



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Cao-afspraken over Preventie 2025



Cao-afspraken over preventie 2025

Colofon

Contactpersoon	A. Houtkoop Wetenschappelijk medewerker, projectleider Postbuscaoonderzoek@minszw.nl Directie Collectieve arbeidsovereenkomsten (Cao) Afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB)
Project medewerkers	Annemarie Houtkoop Liesbeth Junger-Van Hoorn
Bijlagen	Bijlage I Onderzoekscao's, sectorindeling, soort en grootte Bijlage II Analyses naar economische sector Bijlage III Overzicht onderzochte onderwerpen waarvoor data beschikbaar zijn
Infographic	Floor van der Zwan

Inhoud

Infographic.....	7
Samenvatting	9
1 Inleiding	11
1.1 Achtergrond.....	11
1.2 Doel van het onderzoek.....	11
1.3 Inhoud van de rapportage	11
2 Methodologie.....	12
2.1 Data-verzameling	12
2.2 Voorbereidende werkzaamheden	14
2.3 Data-analyse	16
3 Preventiedoelstellingen.....	17
4 Psychosociale arbeidsbelasting	19
4.1 Ongewenste omgangsvormen.....	19
4.2 Sociale veiligheid.....	24
4.3 Werkdruk	26
5 Werk-privébalans	30
6 Recht op onbereikbaarheid	32
7 Hormoongelateerde klachten.....	33
8 Risico's van nachtarbeid - Gezond roosteren.....	35
Bijlage I.....	39
Bijlage II.....	44
Bijlage III.....	48



Preventie in cao's 2025

Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden zorgen voor minder zieke of arbeidsongeschikte werknemers. Dit is niet alleen goed voor werknemers. Minder kosten voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn ook gunstig voor werkgevers.

Preventiedoelstellingen



In ruim twee derde van de onderzochte cao's staat een doelstelling over het bieden van veilige en goede arbeidsomstandigheden.

Psychosociale belasting

In 114 cao's (van toepassing op 77% van de werknemers) staat een afspraak over psychosociale arbeidsbelasting. Deze afspraken gaan over:



Ongewenste omgangsvormen

In bijna twee derde van de cao's staan afspraken over ongewenste omgangsvormen. Zoals seksuele intimidatie, agressie of geweld, pesten of discriminatie.



Sociale veiligheid

De laatste jaren neemt het aantal afspraken over sociale veiligheid in cao's toe. In 20 cao's staat een afspraak over sociale veiligheid.



Werkdruk

In 76 cao's staat een afspraak over werkdruk. De afspraken gaan vaak over het bespreekbaar maken binnen de werkrelatie.

Werk-privébalans



Een goede werk-privé balans draagt bij aan het welzijn van werknemers.

- In 64 cao's (van toepassing op 43% van de werknemers) staat een afspraak over de balans tussen werk en privé.
- Dit gaat meestal over de invloed van de werknemer op de werktijden.
- In 23 cao's staat een afspraak over het recht op onbereikbaarheid buiten werktijden.

Onderzoeksmethode



147 grootste cao's
onderzocht



van toepassing op
5,4 miljoen werknemers

Risico van nachtarbeid



In 7 cao's staat een afspraak over de risico's van werken in de nacht. In cao's is vaker aandacht voor het onderwerp gezond roosteren (15 cao's).

Overgangs- en menstratieklachten

Sinds enkele jaren is er aandacht voor overgangs- en menstratieklachten tijdens werk. In 13 cao's staat hierover een afspraak. Het gaat over:

- het bespreekbaar maken van klachten
- het doorbreken van het taboe
- het maken van maatwerkafspraken

Samenvatting

Cao-afspraken over preventie 2025

Een keer in de drie jaar publiceert het ministerie van SZW het onderzoek naar afspraken over preventie en verzuimaanpak in cao's. Voor de start van het onderzoek is een quickscan gemaakt in 85 principeakkoorden die in 2024 tot half december zijn afgesloten. Hierna is een selectie gemaakt van relevante onderwerpen die tijdens cao-onderhandelingen tussen sociale partners aan bod zijn gekomen. Deze komen in deze rapportage aan bod. Daarnaast gaan we op verzoek van de directie Gezond en Veilig Werken in het rapport nader in op afspraken over het recht op onbereikbaarheid en de arbeidsrisico's van nachtwerk.

Resultaten van het onderzoek

- **Preventiedoelstellingen**
Afspraken over preventiedoelstellingen zijn in de meeste gevallen intentioneel van aard. Het gaat dan bijvoorbeeld om het bieden van veilige en goede arbeidsomstandigheden. Of het voeren van zo goed mogelijk arbobeleid. In ruim twee derde van de onderzochte cao's (van toepassing op 63% van de werknemers) staat een afspraak.
- **Psychosociale arbeidsbelasting**
In 114 cao's (van toepassing op 77% van de werknemers) staat een afspraak over psychosociale arbeidsbelasting. Afspraken over psychosociale arbeidsbelasting gaan over ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid of werkdruk. Afspraken over ongewenste omgangsvormen komen het meeste voor.
 - **Ongewenste omgangsvormen**
In cao's staan afspraken over verschillende soorten ongewenste omgangsvormen. Het gaat om ongewenste omgangsvormen in het algemeen, seksuele intimidatie, agressie of geweld, pesten of discriminatie. In bijna twee derde van de cao's (van toepassing op 68% van de werknemers) staan afspraken over één of meerdere vormen.
 - **Sociale veiligheid**
De laatste jaren is er een toenemend aantal afspraken over sociale veiligheid in cao's. In 20 cao's (van toepassing op 24% van de werknemers) staat een afspraak over sociale veiligheid.
 - **Werkdruk**
In 76 cao's (van toepassing op 53% van de werknemers) staat een afspraak over werkdruk. De resultaten laten zien dat afspraken over werkdruk het meest betrekking hebben op het bespreken of bespreekbaar maken binnen de werkrelatie. Dat gaat niet alleen om gesprekken tussen medewerker en leidinggevende, maar ook in het werkoverleg tussen teams, met de medezeggenschap of tussen de sociale partners.

- **Werk-privébalans**
Een goede werk-privé balans draagt bij aan het welzijn van werknemers. In 64 cao's (van toepassing op 43% van de werknemers) staat een afspraak die betrekking heeft op de balans tussen werk en privé. De meeste afspraken gaan over de invloed van de werknemer op de werktijden. Dit houdt in dat het onderwerp bespreekbaar moet zijn. Het maken van maatwerkafspraken over de balans tussen werk en privé komt daarna het meest voor.
- **Recht op onbereikbaarheid**
Om na te gaan of sociale partners vooruitlopend op nadere wetgeving over het recht op onbereikbaarheid afspraken maken, is onderzocht in hoeveel cao's hierover een afspraak staat. In 23 cao's (van toepassing op 33% van de werknemers) staat een afspraak over het recht op onbereikbaarheid.
- **Overgangs- en menstruatiekachten**
Sinds enkele jaren is er in cao's aandacht voor overgangs-en menstruatiekachten. Om te voorkomen dat werknemers zich ziekmelden, staat nu in dertien cao's (van toepassing op 20% van de werknemers) een afspraak. In vijf principeakkoorden staat een nieuwe afspraak.
- **Risico's van nachtarbeid – gezond roosteren**
In zeven cao's (van toepassing op 3% werknemers) staat een afspraak over risico's van werken in de nacht. In cao's is vaker aandacht voor het onderwerp gezond roosteren. In vijftien cao's (van toepassing op 13% van de werknemers) staat een afspraak over gezond roosteren.
In 39 cao's (van toepassing op 44% van de werknemers) staat een afspraak dat er vanaf een zekere leeftijd geen verplichting is om te werken in ploegen en/of nachtdienst.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Sinds 2006 doet directie Cao regelmatig onderzoek naar cao-afspraken over preventie en (ziekte)verzuimaanpak. Het laatste onderzoek is in 2022 gedaan. Nog steeds zijn de onderwerpen actueel. Ten opzichte van het onderzoek in 2022 vervalt een aantal onderwerpen omdat herhaling op dit moment geen toegevoegde waarde heeft. Een aantal onderwerpen is toegevoegd (zie paragraaf 2.2).

In paragraaf 1.2 staat het doel van het onderzoek. In paragraaf 1.3 staat een overzicht van de onderzochte onderwerpen die terugkeren in de rapportage.

1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om het beeld van cao-afspraken over preventie en verzuimaanpak te actualiseren en om aan te sluiten bij beleidsmatige ontwikkelingen.

We onderscheiden vier categorieën afspraken:

1. Algemene afspraken over preventie en verzuimaanpak;
2. Afspraken over maatregelen die betrekking hebben op preventie;
3. Afspraken die betrekking hebben op arbeidsrisico's;
4. Afspraken die betrekking hebben op (ziekte)verzuimaanpak.

1.3 Inhoud van de rapportage

Hoofdstuk 2 gaat over de gebruikte onderzoeksmethode en de onderwerpen die onderzocht zijn. In hoofdstuk 3 tot en met 8 staan de resultaten van het onderzoek naar afspraken over de volgende onderwerpen:

- Preventiedoelstellingen
- Psychosociale arbeidsbelasting
 - Ongewenste omgangsvormen
 - Sociale veiligheid
 - Werkdruk
- Werk privébalans
- Recht op onbereikbaarheid
- Overgangs- en menstratieklachten
- Risico's van nachtarbeid – gezond roosteren

2 Methodologie

2.1 Data-verzameling

Voor het onderzoek zijn 147 reguliere cao's en 61 principeakkoorden onderzocht.

2.1.1 Cao-onderzoek

We voeren het onderzoek uit onder 147 reguliere cao's. SZW volgt de grootste (reguliere) cao's van Nederland om cao-ontwikkelingen en trends in kaart te brengen. Het gaat daarbij om bedrijfstakcao's met 7.500 of meer werknemers en ondernemingscao's met 1.600 of meer werknemers. Voor een aantal economische sectoren is de drempelwaarde iets naar beneden bijgesteld. Dit doen we om voor elke sector op basis van voldoende cao's een beeld van de cao-afspraken te kunnen schetsen. In Tabel I-1, Bijlage I staat een overzicht van de onderzochte cao's.

Een aanvullend criterium voor opname in de selectie is dat de cao is aangemeld bij SZW. Een cao treedt pas formeel in werking nadat:

- de cao is aangemeld bij de directie Collectieve Arbeidsovereenkomsten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en;
- SZW de aanmelding heeft bevestigd met een kennisgeving van ontvangst (KVO) (artikel 4 Wet op de loonvorming).

Dit resulteert in 147 onderzoekcao's die aan bovengenoemde criteria voldoen. Onder deze cao's vallen in totaal 5,4 miljoen werknemers. Dat komt overeen met 87% van het totale aantal cao-werknemers in Nederland (6,1 miljoen)¹.

Als het in deze rapportage gaat over "25% van de werknemers", dan hebben we het over het aandeel werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers binnen de onderzoekscáo's. Dus 25% van de 5,4 miljoen.

Als peildatum voor het onderzoek hanteren wij een KVO-datum van 1 juni 2025. Dit houdt in dat cao's waarvoor uiterlijk op 1 juni 2025 een kennisgeving van ontvangst is afgegeven door SZW, worden meegenomen in het onderzoek.

¹ In Nederland heeft ongeveer 73% van de werknemers een cao. Meer info: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werknemers-naar-soort-cao-en-sbi-naar-achtergrondkenmerken-2010-2024>

Wij hanteren in deze rapportage een sectorindeling van dertien economische sectoren gebaseerd op de sbi-indeling² van het CBS. In de tabel hieronder zijn deze sectoren weergegeven, met vermelding van het aantal cao's en werknemers binnen de sector.

