd gelopen zijn de 2 of zelfs meerdere banen die beveiligers hebben.

De branche heeft nog heel wat werk te verzetten om tot een verbetering te komen van het beleid op het gebied van agressie en geweld en van een goede naleving van de Arbeidstijdenwet.

De arbeidsinspectie zal daarom ook in de toekomst de branche blijven volgen.

2

Inleiding

Regelmatig wordt in de media melding gemaakt dat werknemers binnen de beveiligingsbedrijven bloot staan aan agressie en geweld. Meestal verbaal geweld maar helaas ook lichamelijk geweld. In 2003 is een inspectieproject uitgevoerd waarbij dit beeld werd bevestigd.

Na 2003 is het aantal beveiligingsbedrijven fors gegroeid. Er zijn bij de Arbeidsinspectie klachten uit de beveiligingswereld binnen gekomen, variërend van het vaak alleen uitvoeren van taken, te lange werktijden en te weinig pauzemogelijkheden tot de slechte inrichting van de werkplek en de niet adequate uitrusting bij het uitvoeren van de taken. Ook een enkel geweldsincident met een beveiligingsmedewerker werd aan de arbeidsinspectie gemeld en door de arbeidsinspectie nader onderzocht.

Een deel van de beveiligingsbedrijven is geen lid van de brancheorganisatie VPB (Vereniging Particuliere Beveiligingsorganisaties). Beveiligingsbedrijven dienen in het kader van de Wet (en Regeling) Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus (WPBR en RPBR) een vergunning te hebben, die door het Ministerie van Justitie wordt afgegeven. Het werken zonder vergunning wordt gezien als een economisch delict en is strafbaar. Dit geldt ook voor bedrijfsbeveiligingsdiensten. Omdat de concurrentie groot is, kan dit gevolgen hebben voor de kwaliteit en integriteit. Verder kan daardoor een goede naleving van de Arboret en de Arbeidstijdenwet (ARTW) in het gedrang komen. Door de brancheorganisatie VPB werd bijvoorbeeld in het beleidsplan 2007-2009 geen aandacht besteed aan arbo. Wel is binnen de branche een arboconvenant afgesloten, waarin aandacht is besteed aan agressie en geweld (A&G), branchespecifieke RI&E, overwerk/werkdruk en voorlichting over risico's. De vraag was of dat ook is gebeurd.

2.1. Doelstelling/beoogde effecten

Beveiligingsbedrijven dienen:

- een beleid te ontwikkelen en uit te voeren om agressie en geweld te voorkomen en te beheersen;
- de naleving van de ARTW (o.a. met betrekking tot permanente nachtarbeid!) te verhogen;

De Arbeidsinspectie inspecteert daartoe op een goede inrichting van de werkplek, adequate uitrusting en persoonlijke beschermingsmiddelen (mobilofoon/GSM/bedrijfskleding e.d.), aandacht voor veiligheid op de werkplek en treedt zondig handhavend op.

2.2. Uitvoering project

Voor het inspectieproject van start ging is de brochure beveiligingsbedrijven van de arbeidsinspectie, waarin de belangrijkste arborisico's staan beschreven, verspreid onder de betrokken bedrijven. Met de brancheorganisatie VPB (Vereniging Particuliere Beveiligingsorganisaties) is vooraf contact geweest over de brochure én het projectplan.

Tijdens het inspectieproject zijn 306 bedrijven bezocht. Dit aantal bestaat uit 280 particuliere beveiligingsbedrijven, plus 26 vestigingen van een tiental meest grotere beveiligingsbedrijven. Omdat deze vestigingen als zelfstandige zaken zijn afgehandeld door de arbeidsinspectie worden ze in de rapportage bij de bedrijven meegerekend.

Daarmee is een goed beeld verkregen van de stand van zaken met betrekking tot de arbeidsomstandigheden; specifiek het voorkomen en beheersen van agressie en geweld en de arbeids- en rusttijden binnen de branche.

In het project is geïnspecteerd bij werknemers die op locatie beveiligingswerkzaamheden uitvoerden, zoals mobiele surveillanten, centralisten, brandwachten, winkelsurveillanten, objectbeveiligers en evenementenbeveiligers. Daarnaast is ook een aantal bedrijfsbeveiligingsdiensten, zoals grootwinkelbedrijven, voetbalstadions e.d., geïnspecteerd. Buiten het project vielen Schiphol en beveiligers in dienst van justitiële inrichtingen.

