

BELEID OP GEBIED VAN ARBEID EN GEZONDHEID: NEDERLAND -VS- DE REST VAN EUROPA

Resultaten van ESENER-3

Datum >

25 maart 2021

TNO innovation
for life

> Rapportage door het ministerie van SZW mogelijk gemaakt in het kader van het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden.

BELEID OP GEBIED VAN ARBEID EN GEZONDHEID: NEDERLAND -VS- DE REST VAN EUROPA

Resultaten van ESENER-3

Rapportage door het ministerie van SZW mogelijk gemaakt in het kader van het
Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden

Datum	25 maart 2021
Auteurs	Irene Houtman, Ernest de Vroome
Projectnummer	TNO 2021 R10557
Rapportnummer	060.47155/01.07
Contact TNO	Irene Houtman
Telefoon	+31888665323
E-mail	irene.houtman@tno.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Inleiding.....	7
2. Algemene informatie over ESENER-3 en de bedrijvensteekproeven in Nederland en in de rest van Europa.....	7
3. Algemeen arbobeleid in bedrijven.....	16
4. De aanwezigheid van arborisico's volgens bedrijfsvertegenwoordigers.....	20
5. Aanpak van deze risico's.....	24
5.1 Algemeen maatregelen op het gebied van arbeid en gezondheid in bedrijven.....	24
5.2 Aanpak voor specifieke risico's zoals risico's voor klachten van bewegingsapparaat en psychosociale risico's.....	27
6. Prikkel en drempels voor het nemen van maatregelen gericht op de aanpak van arborisico's.....	32
7. Gebruik van digitale technologie.....	39
Literatuur.....	42
Bijlage 1. Clustering van landen en sectoren.....	43



Samenvatting

In deze eerste analyses op het ESENER-3 bestand (European Survey in Enterprises on New and Emerging Risks, gehouden in 2019) proberen we meer grip te krijgen op de vraag hoe Nederlandse bedrijven zich tot Europese bedrijven verhouden ten aanzien van hun beleid gericht op arbeid en gezondheid'. Opvallende resultaten zijn hieronder puntsgewijs samengevat:

Algemene kenmerken van bedrijven

- › In Nederland behoren relatief weinig bedrijven tot de productiesectoren en relatief veel tot de (publieke en private) dienstverlenende sectoren vergeleken met het gemiddelde in Europa.
- › De flexibele schil in Nederlandse bedrijven is groot vergeleken met het gemiddelde in Europa. Daarna volgende de oude lidstaten in Noord Europa. Vooral nieuwe lidstaten in Noord en Midden Europa hebben een kleine flexibele schil.
- › Bijna een derde van de bedrijven in Nederland geeft aan dat er werknemers in dat bedrijf zijn die vanuit huis werken (pre-corona!). Dit is aanzienlijk meer dan het Europees gemiddelde, en ook meer dan het gemiddelde van de landenclusters.
- › In Nederland is bijna de helft van de deelnemende bedrijven opgericht voor 1990. Dat is beduidend meer dan gemiddeld in Europa. Vooral bedrijven in de nieuwe lidstaten zijn relatief jong (opgericht tussen 1990 en 2015).
- › Degene die in het bedrijf is geïnterviewd ('the one who knows best about OSH') is toch nog vaak de directeur/eigenaar. In Nederland is in 57% van de bedrijven het interview met de directeur/eigenaar gehouden, in Europa is dat gemiddeld ruim 45%. In bijna 14% van de bedrijven in Nederland is het interview met een manager zonder specifieke arbobtaken gehouden en in 3.3% van de bedrijven met een manager met specifieke arbobtaken. In het totaal is in Nederland dus in circa 73% van de bedrijven gesproken met de directeur/eigenaar, locatiedirecteur of iemand anders van het management. In Europa is dat gemiddeld in ruim 66% van de bedrijven het geval.

Algemeen arbobeleid in bedrijven

- › In Europa organiseert gemiddeld 64% van de bedrijven weleens medische onderzoeken. In Nederland is dat slechts in bijna 26% van de bedrijven het geval.
- › Van de (arbo)specialistische diensten gebruiken Nederlandse bedrijven meer dan gemiddeld in Europa een bedrijfsarts (bijna 85% in Nederland, tegenover gemiddeld 67% gemiddeld in Europa). De bedrijfsarts is in Nederland veruit de meest geraadpleegde arbodienstverlener. In Europa scoort echter ook de 'generalist op het gebied van gezondheid' hoog met gemiddeld bijna 61% van de bedrijven die diensten van deze arbohulpverlener gebruikt. In Nederland is gebruikt ruim 50% van de bedrijven wel eens de diensten van een 'generalist'. In Europa worden de diensten van de psycholoog veruit het minste gebruikt (18,2%). In Nederland gebeurt dat veel vaker, namelijk in 48,4% van de bedrijven.
- › In ruim 61 % van de bedrijven heeft men in de afgelopen drie jaar gebruik gemaakt van een externe arbodienstverlener (zowel gemiddeld in Europa als in Nederland).

- › In Nederland hebben betrekkelijk weinig bedrijven een bezoek van de arbeidsinspectie gehad in de afgelopen 3 jaar (15,9%). Gemiddeld rapporteert ruim 43% zo'n bezoek in de afgelopen 3 jaar te hebben gehad (Nederland scoort in vergelijking met andere landen het allerlaagste).
- › De meeste bedrijven hebben een document waarin het arbobeleid staat beschreven (en waar verantwoordelijkheden en procedures op gebied van arbo worden beschreven (91% gemiddeld in de EU; 82% in NL).
- › In circa tweederde van de Europese bedrijven worden arbozaken regelmatig op het hoogste managementniveau besproken. Dit percentage ligt vergelijkbaar in Nederlandse bedrijven (63,7%).

De aanwezigheid van arborisico's volgens bedrijfsvertegenwoordigers

- › De vertegenwoordigers van bedrijven rapporteren vooral risico's ervaren op het gebied van repeterende bewegingen van arm en hand (gemiddeld bijna 65%). Ook in Nederland is dit het meest frequent genoemde risico. Voor Nederland is de hoge tijdsdruk het tweede meest genoemde risico. In Europa is tijdsdruk slechts het zesde risico in de ranking van meest voorkomende (bevroegde) risico's.
- › Risico's die **in Nederland** significant **minder** voorkomen dan gemiddeld in de EU:
 - tillen of verplaatsen van mensen of zware lasten (49% in NL, bijna 54% in EU);
 - risico op ongelukken met voertuigen tijdens werk (ruim 38% in NL, 43% in EU);
 - chemische en biologische risico's (bijna 31% in NL, ruim 35% in EU);
 - risico op uitglijden, struikelen of vallen (bijna 29% in NL, ruim 35% in EU);
 - baanonzekerheid (9% in NL, ruim 11% in EU).
- › Risico's die **in Nederland** significant **meer voorkomen** dan gemiddeld in de EU:
 - Tijdsdruk (ruim 64% in NL, bijna 45% in EU);
 - Hitte, kou of tocht (ruim 38% in NL, bijna 36% in EU);
 - Slechte communicatie in bedrijven (ruim 28% in NL, ruim 18% in EU).

Preventie van deze risico's

- › Gemiddeld wordt in ruim driekwart van de bedrijven in Europa (77,5%) regelmatig een RI&E uitgevoerd (tabel 6). In Nederland gebeurt dat iets minder vaak (in bijna driekwart van de bedrijven).
- › In bijna een derde van de organisaties in Europa worden thuiswerkplekken betrokken in de RI&E. Ondanks dat thuiswerken in Nederland vaak voorkomt wordt dit in Nederland maar in zo'n 17% van de organisaties ook meegenomen in de RI&E.
- › Wel worden in Nederland vaker ook anderen dan alleen werknemers die op de loonlijst staan (zoals zelfstandigen, uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers van andere bedrijven) meegenomen in de RI&E dan gemiddeld in Europa het geval is (75% - vs- 58%).
- › Preventieve maatregelen gericht op risico's voor klachten van het bewegingsapparaat in de afgelopen drie jaar waren voor NL en EU vooral het voorzien van werknemers van een ergonomische uitrusting (in NL vaker: 72%, dan EU: 66%). In Europa wordt dit op de voet gevolgd door van stimuleren om regelmatig pauzes te nemen bij weinig comfortabele werkhoudingen (bijna 62%). In Nederland is het bieden van de mogelijkheid om minder uren te werken aan mensen met gezondheidsproblemen de tweede in rangorde van meest getroffen maatregelen (ruim 69%). Zowel in Nederland als in Europa beduidend minder vaak getroffen maatregelen gericht op risico's voor het bewegingsapparaat zijn het voorzien van beweeg- of tilhulpen (NL: bijna 37%, resp. EU: ruim 40%) en taakrotatie ter vermindering van repeterende bewegingen (NL: bijna 41%, EU: ruim 32%).

- › Vier van de tien bedrijven in Europa heeft een plan van aanpak op het gebied van werkstress. In Nederland is dit een vergelijkbaar percentage (39%).
- › In Europa heeft bijna 55% van de bedrijven een procedure om intern pesten aan te pakken en 60% om bedreiging, misbruik of agressie van externen (leerlingen, patiënten, passagiers of publiek) aan te pakken. In Nederland ligt dat percentage hoger, respectievelijk op 73% en 75%.
- › Als het gaat om concrete maatregelen gericht op de aanpak van psychosociale risico's die in de afgelopen 3 jaar zijn getroffen geven in Europa de meeste bedrijven aan dat ze werknemers toestaan om meer beslissingen te nemen t.a.v. het eigen werk (ruim 69%). Voor Nederland is dit ook het geval en ligt dit percentage nog iets hoger (75,3%).
- › Andere maatregelen zoals de reorganisatie van werk, vertrouwelijke counseling van werknemers en training in het kader van de aanpak van een conflict alsook een maatregel gericht op lange of onregelmatige werktijden zijn de afgelopen drie jaar iets minder vaak getroffen in Nederland dan gemiddeld in Europa.