Tabel 1: Sectorindeling en aantallen cao's en werknemers

Sector	Onderzoekcao's		Cao's in Nederland		Aandeel	
	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	111.000	16	116.000	38%	95%
Industrie en nutsbedrijven	28	643.000	283	778.000	10%	83%
Bouw	6	287.000	15	299.000	40%	96%
Handel	23	905.000	61	960.000	38%	94%
Vervoer en opslag	14	247.000	94	316.000	15%	78%
Horeca	4	423.000	7	426.000	57%	99%
Informatie en communicatie	5	40.000	9	41.000	56%	98%
Financiële instellingen	12	118.000	19	127.000	63%	93%
Zakelijke dienstverlening	14	234.000	74	638.000	19%	37%
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	11	534.000	14	553.000	79%	97%
Onderwijs	5	475.000	15	481.000	33%	99%
Zorg	11	1.292.000	21	1.315.000	52%	98%
Cultuur, sport, recreatie/overige diensten	8	64.000	38	95.000	21%	68%
Totaal	147	5.374.000	666	6.144.000	22%	87%

2.1.2 Principeakkoorden

Naast cao's schetsen wij ook een beeld op basis van afspraken in principeakkoorden die voor de 147 onderzoekcao's zijn afgesloten in de periode van 1 januari 2025 tot en met 15 oktober 2025 (einde dataverzameling). Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten sociale partners (vakbonden en werkgevers of werkgeversorganisaties) gewoonlijk eerst een principeakkoord af. Onder principeakkoorden worden in dit onderzoek ook eindboden en onderhandelingsresultaten verstaan die door de achterban zijn aanvaard. Principeakkoorden geven inzicht in de hoofdonderwerpen die tijdens cao-onderhandelingen aan bod komen. Grotendeels gaat het daarbij om nieuwe afspraken, die nog niet in de voorgaande cao waren opgenomen. Maar ook de voortzetting, aanpassing, of afschaffing van bestaande afspraken die voor cao-partijen belangrijk zijn, kunnen worden toegelicht in een principeakkoord. De meeste afspraken die worden voortgezet komen echter niet in het principeakkoord voor. Principeakkoorden geven vooral een inzicht in actuele thema's en ontwikkelingen in het cao-veld maar schetsen geen totaalbeeld.

Voor de onderzoekcao's zijn van 1 januari 2025 tot en met 15 oktober 2025 61 principeakkoorden afgesloten.

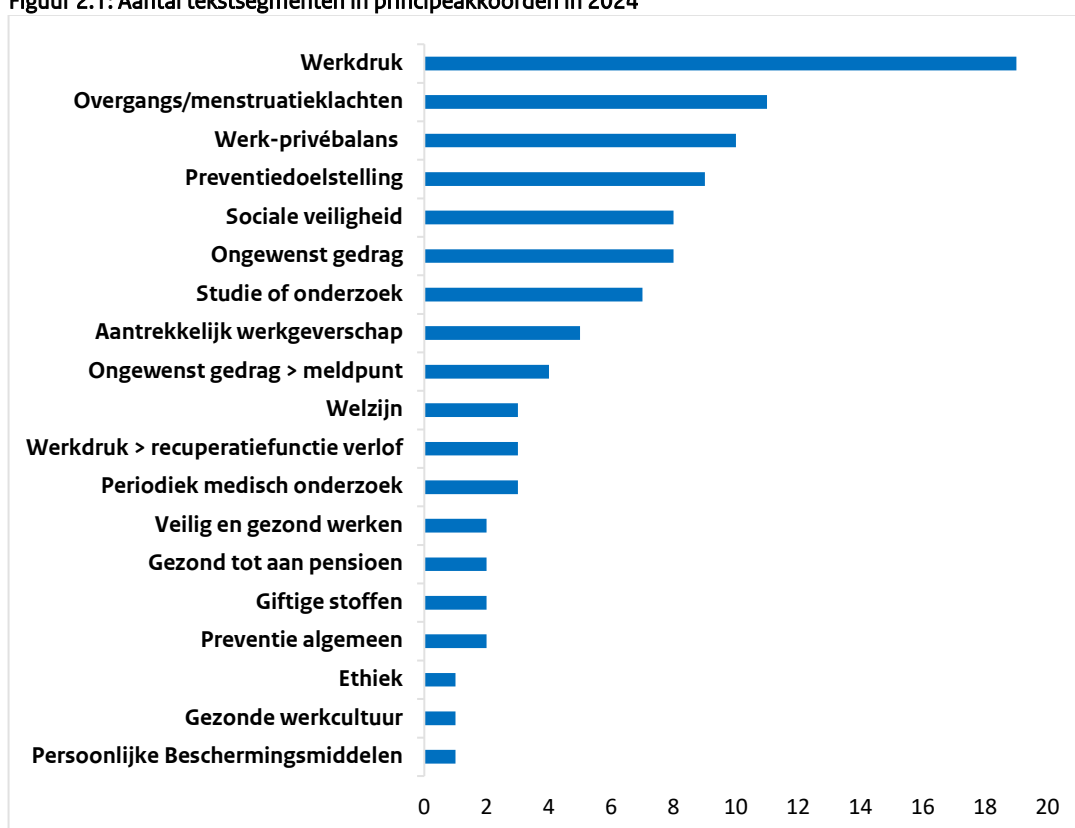
2 Standaard bedrijfsindeling 2008, meer info: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/standaard-bedrijfsindeling--sbi--/de-structuur-van-de-sbi-2008-versie-2018-update-2022>

2.2 Voorbereidende werkzaamheden

Voorafgaand aan het onderzoek is een quickscan gemaakt in de 85 principeakkoorden die in 2024 tot half december 2024 zijn afgesloten. De quickscan in de principeakkoorden geeft zo een beeld van onderwerpen in relatie tot gezond en veilig werken die tijdens cao-onderhandelingen tussen sociale partners aan bod zijn gekomen.

In figuur 2.1 staat een overzicht van het aantal tekstsegmenten over onderwerpen uit het onderzoek in relatie tot gezond en veilig werken. De meeste tekstsegmenten gaan over de onderwerpen werkdruk, overgangs/menstruatiekachten, werk-privébalans, preventiedoelstellingen, ongewenst gedrag of sociale veiligheid.

Figuur 2.1: Aantal tekstsegmenten in principeakkoorden in 2024



Op verzoek van directie Gezond en Veilig Werken is er ook onderzoek gedaan naar afspraken over het recht op onbereikbaarheid en de arbeidsrisico's van nachtwerk.

In figuur 2.2 staat in de eerste kolom een overzicht van onderwerpen die deel uitmaken van het onderzoek. De nieuwe onderwerpen zijn hierin benoemd. In de tweede kolom staan de vervallen onderwerpen.

Figuur 2.2: Onderwerpen en wijzigingen preventie 2025

Onderwerpen in het onderzoek	Vervallen onderwerpen ten opzichte van vorig peilmoment
<p><u>Afspraken over preventie en ziekteverzuimaanpak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Over voorlichting, scholing, instelling van een coördinatiepunt/brancheloket, studie/onderzoek, doelstellingen, deskundige bijstand door arbodienst, maatwerkregeling, preventiemedewerker; • In reguliere cao's over sociale fondsen met betrekking tot arbeidsomstandigheden. 	<p><u>Afspraken over preventie en ziekteverzuimaanpak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afspraken die niet in de cao staan maar uitsluitend in teksten van cao's voor sociale fondsen worden niet meer meegenomen; • Afspraken over Sociale fondsen worden niet meer onderscheiden in arbo-algemeen en ziekteverzuimaanpak; • Betrokkenheid van de OR of PVT bij besluitvorming over contracten met de arbodienst, de benoeming van de preventiemedewerker of bij arbeidsgerelateerde zorg; • Collectieve voorzieningen die verband houden met arbeid.
<p><u>Afspraken over preventie:</u></p> <p>Maatregelen op het gebied van preventie over:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RI&E, Plan van Aanpak of Arbocatalogus; • Gezondheidsbevordering op de werkplek; • Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. <p>Arbeidsrisico's met betrekking tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fysieke belasting, fysieke belasting, veiligheid/gevaarlijk werk, gevaarlijke stoffen, financiële compensatie voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden, biologische agentia ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en werkdruk; • Arbeidsrisico's in relatie tot werken met ouderen of jongeren; • De inrichting van de werkplek. <p><u>Nieuw in het onderzoek zijn afspraken over:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het recht op onbereikbaarheid • Overgangs/menstruatieklachten • Gezond roosteren • Nachtwerk als arbeidsrisico 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanwezigheid van bedrijfsgeneeskundige voorzieningen • Afspraken over beroepsziekte of chronisch zieken; • Afspraken over (integraal) gezondheidsmanagement; • Afspraken in teksten van ri&e, plan van aanpak of arbocatalogus die niet in de cao staan maar waar in de cao een verwijzing staat naar een website worden niet meer meegenomen
<p><u>Afspraken over ziekteverzuimaanpak</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorschriften tijdens ziekte; • Verzuimregistratie; • Naleving van regels rondom privacy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sancties bij het niet naleven van de voorschriften; • Begeleiding bij ziekteverzuim door bedrijfsarts/medewerker arbodienst; • Service level agreements met arbodiensten, re-integratiebedrijven of verzekeraars; • Casemanager intern of extern.

In paragraaf 1.3 is benoemd welke onderwerpen in de rapportage staan. Naast deze onderwerpen staat in bijlage III een overzicht van onderwerpen die niet in de rapportage zijn uitgewerkt en waar de data voor beschikbaar zijn.

2.3 Data-analyse

De cao's en principeakkoorden zijn gecodeerd in Maxqda: een softwareprogramma voor kwalitatieve data-analyse. Voor de kwantitatieve analyses naar aantallen cao's, corresponderende werknemerspercentages en cao-kenmerken is gebruik gemaakt van SPSS. Deze cao-kenmerken zijn: economische sector en soort cao (onderneming of bedrijfstak).

3 Preventiedoelstellingen

Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden zorgen voor minder zieke of arbeidsongeschikte werknemers. Dit is niet alleen goed voor werknemers. Minder kosten voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn gunstig voor werkgevers. De geschatte kosten van werkgerelateerd verzuim bedragen ruim acht miljard euro per jaar (8,1 miljard euro)³. In cao's staan afspraken over de preventiedoelstellingen.

3.1 Resultaten

In cao's staan doelstellingen op het gebied van preventie of (ziekte)verzuimaanpak en betreffen de onderwerpen van het onderzoek. Deze doelstellingen zijn in de meeste gevallen intentioneel van aard. Het gaat dan bijvoorbeeld om het bieden van veilige en goede arbeidsomstandigheden. Of het voeren van een zo goed mogelijk arbobeleid.

In enkele cao's staat een concretere doelstelling. Dat gaat bijvoorbeeld over het verminderen van werkdruk door verbeteren van de werk-privébalans. Of om de brancheverzuimcijfers te laten dalen.

In 101 cao's (van toepassing op 63% van de werknemers) staat een afspraak. Afspraken met een doelstelling komen het meeste voor in de sectoren financiële instellingen, bouw en zorg (respectievelijk 98%, 92% en 91% van de werknemers binnen de sector). Afspraken komen het minst voor in de sectoren bestuur, horeca en cultuur (respectievelijk 20%, 9% en 2% van de werknemers binnen de sector). Afspraken komen meer voor in ondernemingscao's dan in bedrijfstakcao's (respectievelijk 86% en 61%). In bijlage II, tabel II-1 is de volledige sectorverdeling opgenomen.

Een voorbeeld van een intentionele afspraak staat in de cao voor Ceva Logistics Nederland:

De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid bevorderen. (Ceva Logistics Nederland)

De doelstelling in de cao voor Ziekenhuizen is verder uitgewerkt en richt zich zowel op de werkplek als op de werknemer:

Aandachtsgebied gezondheid

De instelling draagt zorg voor het scheppen en instandhouden van arbeidsomstandigheden die een gezond leef- en werkklimaat waarborgen. Daarbij zal ook aandacht worden geschonken aan bedrijfsgeneeskundige aspecten, onder meer bij aanstelling, in het kader van periodiek geneeskundig onderzoek, met het oog op beroeps- en andere ziekten alsmede aan arbeidshygiënische en ergonomische facetten en de relatie van deze tot de gezondheid van de werknemer, zowel collectief als individueel.

