

REACTIE TNO OP STARTNOTITIE ARBOVISIE 2040



TNO innovation
for life

REACTIE TNO OP STARTNOTITIE ARBOVISIE 2040

Nederland is in ontwikkeling. Onder invloed van globalisering, een stijgende levensverwachting en technologisering verandert onze demografie en onze arbeidsmarkt.

Ook het karakter van werk verandert sterk in de komende decennia. Flexibilisering, de komst van nieuwe technologie en intensivering van het werk zijn hierin leidend, aldus de WRR in het rapport 'Het betere werk'. Deze bevindingen kunnen wij vanuit onze expertise onderschrijven. De verwachtingen en uitdagingen ten aanzien van werk veranderen mee. We worden ouder, en meer mensen zullen langer moeten of willen doorwerken. Het aandeel werkenden met een chronische aandoening zal daarbij toenemen. Daarnaast is de rol van werk in ons bestaan veranderd sinds het vorige millennium. Waar in de tijd van onze grootouders het werk veelal enkel dagbesteding om in levensonderhoud te voorzien was, zonder mogelijkheden voor groei, scholing, of een tweede-spoortraject, is dat nu wel anders.

Tegenwoordig spreken we van werk als onderdeel van je identiteit. De verwachtingen ten aanzien van werk liggen logischerwijs hoger. Het werk moet betekenisvol en lonend zijn. De huidige generatie werkenden wil zingeving ervaren en de rol van werk (beter) combineren met privérollen als gezin, mantelzorg en hobby's. Dat deze ontwikkelingen positieve wederkerige effecten hebben op gezondheid en inzetbaarheid, wordt steeds vaker onderkend, ook door werkgevers. Het is anno 2020 tevens normaler geworden om op latere leeftijd een opleiding te volgen of je halverwege het werkende leven te oriënteren op een nieuwe sector. Die trend zal in de toekomst verder versterkt worden. Ook de belasting van werk is al een tijdlang aan het verschuiven van het fysieke naar het mentale vlak, met alle nieuwe uitdagingen op arbogebied van dien. Oftewel, er is genoeg stof tot nadenken over de toekomst. Daarbij moeten we andere maatschappelijke ontwikkelingen, die op het eerste gezicht verder van het werk afstaan, niet vergeten. De invloed van de klimaatontwikkelingen en als gevolg, de energietransitie, zijn nu al voelbaar in beleid en werkzaamheden in sectoren zoals de bouw en logistiek. Ook die ontwikkelingen zullen een steeds groter effect op de aard van het werk hebben. Meer aandacht voor arbeids(markt)discriminatie, diversiteitsbeleid en sociale veiligheid laten hun positieve invloed naar verwachting de komende jaren ook gelden. De toename van het maatschappelijk bewustzijn op deze gebieden creëert kansen en bovenal momentum om hervormingen door te voeren. Als we dit momentum op de juiste wijze benutten, is een veilig en gezond werkend Nederland in 2040 een haalbare droom. Met onze reactie op de Startnotitie Arbovisie 2040 willen we hieraan bijdragen. We delen bij elk van de zes thema's onze visie en sluiten af met onze belangrijkste conclusies.

“WERK IS ANNO 2020 ONDERDEEL VAN DE IDENTITEIT. DE VERWACHTINGEN TEN AANZIEN VAN ONTWIKKELING EN ZINGEVING LIGGEN HOOG.”

1. THEMA STELSEL

SITUATIE

Het huidige arbostelsel zet in grote mate in op zelfregulering en eigen (gedeelde) verantwoordelijkheid. In de praktijk hebben we de afgelopen jaren gezien dat dit werkt voor de enthousiaste koplopers onder de bedrijven. Zij worden enthousiast van goede praktijken, nemen initiatief en zoeken naar innovatie op het gebied van hun primaire proces en arbeidsomstandigheden. Niet verrassend zijn de bedrijven in deze kopgroep vaak groot. Zij hebben de middelen en de reikwijdte om innovatie en GVW (Gezond en Veilig Werken) op de agenda te zetten, intern maatregelen door te voeren en dit ook van hun werknemers en opdrachtnemers te eisen. Hoe anders is het effect van dit stelsel op kleinere bedrijven en zelfstandigen, terwijl zij toch de grootste deel van onze arbeidsmarkt vormen. Uit onze jaarlijkse Arbobalansen, NEA-, WEA- en ZEA-enquêtes (voor werknemers, werkgevers en zelfstandigen) en diverse andere monitorings-rapportages zoals de monitor Verantwoord Opdrachtgeverschap (2016, 2018) blijkt dat zij niet goed gedijen in het huidige stelsel. Het lijkt erop dat het MKB beter direct aangesproken kan worden op innovatie en verbetering van hun primaire proces, met als uitkomst zowel verbeterde prestatie en productiviteit als betere arbeidsomstandigheden. Aandacht voor GVW als zodanig staat nu stevast laag op de agenda, of is er zelfs vanaf gevallen, omdat zowel werkgever als werknemer/opdrachtnemer ervan uitgaan dat de ander de maatregelen hiervoor neemt. Dit speelt breed, zowel in grote als kleine bedrijven én in ketensamenwerkingen. Op dit moment is het in werksituaties vaak niet helder waar de verantwoordelijkheid van de één (werkgever/opdrachtgever) begint, en die van de ander (werknemer/opdrachtnemer/zzp'er) eindigt. In het uitbestede werk, platformwerk en bepaalde sectoren vindt men hier de gemakkelijkste voorbeelden van, bijvoorbeeld op de grote bouwplaatsen waar tientallen ingehuurde partijen naast elkaar werken met eigen materiaal, zonder communicatie en zonder gemeenschappelijke leidinggevende.