Prikkels en drempels bij het nemen van maatregelen

- › In Europa geeft gemiddeld 81,4% van de bedrijven aan dat ze werknemers betrekken bij de implementatie van maatregelen. In Nederland is dat wat minder vaak, namelijk ruim 77%. Het betrekken van werknemers bij de implementatie van maatregelen is een heel belangrijke prikkel, zelf voorwaarde voor een effectieve implementatie van maatregelen volgens de literatuur.
- › Werknemers hadden in bijna 59% van de bedrijven in Europa een rol bij het ontwerp en de opzet van maatregelen gericht op de aanpak van psychosociale risico's in het werk. In Nederland lag dat iets hoger, ruim 62%.
- › Redenen om de RI&E niet regelmatig uit te voeren is in Europa vooral dat het arborisico al bekend is (82,8%), het als geen probleem wordt ervaren (80%). Veel minder vaak worden redenen genoemd als dat de noodzakelijke expertise niet aanwezig zou zijn (28,6%) of de procedure te lastig is (19,4). In Nederland, alsook in de verschillende landenclusters liggen de percentages bij die redenen dicht bij elkaar, al is voor bedrijven in Nederland het feit dat het risico niet als probleem ervaren wordt de belangrijkste reden om de RI&E niet regelmatig uit te voeren (82,6%), gevolgd door het aanvoeren van de reden dat het risico al bekend is (78%).
- › Redenen om juist wel iets aan 'arbeid en gezondheid of veiligheid' te doen zijn in Europa vooral het voldoen aan een wettelijke verplichting (89%), tegemoet komen aan verwachtingen van werknemers (81,7%), een boete van de inspectie (80%), en wat minder vaak de reputatie van de organisatie (78,7) of het verhogen van de productiviteit (66,2%). In Nederland is het voldoen aan een wettelijke verplichting ook het hoogst (90,6%), op de voet gevolgd door het tegemoet komen aan verwachtingen van de werknemers (90,5%). Een boete van de inspectie is in Nederland toch nog voor ruim 70% van de bedrijven een reden om iets aan arbeid en gezondheid/veiligheid te doen, ondanks de geringe kans op een bezoek van de Inspectie in Nederland.
- › De drie meest genoemde moeilijkheden bij het adresseren van 'arbeid en gezondheid' in Europa zijn de complexiteit van de wettelijke verplichtingen (ruim 38%), gebrek aan tijd of mensen (ruim 30%) en papierwerk/administratie (bijna 28%). In Nederlandse bedrijven zijn dat ook de complexiteit van de wettelijke verplichtingen (ruim 52%), gebrek aan tijd of geld (ruim 39%) en het papierwerk/administratie (35,8%), overigens nauw gevolgd door gebrek aan bewustzijn bij de staf (ruim 34%).

- › In de meeste bedrijven (bijna 64%) gaf men aan dat de aanpak van psychosociale risico's in moeilijkheid niet verschilt van de aanpak in andere risico's. In Nederland was dit 67%. Toch geeft in Nederland bijna een kwart van de bedrijven aan dat de aanpak van psychosociale risico's moeilijker is dan de aanpak van andere risico's. Gemiddeld in de EU is dit bijna 22%.
- › De belangrijkste reden waarom het moeilijker is om psychosociale risico's aan te pakken is de terughoudendheid om hierover openlijk te praten. Gemiddeld geeft 61% van de bedrijven in Europa dit aan. In Nederland is dit percentage niet (significant) verschillend (bijna 57%).

Gebruik van digitale technologie

Het gebruik van digitale technologie is een nieuw thema in de ESENER-3.

- › PC's op vaste werkplekken, maar ook laptops, smart phones en andere mobiele IT apparatuur worden veel gebruikt in Europa. PC's op vaste werkplekken heeft men in bijna 85% van de bedrijven, in Nederland zelfs in bijna 90% van de bedrijven.
- › Robots die met werknemers samenwerken komen betrekkelijk weinig voor: gemiddeld genomen in 3,5% van de Europese bedrijven. De verschillen zijn voor bedrijven in Nederland en de Europese landenclusters niet groot.
- › In Europa is de mogelijke impact van de digitale technologie op arbeid en gezondheid in ruim een kwart van de bedrijven met werknemers besproken. In Nederland is dit in ruim 30% van de bedrijven het geval.

1. Inleiding

SZW, directie VGW heeft gevraagd om voor hen wat ‘snelle’ analyses te doen op het recent beschikbaar gekomen ESENER-3 bestand, en waarbij we wat meer grip krijgen op de vraag ‘hoe Nederlandse bedrijven zich tot Europese bedrijven verhouden op het gebied van arbeid en gezondheid’. Meer specifiek kunnen we ingaan op de verhouding tussen Nederlandse bedrijven en de (rest van de) bedrijven in de Europese Unie ten aanzien van:

- › hun inzicht in de risico’s op het gebied van arbeid en gezondheidsrisico’s in het algemeen en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in het bijzonder;
- › hoe zij tegemoet komen aan een aantal wettelijke verplichtingen ten aanzien van de algemene aanpak van arbeids- en gezondheidsrisico’s in het algemeen, en van welke voorzieningen en expertise zij gebruik maken;
- › welke maatregelen zij de afgelopen 3 jaar hebben getroffen, zowel meer algemeen (o.a. op het gebied van bewegingsapparatuurrisico’s) en meer specifiek op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting (PSA);
- › welke prikkels en drempels zij hebben ervaren bij de aanpak van deze algemene risico’s en de meer specifieke risico’s op het gebied van PSA; en
- › van welke nieuwe technologie deze bedrijven gebruik maken, en of de invloed hiervan op het gebied van arbeid en gezondheid in de organisatie besproken is.

Allereerst beschrijven we kort wat ESENER(-3) is en hoe de samenstelling van de onderzochte bedrijven in Nederland en de functie van de geïnterviewde persoon zoals geënquêteerd in ESENER-3 afsteekt tegenover het Europees gemiddelde. Daarna bespreken we kort de hierboven aangestipte thema’s en vergelijken we hoe Nederlandse bedrijven hier ten opzichte van bedrijven uit andere Europese landen tegen aankijken.

2. Algemene informatie over ESENER-3 en de bedrijvensteekproeven in Nederland en in de rest van Europa

‘ESENER’ staat voor de ‘European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks’. De survey is in 2019 voor de derde keer uitgevoerd in opdracht van EU-OSHA. De eerste ESENER vond plaats in 2009, en de tweede in 2014. De eerste survey wijkt inhoudelijk aanzienlijk af van de ESENER-2 en ESENER-3. Deze laatste twee zijn redelijk vergelijkbaar. In ESENER-3 wordt ‘the one who knows best about OSH’ (OSH = Occupational Safety and Health) in 33 Europese landen telefonisch geïnterviewd. Het gaat hierbij om de Europese lidstaten (EU28), en IJsland, de Republiek van Noord Macedonië, Noorwegen, Servië en Zwitserland. In deze notitie hebben we ons beperkt tot de EU28. We beschrijven in deze notitie de gegevens niet voor alle EU-lidstaten apart, maar hebben voor de overzichtelijkheid de gegevens van Nederlandse bedrijven getoetst tegen het Europese gemiddelde exclusief Nederland, en vervolgens apart getoetst tegen landenclusters waarbij we onderscheid hebben gemaakt naar (oude en nieuwe) Noord Europese lidstaten, (oude en nieuwe) Europese lidstaten in Midden Europa, (oude en nieuwe) lidstaten in Zuid Europa en het Verenigd Koninkrijk en Ierland. Daarnaast hebben we ook een clustering naar sector gemaakt in productiesectoren, publieke dienstverlenende sectoren en private dienstverlenende sectoren.

De beschrijving van de clusters naar land en sector zijn te vinden in Bijlage 1. De steekproef voor ESENER-3 (en ESENER-2) betrof vestigingen van vijf of meer werknemers. In het vervolg zullen we het echter hebben over 'bedrijven'. De uitkomsten zijn door weging representatief gemaakt voor de Nederlandse en Europese bedrijven met vijf of meer werknemers.

Nadere informatie over de technische aspecten van de ESENER-3 zijn beschikbaar in het 'technical report' dat beschikbaar wordt gesteld bij het opvragen van de ESENER-3 survey data.

De bedrijvensteekproef in Nederland maakt op basis van ESENER-3 2,7% deel uit van dat van de EU. De Nederlandse steekproefgrootte in ESENER-3 is 1521 bedrijven. In totaal zijn in Europa respondenten uit 45.420 bedrijven geïnterviewd.

In tabel 1 staat de verdeling naar productie, private en publieke dienstverlening in Nederland uitgezet tegen het Europees gemiddelde en de verschillende landenclusters.

In alle onderstaande tabellen is de kolom '**Totaal**' statistisch getoetst tegenover alle 7 landencluster gecombineerd. Het contrast 'Nederland' tegenover 'alle andere landen gecombineerd' is te vinden in de kolom gelabeld als '**Nederland**'.