Aandachtsgebied individuele werknemer

Het beleid van de instelling zal zich ook in preventieve zin richten op het bevorderen van het welzijn en het goed functioneren van de individuele werknemer.

³ Arbobalans 2024, TNO

Daarbij zal bijzondere aandacht worden geschonken aan werknemers die met name in de relationele sfeer bekneld dreigen te raken.

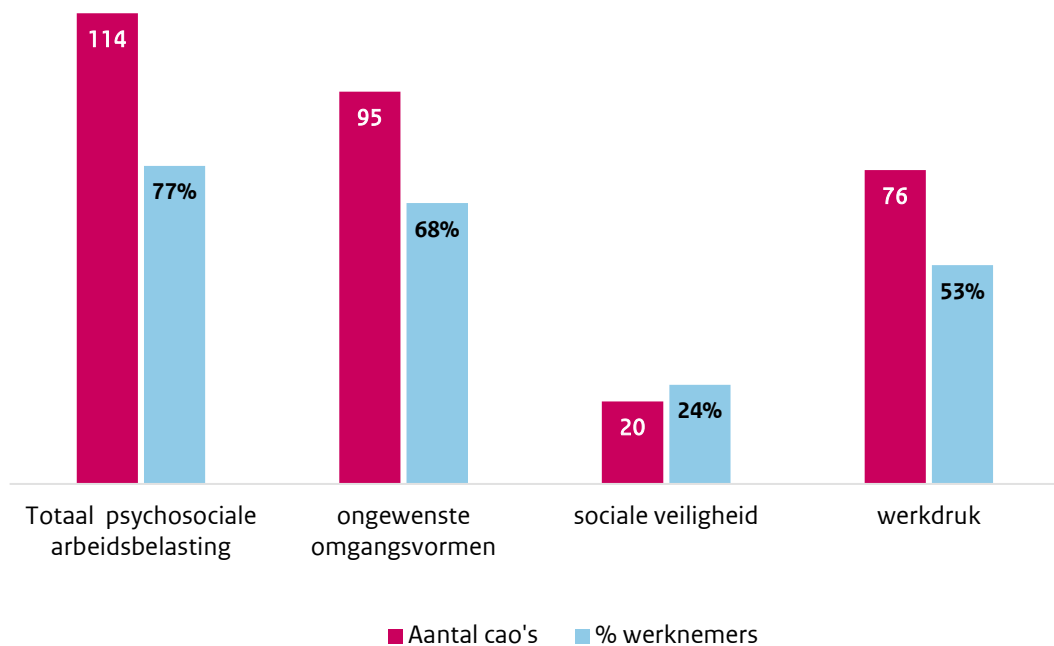
De werkgever zal op verzoek van de ondernemingsraad maatregelen treffen ter voorkoming van ongewenste intimiteiten en een regeling treffen waarmee wordt voorzien in een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten.

(Ziekenhuizen)

4 Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting is vaak een oorzaak van langer verzuim. Eerder zijn de kosten van verzuim door werkenden al genoemd. Van de ruim acht miljard euro aan kosten (8,3 miljard euro) komt meer dan de helft (4,9 miljard euro) door verzuim wegens psychosociale omstandigheden⁴. In 114 cao's (van toepassing op 77% van de werknemers) staat een afspraak over psychosociale arbeidsbelasting. De afspraak kan gaan over ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en werkdruk. Afspraken over ongewenste omgangsvormen komen het meeste voor.

Figuur 4.1 : aantal cao's met afspraken over verschillende soorten psychosociale arbeidsbelasting



Paragraaf 4.1, 4.2 en 4.3 gaan achtereenvolgens in op ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en werkdruk.

4.1 Ongewenste omgangsvormen

In 2024 had 17% van de werknemers in de afgelopen twaalf maanden te maken met enige vorm van ongewenst gedrag op het werk. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten.⁵

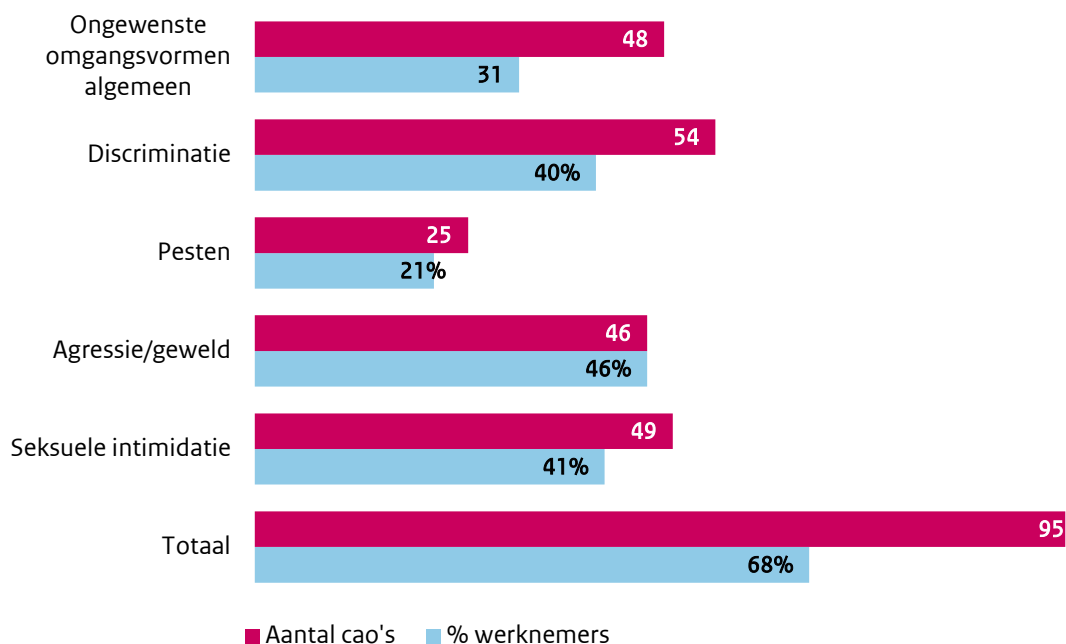
4.1.1 Resultaten

In cao's staan afspraken over verschillende soorten ongewenste omgangsvormen. Het gaat om ongewenste omgangsvormen in het algemeen, seksuele intimidatie, agressie of geweld, pesten of discriminatie. In 95 cao's (van toepassing op 68% van de werknemers) staan afspraken over één of meerdere vormen.

⁴ Arbobalans 2024, TNO 2025

⁵ De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024; TNO/CBS Rapport 2024

Figuur 4.1: aantal cao's en % werknemers met afspraken over verschillende soorten ongewenste omgangsvormen



Uit figuur 4.1 blijkt dat – naar werknemerspercentage bezien - de meeste afspraken over ongewenste omgangsvormen gaan over agressie en geweld en seksuele intimidatie. Voor alle werknemers in de sectoren landbouw en visserij, onderwijs en zorg geldt een afspraak over ongewenste omgangsvormen. Voor bijna alle werknemers in de sectoren handel, financiële instellingen en zakelijke instellingen staat een afspraak in de cao (respectievelijk 91%, 91% en 97% van de werknemers binnen de sector). In de sectoren bouw en horeca komen de afspraken het minst voor (respectievelijk 2% en 9% van de werknemers binnen de sector). In bijlage II, tabel II-1 is de volledige sectorverdeling opgenomen.

4.1.2 Soorten afspraken

In cao's staan verschillende soorten afspraken over ongewenste omgangsvormen. De meeste afspraken over ongewenste omgangsvormen gaan over beleid over of een verbod op ongewenste omgangsvormen. Of het gaat om een maatregel om ongewenste omgangsvormen te bestrijden. Combinaties van afspraken komen ook voor. Voorbeelden van meest genoemde maatregelen zijn het aanstellen van een vertrouwenspersoon of het bestaan van een klachtenregeling. Maatregelen die minder voorkomen zijn bijvoorbeeld het geven van training of voorlichting, een gedragscode, registratie van incidenten, nazorg, daderaanpak.

4.1.2.1. **Beleid of verbod**

De meeste afspraken over ongewenste omgangsvormen zijn algemeen al of niet gecombineerd met een maatregel. De afspraken houden in dat er een beleid of verbod is dat ongewenste omgangsvormen tegengaat. In 65 cao's (van toepassing op 48% van de werknemers) staat een afspraak. Afspraken komen het meest voor in de sectoren landbouw, onderwijs en cultuur (respectievelijk 100%, 86% en 70% van de werknemers binnen de sector) en het minst in de sectoren bouw, bestuur en horeca (respectievelijk 2%, 3% en 9% van de werknemers binnen de sector). Afspraken komen meer voor in bedrijfstak- dan in ondernemingscao's (respectievelijk 49% en 36%).

Een voorbeeld van een afspraak staat in de cao voor de facilitaire contactcenters:

Je bent verplicht je respectvol en professioneel te gedragen ten opzicht van je collega's, leidinggevenden en derden waarmee jij in het kader van je werk contact hebt. Het bevorderen van een veilige en respectvolle werkomgeving is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Ongewenst gedrag wordt niet getolereerd. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan, maar is niet beperkt tot:

- Intimidatie, pesten, discriminatie of agressie in welke vorm dan ook;*
- Seksuele intimidatie, verbaal, non-verbaal of fysiek;*
- Beledigende of denigrerende opmerkingen, gedragingen of uitingen, zowel fysiek als digitaal.*

(Facilitaire contactcenters)

4.1.2.2. Vertrouwenspersoon

In 50 cao's (van toepassing op 30% van de werknemers) staat een afspraak over een vertrouwenspersoon. Afspraken komen het meest voor in de sectoren landbouw, zakelijke dienstverlening, cultuur en financiële instellingen (respectievelijk 92%, 83%, 82% en 82% van de werknemers binnen de sector). Afspraken komen het minst voor in de sectoren bouw, vervoer en opslag en horeca (respectievelijk 2%, 7% en 9% van de werknemers binnen de sector). De afspraken komen iets meer voor in bedrijfstak- dan in ondernemingscao's (respectievelijk 37% en 30% van de werknemers).

In de cao voor Nederlandse Podia loopt de afspraak voor op wetgeving omtrent de vertrouwenspersoon:

*Vooruitlopend op wetgeving stelt de werkgever een interne onafhankelijke dan wel externe onafhankelijke vertrouwenspersoon aan die verantwoordelijk is voor de opvang van meldingen en/of klachten over ongewenst gedrag zoals: agressie en geweld, seksuele intimidatie/ongewenste intimidatie. Daarnaast zal de vertrouwenspersoon de werkgever gevraagd en ongevraagd kunnen adviseren over alle zaken rondom het thema veilig werken. Op het moment dat wetgeving op dit gebied is geregeld vervalt dit artikel tenzij cao-partijen anders besluiten. **(Nederlandse Podia)***

In de cao voor Gehandicaptenzorg staat een voorbeeld over bewustwording en preventie:

Bewustwording en preventie

Periodiek aandacht voor grensoverschrijdend gedrag

Het is belangrijk dat elke medewerker de gedragscode en het beleid rond grensoverschrijdend gedrag kent. Het statement van het bestuur, de gedragscode, beleid, contactgegevens van de vertrouwensperso(n)en en klachtenregeling rond grensoverschrijdend gedrag zijn daarom onderdeel van het inwerkprogramma voor elke nieuwe medewerker.

*Juist omdat het gaat om ervaren grensoverschrijdend gedrag wordt dit thema jaarlijks besproken met de medewerkers zodat iedereen binnen de organisatie bekend is met deze bijlage en de werking ervan. Als uit de RI&E en/of de MTO blijkt dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag wordt hier gericht actie op ondernomen. **(Gehandicaptenzorg)***

In de cao voor Randstad Groep Nederland staat een korte afspraak over het indienen van een klacht naar aanleiding van ongewenst gedrag:

Vertrouwenspersoon

a. Je kunt je wenden tot een interne of externe vertrouwenspersoon als je geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag. Ook kun je contact opnemen met een vertrouwenspersoon bij persoonlijke conflictsituaties die je niet met je leidinggevende of diens leidinggevende kunt oplossen. In de HR-gids staan de gegevens van de vertrouwenspersonen vermeld.

