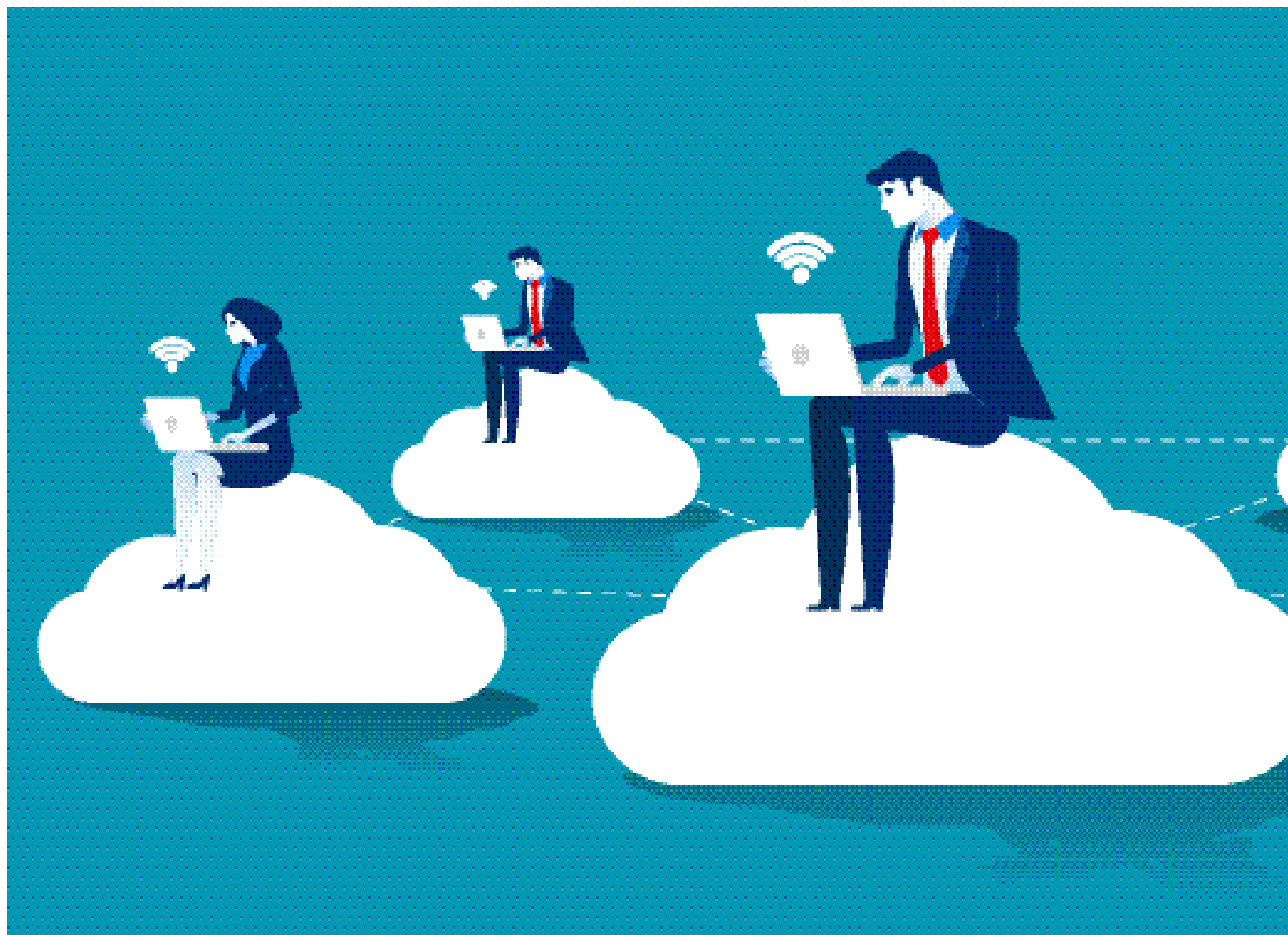


De arborisico's van de toekomst

Veranderende

Veel werknemers vinden dat hun werk verandert. Maar welke taken veranderen er precies? Want zo kunnen we trends en mogelijke nieuwe arborisico's herkennen. TNO zet ze op een rij.