Om inzicht te krijgen hoe met ongewenst gedrag binnen het bedrijf wordt omgegaan zijn, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, een of meerdere medewerkers geïnterviewd. De medewerking was daarbij groot, totaal zijn er 645 medewerkers geïnterviewd.

Daarnaast is via de registratie van arbeids- en rusttijden nagegaan of daarbij sprake was van overtredingen. Alleen bij een vermoeden van beboetbare feiten is vervolgens een uitgebreid administratief onderzoek uitgevoerd, met eventuele handhaving.



3

Resultaten

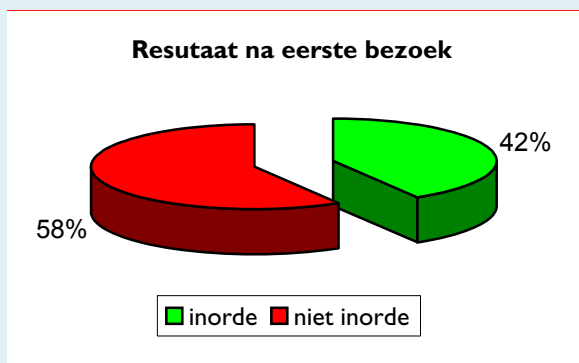
3.1. De branche

De afgelopen jaren is er sprake geweest van een bijna explosieve groei van bedrijven: vanaf 2002 een toename van ruim 70%. In totaal zijn er volgens branchegegevens per 1 januari 2007 meer dan 1.400 bedrijven binnen de beveiligingsbranche werkzaam, met ca. 30.000 werknemers. Daarvan wordt een kleine 5% ingehuurd via uitzendbureaus. Uit het eigen informatiesysteem van de arbeidsinspectie blijkt dat er ruim 2.800 vestigingen zijn, waarbij er sprake is van ruim 1.700 zzp'ers. Ruim driekwart van het personeel bestaat uit mannelijke werknemers.

De branche kenmerkt zich door 3 hele grote deelnemers, te weten Trigion met 6.500 werknemers, Group 4 Securior (G4S) met 8.000 werknemers en Securitas met 5.400 werknemers, die goed zijn voor ca. 80% van de omzet. Daarnaast is er zevental grotere bedrijven en een groot aantal kleine tot zeer kleine bedrijven.

In de praktijk bleek dat vooral de kleinere beveiligingsbedrijven geen vast personeel in dienst hebben, maar wel veel gebruik maken van tijdelijke en ingehuurde krachten.

3.2. Overtredingen



In totaal zijn 280 beveiligingsbedrijven bezocht, d.w.z. 20% van het totale aantal bij de arbeidsinspectie bekende bedrijven. Omdat bij een tiental meest grotere bedrijven tevens 26 vestigingen zijn bezocht, die afgehandeld zijn als afzonderlijke zaken, wordt uitgegaan van 306 bezochte bedrijven. Daarbij zijn bij 127 bezoeken, d.w.z. 42%, géén overtredingen geconstateerd en waren de geïnspecteerde punten in orde. Daar tegenover staat dus dat bij 179 bezoeken, d.w.z. 58%, niet alles in orde was, ofwel bij 3 op de 5 bezochte bedrijven.

Wordt er uitgegaan van alleen de 280 bezochte bedrijven dan liggen de verhoudingen zelfs nog ongunstiger d.w.z. bij 40% zijn géén en bij 60% zijn wél, een of meer, overtredingen geconstateerd.

In 2003 werd bij 71% van de bezochte bedrijven 1 of meerdere overtredingen geconstateerd. Omdat in 2003 op de aanwezigheid van de RI&E is gecontroleerd en in 2008 niet, is dit cijfer gecorrigeerd om een vergelijking mogelijk te maken. Het percentage voor 2003 komt dan op 62%. Dat wil zeggen dat er in 2008 met 58% sprake is van slechts een lichte verbetering in de naleving van de wet- en regelgeving ten opzichte van 2003.

Van de 514 overtredingen ging het om 232 overtredingen van de Arbowetgeving (45%) en 282 overtredingen van de Arbeids- en rusttijdenwet (55%).

Bij de handhaving wordt onderscheid gemaakt naar lichte, middelzware en zware overtredingen. Een voorbeeld van een lichte overtreding is bijvoorbeeld dat de RI&E niet is aangepast, terwijl alle andere zaken in orde zijn bevonden. Bij de afhandeling wordt er dan van uitgegaan dat de werkgever de nodige maatregelen neemt om de overtreding op te heffen zonder dat hercontrole zal plaatsvinden.