*b. De (interne) vertrouwenspersonen van Randstad Groep Nederland verrichten hun taken uitsluitend ten behoeve en met toestemming van de medewerkers. De vertrouwenspersonen worden in de gelegenheid gesteld hun taak naar behoren uit te oefenen. Daartoe worden hen door Randstad Groep Nederland de benodigde faciliteiten ter beschikking gesteld. Geen van de vertrouwenspersonen zal kunnen worden ontslagen en/of anderszins in zijn positie binnen Randstad Groep Nederland worden benadeeld wegens zijn functionele betrokkenheid bij een kwestie uit hoofde van de rol van vertrouwenspersoon. **(Randstad Groep Nederland)***

4.1.2.3. Klachtenregeling

In 37 cao's (van toepassing op 26% van de werknemers) staat een afspraak over een klachtenregeling of een klachtencommissie. Afspraken komen het meest voor in de sectoren financiële instellingen, zorg en zakelijke dienstverlening (respectievelijk 66%, 60% en 59% van de werknemers binnen de sector) en het minst of niet voor in de sectoren bouw, bestuur en landbouw (respectievelijk 2%, 0% en 0% van de werknemers binnen de sector). De afspraken komen meer voor in ondernemings- dan in bedrijfstakcao's (respectievelijk 39% en 25% van de werknemers).

In de cao voor DHL Ecommerce Nederland:

*Als je een klacht hebt met betrekking tot de toepassing en/of interpretatie van de CAO, genomen disciplinaire maatregelen, de uitkomsten van functiewaardering, de individuele arbeidsovereenkomst, directe of indirecte ongewenste uitingen en nalatigheid of handelingen die tot uiting komen in verbaal of non-verbaal fysiek gedrag dan kun je dit melden aan de Klachtencommissie DHL eCommerce Nederland. **(DHL Ecommerce Nederland)***

En in de cao voor Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf staat het reglement voor de klachtencommissie in de cao die voor de hele branche bereikbaar is:

Als Artikel 1 TAAK KLACHTENCOMMISSIE RAS

De Klachtencommissie RAS geeft bindende adviezen over klachten op het gebied van ongewenst gedrag, zoals opgenomen in artikel 56 van deze CAO.

Artikel 2 SAMENSTELLING KLACHTENCOMMISSIE RAS

a. De leden van de Klachtencommissie worden voorgedragen door de bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie(s). b. De Klachtencommissie wordt

per zaak samengesteld uit een pool van maximaal zes leden-werkgevers en maximaal zes leden-werknemers. Afhankelijk van de soort klacht wordt uit deze pool minimaal één lid namens werkgevers en minimaal één lid namens werknemers aangewezen die de Klachtencommissie gaan vormen. c. In de commissie moet bij voorkeur juridische en gedragsdeskundige expertise aanwezig zijn. d. De zittingstermijn bedraagt 4 jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming. e. Een lid van de Klachtencommissie die rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met de voorliggende klacht, of wiens organisatie of bedrijf (in concernverband) betrokken is of was bij de voorliggende klacht, zal niet deelnemen aan de behandeling van de klacht. f. De leden van de Klachtencommissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid. g. De voorzitter van de Klachtencommissie is onafhankelijk en wordt benoemd door het RAS-bestuur. h. Een ambtelijk secretaris ondersteunt de Klachtencommissie.

i. Van de commissie wordt verwacht dat zij door middel van training en opleiding kwalitatief op peil blijft.

Artikel 3 WERKWIJZE KLACHTENCOMMISSIE RAS

a. Binnen de Klachtencommissie zijn de stemmen gelijkmatig verdeeld onder de aanwezige leden-werknemers en de aanwezige leden-werkgevers. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen. b. Indien de stemmen staken brengt de voorzitter de doorslaggevende stem uit. c. De leden, alsmede de secretaris en de voorzitter, zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt. d. De Klachtencommissie kan deskundige(n) raadplegen en desgewenst als adviseur opnemen in de Klachtencommissie. e. De Klachtencommissie kan tolken inschakelen indien zij dat wenselijk acht. f. De Centrale Vertrouwenspersoon RAS maakt geen deel uit van de Klachtencommissie RAS. (Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf)

4.1.3 Principeakkoorden

In vier van de onderzochte principeakkoorden staat een afspraak over een vertrouwenspersoon. In de principeakkoorden voor netwerkbedrijven, welzijn en ziekenhuizen is het een uitwerking van een bestaande afspraak. De afspraak in de cao voor architectenbureaus is nieuw:

In de cao zal geen verplichting voor werkgevers voor het inschakelen van een vertrouwenspersoon worden opgenomen, maar wel een recht van werknemers om zich tot een onafhankelijk en deskundig vertrouwenspersoon te wenden. (In de toelichting bij de cao zal daarnaast worden opgenomen dat de werkgever de werknemers informeert inzake hun recht om zich tot een vertrouwenspersoon te wenden. Als de werkgever zelf over een deskundige vertrouwenspersoon beschikt, wendt de werknemer zich tot deze vertrouwenspersoon. Als dit niet het evl is, heeft werknemer het recht zich op kosten van de werkgever tot een externe vertrouwenspersoon te wenden. De werkgever kan hiervoor een -in opdracht van SFA voor de branche ontwikkeld - abonnement afsluiten). (Architectenbureaus)

4.2 Sociale veiligheid

De laatste jaren is er een toenemend aantal afspraken over sociale veiligheid in cao's. Uit de quickscan in de principekoorden blijkt dat het onderwerp tijdens cao onderhandelingen geregeld tot afspraken leidt. Inmiddels staan afspraken ook in cao's. Veelal gaan de afspraken over het belang van een sociaal veilige werkomgeving of over bewustwording. Of de afspraken gaan over de rol van de vertrouwenspersoon of een klachtenmogelijkheid.

4.2.1 Resultaten

In 20 cao's (van toepassing op 24% van de werknemers) staat een afspraak over sociale veiligheid. Afspraken komen voornamelijk voor in de sectoren onderwijs, zorg en cultuur (respectievelijk 87, 60 en 25% van de werknemers binnen de sector). De afspraken komen niet voor in de sectoren bouw, handel, informatie en communicatie. In In bijlage II, tabel II-1 is de volledige sectorverdeling opgenomen.

Een voorbeeld staat in de cao voor Nederlandse Universiteiten:

Verbetering van sociale veiligheid en werkdruk

Cao-partijen willen verdere stappen zetten in de verbetering van sociale veiligheid en werkdruk omdat werknemers op universiteiten veilig en gezond moeten kunnen werken. Cao-partijen hechten belang aan aandacht voor de preventieve kant van sociale veiligheid. Voor het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving is een cultuuromslag bij de universiteiten nodig. Dit vraagt van de universiteiten investeren in bewustwording en van iedereen die werkt of studeert reflectie op ieders eigen gedrag om te komen tot gedrag dat bijdraagt aan het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving. (Nederlandse Universiteiten)

En in de cao voor Huisartsenzorg:

Sociale veiligheid

a. De werkgever zorgt voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid van werknemers moet waarborgen tegen ongewenst gedrag van buiten of binnen de organisatie. b. Onder ongewenst gedrag wordt in elk geval verstaan elke vorm van agressie, (seksuele) intimidatie, pesten en discriminatie. c. Iedere werknemer heeft het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen zowel de werkgever en de werknemer als werknemers onderling dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen of gedragingen (bijvoorbeeld van seksuele aard of met een seksuele ondertoon), die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan. d. Van (seksuele) intimidatie kan worden gesproken indien de werknemer:

- wordt geconfronteerd met enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (met een seksuele connotatie) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie of kwetsende omgeving wordt*

*gecreëerd (zeker als er sprake is van een gezagsverhouding); en/of – in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied waarvan de werknemer duidelijk laat blijken deze ongewenst te vinden en/of waarvan de pleger redelijkerwijs kan begrijpen dat betrokkene deze ongewenst vindt. e. Indien er sprake is geweest van agressie en/of geweld van dusdanige aard, dat aangifte bij de politie gewenst is, zal de werkgever indien gewenst en voor zover mogelijk deze aangifte doen dan wel de werknemer op een andere manier ondersteunen bij het doen van aangifte. De werkgever geeft in elk geval de werknemer de gelegenheid om onder werktijd aangifte te doen. f. Indien er volgens de werknemer sprake is (geweest) van ongewenst gedrag binnen de organisatie, heeft de werknemer het recht om een vertrouwenspersoon in te schakelen. Dit mag een vertrouwenspersoon zijn die door de werkgever is aangesteld. Indien de werkgever zelf geen vertrouwenspersoon heeft aangesteld, kan de werknemer ook in contact komen met de vertrouwenspersoon van SSFH. De kosten hiervoor worden betaald vanuit SSFH. De vertrouwenspersoon behandelt de haar of hem ter kennis gebrachte gegevens strikt vertrouwelijk en waarborgt (desgewenst) de anonimiteit van de desbetreffende werknemer en de werkgever. **(Huisartsenzorg)***

4.2.2 Principeakkoorden

In elf van de onderzochte principeakkoorden staat een afspraak over sociale veiligheid. In zes cao's gaat het om een verdere uitwerking van een bestaande afspraak of is de afspraak uit het principeakkoord omgezet in een cao-afspraak. In vijf cao's de afspraak over sociale veiligheid nieuw.

Hieronder staat een voorbeeld uit het akkoord voor Kinderopvang over de rol van leidinggevendenden.

Programma Leiderschap in de kinderopvang
*Naleving van wet- en regelgeving, cao-afspraken, zeggenschap en sociale veiligheid vinden plaats op de werkvloer. Leidinggevendenden spelen hierin een belangrijke rol. Sociale partners geven opdracht aan het FCB om een programma rondom houding en gedrag ten aanzien van regels en sociale veiligheid te ontwikkelen en uit te voeren. Dit programma wordt breed toegankelijk. **(Kinderopvang)***

En in het akkoord voor woondiensten staat een voorbeeld over de betrokkenheid van het sociaal fonds FLOW:

Sociale Veiligheid
- De branche-RI&E die vanuit FLOW beschikbaar is wordt geactualiseerd en indien nodig uitgebreid op sociale veiligheid.
- De PSA-scan die vanuit FLOW beschikbaar is wordt geactualiseerd en indien nodig uitgebreid op sociale veiligheid.

- FLOW start in 2025 een campagne waarin bronaanpak die passend is binnen het werkproces van woningcorporaties, centraal staat. Naast informatie over wet- en regelgeving worden voorbeelden van binnen en buiten de sector van bronaanpak belicht en uitgewerkt. Door het delen van 'best practices' krijgen corporaties inzicht in de mogelijkheden voor bronaanpak die er binnen het werkproces zijn. Per functie-(groep) krijgen ook medewerkers informatie over wat ze zélf kunnen doen om sociale onveiligheid te voorkómen. (Woondiensten)

4.3 Werkdruk

In 2024 had 16 procent van de werknemers een stressvolle baan met hoge eisen én weinig vrijheid. In deze banen wordt veel van mensen gevraagd, terwijl zij weinig ruimte hebben om hun werk te doen zoals ze dat zelf willen. In datzelfde jaar gaf 38% van de werknemers aan dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn ten aanzien van werkdruk en werkstress. Dat blijkt uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden⁶.

De resultaten laten zien dat cao-afspraken over werkdruk het meest betrekking hebben op het bespreken of bespreekbaar binnen de werkrelatie. Dat gaat niet alleen om gesprekken tussen medewerker en leidinggevende, maar ook in het werkoverleg tussen teams, met de medezeggenschap en tussen de sociale partners.