In de tabel is ieder landencluster getoetst tegen de andere landenclusters gecombineerd. De dichte en open pijlen geven een statistisch significant verschil aan met $p < 5\%$ (tweezijdig getoetst).

De dichte pijlen geven aan dat er sprake is van significante en relevante verschillen (Cohen's $d \geq 0,20$). Open pijken geven een significant maar kleiner verschil aan (Cohen's $d < 0,20$).

Dus alle pijlen (\blacktriangle , \blacktriangledown , \triangle , and ∇) geven een significant verschil aan met $p < 5\%$.

Tabel 1. Verdeling van bedrijven in de productie, private en publieke dienstverlening in Nederland voor het Europees gemiddelde en de verschillende landenclusters (%).

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Productie	23,9%	19,3%∇	21,6%∇	27,9%Δ	23,0%∇	28,2%Δ	27,0%Δ	28,3%Δ	15,6%▼
Private dienstverlening	52,2%	54,2%	48,5%∇	56,2%Δ	51,6%	52,1%	50,0%∇	49,5%∇	59,6%Δ
Publieke dienstverlening	24,0%	26,5%Δ	30,0%Δ	15,9%∇	25,3%Δ	19,7%∇	23,1%∇	22,2%	24,8%

In tabel 1 valt op dat er in Nederland minder dan gemiddeld in Europa bedrijven zijn die vallen onder 'productiesectoren' en dat wij een bovengemiddeld percentage bedrijven in de private en publieke dienstverlening hebben. Alleen het Verenigd Koninkrijk en Ierland hebben nog minder bedrijven in de productiesectoren en meer bedrijven in de private dienstverlening. In het Verenigd Koninkrijk en Ierland is het percentage bedrijven in de publieke dienstverlening niet verschillend van dat in Nederland.

Bedrijven in de productiesectoren vinden we relatief vaker in Zuid Europa (nieuwe en oude lidstaten) en in de nieuwe lidstaten in Noord en Midden Europa.

Voor wat betreft bedrijven in private dienstverlening zijn naast het Verenigd Koninkrijk en Ierland ook de nieuwe lidstaten in Noord Europa koploper (en aandeel is groter dan in Nederland). Het aandeel van de publieke dienstverlening is het hoogste in de oude lidstaten van Noord Europa. Het aandeel bedrijven in de publieke dienstverlening in Nederland lijkt vergelijkbaar met dat in de oude lidstaten in Midden Europa. Het aandeel bedrijven/organisaties in de publieke dienstverlening is in zijn algemeenheid hoger in de oude lidstaten vergeleken met de nieuwe lidstaten in Europa.

Als we kijken naar bedrijfsgrootte (tabel 2) zien we dat in Nederland relatief meer middelgrote bedrijven zijn. Vooral in oude lidstaten in Zuid Europa zijn veel micro bedrijven (5 tot 10 werknemers).

Tabel 2. Verdeling van bedrijven naar aantal werknemers in Nederland voor het Europees gemiddelde en de verschillende landenclusters (%).

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
• 5-9	46,9%	45,3%	42,3%∇	48,3%	45,0%∇	46,5%	50,6%Δ	42,5%∇	45,7%∇
• 10-19	23,0%	22,6%	25,3%Δ	20,8%	22,6%	21,9%	23,5%Δ	21,9%	22,7%
• 20-49	20,4%	21,0%	22,5%Δ	20,5%	21,8%Δ	21,9%Δ	17,4%∇	24,3%Δ	21,2%
• 50-99	4,7%	4,3%	4,7%	5,5%	4,9%	4,7%	4,1%∇	5,5%	5,2%Δ
• 100-149	2,0%	3,2%Δ	2,1%	2,3%	2,2%	1,9%	1,7%∇	2,0%	2,2%
• 150-249	1,8%	2,3%	2,0%	1,6%	1,9%	1,8%	1,7%	2,1%	1,6%
• 250+	1,3%	1,4%	1,0%	1,0%	1,5%Δ	1,4%	1,0%∇	1,7%	1,4%

In tabel 3 zijn antwoorden op een aantal diverse vragen over het bedrijf opgenomen.

Allereerst blijkt uit tabel 3 dat in Nederland veel meer dan gemiddeld en ook meer dan gemiddeld in de landenclusters er naast de werknemers in vaste dienst ook anderen werkzaam zijn. Hieruit kan je concluderen dat de flexibele schil (het aandeel bedrijven dat ook zelfstandigen of werknemers met een flexcontract) in Nederland gemiddeld genomen groot is. Na Nederland hebben bedrijven in Noord Europese, oude lidstaten ook een relatief grote flexibele schil. De nieuwe lidstaten in Noord en Midden Europa hebben een relatief kleine flexibele schil.

Tabel 3 Nederlandse bedrijven vergeleken met het Europees gemiddelde en de verschillende landenclusters op diverse andere, algemene bedrijfskenmerken.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Zijn er -naast-werknemers in vaste dienst nog anderen werkzaam op uw vestiging? (% ja)	32,8%	53,6%▲	47,7%▲	20,4%▼	30,9%∇	20,5%▼	33,4%Δ	32,7%	34,2%Δ
Welk aandeel wnr's is 55 jaar of ouder? (% meer dan de helft van wnr's)	5,6%	4,9%	6,1%	12,4%▲	5,3%	9,2%Δ	3,6%∇	6,6%	7,1%Δ
Werken er wnr's vanuit huis? (% ja)	13,3%	32,6%▲	22,5%▲	15,4%	19,3%▲	6,3%▼	6,8%▼	10,9%∇	15,4%Δ
Stichtingsjaar van uw bedrijf/vestiging?									
Voor 1990 (%)	38,3%	49,4%▲	44,1%Δ	4,9%▼	46,3%▲	10,2%▼	41,9%Δ	10,1%▼	42,1%Δ
1990 tot 2015 (%)	58,8%	49,1%▼	51,7%∇	91,8%▲	51,9%∇	87,0%▲	54,9%∇	87,5%▲	53,9%∇
Na 2015 (%)	2,9%	1,5%∇	4,2%Δ	3,3%	1,8%∇	2,8%	3,2%Δ	2,4%	4,0%Δ
Uw functie in het bedrijf									
Eigenaar, locatiedirecteur (%)	45,3%	57,0%▲	56,5%▲	55,2%▲	51,5%Δ	55,0%▲	35,8%▼	44,1%	41,1%∇

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Manager zonder specifieke arbotaken (%)	16,0%	13,7%∇	13,8%∇	11,9%∇	16,5%	17,6%Δ	11,4%∇	18,6%Δ	25,0%▲
Manager met specifieke arbotaken	5,1%	3,3%∇	7,1%Δ	4,7%	9,7%▲	0,8%▼	1,1%▼	4,9%	8,6%Δ
Arbodeskundige zonder management functie	7,9%	9,6%Δ	6,5%∇	9,1%	8,2%	8,7%Δ	9,0%Δ	8,8%	4,5%∇
Wnrs vertegenwoordiger met arbo verantwoordelijkheid	3,9%	6,1%Δ	10,9%▲	5,0%	3,6%∇	2,2%∇	2,6%∇	3,7%	5,1%Δ
Anders wnr met arbo verantwoordelijkheid	20,1%	8,8%▼	4,8%▼	13,2%∇	10,0%▼	14,8%∇	38,2%▲	17,4%∇	11,8%▼
Externe adviseur	0,2%	0,1%	0,1%	0,6%Δ	0,1%∇	0,3%	0,3%Δ	0,5%Δ	0,2%
Is arbeid en gezondheid/veiligheid uw hoofdtaak? (% ja, hoofdtaak)	4,6%	3,2%	2,9%∇	6,6%	2,8%∇	4,3%	5,8%Δ	3,5%	5,2%Δ

In Nederland geeft bijna 5% van de bedrijven aan dat meer dan de helft van de werknemers 55 jaar of ouder is. Dit ligt net onder het Europees gemiddelde. In de nieuwe lidstaten in Noord Europa ligt dit beduidend hoger (12,4%), evenals in de nieuwe lidstaten in Midden Europa (9,2%).

Bijna een derde van de bedrijven in Nederland geeft aan dat er werknemers in dat bedrijf vanuit huis werken (dit is pre-corona!). Dit is aanzienlijk meer dan het Europees gemiddelde, en ook meer dan het gemiddelde van de landenclusters (excl. Nederland).

In Nederland is bijna de helft van de deelnemende bedrijven opgericht voor 1990. Dat is beduidend meer dan gemiddeld in Europa. We zien dat voor veel van de oude Europese lidstaten geldt dat tussen de 41% en 50% voor 1990 is opgericht. De bedrijven in de nieuwe lidstaten zijn vaak veel minder 'oud' en blijkt slechts 5% tot ruim 10% van de deelnemende bedrijven voor 1990 opgericht. Veruit de meeste bedrijven in de nieuwe lidstaten zijn tussen 1990 en 2015 opgericht (variërend van 87% tot 92%). Gemiddeld is slechts 2,9% van de onderzochte Europese bedrijven na 2015 opgericht.