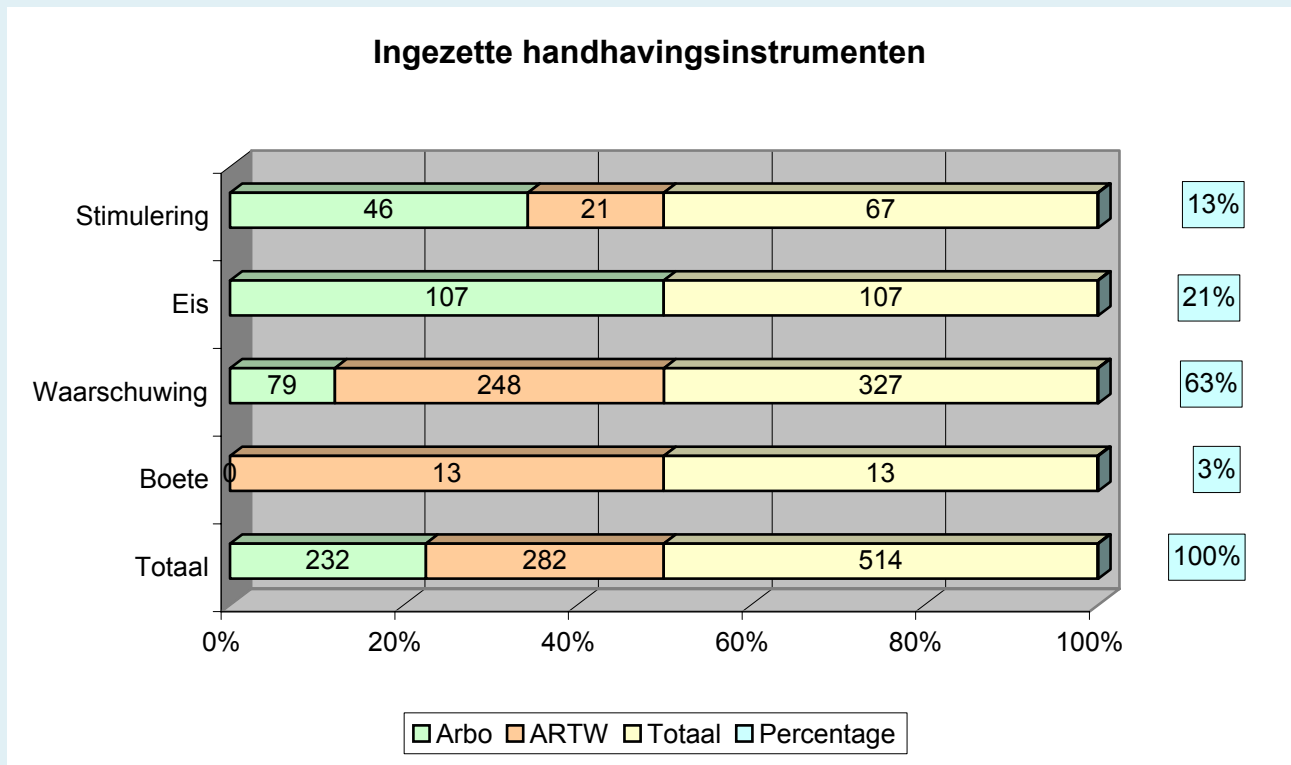
Een middelzware overtreding kan bestaan uit een waarschuwing of uit een eis. Bij een waarschuwing en een eis wordt bij een geconstateerde overtreding een termijn opgegeven waarbinnen de overtreding moet zijn opgeheven en volgt in de meeste gevallen een hercontrole. Een voorbeeld waarbij een waarschuwing

is gegeven is een onvolledige RI&E of de afwezigheid van een plan van aanpak.

Bij een eis wordt tevens omschreven welke maatregel(en) men dient te nemen om de overtreding op te heffen. Zo zijn eisen gesteld om de blootstelling aan PSA te beoordelen of ten aanzien van te nemen maatregelen om PSA te voorkomen of te beperken.

Bij een zware overtreding is er sprake van een direct gevaar voor de gezondheid van een werknemer. Hiervan is sprake wanneer beveiligers extreem lange diensten moeten draaien of totaal geen rust krijgen tussen diensten. In die gevallen wordt een boete aangezegd.