Maar dit speelt ook in de kantoren, waarbij werknemers anders behandeld worden dan zzp'ers en vaak betere toegang tot GVW-voorzieningen en de bedrijfsarts krijgen. Vooral voor zelfstandigen is de arbeidsgeneeskundige zorg een onbekende. Ter illustratie, in 2019 ging 1% van de ZZP'ers naar een bedrijfsarts, terwijl 94% naar een huisarts ging met werkgerelateerde klachten. Toekomstige trends zoals arbeidsmigratie, flexibilisering en intensivering zullen de ongelijkheden tussen werkenden met verschillende typen arbeidscontracten vergroten. De coronacrisis heeft dit nog eens pijnlijk duidelijk gemaakt. Het huidige stelsel voorziet niet in manieren om hiermee om te gaan, en is bovendien slecht ingericht op een gezamenlijke behandeling en overdracht tussen de arbeidsgerelateerde en curatieve zorg. Het huidige stelsel gaat bovendien voor een belangrijk deel uit van risicobeheersing. Het is echter lastig om binnen dit kader te anticiperen op de snelle ontwikkelingen die we verwachten op het gebied van technologisering en specialistisch werk (zoals werken met gevaarlijke stoffen). Met het oog op de toekomst zien wij ruimte voor de volgende aanpassingen aan het stelsel.

TOEKOMST

We zien een toekomst in een stelselwijziging richting flexibiliteit en gelijke behandeling. Dit kan niet losstaan van een brede visie en corresponderend beleid op gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Alle werkenden verdienen dezelfde kansen, dezelfde zorg (ook preventie!) en dezelfde zekerheden. Daarom pleiten we voor basiszekerheden en voorzieningen voor alle werkenden, ongeacht hun contractvorm. Te denken valt aan arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor alle werkenden, bredere toegang tot bedrijfsartsen en andere deskundigen, en het openen/vergroten van sociale vangnetten als WW, WIA en Bijstand/Participatiewet. Hetgeen overigens in balans gebracht moet worden met eveneens vergelijkbare financiering en fiscale regelgeving. Kort gezegd discrimineert het huidige stelsel op basis van contracttype, en compliceert het ook de wens voor een leven lang leren, ontwikkelen en ondernemen op de arbeidsmarkt. Bovendien, als de systemen minder verkokerd zijn en de toegang tot voorzieningen niet langer overgereguleerd is, is het onze hoop en verwachting dat mensen ook sneller in beweging zullen komen, zowel tussen banen als van bank naar baan. Dit kan uiteindelijk de druk op onze sociale zekerheid verlagen, bijvoorbeeld doordat mensen minder angstig zullen zijn om inkomen te gaan verwerven ten koste van hun uitkering. Het wettelijk regelen van basisvoorzieningen ongeacht contracttype biedt ook expliciet kansen op het verbeteren van GVW, omdat het de basispositie van alle werkenden verstevigt. Hierdoor wordt het aannemelijker dat zij gevaarlijk werk zullen durven weigeren en een werkgever kunnen aanspreken op zijn verantwoordelijkheid om maatregelen te treffen. De arbeidsmarkt flexibiliseert, en het systeem moet mee. Overigens betekent dit dat ook de regelingen voor het vaste contract zullen wijzigen. De focus zal bovendien deels moeten verschuiven van extern naar intern, oftewel binnen één of meerdere bedrijven georganiseerde flexibilisering (breed inzetbaar).

Het blijkt voorts dat het systeem van zelfregulering niet voor iedereen werkt. Daarom moeten we ook inzetten op andere methoden van handhaving, kennisopbouw en het vergroten van bewustzijn. Hier zullen we op ingaan bij de daartoe geformuleerde thema's. Dit raakt aan het thema 'stelsel' aangezien er voor meer GVW in de toekomst gewerkt moet worden aan simpelere wet- en regelgeving. De huidige complexiteit van procedures en de grote informatiestroom werken vooral verlamvend voor kleine bedrijven en zzp'ers, die toch ook vooral graag hun werk willen doen en onvoldoende tijd en middelen (of knowhow) hebben om dit goed te doen. Door voor kleine bedrijven concrete GVW-eisen te stellen (in tegenstelling tot abstracte beleidseisen), bijvoorbeeld in de vorm van een checklist, kunnen de wettelijke eisen makkelijker worden geoperationaliseerd.

Andere methoden zijn vormen van 'ondersteuningsvouchers' die bedrijven kunnen inzetten, evenals gecombineerde consulten en inspecties voor bedrijven zodat de belasting ervan lager wordt. Ook vakbonden, brancheorganisaties en verzekeraars kunnen een (prominentere) rol spelen in het nieuwe stelsel. We doen er goed aan om in ons proces van hervorming te onderzoeken welke successen en uitdagingen er binnen andere stelsels, zoals die van Duitsland, worden ervaren.

DEELCONCLUSIES:

- Ontwikkel een brede visie met een integrale benadering van werk, gezondheid en duurzame inzetbaarheid als uitgangspunt. Behandel alle werkenden zoveel mogelijk als gelijken, met gelijke basisvoorzieningen op het gebied van arbo, fiscaliteit en sociale zekerheid, waaronder toegang tot arbeidsgerelateerde zorg, voorzieningen in geval van (chronische) ziekte, arbeidsongeschiktheid, en bijvoorbeeld zwangerschap of zorgverlof.
- Ondersteun bedrijven bij het versterken van hun interne (of groeps-/regio-) flexibiliteit, waardoor er minder behoefte is aan contract-flexibiliteit.
- Maak switchen tussen banen en van uitkering naar baan zo makkelijk mogelijk, elimineer perverse prikkels in het systeem die mensen hierin belemmeren.
- Differentieer de zelfregulering. Simplificeer wet- en regelgeving, vooral voor bedrijven kleiner dan <50 personen personeel. Innovatie op ondersteuningsgebied (o.a. bij opstellen en toetsing RI&E) is nodig.
- Bereik en bedien het MKB beter door hen aan te spreken en te ondersteunen bij innovatie en bij verbetering van hun primaire proces, dat tevens leidt tot verbeterde arbeidsomstandigheden.
- Verken mogelijkheden voor betere signalering van arbeidsgerelateerde klachten in de eerste lijn, verbeter de 'routing' van werkenden met arbeidsgerelateerde klachten naar de juiste zorgprofessional en verbeter de overdracht/communicatie tussen bedrijfsarts en huisarts/specialist.