Tekst Thijmen Zoomer en Wendela Hooftman





e taken

Werk is en blijft altijd aan verandering onderhevig. De lantarenopsteker is al lang vervangen door het elektrische licht, de rondreizende verkoper door de pakketbezorger en bellen doen we via whatsapp, zonder enige tussenkomst van een mevrouw bij de telefooncentrale. Meestal gaan veranderingen langzaam. Soms gaat het onder invloed van technologische of sociale invloeden snel. De covid-19-pandemie is een duidelijke versneller; het vele thuiswerken veranderde de manier waarop men in contact staat met klanten en collega's en resulteert voor veel werknemers in een nieuwe manier van werken, waarbij de taken binnen een beroep anders worden uitgevoerd.



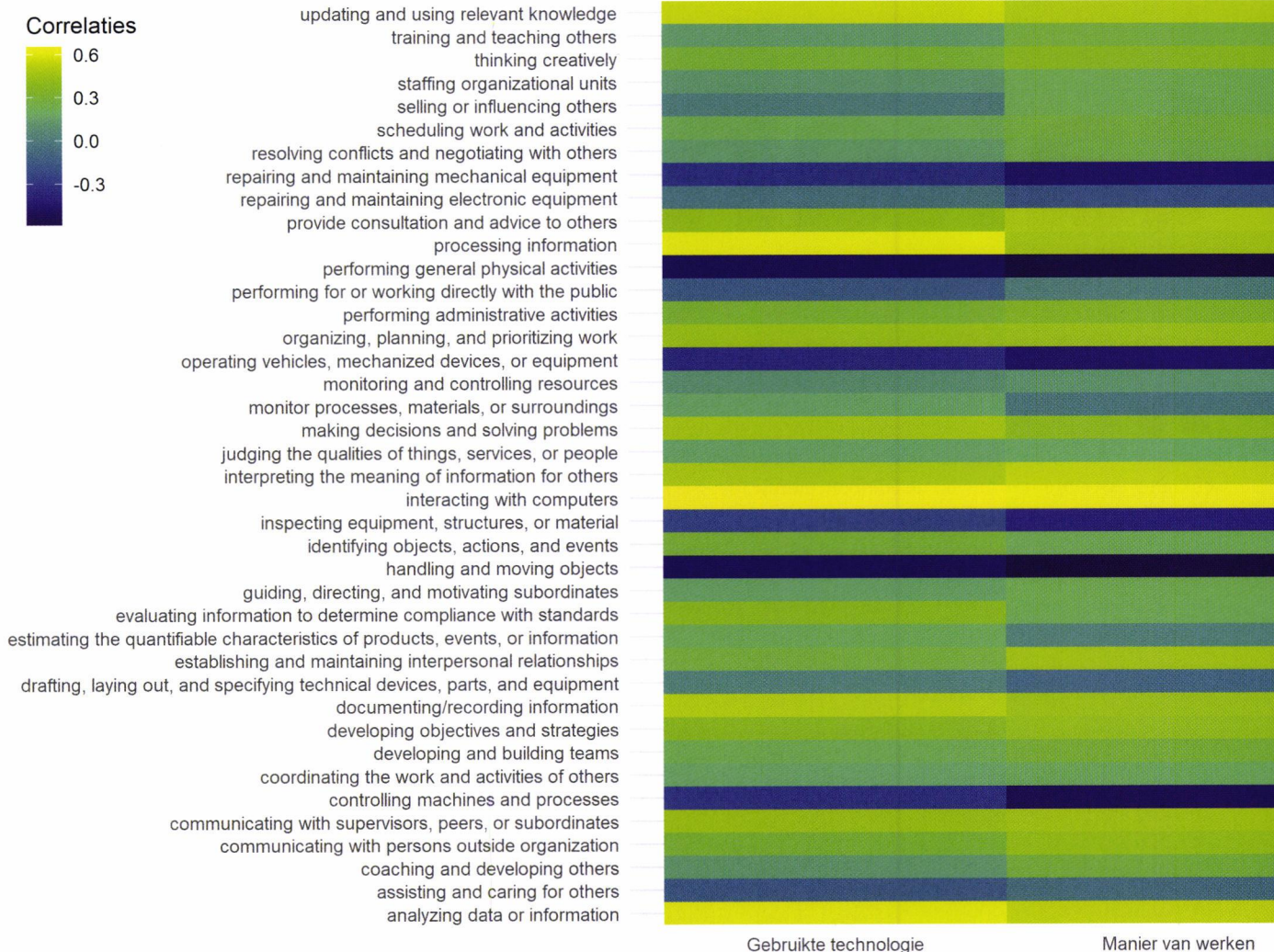
Koppeling O*NET en NEA

De data waarop dit artikel is gebaseerd zijn afkomstig van een koppeling van de NEA 2020 en de Amerikaanse beroepstaxonomie O*NET. O*NET is een Amerikaanse database (O*NET, 2021) die per beroep de belangrijkste taken weergeeft. Deze data zijn op beroepsniveau aan de NEA 2020 toegevoegd. Hierdoor is het mogelijk om de NEA-data over veranderingen in het werk te relateren aan de taken die binnen beroepen worden uitgevoerd. Hiervoor is gebruikgemaakt van de correlatie tussen de ervaren verandering en het belang van taken. Dit is in figuur 1 op de volgende pagina schematisch weergegeven. Een positieve correlatie, aangeduid met een gele kleur, geeft aan dat veel werknemers voor wie een bepaalde taak voor hun beroep belangrijk is verandering ervaren op deze taak. Een negatieve correlatie, aangeduid met een blauwe kleur, laat zien dat vrijwel geen werknemers voor wie een bepaalde taak voor hun beroep belangrijk is op deze taak verandering ervaren.