Wordt er een uitsplitsing gemaakt naar de ernst van de overtredingen, dan wordt het volgende beeld verkregen:



Bij 67 lichte overtredingen (13%) is volstaan met handhaving door middel van een stimulering.

Bij de middelzware overtredingen is in 107 gevallen (21%) in een eis aangegeven welke maatregelen de werkgever dient te nemen. Verder zijn ook nog 79 waarschuwingen (15%) gegeven op het gebied van de Arbowetgeving. Daarnaast zijn 248 waarschuwingen (48%) gegeven in het kader van de ARTW. Tenslotte zijn er een 13tal zware overtredingen (3%) geconstateerd, waarbij een boeterapport is opgemaakt. In deze gevallen ging het om het ontbreken van voldoende wekelijkse rust, een teveel aan achtereenvolgende (nacht)diensten en te lange arbeidstijden bij volwassenen per (nacht)dienst.

Overtredingen per grootte bedrijf

Binnen de sector is een beperkt aantal grote spelers aanwezig en daarnaast een groot aantal kleinere bedrijven. De aandacht binnen het project ging daarom vooral uit naar de kleinere bedrijven tot 50 werknemers.

In de tabel op de volgende pagina wordt ingegaan op het aantal overtredingen in relatie tot het aantal bedrijven naar bedrijfsgrootte.

Aantal werknemers	Overtredingen Arbo	Overtredingen ARTW	Overtredingen totaal	Bedrijven/ vestigingen	Gemiddeld aantal overtredingen per bedrijf
<2	17	10	27	30	0.9
2 t/m 4	18	14	32	35	0.9
5 t/m 9	31	46	77	52	1.5
10 t/m 19	27	54	81	56	1.4
20 t/ 49	68	88	156	70	2.3
50 t/m 99	44	36	80	32	2.5
100 t/m 199	11	15	26	13	2.0
200 t/m 499	9	13	22	8	2.8
500 t/m 749	3	2	5	5	1.0
750 t/m 999	0	0	0	5	0
1000 en meer	4	4	8	5	1.6
Totaal	232	282	514	306	1.7

Tabel Grootteklasse

57% van het aantal bezochte bedrijven c.q. vestigingen had maximaal 19 werknemers in dienst en 79% had maximaal 49 werknemers in dienst. Het hoogste aantal overtredingen viel binnen de bedrijven met 200 t/m 499 werknemers in dienst met gemiddeld 2.8 overtredingen, gevolgd door bedrijven met 50 t/m 99 werknemers in dienst met gemiddeld 2.5 overtredingen. De kleinere bedrijven t/m 19 scoren bijna allemaal onder het totaal gemiddelde van 1,7 overtredingen. Dat geldt ook voor de hele grote bedrijven met 500 of meer werknemers in dienst.

Bedrijfsbeveiligingsdiensten

Binnen het project is ook een achttal bedrijfsbeveiligingsdiensten bezocht. Daarbij werden bij 4 organisaties in totaal 4 overtredingen van het Arbobesluit en 2 overtredingen van de ARTW geconstateerd. Gemiddeld gaat het om 1,5 overtreding per bedrijf waar overtredingen zijn geconstateerd, daarmee liggen ze onder het totaal gemiddelde van 1,7.

3.3. Ongewenst gedrag

Beveiligers staan op verschillende manieren bloot aan ongewenst gedrag, variërend van jennen tot aan geweldpleging toe. Uit het in 2003 uitgevoerde inspectieproject kwam dit ook duidelijk naar voren. Via een vragenlijst is daarom aan 645 respondenten gevraagd naar de ervaringen met ongewenst gedrag, of men daar voorlichting over heeft gekregen en hoe er door het bedrijf met incidenten wordt omgegaan. Met beledigen, uitschelden en uitdagend gedrag zijn beveiligers de afgelopen twee jaren het vaakst geconfronteerd, gevolgd door jennen en klieren. Dagelijks wordt zo'n 6 tot 7% daarmee geconfronteerd, 11 tot 16% wekelijks en 19 tot 22% maandelijks. Vergeleken met resultaten uit het inspectieproject van 2003 is er geen sprake van een verbetering.

Maar ook bedreigend en intimiderend gedrag kwamen regelmatig voor; 6% heeft daar wekelijks mee te maken en 10% maandelijks en 19% wordt daar jaarlijks een keer mee geconfronteerd. Vergeleken met 2003 is er ook hier geen sprake van een verbetering, maar zelfs van een stijging.