2. THEMA PREVENTIE

SITUATIE

Het thema preventie raakt aan de verwachtingen over de toekomstige arbeidsrisico's (zie ook dat thema). Toch is er een aantal kenmerken van preventie die permanente voorwaarden vormen voor succesvol preventiebeleid, ook in 2040. Namelijk: er moet kennis van de toekomstige, veelal complex samenhangende, risico's zijn, er moet een strategie voor handen zijn om de situatie te verbeteren en de werkgever of werkende moet gemotiveerd zijn om de strategie uit te voeren. In het huidige stelsel van zelfregulering wordt grotendeels ingezet op het vergroten van kennis, bewustzijn en motivatie. Dit werkt vooral goed bij de koplopers, zoals eerder gezegd. Voor met name kleine bedrijven geldt dat ze meer aan de hand genomen moeten worden. Hiervoor is een stapsgewijze aanpak geschikt, waarbij samenwerking centraal staat. Dit is niet vanzelfsprekend en vereist geavanceerde communicatie tussen de partijen om het eens te worden over het bestaan en de aanpak (preventie). Het blijkt uit onderzoek bijvoorbeeld dat een deel van de werkgevers complexe risico's als een hoge werkdruk wél als probleem zien, maar een deel van hen ook niet. We weten maar in beperkte mate hoe werkgevers gemotiveerd raken om hierover in gesprek te gaan met hun werknemers. Hier is meer onderzoek naar nodig.

Preventie moet niet alleen voorkomen dat mensen ziek kunnen worden van hun werk. Mensen kunnen natuurlijk ook met een aandoening naar het werk komen, en dat gebeurt steeds vaker nu we langer doorwerken en de toegang tot de arbeidsongeschiktheidsregeling strenger is geworden. Op dit moment heeft naar schatting een vijfde van de Nederlandse beroepsbevolking een chronische aandoening (2,3 miljoen werkenden). Bij het ontwikkelen van de preventiestrategie van verzuim voor 2040 is het daarom van belang om rekening te houden met de toenemende prevalentie van chronische aandoeningen. Het kan dan gaan om leefstijl-gerelateerde aandoeningen, maar ook om overlevenden van kanker, hart- en vaatziekten enzovoorts. Doordat de behandelingen voor deze ernstige ziekten verbeteren, neemt de overlevingskans toe, en dit zien we ook terug op de arbeidsmarkt. Echter, voor deze mensen is werken niet zonder uitdagingen. Dit beïnvloedt niet alleen de werknemer zelf negatief, maar het kost ook veel arbeidspotentieel. Met een preventiestrategie die hierop anticipeert kunnen we de arbeidsparticipatie van mensen met gezondheidsklachten positief beïnvloeden.

TOEKOMST

Het idee dat je preventie van, in de toekomst veelal complexe en samenhangende, risico's stapsgewijs moet aanpakken, betogen wij al lang, maar is inmiddels algemeen gedachtengoed. De effectiviteit van maatregelen lijkt vooral in de uitvoering van het proces te zitten: stapsgewijs, maatwerk, maar ook participatie van management én medewerkers. In de preventiestrategie is commitment en overtuiging van het management essentieel, maar is het verder primair van belang dat alle betrokkenen samenwerken. Er is meer onderzoek nodig naar hoe werkgevers en werknemers hierover in gesprek kunnen treden en met welke toegesneden ondersteuning het meeste effect wordt gesorteerd. We weten wel dat sectororganisaties, de Inspectie SZW, maar ook een eventueel moederbedrijf hierbij een belangrijke faciliterende rol kunnen spelen. De focus dient hier sterker te liggen op maatwerk en dialoog in de sector, in plaats van op algemene voorlichtingscampagnes. Ook is het slim om preventie los te trekken van het handhavingsstuk van de Inspectie SZW. In de praktijk blijkt dat de huidige interventiemix van preventieve en sanctionerende interventies van de Inspectie SZW vaak verwarrend werkt. Het creëert een onduidelijke, onveilige rol naar werkgevers toe om het gesprek aan te gaan over preventie van risico's. Hier zullen we bij het thema 'handhaving' verder op ingaan.

De klassieke arbeidsrisico's zullen, hoewel in veranderde vorm of prevalentie, blijven bestaan. Maar het in werkcontext bespreken van risico's die zich ook voordoen in de privésfeer zoals een ongezonde leefstijl of het hebben van een chronische aandoening of beperkingen, is niet langer taboe. Het is belangrijk om in de toekomst een preventiestrategie te ontwikkelen die hierop aansluit. Safe/Healthy-by-design als werkwijze standaardiseren en adopteren over de breedte van bedrijven en sectoren moet daarbij een kernpunt zijn.

Als laatste is het van belang om oog te houden voor de kansen die de grote trends als technologisering en globalisering bieden voor preventie. Te denken valt aan een digital coach die slimme technieken combineert om belastbaarheid (zowel fysiek als mentaal) te meten, evenals conditie en fitheid, stress, en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De insteek dat alle blootstellingsinformatie gezamenlijk bekeken wordt, ook wel een exposoom-benadering genoemd, is wat ons betreft de weg vooruit. Bovendien kan met nieuwe technieken steeds betere real-time informatie over blootstelling worden verzameld, en de verwachting is dat de mogelijkheden hiervoor in de toekomst steeds toegankelijker, goedkoper en gebruikelijker worden.

Dit biedt veel kansen voor preventie (meer inzicht, betere personalisatie, betere persoonlijke controle), mits op de juiste wijze geïmplementeerd. Met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen, ook voor hen moeten deze technologische mogelijkheden leiden tot versterken van preventie om vergroten van de ongelijkheid tegen te gaan. De sleutel tot gewenst veilig en gezond gedrag is om dit gedrag het gemakkelijkste gedrag te maken. Met andere woorden, de fysieke en sociale omgeving, dus ook het werk in al zijn facetten, dient zo ingericht te worden dat het vanzelf tot een gezond gedrag leidt, zowel in leefstijl als in werk. Dit klinkt mogelijk idealistisch maar het omgekeerde, de fysieke en sociale omgeving leidt tot een ongezonde leefstijl, is op dit moment veelal aan de orde en heeft aantoonbare schade (bijvoorbeeld een zes jaar kortere levensverwachting) en ongelijke kansen (bijvoorbeeld op participatie) tot gevolg. Elke strategie die eraan bijdraagt dat het werk zowel makkelijker als veiliger uit te voeren is, biedt een goede kans op succesvolle implementatie en impact. Ook hier kunnen we leren van landen om ons heen.