Ten slotte is het nog interessant om te zien welke functie degene met wie het interview is gehouden heeft. In principe is het 'the one who knows best about OSH'. Uit tabel 3 blijkt dat in gemiddeld ruim 45% van de bedrijven dit de directeur/eigenaar of locatiedirecteur is. Het is daarnaast ook heel vaak een manager (met of zonder specifieke arbotaken). In Nederland is in 57% van de bedrijven het interview met de directeur/eigenaar gehouden, in bijna 14% van de bedrijven een manager zonder specifieke arbo- taken en in 3.3% van de bedrijven met een manager met specifieke arbo-taken. In het totaal is in Nederland dus in circa 73% van de bedrijven gesproken met de directeur/eigenaar, locatiedirecteur of iemand anders van het management. Gemiddeld in Europa is dat ruim 66%. Daarnaast is gemiddeld in Europa in zo'n 20% van de bedrijven gesproken met iemand met een specifieke 'arbo' verantwoordelijkheid (excl. Werknemersvertegenwoordiging). In Nederland is dat slechts in bijna 9% van de bedrijven het geval geweest. Er is nauwelijks gesproken met een externe adviseur (noch in Nederland, noch in andere landenclusters).

Uit onderzoek op basis van ESENER-1 (waarin naast een manager ook gesproken is met een werknemersvertegenwoordiger) als op basis van een multi-level analyse op een gecombineerd bestand van ESENER-2 en de Europese Survey onder werknemers (EWCS) blijkt dat er -vooral op 'zachte' thema's als psychosociale arbeidsbelasting- werkgevers en hun vertegenwoordigers toch een ander perspectief hebben op risico's en de aanpak ervan dan werknemers (Houtman et al, 2017 en Houtman et al, 2020).

Gemiddeld is in 4,6% van de bedrijven in Europa 'arbeid en gezondheid' de hoofdtak van de geïnterviewde. In de Nederlandse bedrijven die deelnamen aan ESENER-3 is dit percentage 3,2%. Ook in de andere landenclusters is dit percentage laag (niet hoger dan 6.6%).

3. Algemeen arbobeleid in bedrijven

In tabel 4 vinden we antwoorden op diverse vragen die aan de geïnterviewde vertegenwoordiger van de bedrijven zijn gesteld over het algemene arbobeleid in 'hun' bedrijf.

Op de vraag of het bedrijf weleens medische onderzoeken organiseert antwoordt 64% van de respondenten in Europa bevestigend. In Nederland is dat veel minder vaak het geval (25,8%). Wellicht komt dit omdat in Nederland alleen voor bepaalde risicovolle beroepen een medische keuring verplicht is. Het gaat dan om beroepen waarbij een gezondheidsprobleem een gevaar is voor de samenleving.

Van de (arbo)specialistische diensten gebruiken Nederlandse bedrijven meer dan gemiddeld in Europa een bedrijfsarts (bijna 85% in Nederland, tegenover gemiddeld 67% gemiddeld in Europa). Hier valt vooral het Verenigd Koninkrijk en Ierland op doordat daar gemiddeld net geen 30% van de bedrijven de diensten van een bedrijfsarts gebruiken. De bedrijfsarts is in Nederland wel veruit de meest geraadpleegde arbodienstverlener. In Europa scoort echter ook de 'generalist op het gebied van gezondheid' hoog met gemiddeld bijna 61% van de bedrijven die diensten van deze arbohulpverlener gebruikt. In Nederland gebruikt ruim 50% van de bedrijven de diensten van een generalist, maar in andere landenclusters worden hun diensten ook veel gebruikt: In de nieuwe lidstaten van Midden en Zuid Europa is dit in ruim 80% van de bedrijven, en in het Verenigd Koninkrijk en Ierland is dit in bijna 65% van de bedrijven. In Europa worden de diensten van de psycholoog veruit het minste gebruikt (18,2%). In Nederland gebeurt dat veel vaker, namelijk in 48,4% van de bedrijven. De diensten van de psycholoog worden het meest gebruikt in bedrijven in de oude lidstaten van Noord Europa (50,4%) en het minste in de nieuwe lidstaten van Noord Europa (7%). Toch dekt het gepresenteerde lijstje in sommige landenclusters niet de gebruikte arbodienstverlening. In Nederland dekt het lijstje in 9,3% geen van de genoemde dienstverleners, gemiddeld in Europa is dat bijna 13%, maar in de nieuwe lidstaten in Noord Europa is dit in bijna 30% van de bedrijven het geval.

In Europa wordt gemiddeld genomen door ruim 61% van de bedrijven aangegeven in de laatste 3 jaar de diensten van een externe dienstverlener op het gebied van arbeid en gezondheid/veiligheid te hebben gebruikt. Voor Nederland is dit een vergelijkbaar percentage.

Tabel 4. Algemeen arbobeleid in bedrijven.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Organiseert uw bedrijf regelmatig medische onderzoeken? (% ja)	64,6%	25,8% ▼	47,3% ▼	87,8% ▲	50,1% ▼	94,0% ▲	88,6% ▲	82,5% ▲	22,9% ▼
Gebruik van arbodiensten (meerdere antwoorden mogelijk) (% ja)									
Bedrijfsarts	67,0%	84,7% ▲	54,3% ▼	52,9% ▼	55,3% ▼	96,0% ▲	85,2% ▲	71,0%Δ	29,9% ▼
Psycholoog	18,2%	28,4% ▲	50,4% ▲	7,0% ▼	13,3%▽	22,6%Δ	16,9%▽	18,4%	11,9%▽
Ergonoom	33,6%	43,9% ▲	57,9% ▲	20,7% ▼	42,2% ▲	14,6% ▼	35,6%Δ	11,6% ▼	23,4% ▼
Generalist op gebied van arbeid en gezondheid	60,9%	50,4% ▼	47,7% ▼	44,8% ▼	59,2%▽	80,9% ▲	55,3%▽	80,8% ▲	64,9%Δ
Expert ongevalspreventie	50,8%	44,9%▽	37,7% ▼	24,3% ▼	51,1%	47,5%▽	55,6%Δ	62,5% ▲	47,7%▽
Geen van bovenstaande	12,9%	9,3%▽	18,4%Δ	29,9% ▲	21,4% ▲	1,8% ▼	4,4% ▼	6,5% ▼	23,5% ▲
Heeft u de laatste 3 jaar de diensten van een externe dienstverlener op gebied van arbeid en gezondheid/veiligheid gebruikt? (% ja)	61,3%	61,6%	51,9% ▼	59,0%	57,6%▽	73,0% ▲	62,1%Δ	79,5% ▲	55,8%▽
Heeft u bezoek gehad van de arbeidsinspectie in de afgelopen 3 jaar? (% ja)	43,1%	15,9% ▼	45,3%Δ	45,6%	50,4%Δ	58,0% ▲	32,6% ▼	48,9%Δ	45,3%Δ

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Heeft uw bedrijf een document dat verantwoordelijkheden of procedures op gebied van arbeid en gezondheid/veiligheid uitlegt of verklaart (% ja)	91,3%	81,8% ▼	90,9%	97,4% ▲	84,3% ▼	97,4% ▲	92,0%Δ	96,3%Δ	96,7% ▲
Is dit document beschikbaar voor mensen in het bedrijf? (% ja)	95,0%	95,6%	96,1%Δ	94,4%	91,6% ▼	96,4%Δ	94,8%	92,9%▽	99,4% ▲
Zijn er in uw bedrijf maatregelen getroffen op gebied van 'arbeid en gezondheid' (meerdere antwoorden mogelijk) (% ja)									
Gezonde voeding	33,5%	38,6%Δ	38,3%Δ	28,2%▽	30,3%▽	31,2%▽	32,8%▽	29,6%▽	41,0%Δ
Verslavingspreventie	36,2%	30,5%▽	41,0%Δ	31,0%▽	28,5% ▼	36,2%	42,2%Δ	32,4%▽	37,0%
Sport buiten werkuren	30,7%	34,6%Δ	64,6% ▲	45,3% ▲	32,1%Δ	33,2%Δ	19,5% ▼	41,1% ▲	30,9%
Rug oefeningen op het werk	27,8%	20,6%▽	43,0% ▲	43,1% ▲	25,5%▽	26,4%▽	25,0%▽	26,2%	32,4%Δ
Geen van bovenstaande	38,1%	39,1%	16,1% ▼	29,1%▽	42,2%Δ	40,5%Δ	38,7%	38,2%	38,4%
Houdt uw bedrijf ziekteverzuimgegevens van uw werknemers bij? (% ja)	86,2%	96,4% ▲	90,1%Δ	88,7%	86,7%	88,9%Δ	77,6% ▼	94,1% ▲	95,7% ▲

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Is er een procedure om werknemers te ondersteunen bij terugkeer naar werk na een langdurig verzuim? (% ja)	71,2%	92,7% ▲	89,7% ▲	23,3% ▼	83,1% ▲	46,8% ▼	55,8% ▼	35,7% ▼	96,5% ▲
Worden arbozaken besproken op het hoogste management niveau? (% ja)									
Regelmatig	66,3%	63,7%	73,0%Δ	59,7%∇	62,8%∇	59,9%∇	63,6%∇	66,0%	79,8% ▲
Soms	28,2%	29,3%	24,2%∇	35,2%Δ	29,0%	36,6% ▲	29,3%	31,0%	18,6% ▼
Praktisch nooit	5,6%	7,0%	2,8%∇	5,0%	8,2%Δ	3,5%∇	7,1%Δ	3,1%∇	1,6% ▼
Krijgen teamleiders of lijnmanagers enige vorm van training op het gebied van arbeid en gezondheid/veiligheid (% ja)	75,8%	54,5% ▼	76,0%	79,2%	74,7%	74,6%	70,4%∇	85,1% ▲	88,4% ▲

In Nederland hebben betrekkelijk weinig bedrijven een bezoek van de arbeidsinspectie gehad in de afgelopen 3 jaar (15,9%). Gemiddeld rapporteert ruim 43% zo'n bezoek in de afgelopen 3 jaar te hebben gehad, maar in Noord Europa ligt dit percentage vele malen hoger (bijna 91% van de oude lidstaten en 97,4% van de bedrijven in de nieuwe lidstaten).