Het minst zijn beveiligers geconfronteerd met het dreigen met een voorwerp en met slaan, schoppen of een kopstoot. Desondanks is toch 18% respectievelijk 23% hiermee de afgelopen twee jaren (soms letterlijk) in aanraking geweest. Vooral het lichamelijke geweld is duidelijk afgenomen ten opzichte van 2003, toen werd daar 79% jaarlijks een keer mee geconfronteerd tegen 15% in 2008.

Uit gesprekken met beveiligers komt bij inspecteurs het beeld naar voren dat medewerkers ervaren dat agressie en geweld weinig voorkomt. Het zijn vooral beveiligers van evenementen zoals voetbalwedstrijden, popconcerten die het meest last hebben van agressie en geweld. Wanneer agressie en geweld gezien wordt als dreigen met een voorwerp of daadwerkelijk lichamelijke geweld dan klopt dit beeld met de uitkomsten van de interviews. Blijft dat andere vormen van ongewenst gedrag nog volop aanwezig zijn, maar blijkbaar niet worden ervaren als vormen van agressie en geweld. Tevens kwam uit de gesprekken naar voren dat vooral de grote bedrijven weinig zicht hebben op de effecten van agressie en geweld op hun eigen werknemers.

Van de beveiligers heeft 75% voorlichting ontvangen op het gebied van ongewenst gedrag en bij 96% van die voorlichting zat ook het onderdeel hoe om te gaan met personen die zich ongewenst, agressief en of gewelddadig gedragen. Verder werd bij 82% ook ingegaan op de gevolgen van agressie en geweld. Verder

Overzicht van het aantal ervaringen met ongewenst gedrag gedurende de afgelopen twee jaar.

Ongewenst gedrag	Nooit		Dagelijks		Wekelijks		Maandelijks		Elk kwartaal		Jaarlijks	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Uitdagen	223	35%	42	7%	102	16%	130	20%	78	12%	70	11%
Jennen, klieren	262	41%	36	6%	91	14%	125	19%	68	10%	63	10%
Beledigen, uitschelden	214	33%	37	6%	69	11%	140	22%	100	15%	85	13%
Bedreigen, intimidatie	350	54%	3	0%	36	6%	63	10%	71	11%	122	19%
Dreigen met voorwerp	530	82%	0	0%	4	1%	16	3%	17	3%	78	12%
Poging tot slaan, schoppen, kopstoot	458	71%	2	0%	9	1%	28	4%	52	8%	96	15%
Spugen, duwen, trekken	420	65%	2	0%	10	2%	48	7%	65	10%	100	16%
Slaan, schoppen, kopstoot	497	77%	0	0%	2	0%	22	3%	29	4%	95	15%
Vernielen, beschadigen van spullen	471	73%	5	1%	24	4%	24	4%	45	7%	76	12%
Anders	623	69%	1	0%	4	1%	3	1%	3	1%	11	2%

zijn trainingen recent tot vrij recent gevolgd nl. door 39% minder dan een jaar geleden en door 23% minder dan 2 jaar geleden. Toch betekent dit dat 25% géén voorlichting en onderricht heeft gekregen op het gebied van ongewenst gedrag, dat wil zeggen bij 1 op de 4 beveiligers ontbreekt dit.

81% van de beveiligers kan wanneer een incident uit de hand loopt terugvallen op een collega, een leidinggevende of politie en 14% meestal. 94% heeft voor noodgevallen de beschikking over een goed werkend alarmsysteem of communicatiemiddel en dat systeem werkt snel en eenvoudig.

Van de incidenten zegt 71% deze altijd te melden aan de werkgever en 28% laat het van het incident afhangen. Verder weet 91% waar men terecht kan voor opvang na een incident met agressie en geweld. Dit kunnen soms meerdere personen zijn, maar in de meeste gevallen betreft dit de werkgever met 66%, gevolgd door manager met 22%, direct leidinggevende 50%, collega met 38% of een professionele hulpverlener met 30%.

In veel gevallen nl. 64% zijn afspraken gemaakt over opvang en nazorg, maar desondanks zegt 36% dat er géén afspraken zijn of men weet niets van afspraken. Wel stelt 86% dat er afspraken zijn gemaakt over het inzetten van ervaren en goed opgeleide en getrainde personen bij risicovolle werkzaamheden. En ... die

afspraken worden ook voor het overgrote deel (98%) nagekomen.