DEELCONCLUSIES:

- Zet in op een stapsgewijze, participatieve preventiestrategie tussen werkgevers en werknemers: maak van preventie een dialoog.
- Doe onderzoek en kijk naar de landen om ons heen voor succesvolle methoden op het gebied van kennis- en bewustzijns-groei. Praktijkgerichte aanpakken zoals actieonderzoek lenen zich goed voor de vraagstukken binnen dit thema.
- Koppel de preventierol los van de handhavingsrol bij de Inspectie SZW.
- Focus op inclusie van werknemers met gezondheidsklachten om aansluiting bij de arbeidsmarkt te behouden.
- Wees scherp, en zet in op, technologische middelen die (bron)preventie stimuleren vergemakkelijken, zoals de ontwikkeling van sensoren voor het meten van blootstelling aan belasting. Hierbij is het van belang om ook de menselijke component, namelijk het werken met, en acceptatie van, deze technieken, mee te nemen en specifieke in te zetten op de aansluiting van deze ondersteuning bij kwetsbare groepen.
- Investeer in technieken die persoonlijke cumulatieve blootstelling vaststellen, in werk- en leefomgeving (exposoom-benadering), om op maat preventieve aanpakken beter vorm te geven.
- Investeer in onderzoek naar nieuwe technologieën en toepassingen zoals digital mobile coaches en (non-invasieve) sensoren die real-time informatie geven over veilig en gezond werken, en daarnaast in de toekomst ook effectieve persoonlijke feedback kunnen geven over gezonde leefstijl en inzetbaarheid.
- Zet met name in op integrale (dat wil zeggen over domeinen heen) structurele, sociale en fysieke veranderingen om het gewenste gedrag te versterken. Laat Safe/Healthy-by-design daarbij het uitgangspunt zijn voor (het vernieuwen van) bedrijfsprocessen.

“PREVENTIE OP MAAT, MET MODERNE TECHNIEKEN EN VANUIT EEN EXPOSOOM-BENADERING, DAT BIEDT PERSPECTIEF.”

3. THEMA DESKUNDIGE ONDERSTEUNING

SITUATIE

Deskundige ondersteuning is een grillig thema in werkend Nederland. De grootste winst ligt bij de kleine bedrijven, aangezien de ondersteuning daar lastig te organiseren blijkt. De rollen van vertrouwenspersoon, Bhv'ers, preventiemedewerkers worden er vaak 'bij' gedaan, naast het gewone werk. Dit draagt niet bij aan de zichtbaarheid, of aan erkenning van de waarde ervan, terwijl dat wel belangrijk is. Meer focus op gezondheid en preventie in plaats van louter veiligheid, zien we als speerpunt voor de toekomst. Arbodiensten zijn anno 2020 vooral gericht op ziekteverzuimbegeleiding doordat de werkgevers veelal alleen daarin zijn geïnteresseerd (bij gebrek aan inzicht in de baten van preventiemaatregelen). De deskundigen van de toekomst kunnen een belangrijke rol spelen bij een bedrijfscultuurverandering naar meer preventie, hier zouden ze dan ook toe moeten worden uitgerust met opleiding en met het toebedeelde gewicht van hun rol in een bedrijf.

TOEKOMST

Het is wenselijk om in de toekomst kleine bedrijven de deskundige rollen te laten combineren, of te laten uitbesteden. Het inhuren van een externe partij voor vertrouwelijke kwesties, preventie of BHV, biedt kansen, zeker als dit financieel aantrekkelijk wordt gemaakt. De belangen van deze externe personen zijn dan ook niet conflicterend met de rol als interne werknemer, wat hun slagkracht vergroot en de veiligheid ten goede kan komen. Wanneer de rollen echter intern ingevuld blijven, is het van belang om opleidingseisen aan de interne deskundigen te stellen. We vinden het tevens belangrijk dat de rol van preventiemedewerkers opnieuw geëvalueerd wordt. Deze rol mag groter en belangrijker worden gemaakt, het karakter ervan is anno 2020 nog erg vrijblijvend. Als laatste moet er meer aandacht naar primaire preventie gaan vanuit de deskundigen, waar het aandachtsgebied van de deskundigen nu nog veelal op (voorkomen van) verzuim ligt. Dit komt deels omdat de baten van preventie voor werkgevers niet gemakkelijk te kwantificeren zijn, maar in feite ligt hier een bewustwordingsvraagstuk aan ten grondslag dat met name bij de kleine bedrijven ondersneeuwt in de dagelijkse praktijk. De deskundigen zullen in kleine bedrijven verbeteringen primair moeten adresseren vanuit het verbeteren en innoveren van de bedrijfsprestatie, met als gevolg verbeteren van veilig en gezond werken. Alleen dan zal de aansluiting bij het MKB-bedrijf verbeteren. Dit is geen 'communicatiestrategie', maar een win-win situatie voor het bedrijf, sector en de maatschappij. Dat betekent een andere instelling en uitbreiding van expertise van de deskundigen.

DEELCONCLUSIES:

- Stel duidelijke opleidingseisen aan de interne deskundigen of maak het mogelijk om deze rollen uit te besteden, al dan niet met financiële steun.
- Meer erkenning voor deze rollen is wenselijk om hun slagkracht te vergroten en de inzet van verzuimreductie naar primaire preventie te doen verschuiven.
- Besteed extra aandacht aan het organiseren en stimuleren van deskundige ondersteuning bij kleine bedrijven. Neem daarbij verbeteren en innoveren van de bedrijfsprestatie als het uitgangspunt waar veilig en gezond werken een onderdeel van vormt.

4. THEMA BEVORDEREN NALEVING

SITUATIE

In het huidige stelsel wordt vooral ingezet op zelfregulering en op handhaving. Wij vinden echter dat er in het verleden een betere balans was tussen handhaving en advisering. De Inspectie SZW had in het verleden een duidelijke adviesrol naast de handhavingsrol. Er was toen meer gelegenheid voor laagdrempelige gesprekken en informatieverstrekking, bijvoorbeeld via de P-bladen die een normstellende functie hadden. In het huidige stelsel van zelfregulering is echter meer sprake van handhaving met stok en wortel. Momenteel is de stok echter een twijgje en de wortel niet echt zoet. Derhalve worden veel werkgevers maar beperkt verleid óf gedwongen om GVW op de agenda te zetten. We pleiten daarom voor wijzigingen om de naleving te bevorderen, die hand in hand gaan met de voorgestelde stelselwijzigingen. In de afgelopen jaren werd de nadruk gelegd op méér inspecteren en hogere boetes uitdelen. Maar dit leidt niet tot duurzame veranderingen. Wij zien meer heil in een intensievere samenwerking tussen de inspectiediensten, meer maatwerkadvies en verdere innovatie van handhavingsinstrumenten.