De meeste bedrijven hebben een document waarin verantwoordelijkheden of procedures op het gebied van arbeid en gezondheid worden uitgelegd. In Europa is dat gemiddeld ruim 91%, en in Nederland wat minder, bijna 82%. Als het document er is het ook bijna altijd beschikbaar voor de mensen in het bedrijf.

Voor wat betreft maatregelen op het gebied van gezond werken zoals op gebied van gezonde voeding, preventie van verslaving, sport buiten werkuren en rugoefeningen op het werk treft tussen de 28% en ruim 36% van de bedrijven in Europa dit type maatregelen. In Nederlandse bedrijven zijn deze percentages redelijk vergelijkbaar. Gemiddeld in Europa geeft 38% van de bedrijven aan geen van deze maatregelen te treffen. In Nederland is dat vergelijkbaar (39%).

In Nederland houdt ruim 96% van de bedrijven het verzuim van werknemers bij. Gemiddeld in Europa ligt dit percentage wat lager, namelijk ruim 86%. Zo'n 72% van de bedrijven in Europa ondersteunt werknemers bij terugkeer naar werk. In Nederland is dit hoger en geeft bijna 93% van de bedrijven aan dit te doen. Met name in de nieuwe lidstaten van Europa geven beduidend minder bedrijven aan dit te doen (variërend van 23,3% tot 46,8% van de bedrijven in de nieuwe lidstaten).

In zo'n tweederde van de bedrijven worden arbozaken regelmatig op het hoogste managementniveau besproken. Dit percentage ligt vergelijkbaar in Nederlandse bedrijven (63,7%). In de oude lidstaten in Noord Europa en in het Verenigd Koninkrijk en Ierland gebeurt dit vaker (73%, respectievelijk 79,8%).

Zo'n driekwart van de bedrijven geeft gemiddeld in Europa aan dat lijnmanagers of teamleiders training op het gebied van arbeid en gezondheid krijgen. In Nederland ligt dit percentage beduidend lager op 54,5%.

4. De aanwezigheid van arborisico's volgens bedrijfs-vertegenwoordigers

In deze paragraaf gaan we in op de risico's in het bedrijf, zoals deze worden ingeschat door 'the one who knows best about OSH'. We weten dat dit verschillende personen zijn, maar voor de Nederlandse situatie weten we dat dit voor ruim de helft de werkgever/directeur eigenaar is, en dat in bijna driekwart van de gevallen het een vertegenwoordiger van het (top)management is. Vooral voor psychosociale risico's zijn er vaak grote verschillen in de perceptie van deze risico's tussen het (top)management en werknemersvertegenwoordigers in dezelfde bedrijven (zie Houtman et al, 2020) en is de samenhang in de perceptie van risico's tussen werkgevers en werknemers zoals geïdentificeerd in dezelfde sectoren en in dezelfde landen op basis van een multi-level analyse -vooral voor psychosociale risico's- slecht (Houtman et al, 2017).



Tabel 5 laat zien dat de vertegenwoordigers van bedrijven vooral risico's ervaren op het gebied van repeterende bewegingen van arm en hand (gemiddeld bijna 65%). Ook in Nederland is dit het meest frequent genoemde risico. Voor Nederland is de hoge tijdsdruk het tweede meest genoemde risico. In Europa is tijdsdruk slechts het zesde risico in de ranking van meest voorkomende (bevroegde) risico's.

Nederland scoort in de toetsing van de ervaring van risico's in bedrijven volgens de geïnterviewde in deze bedrijven heel vergelijkbaar met het Europees gemiddelde maar scoort significant ongunstiger als het gaat om tijdsdruk en om de (slechte) communicatie in bedrijven.

Tabel 5. De aanwezigheid van arborisico's in een bedrijf (vnl. fysieke en omgevingsrisico's) volgens 'the one who knows best about OSH'.

Type risico (meerdere antwoorden mogelijk) (% ja)	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Tillen of verplaatsen van mensen of zware last	53,8%	49,0%∇	58,7%Δ	50,4%	53,5%	41,0%▼	52,1%∇	47,6%∇	68,1%▲
Repeterende bewegingen van hand of arm	64,9%	67,1%	64,4%	60,6%∇	68,3%Δ	64,8%	63,4%∇	61,4%∇	63,7%∇
Langdurig zitten	58,8%	56,6%	46,4%▼	61,5%	61,8%Δ	62,0%Δ	61,3%Δ	62,7%Δ	50,5%▼
Vermoeiende of pijnlijke houdingen	29,8%	31,0%	33,2%Δ	32,5%	29,4%	27,1%∇	35,2%Δ	24,9%∇	20,3%▼
Lawaai	29,8%	28,0%	40,5%▲	29,3%	35,9%Δ	27,5%∇	25,9%∇	25,2%∇	26,4%∇
Hitte, koude of tocht	35,8%	38,5%Δ	45,2%▲	40,3%Δ	38,1%Δ	34,1%∇	35,1%∇	34,8%	30,0%∇
Risico op ongelukken met machines	47,3%	45,9%	46,9%	52,7%Δ	49,9%Δ	44,8%∇	47,4%	50,7%Δ	43,3%∇
Risico op ongelukken met voertuigen tijdens werk	43,0%	38,3%∇	45,8%Δ	52,2%Δ	43,7%	38,1%∇	45,5%Δ	55,9%▲	34,6%▼
Chemische of biologische stoffen	37,5%	30,8%∇	43,2%Δ	39,4%	41,5%Δ	28,6%▼	32,7%∇	31,0%∇	47,6%▲
Verhoord risico op uitglijden, struikelen of vallen	35,3%	28,9%∇	37,6%Δ	37,9%	29,4%∇	32,2%∇	36,4%Δ	36,5%	44,4%▲

Type risico (meerdere antwoorden mogelijk) (% ja)	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Tijdsdruk	44,8%	64,3%▲	72,2%▲	35,8%∇	60,0%▲	39,6%∇	31,9%▼	33,4%▼	39,6%∇
Slechte communicatie	18,3%	28,4%▲	34,0%▲	10,1%▼	20,9%Δ	9,2%▼	15,6%∇	12,5%∇	19,9%Δ
Baanonzekerheid	11,3%	9,0%∇	16,3%Δ	15,6%Δ	8,8%∇	10,8%	11,8%Δ	11,1%	12,4%Δ
Lastige klanten	60,7%	59,4%	62,1%	56,9%∇	64,6%Δ	60,1%	56,1%∇	50,3%▼	67,4%Δ
Lange of onregelmatige werktijden	23,1%	24,0%	36,0%▲	18,0%∇	25,8%Δ	20,3%∇	17,2%▼	17,8%∇	29,6%Δ

5. Aanpak van deze risico's

5.1 Algemeen maatregelen op het gebied van arbeid en gezondheid in bedrijven

Gemiddeld wordt in ruim driekwart van de bedrijven in Europa (77,5%) regelmatig een RI&E uitgevoerd (tabel 6). In Nederland gebeurt dat iets minder vaak (in bijna driekwart van de bedrijven). In Nederland gebeurt dat vaker door interne staf (58,1%) dan gemiddeld in Europa (47,9%), en minder door externen (NI 28,4 en in Europa 40%).

Van de 6 onderzochte in de RIE vermelde risico's wordt Machineveiligheid in Europa het meest frequent geëvalueerd (82,5%), gevolgd door de werkhouding (74,2%) en organisatorische aspecten zoals roosters (68,5%). In Nederland wordt de werkhouding het meest frequent geëvalueerd (83,7%), gevolgd door machineveiligheid (75,1%), gevolgd door organisatorische zaken zoals roosters (71,5%). De relatie leidinggevende – werknemer wordt in Nederland iets vaker meegenomen in de evaluatie (64,2%) vergeleken met Europa (57,9%).

In bijna een derde van de organisaties in Europa worden thuiswerkplekken betrokken in de RI&E. Ondanks dat thuiswerken in Nederland vaak voorkomt wordt dit in Nederland maar in zo'n 17% van de organisaties ook meegenomen in de RI&E.

Wel worden in Nederland vaker ook anderen dan alleen werknemers die op de loonlijst staan (zoals zelfstandigen, uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers van andere bedrijven) meegenomen in de RI&E dan gemiddeld in Europa het geval is (75% - vs- 58%).