3.4. Arbeids- en rusttijden

Klachten uit de beveiligingswereld die bij de arbeidsinspectie binnenkwamen betroffen vaak te lange werktijden en te weinig pauzemogelijkheden. Bij de inspectie werd daarom de registratie van werkelijk gewerkte uren en rusttijden gecontroleerd en eventueel gekopieerd en/of meegenomen. In een enkel geval leidde het gewerkte rooster van een werknemer met een dubbele baan tot het vermoeden dat er sprake kon zijn van een direct beboetbaar feit. Wanneer daarbij de werktijden van de tweede werkgever waren betrokken, volgde met betrekking tot die werknemer een aanvullende inspectie bij die tweede werkgever met eventuele handhaving. Binnen de bedrijfstak wordt veel gewerkt met het over en weer inhuren c.q. uitlenen van krachten. Dat houdt ook in dat vermoedelijk veel beveiligers bij 2 of zelfs meer bedrijven werkzaam zijn. Dit is echter lang niet altijd bekend bij de (diverse) werkgevers. Omdat men dit niet aan de grote klok wil hangen bleek het bijzonder lastig om daar een goed beeld van te krijgen. Gevolg is wel dat beveiligers vermoedelijk te veel uren maken en te weinig rust krijgen, waardoor het risico bestaat niet goed meer te kunnen functioneren. In totaal zijn er met betrekking tot de ARTW 21 lichte, 248 middelzware en 13 zware overtredingen geconstateerd. Zo werd

Overtredingen Arbeidstijdenwet	aantal bedrijven met overtreding	in procenten (N=306)
Minder dan 46 uur rust na reeks nachtdiensten	43	14%
Arbeidstijd meer dan 12 uur per dienst	33	11%
Wekelijkse rust korter dan 36 uur in 7 x 24 uur of 72 uur in 14 x 24 uur (te splitsen in blokken van tenminste 32 uur)	33	11%
Dagelijkse rust korter dan 11 uur (1 x in 7 x 24 uur te bekorten tot 8 uur)	29	10%
Rust na nachtdienst korter dan 14 uur (1 x in 7 x 24 uur te bekorten tot 8 uur)	24	8%
Geen deugdelijke registratie arbeids- en rusttijden (meestal in verband met onvoldoende zicht op dubbele banen?)	23	8%
Meer dan 8 achtereenvolgende nachtdiensten	18	6%
Arbeidstijd meer dan 10 uur per nachtdienst	12	4%
Arbeidstijd meer dan 12 uur per nachtdienst	10	3%
Meer dan 140 nachtdiensten in 52 weken of meer dan 38 nachturen in 2 weken	8	3%

Tabel Top 10 ARTW

Overzicht top 10 ARTW overtredingen

als zware overtreding geconstateerd dat beveiligers op meer dan 12 dagen achtereenwerkten, dat ze meer dan 14 uur per (nacht)dienst werkten en zelfs dat één beveiligers meer dan 72 uur per week werkte. Bij de middelzware overtredingen ging het om een heel scala aan overtredingen. Onvoldoende rust na een reeks nachtdiensten scoorde het hoogst. Verder was er sprake van te lange arbeidstijden en onvoldoende wekelijkse en dagelijkse rust.

Ondanks het gegeven dat per 1 april 2007 de Arbeidstijdenwet vereenvoudigd is blijken, in

vergelijking met 2003, dezelfde overtredingen nog steeds te hoog te scoren. In 2003 scoorde onvoldoende rust na een reeks van nachtdiensten het hoogst (16%, nu 14%), gevolgd door onvoldoende wekelijkse rust (14%, nu 11%) en overschrijding aantal toegestane aantal nachtdiensten (13%, nu 6%). Naast de overtredingen genoemd in de top tien zijn er nog 6 stuks geconstateerd met betrekking tot consignatie, 5 stuks die te maken hadden met het niet krijgen van de benodigde rust en nog enkele met een overschrijding van toegestane arbeidstijden.