TOEKOMST

In de toekomst moeten inspectiediensten meer en beter samenwerken. Dit maakt het systeem voor de werkgevers ook zichtbaarder en minder belastend. Meer samenwerking en overleg zijn denkbaar tussen bijvoorbeeld Inspectie SZW, ILT en VWA. Maar ook de Belastingdienst en de Omgevingsdienst kunnen daarbij betrokken worden. Een belangrijk punt is voorts de herziening van het certificatiesysteem. Het toezicht op arbodiensten is nu voor een belangrijk deel via dit systeem geregeld. Dit is een complex en moeilijk systeem, waarbij private en bestuursrechtelijke elementen door elkaar lopen. Het is ook de vraag of een certificerende instelling echt kan doorpakken. Een scenario voor de toekomst is dat het toezicht op arbodiensten weer (deels) terug bij Inspectie SZW komt. Dit kan ook de focus op primaire preventie vanuit de arbodiensten vergroten, een wenselijke ontwikkeling. De Inspectie SZW kan ook een rol spelen in het versnellen van de vertaalslag van de stand der wetenschap en techniek richting praktijk. Bijvoorbeeld door te adviseren over, en te handhaven op, gebruik van nieuwe technologie, en het doorvoeren van innovaties zoals emissiearme gereedschappen. Erkende goede praktijken kunnen opgenomen worden in de regelgeving zodat hier ook op gehandhaafd kan worden.

Een andere belangrijke hervorming betreft het beter combineren van de rollen van naleving en ondersteuning. De Inspectie SZW ziet nu toe op de naleving van de regelgeving, en zet minder in op advies dan vroeger. De Inspectie hanteert nu een brede interventiemix, met zowel preventieve als handhavende instrumenten. Het totaal aan interventies (stok en wortel) moet leiden tot een goede naleving.

Deze hybride aanpak werkt soms verwarrend voor werkgevers. Het duidelijker benoemen en uitvoeren van deze rollen (dus óók de adviesrol) kan helderheid en actiegerichtheid bij werkgevers creëren. Bij het ondersteunen van werkgevers moet de nadruk dan komen te liggen op een levend actieplan zodat ook over toekomstige risico's wordt nagedacht. Voor kleine bedrijven valt er daarnaast makkelijk meer te faciliteren zodat harde handhaving bij nalatigheid te voorkomen is. Bij hen is er immers geregeld sprake van gebrek aan kennis, bewustzijn of capaciteit, in plaats van onwil. Faciliteren van het MKB kan door de deskundige ondersteuning anders vorm te geven en met de voorgestelde stelselwijzigingen (zie ook deze thema's) en met primair aansluiten bij innovatie van het primaire proces waar gezond en veilig werken onderdeel van is.

Als laatste adviseren we om naar de landen om ons heen te kijken voor de gewenste gedragsprikkels. We zien bijvoorbeeld in Luxemburg een gedragsvoorbeeld in de gezondheidszorg, waar een 'sparsysteem' wordt gehanteerd. Wanneer een kind alle vaccinaties heeft ontvangen uit het Rijksprogramma, krijgen de ouders een aanzienlijke financiële bijdrage. Dit is een typisch voorbeeld van een zoete wortel die veel effect sorteert en geen nare bijmaak geeft. Dergelijke voorbeelden kunnen wellicht niet 1-op-1 overgenomen worden naar ons eigen land en naar een arbocontext, maar verschillende mechanismen van overheden om gedrag positief te beïnvloeden zijn het onderzoeken waard. Met de huidige technische en datamogelijkheden kan ook de werkwijze van de Inspectie SZW efficiënter en doeltreffender gemaakt worden. Dat betekent dat die mogelijkheden ook volop moeten worden ontwikkeld en benut. In de toekomst zal met het verder uitbreiden van de datacapaciteit van het net, met 5G bijvoorbeeld, Inspectie SZW op afstand (virtuele inspectie) mogelijk worden. Inspectie op afstand, evenals informatie-gestuurd werken, wordt in de toekomst alleen maar makkelijker, efficiënter en doelmatiger. Daar moeten we gebruik van maken.

DEELCONCLUSIES:

- Verken mogelijkheden tot samenwerking bij de inspectiediensten. Dit geeft meer kans op één heldere boodschap naar bedrijven toe.
- Verduidelijk en herverdeel de rollen van naleving en (meer) ondersteuning bij de Inspectie SZW.
- Verken internationale modellen in gezondheidszorg en arbozorg voor gewenste gedragsprikkel
- Zet verder in op verbeteren van bedrijfsprestatie én arbeidsomstandigheden als één geheel, met het eerste als primaire insteek.
- Benut nieuwe technologische en datamogelijkheden voor het vergroten van de impact van Inspectie SZW.
- Neem erkende goede praktijken op in de regelgeving en creëer mogelijkheden voor handhaving.



5. THEMA ARBEIDSRISICO'S

SITUATIE

Centraal in dit thema staat de onzekerheid over belangrijke arbeidsrisico's in de toekomst. Deze ontwikkelingen hangen voor een groot deel samen met de beschreven demografische trends, waaronder de vergrijzing, de toename van de prevalentie van chronische aandoeningen en de trends beschreven door de WRR (technologisering, intensivering en flexibilisering). Daarnaast weten we zeker dat een deel van de huidige arbeidsrisico's mee zullen nemen naar de toekomst, omdat ze inherent zijn aan arbeid.

TOEKOMST

We noemen een aantal persistente risico's die we nu zien en die we ook in de toekomst verwachten.