Meer concreet gaan afspraken over het doen van onderzoek of het regelmatig meten in een bedrijf, het aanpassen van werktijden of werkprocessen. Deze onderwerpen komen achtereenvolgens aan bod.

4.3.1 Resultaten

In 76 cao's (van toepassing op 53% van de werknemers) staat een afspraak over werkdruk. Afspraken komen voornamelijk voor in de sectoren onderwijs en zorg (voor alle en bijna alle werknemers in deze sectoren). In de sectoren vervoer en opslag, horeca en handel komen de afspraken het minst voor (respectievelijk voor 15%, 9% en 9% van de werknemers binnen de sector). In bijlage II, tabel II-1 is de volledige sectorverdeling opgenomen.

4.3.2 Soorten afspraken

4.3.2.1. *Werkdruk bespreken tijdens overleggen of gesprekken*

Het onderwerp werkdruk staat op verschillende momenten op de agenda. Het kan besproken worden tussen medewerker en de leidinggevende. Of het is een agendapunt tijdens het werkoverleg. De Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging bespreekt het of het komt aan bod tijdens overleg tussen de sociale partners. In 45 cao's (van toepassing op 37% van de werknemers) staat een afspraak over werkdruk als bespreekpunt. Hieronder is er per categorie aangegeven in hoeveel cao's een afspraak staat.

Medewerker/leidinggevende

⁶ De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024; TNO/CBS 2024

In 17 cao's (van toepassing op 11% van de werknemers) staat een afspraak dat werkdruk besproken kan worden. In zeven cao's gaat het dan om het maken van een afspraak op maat tussen werknemer en leidinggevende of om het vinden van een passende oplossing. Een voorbeeld van een afspraak over werkdruk op maat staat in de cao voor Tuinzaadbedrijven staat een voorbeeld over het vinden van een passende oplossing:

Bedrijven voeren beleid dat werknemers stimuleert om verantwoordelijkheid te nemen voor hun duurzame inzetbaarheid. Wanneer de duurzame inzetbaarheid van een werknemer door de hoge werkdruk, fysieke of mentale klachten vermindert, zullen werkgever en werknemer zoeken naar een specifieke oplossing. (Tuinzaadbedrijven)

In zes cao's staat een afspraak dat het onderwerp werkdruk een vast agendapunt is in het periodieke gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Een voorbeeld staat in de cao voor Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf:

Een voorbeeld voor het jaargesprek vind je op www.ras.nl. Hier zie je ook welke onderwerpen aan bod komen. Het onderwerp werkdruk komt altijd aan bod. (Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf)

Tot slot kan het nog meer in het algemeen gaan over het bespreekbaar maken van werkdruk:

*Kwaliteit van werk en werkdruk
Partijen hebben ook deze ronde weer stilgestaan bij de onderwerpen 'kwaliteit van werk' en 'werkdruk'. Er is consensus tussen partijen dat deze onderwerpen een goede dialoog en aandacht vragen. Het is de bedoeling dat extra aandacht besteed wordt aan het doel van een goede continue dialoog. (RDW)*

Tijdens werkoverleg

In twaalf cao's (van toepassing op 13% van de werknemers) staat dat werkdruk tijdens werkoverleg kan worden besproken. Een voorbeeld staat in de cao voor Foodservice Groothandel in Levensmiddelen:

In de CAO wordt werkoverleg met werkdruk als vast agendapunt verplicht gesteld. Partijen spreken daartoe het volgende af:

- De werkgever ziet er op toe dat in bedrijfsonderdelen waar dat nog niet gebeurt structureel werkoverleg wordt ingevoerd op basis van een systematiek die met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt overeengekomen. (Foodservice Groothandel Levensmiddelen)

Met de medezeggenschap

In negentien cao's (van toepassing op 28% van de werknemers) staat een afspraak over de betrokkenheid van de medezeggenschap bij het onderwerp werkdruk. Een voorbeeld staat in de cao voor de Provincies:

Er is positieve en negatieve werkdruk. Ongezonde werkdruk is slecht voor de organisatie en de werknemers. Ongezonde werkdruk kan ook ontstaan als gevolg van langdurige positieve werkdruk. Deze vorm is echter moeilijker te herkennen. Om meer zicht te krijgen op de ongezonde werkdruk en de mogelijkheden om dit tegen te gaan, zal dit onderwerp jaarlijks worden besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever. Er zal in het overleg met de werkgever en de ondernemingsraad waar nodig een plan van aanpak worden afgesproken, waarvan onderzoek naar de oorzaken en de te treffen maatregelen onderdeel uitmaken, waarna vervolgens de resultaten met regelmaat worden gemonitord. Bij het terugdringen van ongezonde werkdruk zullen de in de Arbocatalogus Provincies opgenomen maatregelen als richtsnoer gelden. **(Provincies)**

Tussen cao-partijen

In veertien cao's (van toepassing op 4% van de werknemers) staat een afspraak over de bespreking van werkdruk tussen cao-partijen. Een voorbeeld staat in de cao voor Randstad Groep Nederland:

Monitoring werkdruk

Werkdruk is een doorlopend onderdeel van gesprek tussen cao-partijen en ook in Great Conversations. Op basis van onderzoek in Peakon, zoals engagement metingen en HR-brede data zoals verzuim zal dit onderwerp periodiek op de agenda van het tripartite overleg staan. Het mandaat ligt bij de OR Vast. **(Randstad Groep Nederland)**

4.3.2.2. Onderzoek naar of meten van werkdruk

In 39 cao's (van toepassing op 36% van de werknemers) staat een afspraak dat de werkdruk onderzocht of gemeten wordt. Een voorbeeld staat in de cao voor Shell:

Het beleid van Shell is erop gericht stress in de werksituatie te voorkomen. Op basis daarvan gebeurt binnen SNR en SNC het volgende:

- Shell blijft de signalen over te hoge werkdruk serieus nemen.
- Het onderzoeken en aanpakken van werkdrukproblemen is een permanent punt van aandacht. Daarbij kijkt het bedrijf ook naar organisatorische bronnen van werkstress. **(Shell Nederland Raffinaderij en Chemie)**

Een voorbeeld van een afspraak over het meten of peilen van werkdruk staat in de cao voor Welzijn:

Werkgever en or of pvt spreken af op welke wijze werkdruk wordt gemeten en/of geïnventariseerd. Als de meting of inventarisatie daartoe aanleiding geeft maakt de werkgever met de or of pvt op basis van de uitkomsten en conclusies een plan van aanpak. In dat plan van aanpak staan afspraken hoe de werkdruk aan te pakken, toegespitst op de situatie binnen de organisatie. In het plan van aanpak kan gebruik gemaakt worden van de tools en methoden die via het platform Sociaal Werk werkt! beschikbaar zijn. **(Welzijn)**

4.3.2.3. Aanpassen van werktijden

In 17 cao's (van toepassing op 18% van de werknemers) staat een afspraak over de aanpassing van werktijden of roosters aan werkdruk. Een voorbeeld staat in de cao voor FNV Organisaties:

De werkgever is gehouden met instemming van de personeelsvertegenwoordiging een werktijdenregeling vast te stellen, waarbij tenminste aandacht besteed dient te worden aan: ...
e. compenserende maatregelen ter beperking van de werkdruk. (FNV Organisaties)

en in de cao voor Royal Flora Holland:

Seizoensroosters kunnen voor fulltime en parttime medewerkers worden toegepast voor plaats- en tijdgebonden functies in de logistieke processen. Hiermee kunnen de werktijden worden aangepast aan de wisselende werkdruk. RFH overlegt dit met de Ondernemingsraad. (Royal Flora Holland)

4.3.2.4. Aanpassen van werkprocessen

In vijftien cao's (van toepassing op 24% van de werknemers) staat een afspraak die betrekking heeft op de inrichting van het werk. Een voorbeeld over realistische taakopdrachten staat in de cao voor het Hoger beroepsonderwijs:

Om de werkdruk in het hbo terug te dringen zullen hogescholen werken met realistische taakopdrachten. Dit houdt in dat taakopdrachten – rekening houdend met beschikbare tijd, capaciteit en middelen – op een reële wijze moeten kunnen worden uitgevoerd binnen de betrekkingssomvang. Een vitaal element in het kader van werkdrukvermindering is een realistische taaktoedeling op individueel niveau én op teamniveau. Bij die toedeling van taken dient onder meer rekening te worden gehouden met het geven van onderwijs, met voor- en nawerk, met het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied en met vervanging, onder andere in geval van ziekte en professionele ontwikkeling. De PMR toetst gedurende de loop tijd van de cao of de aanpassing van het beleid van de hogeschool in overeenstemming is met de bepalingen in artikel G-4. Het werken met realistische taakopdrachten geldt voor alle werknemers.

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo (hierna Zestor), wordt verzocht een onderzoek uit te voeren naar de uitvoering van de gemaakte werkdrukafspraken uit het cao-akkoord 2023-2024, bijlage 2 zoals verwoord in artikel G-4 cao. (Hoger beroepsonderwijs)

En in de cao voor Netwerkbedrijven gaat de afspraak over toekomstige ontwikkelingen:

Afspraak werkdruk

De energietransitie is een grote maatschappelijke opgave, waardoor de netwerkbedrijven in de komende jaren enorm veel werk moeten verzetten. Dit kan invloed hebben op de werkdruk die jij ervaart bij het uitvoeren van je werkzaamheden en verantwoordelijkheden. (Netwerkbedrijven Cao)

4.3.3 Principeakkoorden

In 23 van de onderzochte akkoorden staat een afspraak die samenhangt met werkdruk⁷.

⁷ Trends in cao-akkoorden 2025, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2025

5 Werk-privébalans

Een goede werk-privé balans draagt bij aan het welzijn van werknemers. Bijna 7% van de werknemers stelt (zeer) vaak een disbalans te ervaren tussen het werk en het privéleven⁸. Uit de quickscan voorafgaand aan het onderzoek is gebleken dat in principeakkoorden regelmatig afspraken staan over de werk-privébalans. De afspraken zijn bedoeld om te voorkomen dat werknemers ziek worden.

5.1 Resultaten

In 64 cao's (van toepassing op 43% van de werknemers) staat een afspraak die betrekking heeft op de balans tussen werk en privé. De meeste van deze afspraken gaan over de invloed van de werknemer op de werktijden. Dit houdt in dat het onderwerp bespreekbaar moet zijn. Het maken van maatwerkafspraken over de balans tussen werk en privé komt daarna het meest voor. Afspraken komen het meest voor in de sectoren financiële instellingen en bestuur (respectievelijk 100 en 87% van de werknemers binnen de sector). Afspraken komen het minst voor in de sectoren landbouw, bouw en horeca (respectievelijk 0, 2 en 4% van de werknemers binnen de sector). In bijlage II, tabel II-2 is de volledige sectorverdeling opgenomen. Afspraken komen vaker voor in ondernemingscao's (69% van de werknemers) dan op bedrijfstakniveau (41%).

Afspraken over de werk-privébalans gaan bijvoorbeeld over de invloed van de werknemer op de eigen werktijden en over het maken van maatwerkafspraken.