Het aandeel werknemers dat verandering in hun werk ervaart, was in 2016 en 2018 bijna 60 procent en steeg, onder invloed van de pandemie, in 2020 tot 65 procent. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS. Het gaat daarbij om veranderingen in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd (36%), de gebruikte technologie (35%) en de hoeveelheid contact met klanten (29%). Dat veel werknemers verandering ervaren, is een interessant feit op zich. Maar dat leert ons nog niets over welke taken er precies veranderen. Juist de mate van verandering van specifieke werktaken is interessant. Want zo kunnen we ons een beeld vormen van werkinhoudelijke trends en hoe deze mogelijk resulteren in nieuwe arborisico's.

Werken verandert; fysiek werk blijft

Figuur 1 op pagina 20 laat zien in hoeverre werknemers vinden dat het werk veranderd is. Duidelijk zichtbaar is dat er een grote variatie is in de mate van verandering. Voor sommige taken ervaren werknemers in vrijwel geen enkel domein verandering (blauwe vakken) terwijl andere taken in vrijwel alle domeinen aan verandering onderhevig zijn (geel/groene vakken). »



Figuur 1: De correlatie tussen de ervaren verandering en het belang van taken.

Als we door onze oogbalken kijken, zien we vooral verandering op de taken die te maken hebben met computers, het documenteren, verwerken en analyseren van informatie en data. Dit zijn typische ‘witte boorden’-werkzaamheden die op het kantoor worden uitgevoerd. Werknemers die werkzaam zijn in beroepen waar deze taken van groot belang zijn, ervaren vooral verandering in de gebruikte technologie en de manier van werken, maar niet in de geleverde diensten of de hoeveelheid contact.

