

Veilig en gezond werken in 2040

Het werk van

Hoe werken we over 20 jaar? Welke stappen kunnen we nu zetten om bij te dragen aan gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in 2040? Wetenschappers van TNO delen hun visie op de belangrijkste kansen, ontwikkelingen en uitdagingen waar het gaat om het werk van de toekomst.

tekst Martine van Egmond





de toekomst

Veel arboprofessionals, zoals arbeids- en organisatiedeskundigen en bedrijfsartsen, zijn deze zomer betrokken geweest bij het thema 'Het werk van de toekomst'. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft sinds het voorjaar 2020 tal van deskundigen, praktijkexperts en kennispartners gevraagd om mee te werken aan de 'Arbovisie 2040'. Als wetenschappers bij TNO hebben wij actief meegedaan aan dit traject. We schreven er ook een position paper over: hoe ziet het nieuwe arbostelsel eruit, wat zijn de belangrijkste kansen voor preventie, de nieuwe arbeidsrisico's en welke rol zien we voor arboprofessionals?

In dit artikel gaan we specifiek in op onze visie en verwachtingen voor de arbeidsrisico's van de toekomst, de mogelijkheden voor preventie en hoe het nieuwe arbostelsel eruit kan zien.

Het jaar 2040 lijkt nog ver weg, maar de veranderingen en innovatie anno 2020 gaan snel. Daarom is het noodzakelijk om nu al na te denken over de komende ontwikkelingen. Want goede veranderingen vragen ook om een goede voorbereiding.

Welke ontwikkelingen spelen een rol?

Op de Nederlandse werkvloer zien we de invloed van globalisering, een stijgende levensverwachting en technologisering. Deze ontwikkelingen veranderen onze demografie en onze arbeidsmarkt. We verwachten bovendien dat het karakter van werk sterk zal veranderen in de komende decennia. Flexibilisering, de komst van nieuwe technologie en intensivering van het werk zijn hierin leidend, zo schreef de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) al in het rapport 'Het betere werk'.¹ Meer mensen zullen langer moeten of willen doorwerken. Het aandeel werkenden met een chronische aandoening zal daarbij toenemen. Daarnaast zien we dat de belasting van werk al een tijdlang aan het verschuiven is van het fysieke naar het mentale vlak, met alle nieuwe uitdagingen van dien. Oftewel, er is genoeg stof tot nadenken over de toekomst. Een toekomst die daarnaast nog beïnvloed wordt door externe factoren als klimaatveranderingen en de Covid-19-pandemie. Deze ontwikkelingen creëren onzekerheden, maar ook kansen. Wij denken dat voor een aantal thema's de tijd rijp is om veranderingen door te voeren.

Werken in een nieuw stelsel

Het huidige arbostelsel zet in grote mate in op zelfregulering en eigen (gedeelde) verantwoordelijkheid. Deze insteek sluit niet langer aan bij de geschetste ontwikkelingen en de behoeften van het mkb. We zien dat het huidige stelsel onbedoeld discrimineert tussen werkenden op basis van hun con-

De invulling van nieuwe technologie is één van de grootste onzekerheden in de arbo-omstandigheden van de toekomst

tract. Dit is direct terug te zien in de gerapporteerde ervaringen met (on)gezond en (on)veilig werken, de toegang tot bedrijfsgezondheidszorg en het ontbreken van perspectief of een vangnet voor werkenden die niet in loondienst zijn.² We vinden dit onwenselijk en adviseren daarom een stelselwijziging richting gelijke behandeling van werkenden.

Want alle werkenden verdienen dezelfde kansen, dezelfde zorg (ook preventief!) en dezelfde zekerheden. Daarom pleiten we voor basiszekerheden en voorzieningen voor alle werkenden, ongeacht hun contractvorm. Te denken valt hierbij 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. Het wettelijk regelen van basisvoorzieningen, ongeacht contracttype, biedt ook kansen voor preventie, omdat het de basispositie van alle werkenden verstevigt. Bovendien is het van belang om in het nieuwe stelsel de samenwerking tussen de eerstelijnszorg en de bedrijfsgezondheidszorg te stimuleren. De arbeidsmarkt flexibiliseert en het stelsel moet meebewegen. Wat betekenen deze ontwikkelingen voor arbeidsrisico's en preventie?