- **Fysieke over- en onderbelasting en blootstellingsrisico's.** Momenteel voert circa 1 op de 7 werknemers gevaarlijk werk uit, waarbij fysieke arbeidsrisico's of blootstellingsrisico's aanwezig zijn. Verder rapporteerde 2 op de 5 werknemers in Nederland in 2019 een vorm van fysiek belastend werk. Dit zal een belangrijk aandachtspunt blijven in de komende jaren. Ook verwachten we dat het risico op fysieke onderbelasting, ofwel minder bewegen dan gezond is, zal toenemen, nu het werk verder geautomatiseerd wordt en mensen steeds meer beeldschermwerk verrichten. Daarnaast blijft aandacht voor werken met gevaarlijke stoffen een belangrijke pijler van arbeidsveiligheid in de toekomst.
- **Mentale over- en onderbelasting.** Op dit moment ervaart meer dan 1 op de 6 werknemers in Nederland burn-out-klachten. Ook de bore-out is geen onbekend fenomeen meer. Psychosociale klachten zijn daarmee één van de belangrijkste en meest persistente problemen in de beroepsbevolking, ook in de nabije toekomst. Deels komen deze klachten door het werk, maar ook de manier van werken in de 21e eeuw draagt hieraan bij. Technostress en het vervagen van werk-privégrenzen vragen een grote mentale veerkracht van werknemers. Ook combineren veel werkenden meerdere rollen met elkaar, die bovendien door elkaar heen lopen op een dag: de rollen in het gezin, werk, vrijwilligerswerk en mantelzorg. Dit is ook de wens van werkenden, maar vraagt veel regelruimte en steun wil dit alles niet leiden tot spanning, werkdruk en andere psychosociale klachten, evenals verzuim. Voor de periode tot 2040 is het dan ook van groot belang om in het arbobeleid, alle aspecten zoals werk, persoon, gedrag en leefomstandigheden in samenhang te adresseren en de maatregelen hierop te richten.
- **Sociale veiligheid** op het werk krijgt momenteel veel aandacht en blijft belangrijk in de toekomst. Circa 8% van de werkenden in Nederland rapporteert discriminatie, 29% rapporteert ongewenst gedrag door externen en zo'n 19% door collega's. In sommige sectoren is de sociale veiligheid meer in het gedrang, zoals in de (publieke) dienstensectoren. Deze problemen zullen de komende jaren verdere aanpak behoeven in de vorm van bewustwording, voorlichting, interventies en handhaving, omdat er vaak een cultuuromslag in bedrijf of sector nodig is om dit onderwerp duurzaam aan te pakken.
- **Werken met een aandoening.** Het aandeel werknemers met één of meerdere chronisch ziekte(n) zal blijven stijgen. Maar hoog en laagopgeleiden verschillen sterk hierin. Juist met goede steun en begeleiding hoeft werken met veel van de chronische aandoeningen geen enkel probleem te zijn. Sommigen van deze aandoeningen zoals diabetes type 2 zijn voor een deel van de mensen omkeerbaar als ze er samen met hun omgeving in slagen om een gezonde leefstijl aan te houden. Het werk kan hier een sleutelrol in vervullen. In de praktijk zien we dat een deel van de mensen op latere leeftijd ook moeilijk aan het werk komen of van baan durven wisselen, omdat werkgevers huiverig zijn voor werknemers met (sluimerende) aandoeningen. Dit probleem moet hoog op de agenda komen te staan zodat we goede strategieën kunnen ontwikkelen. Het idee van een tweede carrière na je 45e staat nu nog in de kinderschoenen. Aandacht voor secundaire preventie en bijvoorbeeld integratie van leefstijlgeneeskunde in het arbobeleid bieden kansen om de inzetbaarheid van oudere werknemers en werknemers met aandoeningen in de toekomst te vergroten.
- **Flexibilisering.** Voor een deel van de beroepsbevolking vormt het geen probleem om mee te bewegen met de flexibilisering van de arbeidsmarkt, maar er bestaan ook risicogroepen onder flexibele werkers. Zo heeft de flexibilisering gezorgd voor toename in 'low quality jobs' bij sommige groepen. Zo hebben uitzendkrachten, op- en afroepkrachten en zzp'ers, vaker dan werknemers met een vast contract, zwaar werk (hoge fysieke belasting en hoge omgevingsbelasting zoals lawaai, stank of gevaarlijk werk). Hierdoor lopen deze groepen verhoogd risico op een ongeval of fysieke overbelasting met gezondheidsproblemen, ziekte en uitval tot gevolg. Deze groepen dienen beschermd te worden. De voorgestelde stelselwijzigingen om alle werkenden gelijk te behandelen sluiten aan bij deze ambitie.

- **Het contrast tussen verschillende werkenden** is steeds groter. Wereldwijde kansen liggen er met name voor de goed opgeleide werknemer. Daar tegenover staat er een groep werkenden waar de problemen zich opstapelen. Het gaat dan om onzeker werk, werk met weinig regelmogelijkheden, beperkt inkomen of schulden, maar ook om een slechtere gezondheid, huisvesting etc. Deze stapeling van problemen moet onderkend en vanuit verschillende departementen in samenhang aangepakt.
- Een andere **kwetsbare groep** die wij zien, nu en in de toekomst, zijn de mensen met een psychische beperking of beperkt verstandelijk vermogen die onvoldoende steun ontvangen om zich te handhaven in de huidige complexe maatschappij.
- Nu en in de toekomst is het ook van belang om **discriminatie** en onderscheid op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond te voorkomen. Bij arbeidsmigranten ligt bovendien uitbuiting op de loer.
- **Onbekende risico's**. De flexibilisering, intensivering en technologisering van het werk zoals benoemd in het WRR-rapport 'Het betere werk' kunnen in de toekomst tot nieuwe of andersoortige arbeidsrisico's leiden. Voorbeelden hiervan zijn de toename van nachtwerk, de ongezonde flexibele schil in veel bedrijven en de onzekerheden in scenario's voor het gebruik van robots en Artificial Intelligence (AI). Met name laatstgenoemde vormt één van de grootste onzekerheden in de arbeidsomstandigheden van de toekomst. Uitholling van het werk en repetitief werk liggen bovendien op de loer. Het is belangrijk om de wetenschappelijke ontwikkelingen op dit gebied te volgen en nieuwsgierigheid met voorzichtigheid en monitoring te laten samengaan, zodat proactief in het ontwerp en inpassing van nieuwe technologie arbeidsrisico's worden voorkomen en nog beter de technologie de werkenden verder ondersteunt bij gezond en productief werk.
- Als laatste willen we de **actualiteit** betrekken. De Covid-19-pandemie laat zien dat de veiligheid en gezondheid van werknemers niet alleen beïnvloed wordt vanuit de werkomgeving zélf, maar ook door invloeden van buitenaf zoals de huidige pandemie, economische groei of krimp, en de klimaatveranderingen. Het klassieke domein van het ministerie SZW wordt daarmee overschreden. Het is daarom goed denkbaar dat overheidsbeleid én wetgeving op dit terrein in de toekomst niet door één ministerie wordt behandeld, maar door meerdere.