Een voorbeeld staat in de cao voor het CBR:

De onderhandelaars van de vakorganisaties en van het CBR spreken met elkaar of te onderzoeken hoe we (aanvullend op de plannings van RV, CCV en theorie) bij het CBR zelfroosteren kunnen invoeren. Binnen kaders krijg jij bij zelfroosteren, als je dat wilt, de mogelijkheid jouw eigen werktijden in te plannen. Je krijgt daarmee meer regie, meer regelmogelijkheden en meer verantwoordelijkheid over jouw werktijden. En daarmee invloed op jouw persoonlijke balans tussen werk en privé. Denk bijvoorbeeld aan het plannen van persoonlijke werktijden rondom mantelzorg of kinderopvang. (CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen)

⁸ De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024; TNO/CBS Rapport 2024

Ook zijn er afspraken over de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken. Een voorbeeld staat in de cao voor Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg. In de afspraak staan de verschillende belangen benoemd:

Werkgevers en vakbonden vinden het belangrijk dat er sprake is van een goede balans tussen werk en privé. Werk en privé beïnvloeden elkaar. Als er in jouw privé-situatie zaken spelen, die extra aandacht vragen, dan heeft dat vaak ook invloed op het werk. Andersom werkt het ook zo, als er op je werk veel van je wordt gevraagd, beïnvloedt dit ook je privéleven. De veranderingen in zorgvragen van de cliënten, in combinatie met de steeds krappere arbeidsmarkt, leidt ertoe dat de werkgever met enige regelmaat een beroep doet op de wendbaarheid van jou. Dan mag jij ook van je werkgever vragen om voldoende wendbaar te zijn als je privé-situatie dat nodig of wenselijk maakt. De mate waarin jij en je werkgever er samen in slagen om voldoende oog te hebben voor, en rekening te houden met, elkaars belangen draagt bij aan een wederkerige arbeidsrelatie en daarmee van evenwichtige en eigentijdse arbeidsverhoudingen. (Verpleeghuizen Thuiszorg Jeugdzorg)

5.2 Principeakkoorden

In twintig van de onderzochte principeakkoorden staat een afspraak die samenhangt met de balans tussen werk en privé.

In zes akkoorden staat een nieuwe afspraak. Deze afspraken zijn gevarieerd en gaan over het waarborgen van goede arbeidsomstandigheden, goed werkgeverschap, onderzoek naar flexibele inzet of verlof en het voornemen om tools in te zetten om werkdruk te meten.

In veertien principeakkoorden staat een aanvullende afspraak over de werk-privébalans. Het gaat bijvoorbeeld om onderzoek naar de duur van de werkweek, het terugdringen van ziekteverzuim of het opstellen van eenduidige en simpele richtlijnen voor roosters en werktijden.

6 Recht op onbereikbaarheid

Door het thuiswerken wordt de grens tussen werk en privé onduidelijker. Werknemers zijn altijd bereikbaar door mobiele apparaten en kunnen daardoor druk voelen om ook buiten werktijd te reageren op werkberichten.

Er ligt sinds 2022 een wetsvoorstel om het recht op onbereikbaarheid van werknemers vast te leggen. De verwachting is dat dit wetsvoorstel pas in behandeling wordt genomen nadat er meer bekend is over Europese regelgeving over dit onderwerp. Om na te gaan of sociale partners, vooruitlopend op eventuele wetgeving, afspraken maken in cao's, is onderzocht in hoeveel cao's een afspraak staat over het recht op onbereikbaarheid.

In 2019 staan er - voor zover bekend - voor het eerst afspraken over het recht op onbereikbaarheid in drie principeakkoorden⁹.

6.1 Resultaten

Inmiddels staat in 23 cao's (van toepassing op 33% van de werknemers) een afspraak over het recht op onbereikbaarheid. Afspraken komen het meest voor in de sectoren zorg, financiële instellingen en bestuur (respectievelijk 95%, 75% en 29% van de werknemers binnen de sector). Afspraken komen meer voor in bedrijfstakcao's dan in ondernemingscao's (respectievelijk 33 en 29% van de werknemers). In bijlage II, tabel II-2 is de volledige sectorverdeling opgenomen.

In acht cao's is de afspraak over onbereikbaarheid gemaakt met de toevoeging dat er zonodig in overleg met de leidinggevende andere afspraken kunnen worden gemaakt. In zeven cao's is expliciet aangegeven dat het niet geldt tijdens bijzondere diensten zoals bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten. Een voorbeeld van beiden staat in de cao voor het Rijk:

U heeft het recht op onbereikbaarheid buiten uw arbeidspatroom en buiten uw eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Er kunnen bijzondere (dringende) omstandigheden zijn op grond waarvan het noodzakelijk is dat u dan toch bereikbaar moet zijn. In dat geval maakt uw leidinggevende daarover zoveel als mogelijk vooraf een afspraak met u. (Rijk cao)

6.2 Principeakkoorden

In zes van de onderzochte principeakkoorden staat een afspraak over het recht op onbereikbaarheid. In drie akkoorden is het een toelichting op een bestaande afspraak. In drie akkoorden betreft het een nieuwe afspraak.

⁹ Ministerie van SZW, Preventie 2020, juni 2020

7 Hormoongerelateerde klachten

In 2025 zei 80% van de vrouwelijke werknemers (3,2 miljoen) dat ze soms of regelmatig hormoongerelateerde klachten hebben die samenhangen met menstruatie, zwangerschap of de overgang. Van hen houdt 35 procent deze verborgen op het werk. Dat is meer dan mannelijke en vrouwelijke werknemers met andere gezondheidsklachten (24%). Dat meldt TNO in een verdiepend onderzoek naar hormoongerelateerde gezondheidsklachten bij vrouwen en de impact op werk ¹⁰.

7.1 Resultaten

Sinds enkele jaren hebben sociale partners aandacht voor de klachten of beperkingen van vrouwen. Dit is terug te zien in afspraken in principeakkoorden. Om te voorkomen dat werknemers zich ziekmelden, staat nu in dertien cao's (van toepassing op 20% van de werknemers) een afspraak. Afspraken komen het meest voor in de sectoren zorg en zakelijke dienstverlening (respectievelijk 70% en 49% van de werknemers binnen de sector). In de sectoren landbouw, industrie, bouw, handel, horeca, onderwijs en cultuur staat geen afspraak. In bijlage II, tabel II-2 is de volledige sectorverdeling opgenomen. Afspraken komen meer voor in bedrijfstak dan in ondernemingscao's (respectievelijk 20% en 14%).

De afspraken gaan over het bespreekbaar maken van klachten door menstruatie, over de overgang of het doorbreken van het taboe om het te bespreken. In tien cao's staat de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken met de leidinggevende.

Een voorbeeld van een afspraak over de mogelijkheid tot maatwerk staat in de cao voor Jeugdzorg:

“Werkgever en werknemer kunnen individuele maatwerkafspraken maken over onder andere inzet en beschikbaarheid. Dit is in het bijzonder het geval voor:

- werknemers die zich beperkt voelen door menstruatieklachten en overgangsklachten.

....

Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat de werknemer in balans en vitaal blijft en verzuim voorkomen kan worden, naast de mogelijkheden genoemd in artikel 9.9.e.”

(Jeugdzorg).

7.2 Principeakkoorden

In vijf van de onderzochte principeakkoorden staat een nieuwe afspraak over menstruatie of overgangsklachten, waarvan de meeste werknemers vallen onder de cao Ziekenhuizen. In het principeakkoord voor cao Ziekenhuizen staat de volgende afspraak:

¹⁰ [Hormoongerelateerde gezondheidsklachten bij vrouwen: de impact op werk; TNO september 2025](#)

“In onze samenleving rust er nog een taboe op het hebben van hormonale klachten, zoals menstruatie en menopauze. Uit onderzoek blijkt dat de beperkingen die medewerkers ervaren als gevolg van hormonale klachten, invloed kunnen hebben op hun inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen kunnen leiden tot verzuim.

Cao-partijen erkennen het belang van het doorbreken van dit taboe. Zij vinden dat er een open gesprek zou moeten kunnen plaatsvinden tussen werkgever en medewerker over hormonale klachten. Dit gesprek is essentieel om ervoor te zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en zich gesteund voelen in hun werkomgeving.

*De StaZ biedt werkgevers en werknemers uitgebreide ondersteuning ten aanzien van dit onderwerp.” **(Ziekenhuizen)***

8 Risico's van nachtarbeid - Gezond roosteren

Het aandeel werknemers dat in de nacht werkt is al enige tijd stabiel. Ongeveer 15% van de werknemers (ongeveer 1,2 miljoen) werkt geregeld in de nacht. Van de werknemers met nachtwerk werken relatief en absoluut gezien de meeste in de zorg (24% soms/regelmatig), gevolgd door industrie (14%) en het vervoer (13%)¹¹.

Vanwege de gezondheidseffecten van nachtwerk (risico op diabetes mellitus (type 2), hart- en vaatziekten en slaapproblemen)¹² is de vraag gesteld of er in cao's aandacht is voor risico's van werken in de nacht. In aanvulling hierop is in cao's gezocht naar afspraken waarbij ploegendienst of nachtwerk vanaf een bepaalde leeftijd niet verplicht is. Omdat werken in de nacht vaak volgens een rooster plaatsvindt is er tot slot een overzicht van afspraken over gezond roosteren.

8.1 Resultaten

8.1.1 Risico's van werken in de nacht

In zeven cao's (van toepassing op 3% werknemers) staat een afspraak over risico's van werken in de nacht. Het gaat om drie cao's in de handel, één in de industrie, één in de overheid en één in de zorg. Ter illustratie zijn de afspraken opgenomen.

Incidenteel nachtwerk is onder bepaalde voorwaarden mogelijk:

- *IKEA informeert de Lokale Medezeggenschap (LMZ) vooraf over het nachtwerken.*
- *Alle randvoorwaarden voor wat betreft veiligheid, beveiliging, eten, drinken, etc. moeten goed geregeld zijn. De LMZ ziet daarop toe.*
- *Alleen op vrijwillige basis kan IKEA je inroosteren voor incidenteel nachtwerk. Doe je mee, dan informeren we je actief over de gezondheidsrisico's. Je ontvangt een toeslag volgens de tabel inconveniënte urentoeslag. (Ikea)*

Een commissie van cao partijen heeft in het afgelopen jaar onderzoek gedaan naar de situatie en aanbevelingen gedaan voor oplossingen om het mogelijk te maken dat alle medewerkers in DC Mechanisatie kunnen stoppen met het werken in nachtdiensten met behoud van functie en afdeling. (Albert Heijn BV Medewerkers Logistiek)¹³

¹¹ [Nachtwerk in Nederland, TNO, 2024](#)

¹² [Gezondheidsrisico's door nachtwerk, Gezondheidsraad, 24 oktober 2017](#)

¹³ De nieuwe cao is nog niet aangemeld bij het Ministerie van SZW. De tekst is gepubliceerd op de website van FNV. In protocol 10.7 staat het voornemen om alle medewerkers in DC mechanisatie vanaf 49 jaar uit de nachtdienst te laten gaan.

Bij inroosting van medewerkers in diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 omvatten zal de werkgever de OR/PVT jaarlijks een evaluatierapport doen toekomen. In deze rapportage zal worden ingegaan op de noodzaak en consequenties van het werken in diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvatten. **(Foodservice Groothandel Levensmiddel)**

Partijen vinden het belangrijk om te onderzoeken of de spreiding van de lasten, die samenhangen met onregelmatigheid, over medewerkers kan worden verbeterd. Momenteel komen deze lasten terecht bij een te kleine groep. Op het gebied van nachtdiensten speelt het besef dat nachtdiensten niet goed zijn voor de gezondheid. Partijen tornen daarom nu niet aan de huidige nachtdienstontheffingen, maar willen wel bezien of en hoe een betere spreiding van de lasten van nachtdiensten, ook met behulp van Anders roosteren, kan worden bevorderd. Tijdens de looptijd van dit arbeids-voorwaardenakkoord wordt daarom in de organisatie het gesprek gevoerd over de verschillende belangen die hierbij spelen en de huidige cultuur op dit gebied binnen de organisatie. Ook wordt bezien welke positieve prikkels en praktische oplossingen mogelijk zijn. **(Politie)**

Cao-partijen hechten er waarde aan dat werknemers gezond hun werk kunnen doen, ook in de nacht. De cao-tafel zal informatie delen zodat werknemers in de nacht gezond hun werk kunnen doen en hierbij ook gebruik maken van informatie van andere sectoren. **(Welzijn)**

Oudere werknemers en ploegendienst

Diensten uitgevoerd in avond en nacht worden als fysiek meer belastend gekwalificeerd; werken op zaterdag of zondag is fysiek gelijk belastend aan het werken op weekdagen.