3.5. Arbeidsomstandigheden

Overzicht top 5 Arbo overtredingen

Overtredingen	aantal bedrijven	In procenten (N=306)
Onvolledige RI&E	49	16%
Geen blootstellingsbeoordeling PSA* in RI&E	36	12%
Geen/onvolledig beleid ter voorkoming/beperking PSA	36	12%
Voorlichting en onderricht	24	8%
Geen plan van aanpak aanwezig	14	5%

*PSA = Psycho Sociale Arbeidsbelasting

In het project is niet specifiek naar de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) gekeken. Er is alleen naar gevraagd bij het constateren van overtredingen, vandaar dat de cijfers over de RI&E niet te vergelijken zijn met die uit 2003. Destijds is namelijk wel naar de aanwezigheid van de RI&E gevraagd. Desondanks zijn bij 1 op de 6 bedrijven overtredingen geconstateerd met betrekking tot de RI&E: niet volledig (16%), geen blootstellingsbeoordeling PSA in RI&E opgenomen (12%) en geen plan van aanpak 5%).

Bedrijven gaven aan dat voor hen bij het over en weer uitlenen van medewerkers vaak niet duidelijk is wie voor wie verantwoordelijk is en onder welke RI&E een beveiliging valt.

Het inlenende bedrijf is verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van de ingeleende beveiliging d.w.z. is verantwoordelijk voor instructie en toezicht houden op veilig werken. Ook dient dit bedrijf de relevante RI&E te leveren aan het uitlenende bedrijf. Daarnaast moet het inlenende bedrijf aangeven welke werkzaamheden worden uitgevoerd en welke kwalificaties vereist zijn en bijvoorbeeld welke persoonlijke beschermingsmiddelen eventueel nodig zijn. Het uitlenende bedrijf moet de relevante RI&E aan de beveiliging verstrekken en moet nagaan of de beveiliging aan de gevraagde kwalificaties voldoet.

Verder wist men bij 1 op de 8 bedrijven niet in welke mate werknemers blootgesteld worden aan PSA en bij 1 op de 8 bedrijven was er geen beleid om PSA te voorkomen of was dit beleid onvolledig.

3.6. Overig

Opvallend is dat “onvoldoende maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen” hoog scoorde bij de overtredingen. Dit terwijl in het arboconvenant was afgesproken dat er per 1 juli 2007 ten aanzien van overwerk en werkdruk meer inzicht zou worden verkregen en maatregelen zouden worden genomen.

Bij evenementen worden vaak bedrijven ingeschakeld die niet gecertificeerd zijn of beveiligers zonder diploma. Hoewel voor evenementen door gemeenten vergunningen worden afgegeven wordt door gemeenten te weinig gecontroleerd of men met gecertificeerde bedrijven in zee gaat. Ook zijn regelmatig jongeren in opleiding aangetroffen bij evenementen die zelfstandig taken waren toebedeeld zonder adequaat toezicht en/of begeleiding.

Signalen die tijdens de inspectiebezoeken door werknemers werden afgegeven waren o.a. dat binnen de opleiding voor beveiliging meer aandacht moet worden geschonken aan hoe om te gaan met agressie en geweld.

4

Conclusies en aanbevelingen

De resultaten zijn in vergelijking met 2003 slechts licht verbeterd: overtredingen bij 58% van de bedrijven c.q. vestigingen tegen 62% in 2003. Dat betekent dat binnen de sector te weinig lering is getrokken uit de resultaten van 2003 en ook dat de doorwerking van het Arboconvenant minder is dan mocht worden verwacht. Beveiligers hebben gelukkig een stuk minder met lichamelijk geweld te maken, maar overige vormen van ongewenst gedrag zoals schelden, dreigen, beledigen en jennen en klieren zijn niet verminderd en dreigend en intimiderend gedrag is zelfs toegenomen.

Arbeidsomstandigheden

Agressie en geweld krijgen bij veel bedrijven aandacht binnen de gegeven voorlichting en ook wordt veelal ingegaan op de gevolgen van agressie en geweld. Maar bij 1 op de 4 bedrijven ontbreekt het nog aan voorlichting volgens de werknemers en dat is teleurstellend omdat in het Arboconvenant daar afspraken over zijn gemaakt. Ook wordt nog niet bij alle bedrijven alle incidenten gemeld. Opvang en nazorg ontbreken nog bij een te groot aantal bedrijven, want ruim een derde van de geïnterviewde beveiligers zegt dat daar geen afspraken over zijn gemaakt of kent eventuele afspraken niet.