DEELCONCLUSIES:

- Een deel van de bestaande risico's groeit mee naar 2040, zoals fysieke en mentale belastbaarheidsrisico's en blootstellingsrisico's. De aard, complexiteit of omvang hiervan kan veranderen.
- Thema's die recent meer momentum hebben gekregen zoals sociale veiligheid zullen de komende jaren zichtbaar zijn en ook voortdurend aandacht behoeven, aangezien het om een cultuuromslag gaat.
- De grenzen tussen werk- en privé vervagen in toenemende mate. Dat betekent dat in het beleid de mens met alle uitdagingen op verschillende terreinen centraal moet staan. Hierbij moeten ook de klassieke domeinen van klinische en arbeidsgerelateerde zorg overschreden worden. Er is bijvoorbeeld een rol weggelegd voor signalering van werkgerelateerde problemen in de eerstelijns zorg, evenals een rol voor leefstijlgeneskunde in de arbocontext.
- Werkenden met chronische ziekten, oudere werknemers, werkenden met een migratie achtergrond en flexwerkers hebben anno 2020 nog diverse hordes te nemen. Laten we inzetten op het slechten van deze barrières in de toekomst zodat de arbeidsmarkt diverser, inclusiever en eerlijker wordt.
- De gevolgen van technologische ontwikkelingen zijn nog niet te overzien, er zijn nog ontelbaar scenario's mogelijk. Deze ontwikkelingen moeten we blijven volgen vanuit de wetenschap en de politiek door middel van monitoring en (inter)nationaal onderzoek en waar mogelijk actief sturen naar een ontwerp dat goed is voor de productie én de arbeidsomstandigheden.
- Specifieke kwetsbare groepen verdienen bijzondere aandacht vanwege stapeling van problemen, onder meer mensen met beperkte verstandelijke vermogens of psychische beperking
- Onderscheid op de arbeidsmarkt en op het werk ten aanzien van mensen met een migratieachtergrond moet anno 2040 niet meer voorkomen; arbeidsmigranten verdienen hierbij nog specifieke aandacht.
- Onze arbeidsomstandigheden bekijken we vooral vanuit het arbeidsdomein, maar invloeden als pandemieën, economische voor- of tegenspoed en klimaatveranderingen hebben ook grote invloed en moeten zoveel mogelijk meegenomen worden in onze debatten en voorspellingen.

6. THEMA KENNIS

SITUATIE

Er is kennisontwikkeling nodig om tot een robuuste Arbovisie 2040 te komen. In de vorige thema's hebben we al diverse kennislacunes benoemd, resumerend noemen we bijvoorbeeld (1) de kennisbehoefte over stimulerende factoren om werkgevers en werkenden met elkaar de dialoog te laten aangaan over GVW, (2) de kennisbehoefte over slimme prikkels t.b.v. bevordering handhaving, (3) kennisbehoefte over toekomstige arbeidsrisico's en trends van technologisering en hoe die in het toekomstig ontwerp van werk ten positieve aan te wenden, (4) kennis over het verbinden van innovatie en verbeteren van bedrijfsprestatie met als resultante verbeterde arbeidsomstandigheden, (5) versterken ondersteunende technologie die gezond werk en dito leefstijl 'makkelijk' maakt en (6) op maat aanpakken voor kwetsbare groepen.

Voor het MKB is het cruciaal om de kennis aan te laten sluiten bij de vraag van de ondernemer. Dat gebeurt op dit moment onvoldoende. Er wordt wel al veel kennis aangeboden. Dit past ook in het huidige kader van een stelsel gericht op zelfregulering. Echter is de huidige informatiestroom te groot en het aanbod te algemeen. Hierdoor is het lastig voor een werkgever of werkende om informatie te vinden die op hem/haar toegesneden is. Dit zien we vooral terug bij kleinere bedrijven (deze uitdaging is ook genoemd onder 'Stelsel'). Kennis laten landen is zeker in het MKB een uitdaging, ook voor de toekomst. Gelukkig zijn er ook meerdere kansen die we kunnen benutten om tot betere kennisdeling te komen.

TOEKOMST

Er zijn veel manieren te bedenken om de huidige kennis beter te verspreiden. Het inzetten van moderne technieken en populaire platforms op social media kan hierbij helpen, met name om bewustwording te creëren. Een voorbeeld van een methode die de laatste jaren steeds meer opkomt is het gebruik van (kleine) influencers die zich richten op een specifieke doelgroep, zodat zij zich kunnen identificeren met de influencer (die veilig en gezond werkt). Op deze wijze kan gedrag bij werkenden, wellicht met name bij de jongere doelgroepen, laagdrempelig beïnvloed worden. Er loopt sinds 2018 ook een groot programma naar Gedrag bij TNO om te onderzoeken wat nodig is om van kennis tot gedrag en cultuurverandering in de praktijk te komen. Onbewust gedrag speelt uiteraard een grote rol in veilig en gezond werken, en het toeleveren van kennis leidt voornamelijk tot het veranderen van gedrag waarvan men zich al bewust is. Hoe mensen van onbewust naar bewust gedrag gaan op een manier die ook tot gedragsverandering leidt, heeft nog verder onderzoek. Ter illustratie, ook bij de voorlichtingscampagnes die we uitvoeren in Nederlandse en Europese context speelt de kloof tussen kennis en gedrag een rol. Campagnes zouden idealiter vergezeld moeten worden door een implementatietraject waarbij gedragsverandering of beïnvloeding, ook door veranderen van fysieke en sociale context, centraal staat. Dit zijn complexe trajecten die goed opgezet, geïmplementeerd en geëvalueerd moeten worden¹⁸. In het kader van flexibilisering raden we aan om kennisdeling tevens meer via netwerkaanpakken te organiseren. Dit leidt tot meer inclusiviteit en gelijkere spreiding van kennis. Daarnaast is het cruciaal dat we meer kennis ontwikkelen om het primaire proces in bedrijven te innoveren en verbeteren, waarin bovendien GVW de standaard is.

