

ONDERSTEUNING WERKGEVERS BIJ RI&E GEVAARLIJKE STOFFEN

Datum ›
8 maart 2022

TNO innovation
for life

› Rapportage voor
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

ONDERSTEUNING WERKGEVERS BIJ RI&E GEVAARLIJKE STOFFEN

Rapport voor	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Datum	8 maart 2022
Auteurs	M. In der Maur, E. Kuijpers, W. Fransman
Projectnummer	060.47173
Rapportnummer	TNO 2022 R10434
Contact TNO	Marloes van der Wal
Telefoon	+31646847422
E-mail	marloes.vanderwal@tno.nl

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

© 2022 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
1.1	Doel en uitgangspunten	2
2	Methode	4
3	Resultaten	6
3.1	Doelgroep	6
3.2	Problematiek	7
3.3	Oorzaken	8
3.4	Behoeftes	11
3.5	Oplossingen	13
4	Plan van aanpak	15
5	Referenties	16
A	Bijlage: Risicoprofiel naleving RI&E gevaarlijke stoffen	17
B	Bijlage: Interviewprotocol werkgevers	20
C	Bijlage: Oplossingsrichtingen buiten scope huidig project	23

1 Inleiding

Gezond en veilig werken begint bij de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) inclusief een plan van aanpak (PVA). De RI&E is de kurk waar het arbobeleid op drijft. Een kwalitatief goede RI&E helpt bij het creëren van een goede, veilige en gezonde werkomgeving voor werknemers. Elk jaar overlijden circa 4100 mensen door beroepsziekten, waarvan er 3000 zijn toe te schrijven aan het werken met (gevaarlijke) stoffen. Om deze aantallen naar beneden te krijgen, is het van belang dat werkgevers de blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkvloer zoveel mogelijk beperken. Om de blootstelling te minimaliseren zal de werkgever ten alle tijden inzicht moeten hebben in de aanwezige gezondheidsrisico's op de werkvloer, zodat zij op basis daarvan een gedegen arbobeleid kunnen vormgeven. De RI&E helpt daarbij. Het lage nalevingspercentage van de RI&E laat echter zien dat een groot gedeelte van de bedrijven deze eerste belangrijke stap missen, dus op dit vlak is nog altijd de nodige ruimte voor verbetering, met name onder het midden- en kleinbedrijf (MKB, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). Van de bedrijven die wel een RI&E hebben is in veel gevallen de kwaliteit van de RI&E onvoldoende: van alle bedrijven waar een RI&E is uitgevoerd, heeft slechts 30% de belangrijkste risico's in beeld. Daarom voert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ministerie van SZW) nu het meerjarenprogramma 'verbetering naleving RI&E' uit, met als doel om de naleving kwantitatief en kwalitatief te verbeteren. Het TNO programma RI&E ondersteunt het ministerie bij: het verbeteren van de toepassing van de RI&E en het verbeteren van de communicatie rondom de RI&E.

Door het relatief hoge aantal beroepsdoden als gevolg van het werken met gevaarlijke stoffen heeft het ministerie van SZW in de kabinetsreactie op het rapport van commissie Heerts toegezegd bij de vormgeving van de tweede fase van het meerjarenprogramma een apart onderdeel in te richten voor ondersteuning van werkgevers bij het uitvoeren van nadere RI&E-verplichtingen voor gevaarlijke stoffen (Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten, 2020). Binnen het programma RI&E van TNO is dit in 2021 opgepakt in het deelproject 'Ondersteuning werkgevers bij RI&E gevaarlijke stoffen'. Deze rapportage beschrijft welke stappen er in 2021 zijn gezet binnen dit deelproject, wat hier uit is gekomen en hoe dit in 2022 vervolg dient te krijgen.

1.1 Doel en uitgangspunten

Het doel van het ministerie van SZW is het realiseren van een betere beheersing van gezondheidsrisico's op de werkvloer ten gevolge van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Binnen dit deelproject richt TNO zich op het ondersteunen van werkgevers om te voldoen aan de RI&E verplichtingen rondom het werken met gevaarlijke stoffen, zoals:

1. Het registreren van alle stoffen waarmee wordt gewerkt.
2. Het doen van een blootstellingsbeoordeling.
3. Bijhouden van een blootstellingsregister.
4. Het nemen van beheersmaatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie.
5. Het voldoen aan specifieke eisen als er gewerkt wordt met Carcinogene, Mutagene en/of Reproductie toxische (CMR) stoffen.
6. Aanbieden van Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO) vooraf, tussentijds (frequentie) en na afloop van het dienstverband.