Werknemers kunnen niet worden verplicht om 8 jaar voorafgaand aan voor de werknemer toepasselijke pensioengerechtigde leeftijd in een rooster te gaan werken met meer avond- of nachtdiensten. **(Merck Sharp & Dohme)**

Je mag 1 keer per 3 jaar een health check doen. Daarbij mag je ook 1 gerichte interventie laten doen. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de risico's van werkdruk, beeldschermwerk en nachtarbeid. Achmea betaalt deze check en interventie. Uit de health check kan blijken dat er een gezondheidsrisico is. In dat geval, kan Achmea besluiten meer interventies te vergoeden als daarmee verzuim voorkomen wordt. **(Achmea BV)**

8.1.2 Geen verplichting nachtdienst

In cao's staan afspraken waarin staat dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd niet verplicht kunnen worden tot het verrichten van werk in ploegendienst, wisseldienst en/of nachtdienst. Die leeftijd is meestal 55 of 57 jaar.

In 39 cao's (van toepassing op 44% van de werknemers) staat een afspraak. Afspraken komen het meest voor in de sectoren Zorg en Vervoer (respectievelijk 84% en 76% van de werknemers binnen de sector). In de sectoren landbouw, horeca en zakelijke dienstverlening staan geen afspraken. In bijlage II, tabel II-2 is de volledige sectorverdeling opgenomen.

Een voorbeeld staat in de cao voor de Geestelijke Gezondheidszorg:

De werkgever deelt de werknemer die 57 jaar of ouder is niet meer in de nachtdienst in, tenzij de werknemer hiertegen bezwaar maakt. (Geestelijke Gezondheidszorg)

8.1.3 Gezond roosteren

Naast het in beeld zijn bij cao-partijen van risico's van nachtwerk is een goede roosterplanning belangrijk. In cao's is steeds vaker aandacht voor het onderwerp gezond roosteren. Het gaat om 15 cao's (van toepassing op 13% van de werknemers). De afspraken komen het meest voor in de sector Zorg (47% van de werknemers binnen de sector). De afspraken komen niet voor in de sectoren horeca, financiële instellingen, bestuur, onderwijs en cultuur. In bijlage II, tabel II-1 is de volledige sectorverdeling opgenomen.

Twee voorbeelden over gezond roosteren:

Aandachtsgebied gezond roosteren

Bij het opstellen van dienstroosters wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar efficiënte bedrijfsvoering. Om aan deze doelen optimaal invulling te geven, zal de werkgever dienstroosters volgens de WHAW¹⁴-methodiek invoeren. (Ziekenhuizen)

Partijen hechten er aan dat structureel gezonder wordt geroosterd. In de praktijk komt het geregeld voor dat geroosterd wordt op een manier die op gespannen voet staat met hetgeen in de literatuur wordt aangeraden. Partijen vinden het belangrijk dat dit verbeterd wordt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. Daarom zullen partijen hierover gedurende de looptijd van deze cao met elkaar in overleg treden. Dit overleg dient uiterlijk op 1 juli 2024 te resulteren in concrete maatregelen teneinde gezondere en socialere roosters te realiseren. (Openbaar Vervoer)

8.2 Principeakkoorden

In dertien van de onderzochte principeakkoorden staat een afspraak over risico's van nachtwerk, minder werken in ploegendienst of over de aanpassing van roosters.

Hieronder staan drie voorbeelden. Het eerste voorbeeld gaat over de risico's van nachtwerk, het tweede voorbeeld gaat over minder werken in ploegendienst en het derde voorbeeld gaat over gezond roosteren.

Hoe kan de duurzame inzetbaarheid van werknemers met nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten op langere termijn worden verbeterd en welke strategieën dragen er aan bij dat werknemers gezond hun pensioen kunnen bereiken, in eigen of ander werk? (Netwerkbedrijven)

Medewerkers die nachtdiensten draaien waarvoor de toelage onregelmatige dienst geldt (artikel 3.11 cao), kunnen vanaf 55 jaar daarvan vrijstelling vragen en niet meer worden verplicht tot het

¹⁴ WHAW: werkdruk en herstel bij afwijkende werktijden

draaien van nachtdiensten. Het betreft dan nachtdiensten tussen 22.00 uur tot 07.00 uur. (**Branche Cao Gemeenten en Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties**)

In het project gezond roosteren nemen we op dat gemeten en inzichtelijk wordt hoe vaak en hoeveel flexibele inzet van werknemers in uren plaatsvindt. (**Kinderopvang**)

Bijlage I

Onderzoekcao's

In Tabel I-1 zijn de 147 onderzoekcao's opgenomen. Toelichting op de tabel:

- Cao-code: Unieke viercijferige code die SZW toekent aan een (in het verleden) aangemelde cao.
- Cao-naam: Naam van de cao volgens opgave van cao-partijen.
- Sbi-code (standaard bedrijfsindeling): SZW gebruikt in deze publicatie de sbi-indeling^[1] van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor onderzoekdoeleinden (statistiek). Aan deze indeling kunnen geen rechten worden verleend. Vaak komt de werkingssfeer van een cao niet geheel overeen met de sectorindeling van het CBS. Zo kan de cao "Drankindustrie en groothandel in dranken" qua naamgeving zowel in de sector industrie als in de sector handel passen. SZW plaatst elke aangemelde cao in een sector op basis van informatie bij de Kamer van Koophandel (KvK) over de sbi-code (opgegeven door werkgevers). In geval van meerdere opgegeven sbi-codes kiest SZW de sbi-code met de meeste werknemers. Als daar onduidelijkheid over bestaat, maakt SZW een keuze en legt deze keuze voor aan de betrokken werkgever(sorganisatie).
- Soort cao: B (bedrijfstaking) of O (ondernemingscao).
- Werknemers: Aantal werknemers (afgerond in honderdtallen) dat onder de werkingssfeer van de cao valt volgens opgave van cao-partijen (in geval van een algemeen verbindend verklaarde cao: inclusief het aantal werknemers dat (voorheen) via avv onder de cao valt).

Tabel I-1: Onderzoekcao's naar belangrijkste kenmerken per 13-1-2025, naar sector, soort cao en aflopend aantal cao-werknemers

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Landbouw, bosbouw en visserij						
1944	Open Teelten	11	B	37.500	1-7-24	1-7-25
1869	Glastuinbouw	11	B	33.000	1-1-24	1-4-25
725	Groen, Grond En Infrastructuur	16	B	24.400	1-1-24	1-1-25
245	Tuinzaadbedrijven	16	B	7.100	1-1-24	1-1-26
1945	Productiegerichte Dierhouderij	14	B	7.000	1-1-24	1-1-26
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	16	B	1.600	1-5-24	1-11-25
Industrie en nutsbedrijven						
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	256	B	147.900	1-4-24	1-2-26
487	Metalektro	240	B	126.600	1-6-24	1-1-26
1345	Sociale Werkvoorziening	329	B	70.000	1-1-21	1-1-26
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	240	B	55.600	1-6-24	1-1-26
1496	Bakkersbedrijf	107	B	44.200	1-6-23	1-8-25
526	Interieurbouw En Meubelindustrie Cao	310	B	20.200	1-1-24	1-1-25
822	M&T Carrosseriebedrijf	292	B	18.100	1-4-24	1-2-26
4205	Aan De Slag	329	B	17.500	1-1-24	1-1-25

^[1] Standaard bedrijfsindeling 2008, meer info: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/standaard-bedrijfsindeling--sbi--/de-structuur-van-de-sbi-2008-versie-2018-update-2022>

Cao- code	Cao-naam	Sbi- code	Soort cao ¹	Werk- nemers	Ingangs- datum	Expiratie- datum
1287	Grafimedia	181	B	17.200	1-4-24	1-1-26
3313	Netwerkbedrijven Cao	351	B	17.000	1-1-24	1-7-25
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	131	B	12.900	1-1-24	1-9-25
51	Timmerindustrie Cao	162	B	12.400	1-3-24	1-3-25
26	Vleessector	101	B	10.900	1-3-24	1-5-25
3335	Productie- En Leveringsbedrijven Cao	351	B	9.000	1-7-23	1-1-25
359	Zoetwarenindustrie	108	B	8.900	1-1-23	1-10-24
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	380	B	8.700	1-4-24	1-4-26
941	Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	360	B	6.400	1-1-24	1-7-25
15	Philips	260	O	9.800	1-1-23	2-7-24
1709	Tata Steel	241	O	9.400	1-10-23	1-4-25
857	Merck Sharp & Dohme	211	O	4.000	1-1-23	1-1-25
4043	Tso	351	O	3.500	1-9-23	1-1-26
2861	Nxp	261	O	2.300	1-11-23	1-1-26
161	Nederlandse Gasunie N.V.	351	O	2.000	1-1-24	1-1-26
4059	Signify	274	O	2.000	1-9-20	1-7-22
3707	Dsm Nl Services B.V.	201	O	1.800	1-10-23	1-10-24
387	Shell Nederland Raffinaderij En Shell Nederland Ch	192	O	1.700	1-3-22	1-3-25
4315	Canon Production Printing	282	O	1.700	1-7-24	1-1-26
2028	Sabic Limburg Bv	201	O	1.500	1-7-23	1-7-24
Bouw						
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	432	B	138.300	1-4-24	1-2-26
10	Bouw En Infra (Cao)	410	B	119.000	1-1-24	1-1-25
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	433	B	13.800	1-10-21	1-11-25
254	Afbouw	433	B	8.000	1-1-24	1-1-26
1393	Railinfrastructuur	421	B	3.400	1-1-24	14-7-25
2161	Prorail	421	O	5.000	1-1-23	2-7-24
Handel						
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl ³	472	B	218.700	2-7-23	2-7-24
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	477	B	179.200	1-1-24	1-1-26
316	Levensmiddelenbedrijf ³	472	B	132.800	2-7-23	2-7-24
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	452	B	80.300	1-11-23	1-2-25
730	Technische Groothandel	464	B	47.100	1-10-23	1-10-25
518	Drogisterijbranche Vdf-Cao	477	B	32.700	1-7-24	1-7-25
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	463	B	28.200	1-1-24	1-7-25
1639	Doe-Het-Zelfbranche	475	B	24.000	1-1-24	1-7-26
50	Apotheken	477	B	22.800	1-7-21	1-7-24
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	463	B	20.500	1-1-23	1-7-24
748	Slagersbedrijf	472	B	17.100	1-3-22	1-3-24