Bij taken die veel voorkomen in ‘blauwe boorden’-beroepen en gekenmerkt worden door meer fysiek werk of werken met machines ervaren werknemers juist weinig verandering. Zoals bij het tillen van objecten of werken met machines, voertuigen en ander materieel. We zien dat deze taken sterk blauw kleuren in

de figuur. Dit geldt zowel voor de gebruikte technologie, de manier van werken als de hoeveelheid contact. Tot slot zien we dat taken die veel voorkomen in ‘contactuele beroepen’ gekenmerkt worden door veranderingen in de hoeveelheid contact. Zoals het onderhouden van persoonlijke relaties of het werken in het publieke domein. Of werknemers in deze beroepen meer of minder contact hebben, is onbekend, maar in de context van de covid-19-pandemie is het hoogstwaarschijnlijk minder (fysiek) contact.

Arborisico's veranderen mee

Wanneer de taken van werknemers veranderen, hebben zij ook te maken met nieuwe arborisico's. We lichten hieronder toe welke arborisico's mogelijk zijn ontstaan of versterkt. We zoo-

Meestal gaan veranderingen langzaam, maar de covid-19-pandemie is een duidelijke versneller



We zien vooral verandering op computertaken; witte boorden'-werkzaamheden

men daarbij in op de gevolgen van digitalisering van het werk. Technologisering en digitalisering worden vaak in verband gebracht met het verdwijnen van fysiek werk. In die optiek worden steeds meer aspecten van het werk gedigitaliseerd en met behulp van IT-technologie uitgevoerd. Dit zou erin resulteren dat werk dat eerst fysiek werd uitgevoerd nu achter een computer wordt gedaan en er meer werknemers zijn die sedentair werken. Denk bijvoorbeeld aan fabrieksupzichters die eerst door rond te lopen het operationele proces in de gaten hielden, maar nu vanuit de controlekamer achter een computer het overzicht bewaren.

Deze trend wordt niet bevestigd in de resultaten. Uit figuur 1 blijkt dat de technologisering vooral speelt bij taken op het gebied van digitaal werken en werken met informatie. Het gaat dus om veranderingen van technologie bij taken die vaak al zittend werden uitgevoerd. Een verdere vermindering van de fysieke activiteit lijkt dus onlogisch.

Toename stress

Wel kan de digitalisering van informatiestromen resulteren in een toename van werkgerelateerde stress. Dit noemen we ook wel technostress. Onder andere door verstoring van de werk-privébalans en het verhogen van de taakeisen (Plomp & Pee-

ters, 2020). Wanneer informatie voortdurend beschikbaar en toegankelijk is voor werknemers, kunnen zij zich aangespoord of genoodzaakt voelen om de informatie ook continu in de gaten te houden. Dit wordt ook wel telepressure genoemd.

Ook de digitalisering van interpersoonlijke communicatie kan stress veroorzaken. Tijdens de pandemie zijn werknemers immers minder face-to-face gaan communiceren en meer via e-mail en videochats. Behalve dat dit vereenzaming in de hand kan werken, dringt deze communicatie letterlijk door in de privésfeer waardoor het moeilijk kan worden om de grens tussen werk en privé te bewaken.

Dit wordt versterkt doordat de digitale middelen het steeds makkelijker maken om op elk moment van de dag op elke plek te werken. Deze vervagende grens tussen werk en privé zien we ook terug in de stijging van het gemiddelde overuren dat thuiswerkers maken tijdens de covid-19-pandemie.

Werknemers beoordelen met data

Een ander onderdeel van digitalisering is het digitaal opslaan en beheren van steeds meer data. Dit kan uitvloeien in arborisico's. Want deze data worden steeds vaker gebruikt om werknemers te beoordelen, vergelijken en aan te sturen (Zoomer & Otten, 2021). Deze praktijk heet algoritmisch management en wordt in Nederland bijvoorbeeld al toegepast op werknemers in de distributiecentra: hun aantal gepikte orders wordt exact bijgehouden. Algoritmes vertellen welke taken zij op welke volgorde moeten uitvoeren. Ook platformbedrijven als Uber en Deliveroo passen het toe. Algoritmisch management is niet gelimiteerd tot fysiek, praktisch werk. Ook kantoorwerkers krijgen in steeds grotere mate te maken met algoritmisch management. Bedrijven kunnen namelijk software kopen die de

We teach...