Tabel 6. Algemene maatregelen.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Voert u regelmatig RI&Es uit? (% ja)	77,5%	74,8%▼	86,2%▲	71,3%▼	64,6%▼	86,5%▲	78,4%Δ	77,9%	88,6%▲
Wordt dit voornamelijk gedaan door (% ja):									
• Interne staf	47,9%	58,1%▲	78,0%▲	43,3%▼	59,2%▲	32,1%▼	29,1%▼	23,1%▼	73,4%▲
• extern	40,0%	28,4%▼	9,6%▼	50,5%▲	26,6%▼	60,8%▲	60,5%▲	65,0%▲	10,7%▼
• beide	12,0%	13,5%	12,3%	6,2%▼	14,1%Δ	7,1%▼	10,4%▼	11,9%	15,9%Δ
Wordt dit routinematig geëvalueerd (meerdere antwoorden mogelijk; % ja)									
• machineveiligheid	82,5%	75,1%▼	72,8%▼	79,2%	84,0%Δ	81,2%▼	85,7%Δ	84,3%	80,4%▼
• gevaarlijke chemische of biologische stoffen	36,1%	32,3%▼	39,8%Δ	35,9%	42,2%Δ	25,1%▼	31,3%▼	27,5%▼	46,6%▲
• werkhouding	74,2%	83,7%▲	78,4%Δ	80,9%Δ	70,8%▼	70,5%▼	78,7%Δ	58,6%▼	72,5%▼
• blootstelling aan lawaai, trillingen, hitte of kou	60,5%	65,9%Δ	71,2%▲	73,5%▲	58,0%▼	55,3%▼	64,8%Δ	57,1%▼	53,3%▼
• relatie leidinggevende-werknemer	57,9%	64,2%Δ	74,7%▲	54,0%	56,0%▼	55,4%▼	52,2%▼	42,1%▼	69,2%▲

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
• organisatiezaken zoals roosters	68,5%	71,5%	70,7%Δ	76,2%Δ	64,7%∇	73,9%Δ	63,2%∇	64,5%∇	78,9%▲
Heeft de RI&E ook betrekking op de thuiswerkplek? (% ja)	31,9%	17,0%▼	19,2%▼	14,7%▼	35,0%Δ	34,1%	38,7%Δ	23,9%∇	36,6%Δ
Heeft RI&E ook betrekking op werkplekken buiten het eigen bedrijf (% ja)	66,5%	54,7%▼	59,7%∇	62,0%	67,1%	62,3%∇	68,9%Δ	69,9%Δ	68,2%
Heeft RI&E alleen betrekking op werknemers die zijn aangenomen?									
• alleen wnr's op de loonlijst	42,1%	24,9%▼	40,2%	51,0%	45,9%Δ	62,2%▲	50,9%▲	43,9%	18,5%▼
• andere type werknemers zijn									
• ook gedekt	57,9%	75,1%▲	59,8%	49,0%	54,1%∇	37,8%▼	49,1%▼	56,1%	81,5%▲

5.2 Aanpak voor specifieke risico's zoals risico's voor klachten van bewegingsapparaat en psychosociale risico's

In Europa is de meest voorkomende maatregel om risico's voor klachten van het bewegingsapparaat te voorkómen het voorzien van werknemers van een ergonomische uitrusting, op de voet gevolgd door van stimuleren om regelmatig pauzes te nemen bij weinig comfortabele werkhoudingen (tabel 7). In Nederland is de meest voorkomende maatregel ook het voorzien van werknemers van een ergonomische uitrusting, waarbij dit in Nederland vaker gebeurt dan gemiddeld in Europa (72%, respectievelijk 66%). In Nederland is de tweede in lijn van 'vaakst genomen' maatregelen het bieden van de mogelijkheid aan mensen met gezondheidsproblemen om minder uren te werken (ruim 69%). Zowel in Nederland als in Europa beduidend minder vaak getroffen maatregelen gericht op risico's voor het bewegingsapparaat zijn het voorzien van beweeg- of tilhulpen (36,9%, resp. 40,2%) en taakrotatie ter vermindering van repeterende bewegingen (40,9%, resp. 32,2%).

Tabel 7. Preventieve maatregelen voor bewegingsapparaat risico's.

% (meerdere antwoorden mogelijk)	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Voorziening van hulpmiddelen voor tillen of bewegen	40,2%	36,9%▼	43,4%▲	37,7%	44,3%▲	30,2%▼	38,9%▼	32,5%▼	45,0%▲
Taakrotatie ter vermindering van repeterende bewegingen	32,2%	40,9%▲	35,4%▲	25,5%▼	29,7%▼	28,5%▼	31,9%	28,5%▼	38,5%▲
Stimuleren om regelmatig pauzes te nemen bij weinig comfortabele werkhoudingen	61,7%	58,2%▼	65,8%▲	66,6%▲	59,9%▼	58,3%▼	59,6%▼	55,5%▼	71,8%▲
Voorzien van ergonomische uitrusting	66,1%	72,4%▲	74,5%▲	54,5%▼	69,7%▲	60,9%▼	67,9%▲	54,3%▼	59,9%▼
De mogelijkheid bieden aan mensen met gezondheidsproblemen om minder uren te werken	56,4%	69,3%▲	70,6%▲	46,6%▼	64,0%▲	47,0%▼	47,5%▼	40,8%▼	66,6%▲

Vier van de tien bedrijven in Europa heeft een plan van aanpak op het gebied van werkstress (tabel 8). In Nederland is dit een vergelijkbaar percentage. In de oude lidstaten van Noord-Europa en in het Verenigd Koninkrijk en Ierland ligt dit veel hoger (op ruim 61%, respectievelijk ruim 70%).

Voor wat betreft maatregelen/een procedure gericht op externe agressie en geweld zijn bedrijven gemiddeld actiever. In Europa heeft bijna 55% van de bedrijven een procedure om intern pesten aan te pakken en 60% om bedreiging, misbruik of agressie van externen (leerlingen, patiënten, passagiers of publiek) aan te pakken. In Nederland ligt dat percentage hoger, respectievelijk op 73% en 75%. Ook hier liggen de percentages in bedrijven in de Noord-Europese oude lidstaten en in het Verenigd Koninkrijk en Ierland hoger, variërend van bijna 82% tot ruim 94%.

Als het gaat om concrete maatregelen gericht op de aanpak van psychosociale risico's die in de afgelopen 3 jaar zijn getroffen geven in Europa de meeste bedrijven aan dat ze werknemers toestaan om meer beslissingen te nemen t.a.v. het eigen werk (ruim 69%). Voor Nederland is dit ook het geval en ligt dit percentage nog iets hoger (75,3%). In alle landenclusters is dit de meest genoemde maatregel, die varieert van 60% in de nieuwe lidstaten van Zuid-Europa tot 82,1% in de oude lidstaten in Noord-Europa.

De maatregel die in Nederland het minst frequent wordt getroffen is een interventie bij bijzonder lange of onregelmatige werkuren (19,2%, tegenover een Europees gemiddelde van 30,9%). Maar ook andere maatregelen als de reorganisatie van werk, vertrouwelijke counseling van werknemers en training in het kader van de aanpak van een conflict zijn de afgelopen drie jaar iets minder vaak getroffen in Nederland dan gemiddeld in Europa.

Tabel 8. Maatregelen gericht op werkstress en psychosociale risico's.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Heeft uw organisatie een plan van aanpak op gebied van werkstress? (% ja)	39,9%	38,8%	61,1%▲	21,7%▼	28,9%▼	26,6%▼	39,6%	14,3%▼	70,3%▲
Is er een procedure om gevallen van (intern) pesten en agressie aan te pakken? (% ja)	54,7%	73,4%▲	81,6%▲	26,3%▼	43,5%▼	38,2%▼	44,4%▼	42,9%▼	94,3%▲
Is er een procedure om bedreiging, misbruik of agressie van externen aan te pakken? (% ja)	60,0%	75,0%▲	81,7%▲	44,7%▼	50,2%▼	43,3%▼	50,6%▼	48,6%▼	92,8%▲
Gebruikte maatregelen voor aanpak psychosociale risico's (% laatste 3 jaar)									
• reorganisatie van werk	44,1%	35,7%∇	51,3%Δ	35,0%∇	50,3%Δ	37,3%∇	40,6%∇	32,0%▼	48,9%Δ
• vertrouwelijke • counseling van wnr's	41,6%	38,9%	49,8%Δ	41,7%	52,5%▲	32,3%▼	38,6%∇	24,7%▼	38,0%∇

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
<ul style="list-style-type: none"> • training bij aanpak conflict 	35,8%	30,3%∇	35,2%	29,2%∇	34,6%∇	40,4%Δ	32,7%∇	27,8%∇	45,9%▲
<ul style="list-style-type: none"> • Interventie bij bijzonder lange or onregelmatige • werkuren 	30,9%	19,2%▼	38,9%Δ	22,0%∇	43,5%▲	20,2%▼	21,7%▼	19,5%▼	40,1%▲
<ul style="list-style-type: none"> • Toestaan dat wns meer beslissingen nemen t.a.v. • eigen werk 	69,3%	75,3%Δ	82,1%▲	73,8%Δ	68,1%∇	69,7%	64,5%∇	60,0%▼	77,0%Δ

6. Prikkel en drempels voor het nemen van maatregelen gericht op de aanpak van arborisico's

In tabel 9 wordt ingegaan op prikkels en drempels voor het nemen van maatregelen. Een belangrijke prikkel voor het goed landen van maatregelen in organisaties is het betrekken van werknemers bij de implementatie van maatregelen (o.a. Leka et al, 2010; Nielsen & Randall, 2013; Walters et al, 2012.2013; Westgaard & Winkel, 2011). In Europa geeft gemiddeld 81,4% van de bedrijven aan dat ze werknemers betrekken bij de implementatie van maatregelen. In Nederland is dat wat minder vaak, namelijk ruim 77%. Bedrijven in de oude lidstaten van Noord Europa geven het vaakst aan dat zij hun werknemers betrekken bij de implementatie van maatregelen (ruim 89%). In Europa is dit het minst in de nieuwe lidstaten, zowel in Noord, Midden als Zuid Europa (resp. 75,6%, 75,8% en 76,8%).

In Europa zijn redenen om de RI&E niet regelmatig uit te voeren vooral dat het arborisico al bekend is (82,8%), het als geen probleem wordt ervaren (80%). Veel minder vaak worden redenen genoemd als dat de noodzakelijke expertise niet aanwezig zou zijn (28,6%) of de procedure te lastig is (19,4). In Nederland, alsook in de verschillende landenclusters liggen de percentages bij die redenen dicht bij elkaar, al is voor bedrijven in Nederland het feit dat het risico niet als probleem wordt ervaren de belangrijkste reden om de RI&E niet regelmatig uit te voeren (82,6%), gevolgd door het aanvoeren van de reden dat het risico al bekend is (78%).