Cao- code	Cao-naam	Sbi- code	Soort cao ¹	Werk- nemers	Ingangs- datum	Expiratie- datum
1285	Tankstations En Wasbedrijven	473	B	16.700	1-1-24	1-4-25
41	Bouwmaterialen, Handel In-	467	B	13.600	1-4-24	1-10-25
683	Elektrotechnische Detailhandel	474	B	11.700	1-1-24	1-1-26
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	464	B	11.200	1-7-23	1-7-24
4236	E-Commerce Nederland	461	B	10.200	10-12-21	1-5-25
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	477	B	9.400	1-1-24	1-1-25
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	462	B	9.000	1-7-23	1-10-24
2266	Visdetailhandel	472	B	6.000	1-1-24	1-1-25
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	475	O	6.800	1-10-23	1-1-25
448	Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	463	O	2.900	15-4-24	15-4-25
52	De Bijenkorf	471	O	2.300	1-7-21	1-7-22
1336	Welkoop	477	O	2.000	1-5-24	1-1-26
Vervoer en opslag						
21	Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	494	B	157.600	1-1-24	1-1-26
679	Zorgvervoer En Taxi	493	B	24.600	1-7-24	1-1-26
163	Openbaar Vervoer	493	B	12.400	1-1-23	1-4-25
1521	Postnl Cao Voor Postnl	531	O	16.400	1-4-24	1-7-26
2025	Postnl Cao Voor Postbezorgers	531	O	15.000	1-1-24	1-1-26
1071	KLM Vliegers Op Vleugelvliegtuigen	511	O	3.300	2-3-23	1-3-25
4161	Fedex Cao	531	O	3.000	1-6-24	1-6-26
2982	Ceva Logistics Nederland	494	O	2.500	1-4-23	1-4-25
242	Schiphol Nederland B.V.	522	O	2.400	1-4-23	1-10-24
2841	RET Nv Cao	493	O	2.200	1-1-24	1-7-25
136	HTM-Cao	493	O	2.100	1-1-24	1-7-26
3947	DHL E-commerce Nederland	494	O	2.000	1-1-24	1-1-26
2822	DHL Express Nederland	494	O	1.900	1-1-24	1-1-26
1428	ECT	522	O	1.700	1-1-21	1-1-25
Horeca						
182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf ²	560	B	375.400	1-1-25	1-1-27
1165	Recreatie	552	B	21.100	1-1-24	1-1-26
750	Contractcateringbranche	562	B	16.600	1-4-24	1-1-26
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	562	B	10.000	1-1-24	1-7-26
Informatie en communicatie						
3798	Uitgeverijbedrijf Cao Voor Het	581	B	11.200	1-1-24	1-10-25
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (Ick)	620	B	7.000	1-1-24	1-4-25
1537	Omroeperspersoneel	591	B	5.300	1-1-24	1-1-25
1540	KPN Collectieve Arbeidsovereenkomst	611	O	9.700	1-1-24	1-1-26
4061	Vodafoneziggo Cao	611	O	6.800	1-1-22	1-1-24
Financiële instellingen						
637	Verzekeringsbedrijf,Cao Voor Het	651	B	12.900	1-1-24	1-1-25
615	Zorgverzekeraars	651	B	5.500	1-10-22	1-10-24
1606	Rabobank	641	O	29.500	1-7-24	1-7-25
1633	Abn-Amro	641	O	19.400	1-7-24	1-7-26

Cao- code	Cao-naam	Sbi- code	Soort cao ¹	Werk- nemers	Ingangs- datum	Expiratie- datum
1635	ING-Bank Cao	641	O	14.600	1-1-23	1-1-25
1512	Achmea B.V.	651	O	10.900	1-12-21	2-12-23
3355	NN Cao	651	O	7.500	1-1-24	1-1-26
3981	ASR Nederland N.V. De Andere Cao	651	O	7.000	1-7-24	1-1-26
1183	APG Groep Cao	653	O	3.400	1-7-24	1-7-26
1027	De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)	641	O	3.300	1-1-23	1-1-25
1989	DNB	641	O	2.200	1-7-21	1-7-23
3408	VGZ	651	O	2.100	1-1-24	1-1-25
Zakelijke dienstverlening						
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	812	B	114.700	1-7-24	1-7-26
833	Woondiensten	682	B	28.600	1-1-24	1-4-25
496	Beveiliging, Particuliere	801	B	24.100	1-7-23	25-3-24
2070	Facilitaire Contactcenters	822	B	15.100	1-1-25	1-1-28
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	813	B	11.600	1-7-23	1-10-24
924	Reisbranche	791	B	10.000	1-7-24	1-7-26
43	Architectenbureaus	711	B	8.000	1-1-24	1-1-25
2165	Signbedrijven	731	B	4.500	1-3-24	1-3-26
3826	Randstad Groep Nederland	782	O	4.100	1-7-24	1-7-25
1475	Stichting Wageningen Research	721	O	3.600	1-4-22	1-4-23
144	Royal Floraholland	829	O	2.900	1-4-24	1-4-26
365	ANWB Cao	799	O	2.700	1-4-22	1-4-24
392	Arcadis	711	O	2.300	1-4-21	1-10-22
1141	Sweco	711	O	1.700	1-1-23	1-1-24
Openbaar bestuur						
1630	Branche Cao Gemeenten	841	B	170.000	1-1-24	1-4-25
1646	Rijk	841	B	156.000	1-7-24	1-1-26
1587	Defensie Personeel ³	842	B	67.300	1-1-24	1-1-25
1636	Politie Personeel ³	842	B	64.400	1-7-24	1-12-25
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	841	B	31.000	1-1-24	1-4-25
1637	Provinciale Sector	841	B	14.000	1-1-24	1-1-26
1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	843	O	22.300	1-5-24	1-8-25
1353	Sociale Verzekeringsbank	843	O	3.900	1-5-24	1-12-25
426	CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	841	O	1.900	1-7-23	1-11-24
1927	RDW	841	O	1.800	1-3-24	1-9-25
4090	Kadaster Cao	841	O	1.700	1-1-24	1-1-25
Onderwijs						
1494	Primair Onderwijs	852	B	180.000	1-5-23	1-10-24
1188	Voortgezet Onderwijs	853	B	110.700	1-5-23	1-10-24
1536	Nederlandse Universiteiten	854	B	65.500	1-7-24	1-7-25
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	853	B	60.000	1-6-24	1-1-25
625	Hoger Beroepsonderwijs	854	B	58.800	1-7-24	1-1-26
Zorg						
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg	870	B	465.100	1-1-22	1-1-25

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
156	Ziekenhuizen	861	B	213.000	1-2-23	1-2-25
317	Gehandicaptenzorg	872	B	189.100	1-10-21	1-1-25
1612	Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	889	B	118.500	1-7-24	1-1-25
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)	862	B	95.100	1-12-21	1-1-25
1618	Universitair Medische Centra	861	B	80.000	1-1-24	1-1-26
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	889	B	58.000	1-7-23	1-8-25
721	Huisartsenzorg	862	B	40.200	1-1-24	1-7-25
234	Jeugdzorg	879	B	27.500	1-1-24	1-1-26
2551	Sanquin Cao	869	O	2.800	1-1-23	1-1-24
170	Fokus Exploitatie, Stichting	872	O	2.400	1-1-24	1-1-25
Cultuur, Sport en Recreatie, Overige Dienstverlening						
405	Kappersbedrijf	960	B	22.500	1-7-24	1-7-25
3768	Uitvaartbranche	960	B	8.800	1-3-24	1-1-26
3855	Zwembaden	931	B	8.500	1-1-23	1-10-24
35	Textielverzorging	960	B	8.000	1-1-24	1-5-25
214	Bibliotheken, Openbare	910	B	7.700	1-4-24	1-4-26
2143	Nederlandse Podia	900	B	2.700	1-1-24	1-4-25
985	Holland Casino	920	O	3.900	1-10-23	1-4-25
1681	FNV-Organisaties	942	O	1.900	1-5-23	1-5-26
147 onderzoekcao's				5.374.000		

1 Soort cao:

-B: bedrijfstakcao

-O: ondernemingscao

2 Het aantal werknemers vallend onder de Horeca-cao en onder de twee Supermarkten-cao's is aangepast om het aantal cao-werknemers in die sectoren in de pas te laten lopen met sectorale CBS-aantallen.

3 De cao Defensie en Politie wordt niet bij SZW aangemeld.

Bijlage II

Analyses naar economische sector

Tabel II-1: preventiedoelstellingen, psychosociale arbeidsbelasting, ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid, werkdruk, aantal cao's en percentage werknemers per sector (n=147)

Economische sector		Preventie- doelstellingen	Psychosociale arbeidsbelasting	Ongewenste omgangsvormen	Sociale veiligheid	Werkdruk
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	4	6	6	20	1
	% werknemers	69%	100%	100%	98%	7%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	20	17	11	91	12
	% werknemers	74%	45%	39%	14%	15%
Bouw	Aantal cao's	4	2	1	6	2
	% werknemers	92%	43%	2%	2%	43%
Handel	Aantal cao's	15	18	16	36	6
	% werknemers	54%	92%	91%	51%	9%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	10	9	8	49	5
	% werknemers	25%	18%	11%	22%	15%
Horeca	Aantal cao's	2	2	2	4	2
	% werknemers	9%	9%	9%	91%	9%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	2	4	2	6	3
	% werknemers	52%	83%	41%	32%	55%

Economische sector		Preventie- doelstellingen	Psychosociale arbeidsbelasting	Ongewenste omgangsvormen	Sociale veiligheid	Werkdruk
Financiële instellingen	Aantal cao's	11	11	10	8	10
	% werknemers	98%	97%	91%	41%	93%
Zakelijke dienstverlening	Aantal cao's	10	13	12	54	7
	% werknemers	44%	98%	97%	22%	77%
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	Aantal cao's	5	9	4	5	7
	% werknemers	20%	87%	44%	6%	58%
Onderwijs	Aantal cao's	4	5	5	12	5
	% werknemers	77%	100%	100%	74%	100%
Zorg	Aantal cao's	9	11	11	12	10
	% werknemers	91%	100%	100%	14%	100%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	5	114	7	27	6
	% werknemers	2%	77%	94%	68%	90%
Totaal	Aantal cao's	101	114	95	20	76
	% werknemers	63%	77%	68%	24%	53%

Tabel II-2: werk-privébalans, recht op onbereikbaarheid, menstruatie-overgangsklachten, risico's nachtarbeid, geen verplichting nacht/ploegendienst, gezond roosteren, aantal cao's en percentage werknemers per sector (n=147)

Economische sector		Werk-privé balans	Recht op onbereikbaarheid	Menstruatie-overgangsklachten	Risico's van nachtarbeid	Geen verplichting nacht/ploegendienst	Gezond roosteren
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0	0	0	0	1
	% werknemers	0%	0%	0%	0%	0%	7%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	11	1	0	1	5	5
	% werknemers	31%	1%	0%	1%	29%	29%
Bouw	Aantal cao's	1	0	0	0	2	2
	% werknemers	2%	0%	0%	0%	50%	50%
Handel	Aantal cao's	9	2	0	3	6	2
	% werknemers	32%	20%	0%	4%	36%	11%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	3	0	1	0	8	3
	% werknemers	12%	0%	1%	0%	76%	7%
Horeca	Aantal cao's	1	0	0	0	0	0
	% werknemers	4%	0%	0%	0%	0%	0%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	4	0	1	0	2	1
	% werknemers	72%	0%	24%	0%	41%	13%
Financiële instellingen	Aantal cao's	12	7	1	1	1	0
	% werknemers	100%	75%	16%	9%	25%	0%
Zakelijke dienstverlening	Aantal cao's	5	2	1	0	1	3
	% werknemers	31%	13%	49%	0%	1%	12%

Economische sector		Werk-privé balans	Recht op onbereikbaarheid	Menstruatie-overgangsklachten	Risico's van nachtarbeid	Geen verplichting nacht/ ploegendienst	Gezond roosteren
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	Aantal cao's	8	1	3	1	4	0
	% werknemers	87%	29%	4%	12%	54%	0%
Onderwijs	Aantal cao's	1	1	0	0	1	0
	% werknemers	12%	12%	0%	0%	14%	0%
Zorg	Aantal cao's	7	8	6	1	7	4
	% werknemers	77%	95%	70%	5%	84%	47%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	2	1	0	0	2	1
	% werknemers	20%	3%	0%	0%	26%	13%
Totaal	Aantal cao's	64	23	13	7	39	22
	% werknemers	43%	33%	20%	3%	44%	20%

Bijlage III

Overzicht onderzochte onderwerpen waarvoor data beschikbaar zijn

Preventie algemeen	Voorlichting over preventie Scholing over preventie Brancheloket Studie of onderzoek Deskundige bijstand door arbodienst/gecertificeerde deskundigen Sociaal fonds gericht op arbeidsomstandigheden
Preventie specifiek	Risico inventarisatie en evaluatie Plan van aanpak Arbocatalogus Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
Arbeidsrisico's	Fysieke belasting Fysische belasting Veiligheid/gevaarlijk werk Gevaarlijke stoffen Financiële compensatie bij bepaalde werkzaamheden Bescherming tegen biologische agentia Bewegen Voeding Alcohol/roken/medicijnen/drugs Overige arbeidsrisico's
Verzuimaanpak	Procedurele- of controlevoorschriften tijdens ziekte Verzuimregistratie Naleving van regels rondom privacy

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

29 januari 2026