Met name in de opleiding voor beveiliging zal meer aandacht moeten worden gegeven aan de risico's die men als beveiliging tegen kan komen. Dat geldt zeker voor agressie en geweld. Op dit moment wordt er een blauwdruk ontwikkeld om meer aandacht te schenken aan agressie en geweld in de opleiding. Overigens hebben de grote beveiligingsbedrijven allemaal een interne opleiding waarin agressie en geweld aan de orde komen.

De beleidsvoering op psychosociale arbeidsbelasting (waaronder agressie en geweld, werkdruk) krijgt nog te weinig aandacht binnen de sector. Ondanks afspraken in het arboconvenant blijft dit een zorgpunt. Wel wordt hier door het Servicecentrum Particuliere Beveiliging aandacht aan besteed en worden folders aangeboden.

Er worden nog te veel overtredingen geconstateerd met betrekking tot de RI&E. Niet alle risico's zijn benoemd of er is geen plan van aanpak, de beoordeling van de blootstelling aan psycho sociale arbeidsbelasting (PSA) ontbreekt regelmatig in de RI&E en dat geldt ook voor het beleid met betrekking tot PSA.

Over het algemeen was de inrichting van de werkplek in orde, was de uitrusting/persoonlijke beschermingsmiddelen (mobilofoon/GSM/ bedrijfskleding e.d.) voldoende en was er aandacht voor de veiligheid op de werkplek. Op deze onderwerpen is daarom slechts sporadisch gehandhaafd.

Arbeids- en rusttijden

Wordt de top tien ARTW vergeleken met de meest voorkomende overtredingen in 2003 dan blijken dezelfde overtredingen nog steeds te hoog te scoren. In 2003 scoorde onvoldoende rust na een reeks van nachtdiensten het hoogst (16%, nu 14%), gevolgd door onvoldoende wekelijkse rust (14%, nu 11%) en overschrijding aantal toegestane aantal nachtdiensten (13%, nu 6%).

Uit de resultaten blijkt dat er sprake is van een verbetering ten opzichte van 2003, maar dat de ARTW toch nog veel te vaak wordt overtreden. Vanuit de VPB zou daar meer aandacht aan moet worden geschonken. Het naleven van de ARTW blijft namelijk een moeilijk punt: te lange arbeidstijden zowel 's nachts als overdag of tijdens een week en te korte rust na een nachtdienst of na een reeks van nachtdiensten komen veelvuldig voor.

Dubbele banen komen veel voor in deze sector, waardoor de arbeidstijdenproblematiek waarschijnlijk groter is dan in dit project is geconstateerd. Werkgevers zijn volgens de VPB bekend met het probleem en zijn ook alert op dubbele banen van werknemers, maar kunnen daar blijkbaar weinig aan doen. Toch moet daar een oplossing voor komen omdat het om de gezondheid van hun werknemers gaat, bijvoorbeeld door daar binnen het bedrijf duidelijke afspraken over te maken en door sancties toe te passen wanneer die afspraken niet worden

nagekomen. In ieder geval moet het risico van dubbele banen binnen het bedrijf zijn geïnventariseerd en in de RI&E zijn opgenomen. Het plan van aanpak zal moeten aangeven hoe ermee wordt omgegaan. Van de medewerkers die een dubbele baan hebben moet, voorafgaande aan de inroostering, bekend zijn hoeveel uren ze bij de andere werkgever zijn ingeroosterd en welke diensten gedraaid worden. Verder moeten werkgevers er nog meer van bewust zijn dat zij er op worden aangesproken wanneer werknemers in totaal te veel uren maken, dus ook wanneer dat bij andere werkgevers gebeurt.

In 2008 is het controleorgaan CAO in werking getreden en worden bedrijven steekproefsgewijs bezocht waarbij eventueel sancties kunnen worden opgelegd. Verwacht wordt dat dit de komende jaren ook zal bijdragen tot een verbetering van zowel de arbeidsomstandigheden als de naleving van de Arbeidstijdenwet. Een volgend inspectieproject zal dat moeten uitwijzen.

Aan de arbocatalogus, waar het Servicecentrum Particuliere Beveiliging bij betrokken is, wordt hard gewerkt en het concept is inmiddels getoetst door de Arbeidsinspectie. In deze arbocatalogus nemen agressie en geweld én arbeids- en rusttijden een belangrijke plaats in.





Colofon

Projectnummer A869

Projectleider
Roland Peltzer

Landelijke Projectsecretaris
Annet Geurts

Correspondentieadres
Oudenoord 6
Postbus 820
3500 AV Utrecht
Telefoon 0800 - 2700000