Als kennis-vindplaats is het Arboportaal een centrale faciliteit die erg belangrijk is. Dit portaal moet ook in de toekomst blijvend onder de aandacht gebracht worden én zal met nadruk ingezet moeten worden op maatwerk en lokale kennisdeling. Gerichte kennis aanbieden op het gebied van veiligheid, waaronder kennis over het ontwerpen van bedrijfsprocessen en het gebruik van gecertificeerde apparatuur (zoals, ter illustratie, op www.stofvrijwerken.tno.nl) biedt kansen. Daarnaast blijft het cruciaal om in te zetten op de benadering via het onderwijs; de nieuwe beroepsgroep die instroomt is belangrijk voor de toekomst.

Als laatste kan communicatiestijl een belangrijke sleutel zijn in het verbeteren van kennisoverdracht en effectueren van verandering. Momenteel wordt de kennis vaak in beleidstaal aangeboden. Dit sluit niet aan bij bedrijfsjargon in hoge of lage segmenten. We zien daarom kansen in het gericht maken en verbeteren van deze communicatie, én om kennis te verpakken in een boodschap die wel aankomt. We zien bijvoorbeeld dat managers gevoeliger zijn voor financiële issues, efficiency en verstoringen van processen. Daar gaan arbeidsrisico's in feite natuurlijk ook over. Het is daarom van belang om juist de gezamenlijke aanpak te verkennen en daarover te communiceren. Overigens is ook een deel van de werkgevers direct aan te spreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van duurzaamheid, energiegebruik en participatie en gezondheid van werkenden. Ook voor hen geldt dat het zou helpen als deze maatschappelijk gezien positieve keuze de makkelijke keuze is. Dus ontwikkel kennis die bijdraagt aan het versterken van meerdere doelen.

DEELCONCLUSIES:

- Zorg dat alle kennis op maat is, alleen dan zal het werken. Samenwerken met brancheorganisaties, bedrijven (laten bezoeken) en gericht communiceren bieden kansen.
- Ontwikkel kennis die zowel de bedrijfsprestatie verbetert (proces, product, innovatie etc.) als de arbeidsomstandigheden verbetert. Koppel de issues aan een uitkomstmaat die werkgevers verder brengt en ondersteunt bij hun directe dagelijkse zorgen (arbeidsrisico's = kostenpost; onvoldoende bescherming op belangrijke gezondheidsissues = imagoschade en schending vertrouwen bij klanten). Dit is vooral belangrijk voor het MKB en de écht kleine ondernemers: het vergemakkelijkt de kennisadoptie door ondernemers en vergroot hun innovatiekansen.
- Het Arboportaal is en blijft belangrijk in de toekomst en verdient blijvende aandacht.
- Aandacht voor kennisdeling over GVW in de beroepsopleidingen moet prioriteit krijgen.
- Bij het aanbieden van kennis in campagnevorm moet een implementatietraject worden gekoppeld.
- Moderne technieken zoals influencers en social mediagebruik kunnen kennis positief onder de aandacht brengen.
- Digitale platforms kunnen ondersteund worden met gerichte techniek gericht op GVW, bijvoorbeeld in samenwerking met ontwerp bureaus en producenten van apparatuur en gereedschappen.

**“EEN BELANGRIJKE
VOORWAARDE VOOR SUCCES
IS HET ONTWIKKELEN VAN
KENNIS EN TOOLS DIE DE
BEDRIJFSPRESTATIE ÉN
DE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN
VERBETEREN.”**



AFSLUITING

Het gaat goed met Nederland, en gelukkig ook met een aanzienlijk deel van onze werkenden. In deze reactie keken we vooruit naar 2040 en identificeerden kansen, kennislacunes, probleemgebieden en oplossingsrichtingen voor de politiek, wetenschap en praktijk. In essentie moeten we inzetten op het verhogen en bewaken van de kwaliteit van arbeid. Het WRR-rapport 'Het betere werk', het advies van de commissie Regulering van Werk evenals verschillende andere publicaties, laten zien dat goed werk niet vanzelfsprekend is, dat de kansen op goed werk niet eerlijk verdeeld zijn, en dat ongelijkheid tussen werkenden en in de maatschappij als geheel, toeneemt. Aangezien werk een spil in het leven is, in de vorm van zingeving, inkomenszekerheid, en sociale basis en structuur, mogen we verwachten dat goed werk bijdraagt aan gezondheid, net zoals slecht werk het omgekeerde doet. Daarom is de tijd meer dan ooit rijp om iedereen gelijke kansen en mogelijkheden op goed werk te bieden, om werkgevers te ondersteunen (of desnoods met middelen te stimuleren) zodat de keuze om met hun werkenden te komen tot 'goed werk' ook de makkelijke keuze is waarin innovatie, prestatie en veilig, gezond en eerlijk werk samengaan. Grote stelselwijzigingen gaan daarin samen met kennisontwikkelingsvraagstukken, herziening van deskundige ondersteuning en handhaving, meer oog voor preventie en leefstijlgeneskunde (een integraal mensbeeld!), en samenwerking tussen arbeidsgerelateerde zorg en de eerste- en tweedelijnszorg. In alle zes de thema's zijn diverse deelconclusies geformuleerd. En ze kunnen niet losstaan van een bredere visie op gezondheid en op duurzame inzetbaarheid. Wij kijken uit naar een vruchtbare discussie met de betrokken beleidsmakers en andere wetenschappers om tot een nieuwe Arbovisie te komen, waaraan flexibiliteit, gelijkheid, en zorgzaamheid als kernwaarden ten grondslag liggen, en participatie het uitgangspunt vormt.



› **Auteurs**

Martine van Egmond
Seth van den Bossche
Paulien Bongers
Marjolein Douwes
Wouter Fransman
Joost van Genabeek
Steven Dhondt
Coen van Gulijk
Wendela Hoofman
Irene Houtman
Jan Harmen Kwantes
Jos de Lange
Laudry van der Meer
Hanneke Molema
Paul Preenen
Anjoeka Pronk
Wouter van der Torre
Anita Venema
Sarike Verbiest
Noortje Wiezer

TNO innovation
for life

TNO.NL

TNO Healthy Living is de innovatiepartner die in samenwerking met de publieke en private sector technologische en sociale innovaties mogelijk maakt die burgers en professionals ondersteunen bij het maken van de juiste (preventieve) keuzes die een gezonde, vitale en productieve bevolking bevorderen. Op deze manier fungeren we als het vliegwiel van innovatie dat de betaalbaarheid en kwaliteit van gezondheid, lagere zorgkosten en duurzame economische groei ondersteunt.