In dit onderzoek staat de vraag centraal welke behoeften er zijn bij werkgevers voor verdere ondersteuning bij de RI&E verplichtingen rondom het werken met gevaarlijke stoffen. Hierbij staat het beter aansluiten bij de belevingswereld en de behoefte aan ondersteuning van de werkgevers centraal. De ondersteuning is aanvullend op de reeds nieuwe RI&E-instrumenten die parallel binnen het TNO programma RI&E ontwikkeld worden. Tenslotte is er een inventarisatie gemaakt van de reeds bestaande producten die werkgevers kunnen ondersteunen bij het uitvoeren van een RI&E.

Aan de hand van de behoeften bij werkgevers zullen in dit rapport suggesties gedaan worden voor oplossingsrichtingen en er zullen aanbevelingen worden gedaan over het oppakken van dit onderwerp in 2022. Om een compleet beeld te schetsen is er gekeken naar de volgende onderwerpen:

- › De doelgroep: waar worden de RI&E verplichtingen het minste nageleefd?
- › Problematiek: bij welke onderdelen van de RI&E gaat het mis?
- › Oorzaak: wat ligt er aan het niet naleven van de verplichting ten grondslag?
- › Behoeftes: welke behoefte aan ondersteuning heeft de doelgroep?
- › Oplossingen: hoe kan de ondersteuning op RI&E voor gevaarlijke stoffen worden verbeterd?

2 Methode

Het onderzoek is opgedeeld in 3 fases, deze fases staan weergegeven in tabel 1. In fase 1 stond een globale analyse centraal. Hiervoor is reeds geïdentificeerde literatuur omtrent de naleving van de wettelijke verplichting rondom het werken met gevaarlijke stoffen gebruikt. De analyse voor deze documenten was geen uitgebreide en systematische literatuurreview, maar het doel was om een eerste richtinggevende beantwoording van de hoofdvragen te krijgen. Deze vragen staan nogmaals weergegeven in tabel 1. Met de analyse in fase 1 is een risicoprofiel opgesteld van bedrijven waar de kans het grootste was dat de verplichtingen het minst worden nageleefd. In fase 2 is dit risicoprofiel gebruikt om bedrijven te selecteren die binnen dit risicoprofiel vielen. De analyse van het risicoprofiel is eerder in dit project opgeschreven in een apart document (zie bijlage A). Het profiel is gebaseerd op bevindingen uit de literatuur (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019; Weyers et al., 2018; Inspectie SZW, 2021; Houtman, Fransman, Pronk en Steenbeek, 2018; Inspectie SZW, 2020) en uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (Houtman et al., 2020) en de Werkgevers Enquête Arbeid (Kraan, de Vroome, van der Zee, & Teeuwen, 2019) en is weergegeven in tabel 2 (resultaten). In hoofdstuk 3.1 wordt nader ingegaan op hoe het risicoprofiel tot stand is gekomen.

Tabel 1. Overzicht van de fases van het onderzoek

Fase	Fase 1: Analyse	Fase 2: Inventarisatie	Fase 3: Vaststellen en opstellen
Methoden	<i>Methode: deskresearch</i>	<i>Methode: Interviews met werkgevers en inspectie SZW</i>	<i>Methode: rapporteren</i>
Vragen	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgroep: waar worden de verplichtingen het minste nageleefd?* • Problematiek: op welke onderdelen gaat het mis? • Oorzaak: wat ligt er aan ten grondslag dat de verplichting niet wordt nageleefd? • Behoeftes: welke behoefte aan ondersteuning heeft de doelgroep? • Oplossingen: hoe kan de ondersteuning op stoffen (in de RI&E) worden verbeterd? 		
*De doelgroep vraag is alleen op basis van de literatuur beantwoord.			

De geselecteerde bedrijven die binnen het risicoprofiel vielen zijn benaderd voor een nadere inventarisatie van de problematiek, de oorzaak, de behoeftes en de oplossingen rondom het (niet) naleven van de wettelijke verplichtingen. Er zijn verschillende wervingsacties uitgezet om deze geselecteerde bedrijven te bereiken. Er is een oproep gedaan om een wervingstekst te verspreiden binnen het interne TNO netwerk en deze is ook op LinkedIn geplaatst. Daarnaast is er contact opgenomen met de relevante brancheorganisaties om de oproep onder hun leden uit te zetten. De oproep is terecht gekomen in een nieuwsbrief over gevaarlijke stoffen die periodiek wordt verspreid door het ministerie van SZW. Tot slot is er ook bij lokale werkgevers in de buurt van de onderzoekers fysiek langsgegaan om te vragen of een werkgever geïnteresseerd was in deelname. Deze wervingsinspanningen hebben geresulteerd in het werven van vijf werkgevers. Deze werkgevers is gevraagd of ze akkoord gingen met een interview van drie kwartier, hetgeen telefonisch of via een videobelverbinding is afgenomen. Het interviewprotocol dat tijdens het interview is gebruikt, is te vinden in bijlage B. Vier werkgevers hebben minder dan 50 werknemers in dienst en één werkgever heeft 60 werknemers in dienst. Onder de gesproken werkgevers bevinden zich een kapper, een scheepswerf, een autogarage en nog twee werkgevers die zich in de industriële sector