Redenen om juist wel iets aan 'arbeid en gezondheid of veiligheid' te doen zijn in Europese bedrijven vooral het voldoen aan een wettelijke verplichting (89%), tegemoet komen aan verwachtingen van werknemers (81,7%), een boete van de inspectie (80%), en wat minder vaak de reputatie van de organisatie (78,7) of het verhogen van de productiviteit (66,2%). In Nederland is het voldoen aan een wettelijke verplichting ook het hoogst (90,6%), op de voet gevolgd door het tegemoet komen aan verwachtingen van de werknemers (90,5%). Een boete van de inspectie is in Nederland toch nog voor ruim 70% van de bedrijven een reden om iets aan arbeid en gezondheid/veiligheid te doen, ondanks de geringe kans op een bezoek van de Inspectie in Nederland (zie tabel 4).

De drie meest genoemde moeilijkheden bij het adresseren van 'arbeid en gezondheid' in Europa zijn de complexiteit van de wettelijke verplichtingen (ruim 38%), gebrek aan tijd of mensen (ruim 30%) en papierwerk/administratie (bijna 28%). In Nederlandse bedrijven zijn dat ook de complexiteit van de wettelijke verplichtingen (ruim 52%), gebrek aan tijd of geld (ruim 39%) en het papierwerk/administratie (35,8%), overigens nauw gevolgd door gebrek aan bewustzijn bij de staf (ruim 34%).

Tabel 9. Prikkel en drempels voor het nemen van maatregelen voor algemene arbo risico's.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Als maatregelen zijn genomen, werden werknemers dan betrokken bij de implementatie ervan? (% ja)	81,4%	77,2%∇	89,3%▲	75,6%∇	85,9%Δ	75,8%∇	79,1%∇	76,8%∇	82,8%Δ
Reden waarom RI&E niet regelmatig wordt uitgevoerd (meerdere antwoorden mogelijk (% ja))									
• risico is al bekend	82,8%	78,0%∇	81,1%	82,7%	83,7%	86,8%Δ	80,2%∇	80,4%	89,9%▲
• geen probleem	80,0%	82,6%	69,5%▼	91,0%▲	86,6%▲	89,4%▲	71,5%▼	74,2%∇	77,8%
• procedure te lastig	19,4%	15,7%	14,7%∇	18,9%	22,3%Δ	13,9%∇	18,5%	13,7%∇	19,7%
• noodzakelijke expertise niet aanwezig	29,6%	25,0%	22,4%∇	20,3%▼	29,4%	17,3%▼	35,8%▲	17,5%▼	29,8%
Reden om iets aan arbeid en gezondheid te doen: (% major reason)									
• voldoen aan wettelijke verplichting	89,0%	90,6%	89,8%	86,0%∇	91,5%Δ	84,5%∇	89,5%Δ	84,8%∇	88,0%∇
• tegemoet komen aan wvns verwachtingen	81,7%	90,5%▲	90,7%▲	84,0%	81,0%∇	73,9%▼	85,4%Δ	65,2%▼	79,5%∇
• verhogen van de productiviteit	66,2%	72,6%Δ	71,6%Δ	85,1%▲	69,5%Δ	59,8%∇	65,0%∇	66,8%	61,8%∇
• reputatie van de organisatie	78,7%	78,3%	82,7%Δ	92,5%▲	77,7%∇	72,8%∇	77,2%∇	80,4%	84,2%Δ
• boete van de Inspectie	80,0%	70,6%▼	79,2%	82,3%	73,9%▼	82,3%Δ	81,5%Δ	85,2%Δ	86,0%Δ


	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Moeilijkheden bij het adresseren van arbeid en gezond. (% major difficulty)									
• gebrek aan tijd of mensen	30,6%	39,4% Δ	24,7% ∇	18,2% \blacktriangledown	34,9% Δ	29,7%	34,8% Δ	24,5% ∇	18,8% \blacktriangledown
• gebrek aan geld	18,1%	17,3%	13,8% ∇	16,4%	9,7% \blacktriangledown	21,7% Δ	26,1% \blacktriangle	18,8%	14,5% ∇
• gebrek aan bewustzijn bij staf	17,4%	34,4% \blacktriangle	11,8% ∇	7,4% \blacktriangledown	15,1% ∇	19,0% Δ	22,4% Δ	12,1% ∇	11,3% ∇
• gebrek aan bewustzijn bij management	11,8%	19,8% \blacktriangle	7,9% ∇	5,3% \blacktriangledown	7,2% ∇	12,8% Δ	16,2% \blacktriangle	9,8% ∇	10,6% ∇
• gebrek aan expertise of steun specialist	13,3%	15,7% Δ	7,8% ∇	8,0% ∇	9,5% ∇	12,8%	19,2% \blacktriangle	10,7% ∇	10,5% ∇
• papierwerk/administratie	27,7%	35,8% Δ	13,6% \blacktriangledown	12,0% \blacktriangledown	30,6% Δ	24,6% ∇	36,2% \blacktriangle	21,6% ∇	14,3% \blacktriangledown
• complexiteit van wettelijke verplichtingen	38,3%	52,5% \blacktriangle	23,5% \blacktriangledown	15,6% \blacktriangledown	45,8% \blacktriangle	33,6% ∇	44,0% Δ	33,2% ∇	23,8% \blacktriangledown

In ruim 16% van de bedrijven in Europa waren maatregelen geïnitieerd door concrete problemen op het gebied van (werk)stress. Dit was niet (significant) verschillend voor bedrijven in Nederland (bijna 15%). De maatregelen waren het meest vaak geïnitieerd door concrete maatregelen in de oude lidstaten van Noord Europa (ruim 27%) en het minst in de nieuwe lidstaten in Noord en Midden Europa (6,7%, respectievelijk 6,5%). Werknemers hadden in bijna 59% van de bedrijven in Europa een rol bij het ontwerp en de opzet van maatregelen gericht op de aanpak van psychosociale risico's in het werk. In Nederland lag dat iets hoger, ruim 62%. Het percentage bedrijven dat werknemers hierbij hadden betrokken was het hoogste in de oude lidstaten van Noord Europa (bijna 77%) en het laagste in de nieuwe lidstaten van Noord Europa (ruim 36%).

In de meeste bedrijven gaf men aan dat de aanpak van psychosociale risico's in moeilijkheid niet verschilt van de aanpak in andere risico's: gemiddeld in Europa was dit bijna 64% en in Nederland was dit 67%. Toch geeft in Nederland bijna een kwart van de bedrijven aan dat de aanpak van psychosociale risico's moeilijker is dan de aanpak van andere risico's en in de oude lidstaten van Noord Europa (waar een grote traditie is in de aanpak van deze risico's) is dat zelfs ruim eenderde van de bedrijven.

Tabel 10. Vragen naar aanleiding van nemen van maatregelen op gebied van psychosociale risico's op het werk en werkstress.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Waren maatregelen geïnitieerd door concrete problemen op het gebied van stress? (% ja)	16,4%	14,9%	27,2% ▲	6,7% ▼	19,9%Δ	6,5% ▼	13,3%∇	14,1%∇	19,9%Δ
Hadden wvrs een rol bij het ontwerp en de opzet van de maatregelen gericht op aanpak van psychosociale risico's? (% ja)	58,9%	62,3%Δ	76,9% ▲	36,6% ▼	64,6%Δ	43,5% ▼	55,0%∇	55,4%∇	61,3%Δ
Is de aanpak van psychosociale problemen makkelijker, moeilijker of gelijk aan de aanpak van andere risico's									
• makkelijker	14,3%	9,0%∇	6,1% ▼	5,7% ▼	18,6%Δ	15,3%	14,5%	25,1% ▲	8,9%∇
• moeilijker	21,9%	24,0%	33,6% ▲	20,8%	24,6%Δ	13,1% ▼	23,8%Δ	16,7%∇	14,2% ▼
• geen verschil	63,8%	67,0%Δ	60,3%∇	73,4% ▲	56,7% ▼	71,7%Δ	61,8%∇	58,2%∇	76,9% ▲



De belangrijkste reden waarom het moeilijker is om psychosociale risico's aan te pakken is de terughoudendheid om hierover openlijk te praten. Gemiddeld geeft 61% van de bedrijven in Europa dit aan. In Nederland is dit percentage niet (significant) verschillend (bijna 57%). De bedrijven in het Verenigd Koninkrijk en Ierland noemen deze treden het vaakst (ruim 72%). Andere redenen zijn in volgorde van belang genoemd door de bedrijven in Europa het gebrek aan expertise/professionele steun (46%), het gebrek aan bewustzijn bij staf (45%) en gebrek aan bewustzijn bij het management (ruim 26%). In Nederland wordt het gebrek aan expertise/professionele steun het minst vaak genoemd (bijna 21%).