...een breed scala aan bij- en nascholing, veelal online: jaarlijks meer dan 30 nieuwe titels en 160 modules.

MANTELZORG EN WERK
18 maart (9.30-12.30 uur), online

JE WERKDRUK DE BAAS!
14 en 21 maart (9.30-12.30 uur), online

LOBBYEN EN NETWERKEN
23 maart en 6 april, online

HOREN EN GEHOORD WORDEN
24 maart, St. Michielsgastri

NIJEUW **PASC-KLARE ANTWOORDEN: BEGELEIDING AAN- EN BEDORDELING VAN WERKENDE NA EEN COVID-19 INFECTIE**
1 april, Utrecht

DIABETES EN WERK
18 april, Utrecht

UITVOERING SOCIALE ZEKERHEID IN DE PRAKTIJK
22 en 29 april, Utrecht

WERKEN MET ADHD
13 mei, Utrecht

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING
19 mei en 2 juni, Utrecht en online

SOLK EN SOMATOFORME STORMISSEN
13 juni, Utrecht

Bekijk onze actuele bij- en nascholingskalender op www.nspoh.nl



NSPOH
we teach health

De NSPOH wil een wereldwijd bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionele kwaliteit goed en verantwoord op te leiden voor de Nederlandse markt voor public en occupational health. Wij ondersteunen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en speciale op maat gemaakte en post-aba cursussen.

Verdere digitalisering van informatiestromen kan resulteren in een toename van aan werk gerelateerde stress

mailwisselingen en andere computeractiviteiten van werknemers registreert (Wood, 2021). Microsoft en Google bieden deze functionaliteit ook aan in hun Office-software (Klosowski, 2021).

De praktijk van algoritmisch management is een relevant arborisico. Het kan de autonomie van het werk aanzienlijk verminderen. Werknemers volgen instructies op van het algoritme, in plaats van hun eigen inzicht en kennis toe te passen. Ook kan het de werkintensiviteit sterk verhogen. In bijvoorbeeld de distributiecentra wordt het aantal verzamelde pakketten per werknemer precies bijgehouden, en worden werknemers op deze targets vergeleken. Deze concurrentie zet werknemers onder druk om een ontzettend hard te werken en ze lopen daarbij lichamelijke klachten op (Wood, 2021). Er bestaat regelgeving over het verzamelen van werknemersdata, maar het is voor veel werkgevers en werknemers niet duidelijk wat deze inhouden. En in de praktijk worden deze dan ook nauwelijks gehandhaafd (Zoomer & Otten, 2021).

Arboprofessionals aan zet

Aangezien de verandering van werk het grootste is bij de witteboordenberoepen kunnen we ook bij deze beroepen de grootste verandering in arborisico's verwachten. De verregaande digitalisering die we bij deze beroepen zien, biedt veel kansen. Maar het resulteert mogelijk ook in nieuwe en versterkte arborisico's waar misschien nog geen regels voor zijn of nog niet op wordt gehandhaafd. Voor nu zal het aan de arboprofessionals zijn om over deze risico's te waken en waar nodig richting te geven aan de benodigde regelgeving. «

Thijmen Zoomer en **Wendela Hoofman** zijn werkzaam bij TNO.

Literatuur

- Klosowski, T. (2021). How your boss can spy on you. O*NET. (2021). About O*NET.
- Plomp, J., & Peeters, M. C. (2020). De invloed van technologische vernieuwingen op de kwaliteit van werk en welzijn: een systematische literatuurstudie. Gedrag & Organisatie, 33(4).
- Wood, A. J. (2021). Algorithmic management consequences for work organisation and working conditions (No. 2021/07). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
- Zoomer, T. & Otten, H. (2021). Het algoritme de baas. S&D, 2021/5.