De arbeidsrisico's van 2040

We weten zeker dat we een deel van de huidige arbeidsrisico's mee zullen nemen naar de toekomst omdat ze inherent zijn aan arbeid. Denk aan blootstellingsrisico's, fysieke belasting en psychosociale gezondheid. We benoemen hier daarom explicieter de verwachte risico's van nieuwe techno- »



De arboprofessionals van de toekomst kunnen een belangrijke rol spelen bij een cultuurverandering naar meer preventie

logie en het anders inrichten van werk. Voorbeelden hiervan zijn de toename van nachtwerk en het gebruik van robots en Kunstmatige Intelligentie (KI of AI, naar het Engelse *Artificial Intelligence*). De invulling van nieuwe technologie vormt één van de grootste onzekerheden in de arbeidsomstandigheden van de toekomst. Uitholling van het werk en repetitief werk liggen daarbij op de loer. Het is belangrijk voor arboprofessionals om de wetenschappelijke ontwikkelingen en toepassingen op dit gebied te volgen. Om nieuwe risico's vroeg te kunnen signaleren en zo mogelijk preventief te kunnen handelen. Nieuwe technologie vormt weliswaar een risico, maar kan ook een kans bieden voor nieuwe manieren van preventie.

Preventie: kansen door technologie?

Nieuwe technologie biedt kansen om te innoveren op het gebied van preventie. Denk aan een digitale coach die slimme technieken combineert om belastbaarheid (zowel fysiek als mentaal) te meten. Wanneer technologie op deze manier wordt ingezet, kunnen arboprofessionals alle blootstellingsinformatie combineren om tot een compleet profiel te komen. Dit geïntegreerde perspectief, ook wel een exposoombenadering genoemd, is de weg vooruit. Bovendien kan met nieuwe technieken steeds betere realtime informatie over blootstelling worden verzameld. We verwachten dat de mogelijkheden hiertoe steeds toegankelijker, goedkoper en gebruikersvriendelijker worden. Dit biedt veel kansen voor preventie (meer inzicht, adviezen op maat) en voor een beter en effectiever arbobeleid.

In gesprek gaan

Preventie als speerpunt betekent ook dat de deur op een kier gaat om met werkenden een gesprek aan te gaan over risicofactoren voor duurzame inzetbaarheid. Daarbij gaat het om factoren zowel binnen als buiten de werkcontext. Hierbij valt met name te denken aan gesprekken over leefstijlverandering en het aanbieden van gezonde leefstijlinterventies op de werkplek. Het is daarbij belangrijk dat arboprofessionals zich toegerust voelen om dit type gesprek aan te gaan met de werkenden bij wie zij betrokken zijn. Opleiding kan hiervoor een middel zijn. Maar hoe krijgen arboprofessionals werkgevers mee in minder focus op verzuim en meer op primaire preventie? Daartoe zullen zij verbeteringen op de werkplek primair moeten insteken vanuit een nieuw motief. Namelijk vanuit dat van het verbeteren en innoveren van de bedrijfsprestatie, met als gevolg het verbeteren van preventie en verkleinen van arbeidsrisico's. Alleen dan zal de aansluiting bij het mkb-bedrijf ver-

beteren. Dat betekent een andere instelling en uitbreiding van de expertise van deze professionals.

Taken, rollen en opleiding

Arboprofessionals zijn van groot belang voor de gezondheid van werkenden en van organisaties. Veel kleine bedrijven hebben deze ondersteuning echter niet (goed) georganiseerd. Dit geldt ook voor andere taken/rollen die kunnen bijdragen aan de preventie van klachten. Denk bijvoorbeeld aan de rollen van vertrouwenspersonen, BHV'ers en preventiemedewerkers. Die doet men vaak 'erbij', naast het gewone werk. De arboprofessionals van de toekomst kunnen een belangrijke rol spelen bij een cultuurverandering naar meer preventie. Hierop zouden zij dan ook moeten worden toegerust door middel van opleidingen. Verder zouden kleine bedrijven hun deskundige rollen moeten gaan combineren of uitbesteden aan bijvoorbeeld een arbodienst of brancheorganisaties.

Ondersteuning

Er wachten ons genoeg kansen en uitdagingen in de komende twintig jaar. Het verhogen en bewaken van de kwaliteit van arbeid staat voorop. Goed werk is niet vanzelfsprekend, de kansen op goed werk zijn niet eerlijk verdeeld en de ongelijkheid tussen werkenden in de maatschappij als geheel neemt toe. Werk is echter een spel in het leven, in de vorm van zingeving, inkomenszekerheid en sociale basis.

Om die reden 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. En om werkgevers en arboprofessionals te ondersteunen. Zodat de keuze om te komen tot 'goed werk' ook de makkelijke keuze is, waarin innovatie, prestatie en veilig, gezond en eerlijk werk samengaan. «

Dit artikel put uit het eerder verschenen Position Paper 'Arbovisie 2040'. Kijk hiervoor op <https://bit.ly/36gqBRF>.

Dr. Martine van Egmond werkt als wetenschapper en programmamanager van het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden bij TNO.

Noten

1 WRR, 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht', rapportnr. 102. Den Haag 2019.

2 Rapportages op basis van onze monitoringsprogramma's, waaronder die voor werknemers (NEA), werkgevers (WEA) en zelfstandigen (ZEA). Zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl> voor informatie en rapportages.