Tabel 11. Prikkel en drempels voor het aanpakken van psychosociale risico's.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Redenen die de aanpak van psychosociale risico's moeilijker maken									
• gebrek aan bewustzijn bij staf	45,0%	45,6%	45,0%	52,9%	44,3%	44,3%	41,3%▼	41,1%	59,4%▲
• gebrek aan bewustzijn bij management	33,7%	26,2%▼	37,2%Δ	29,4%	27,5%▼	27,0%▼	37,5%Δ	30,8%	44,6%▲
• gebrek aan expertise/professionele steun	46,0%	20,8%▼	40,7%▼	44,5%	38,9%▼	43,4%	54,3%▲	36,8%▼	59,7%▲
• terughoudendheid om hier openlijk over te praten	61,0%	56,7%	59,3%	64,0%	60,7%	58,4%	59,9%	53,9%▼	72,2%▲
Heb je voldoende informatie om PSA in de RI&E op te nemen? (% ja)	63,5%	72,2%Δ	67,9%Δ	46,5%▼	63,4%	61,4%▼	65,4%Δ	53,8%▼	62,0%▼

7. Gebruik van digitale technologie

Het gebruik van digitale technologie is een nieuw thema in de ESENER-3. Tabel 12 laat zien dat PC's op vaste werkplekken, maar ook laptops, smart phones en andere mobiele IT apparatuur veel gebruikt wordt in Europa. PC's op vaste werkplekken heeft men in bijna 85% van de bedrijven, in Nederland zelfs in bijna 90% van de bedrijven. Mobiele IT apparatuur zoals laptops en smart phones heeft men in ruim 77% van de Europese bedrijven, en in Nederland in ruim 82% van de bedrijven. Robots die met werknemers samenwerken komen betrekkelijk weinig voor: gemiddeld genomen in 3,5% van de Europese bedrijven. De verschillen zijn voor bedrijven in Nederland en de Europese landenclusters niet groot. Ook Wearables zoals smart watches komen niet zo veel voor (gemiddeld in Europa ruim 9%; in Nederland is dit nog iets minder: 6,5%).

In Europa is de mogelijke impact van de digitale technologie op arbeid en gezondheid in ruim een kwart van de bedrijven met werknemers besproken. In Nederland is dit in ruim 30% van de bedrijven het geval. De impact op de behoefte om vaardigheden up-to-date te houden is dan het meeste besproken (bijna 80% van de bedrijven), gevolgd door de toename in flexibiliteit voor werknemers om in tijd en plaats onafhankelijk te werken (66%), langdurig zitten (als risico; ruim 66%), de toenemende werkintensiteit en tijdsdruk (ruim 59%) en repeterende bewegingen (ruim 59%). In Nederlandse bedrijven is vooral de impact op het langdurige zitten het vaakst besproken (ruim 58%), de toename in flexibiliteit voor werknemers om in tijd en plaats onafhankelijk te werken (ruim 56%) en repeterende bewegingen (ruim 55%). De informatie overload en het vervagen van grenzen tussen werk en privé is zowel in Europa als in Nederland het minst vaak besproken (vervagen van de grenzen: ruim 51% van de EU bedrijven en ruim 45% Nederlandse bedrijven; informatie overload: ruim 53% in de EU, en ruim 41% in Nederland).

Tabel 12. Gebruik digitale technologie.

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Gebruikte digitale technologie (meerdere antwoorden mogelijk)									
• PC's op vaste werkplekken	84,7%	89,3% Δ	76,9% \blacktriangledown	79,6% ∇	91,7% \blacktriangle	85,7%	83,5% ∇	93,1% \blacktriangle	75,4% \blacktriangledown
• Laptops, tablets, smart phones en andere mobiele IT	77,3%	82,2% Δ	88,4% \blacktriangle	85,4% Δ	79,9% Δ	80,8% Δ	68,9% \blacktriangledown	89,2% \blacktriangle	78,4% Δ
• Robots die met wnrns samenwerken	3,5%	3,0%	4,5% Δ	3,8%	2,7% ∇	3,8%	3,9% Δ	5,8% Δ	3,1% ∇
• Machines, systemen of computers die de snelheid van werk bepalen	12,6%	12,1%	13,4%	8,2% ∇	11,4% ∇	12,1%	11,7% ∇	10,1% ∇	18,2% Δ
• Wearables (smart watches etc)	9,4%	6,5% ∇	13,6% Δ	14,7% Δ	6,0% ∇	10,8% Δ	7,6% ∇	10,1%	16,3% \blacktriangle

	Totaal	Nederland	Noord Europa, oude lidstaten	Noord Europa, nieuwe lidstaten	Midden Europa, oude lidstaten	Midden Europa, nieuwe lidstaten	Zuid Europa, oude lidstaten	Zuid Europa, nieuwe lidstaten	Verenigd Koninkrijk en Ierland
Zijn de mogelijke impact van digitale technologie op de gezondheid en veiligheid van wnr's besproken? (% ja)	26,2%	30,9% Δ	26,6%	21,6% ∇	22,3% ∇	35,7% \blacktriangle	21,0% ∇	20,6% ∇	38,8% \blacktriangle
Mogelijke impact besproken op:									
• Toenemende werk intensiteit of tijdsdruk	59,5%	50,4% ∇	66,6% Δ	58,4%	60,6%	65,7% Δ	51,6% \blacktriangledown	51,6% ∇	64,1% Δ
• Informatie overload	53,4%	41,7% \blacktriangledown	58,6% Δ	52,0%	59,5% Δ	54,2%	46,3% ∇	50,8%	55,7% Δ
• Langdurig zitten	64,4%	58,5% ∇	48,3% \blacktriangledown	79,5% \blacktriangle	61,2% ∇	73,2% \blacktriangle	68,0% Δ	67,5%	61,7% ∇
• Repeterende bewegingen	59,2%	55,3%	47,3% \blacktriangledown	68,6% Δ	48,9% \blacktriangledown	66,7% Δ	62,2% Δ	50,8% ∇	66,7% Δ
• Behoeft om vaardigheden up to date te houden	79,6%	53,5% \blacktriangledown	77,5%	65,5% \blacktriangledown	82,0% Δ	75,4% ∇	76,2% ∇	79,0%	89,3% \blacktriangle
• Meer flexibiliteit voor wnr's in tijd en plaats onafhankelijk werken	66,2%	56,6% \blacktriangledown	68,0%	64,4%	62,9% ∇	71,0% Δ	59,6% ∇	64,7%	75,5% \blacktriangle
• Vervagen van grenzen tussen werk en privé	51,3%	45,1% ∇	55,5% Δ	48,6%	51,1%	48,1% ∇	42,8% \blacktriangledown	41,0% \blacktriangledown	65,4% \blacktriangle
• Angst op baanverlies	23,2%	16,2% ∇	20,0% ∇	23,9%	17,9% ∇	30,7% \blacktriangle	19,1% ∇	18,3% ∇	31,4% \blacktriangle

Literatuur

Houtman, I., Eekhout, I, Venema, A., Bakhuys Roozeboom, M. & Buuren, S. van. (2017). Joint analysis of ESENER-2, the LFS 2013 ad hoc module on accidents at work and other workrelated health problems and the 6th EWCS. Luxembourg: EU-OSHA.

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/health-and-safety-risks-workplace-joint-analysis-three-major/view>

Houtman, Irene; Van Zwieten, Marianne; Leka, Stavroula; Jain, Aditya & De Vroome, Ernest (2020). Social dialogue and psychosocial risk management: Added value of manager and employee representative agreement in risk perception and awareness . International Journal of Environmental Research and Public Health. 17 (10), 3672;

<https://doi.org/10.3390/ijerph17103672>

Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G. & Cox, T. (2010). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. Work and Stress, 24 (3), 298-307.

Nielsen, K. & Randall, R. (2013). Opening the black box: presenting a model for evaluating organization-level interventions. European Journal of Work and Organizational Psychology, 22 (5), 601-617.

Walters, D., Wadsworth, E., Marsh, K., Davies, R. & Lloyd-Williams, H. (2012). Worker representation and consultation on health and safety. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Available at:

https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers-involvement/view

Walters, D., Wadsworth, E. & Quinlan, M. (2013). Analysis of the determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work.

Westgaard, R.H. & Winkel J. (2011). Occupational musculoskeletal and mental health: significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems – a systematic review. Applied Ergonomics, 42, 261-296.

Bijlage 1. Clustering van landen en sectoren

De clustering naar land is als volgt gebeurd:

- › Noord oude lidstaten (Noorwegen, Zweden, Denemarken, Finland).
- › Noord nieuwe lidstaten (Baltische staten: Estland, Letland, Litouwen).
- › Midden oude lidstaten (Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland, België, Luxemburg).
- › Midden nieuwe lidstaten (Polen, Roemenië, Hongarije, Bulgarije).
- › Zuiden oude lidstaten (Portugal, Frankrijk, Spanje, Italië, Griekenland, Cyprus, Malta).
- › Zuiden nieuwe (kandidaat) lidstaten (Albanië, Servië, Slovenië, Tsjechië, Kroatië; Turkije, Macedonië).
- › Engeland en Ierland.

De clustering naar sector is teruggebracht tot een driedeling: dienstverlening, uitgesplitst naar publiek -vs- privaat en productie. De cijfers in onderstaande clustering verwijzen naar de sectoraanduiding in NACE:

- › Private dienstverlening: G (detail- en groothandel), H (vervoer/opslag), I (horeca), J (ICT), K (zakelijke dvl), L (exploitatie/handel in onroerend goed), M (vrije beroepen, wetenschappelijke en technische), R (kunst, amusement en recreatie).
- › Publieke dienstverlening: N (administratieve en ondersteunende), O (Openbaar bestuur), P (onderwijs), Q (zorg en welzijn).
- › Productie: A (landbouw), B (winning delfstoffen etc.), C (industrie), D (distributie energie etc.), E (distributie water etc.), F (bouw).

Healthy Living
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00
info@tno.nl

Handelsregisternummer 27376655

© 2021 TNO