bevinden. In deze steekproef van bedrijven is de metaalsector overgerepresenteerd. Hierdoor is de genoemde problematiek geen perfecte weerspiegeling van de ervaren bredere problematiek van bedrijven in Nederland. In overleg met het ministerie van SZW is tijdens de uitvoering van het project besloten om ook nog in gesprek te gaan met een projectleider en een handhaver van inspectie SZW. Het doel van dit gesprek was om een aanvullend en breder perspectief te krijgen op de naleving van de RI&E verplichting, de behoeften van kleine werkgevers hierbij en welke mogelijke oplossingen er zijn. Omdat inspectie SZW bij een breed scala aan werkgevers over de vloer komt geeft dit extra inzicht in de vragen van dit onderzoek.

De resultaten uit de globale literatuurstudie van fase 1 en de interviews uit fase 2 zijn samengebracht in de resultatensectie van deze rapportage. Naast het opschrijven van deze resultaten bestaat fase 3 van het onderzoek uit het vaststellen en opstellen van oplossingsrichtingen en het maken van een plan van aanpak voor 2022 op basis van de bevindingen uit fase 1 en 2. In het plan van aanpak staan de oplossingsrichtingen in de vorm van werkzaamheden die in 2022 worden opgepakt om werkgevers beter te ondersteunen bij de RI&E gevaarlijke stoffen.

3 Resultaten

3.1 Doelgroep

Het risicoprofiel van de bedrijven waar de kans het kleinste is dat de verplichtingen worden nageleefd staat weergegeven in tabel 2. Hoe dit profiel tot stand is gekomen staat hieronder beschreven.

Uit cijfers van de WEA komt naar voren dat het vooral de kleinere bedrijven (<50 werknemers) zijn waar de RI&E verplichting in mindere mate wordt nageleefd (TNO, 2021b). Deze cijfers worden in de literatuur bevestigd, in bedrijven met minder dan 10 werknemers heeft 4 op de 10 bedrijven een RI&E, en bij bedrijven met meer dan 100 werknemers hebben 9 op de 10 een RI&E (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). Dit zegt echter nog niks over de kwaliteit van de RI&E's. Het gesprek met inspectie SZW bevestigt dit. Ook bij grote bedrijven die wel een RI&E hebben en er meer aandacht is voor dit onderwerp is de kwaliteit vaak alsnog onvoldoende.

Welke sectoren in het risicoprofiel zouden moeten vallen is gebaseerd op cijfers uit de NEA. De sectoren die zijn genoemd in tabel 2 zijn sectoren waarin wordt aangegeven dat er aanvullende maatregelen nodig zijn ter bescherming tegen gevaarlijke stoffen, waar het risico om een beroepsziekte op te lopen door stoffen het hoogste is en/of waar blootstelling aan gevaarlijke stoffen hoog is (TNO, 2021a).

In de literatuur staat ook beschreven dat het risico op blootstelling aan gevaarlijke stoffen hoger is bij bedrijven die met veel verschillende soorten gevaarlijke stoffen werken (Weyers et al., 2018; Inspectie SZW, 2021) en ook waar met specifieke stoffen wordt gewerkt zoals dieselmotoremissie (DME), lasrook, kwartsstof en asbest (Houtman, Fransman, Pronk en Steenbeek, 2018; Weyers et al., 2018; Inspectie SZW, 2020). In overleg met de projectgroep is besloten om bedrijven te bevragen die met veel verschillende stoffen werken, en in ieder geval enkele die met CMRS stoffen werken.

Ten slotte zijn er ook enkele kenmerken op werknemersniveau die tot een hoger risico op blootstelling aan gevaarlijke stoffen kunnen leiden. Deze kenmerken zijn – in overleg met het ministerie van SZW – niet in het risicoprofiel opgenomen, maar zijn wel vermeld in de doelgroep rapportage (zie bijlage A). Zo blijkt bijvoorbeeld dat zzp'ers en uitzendkrachten in toenemende mate worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen (TNO, 2020). Ook bereiken preventieve maatregelen vanuit de werkgever minder vaak de inhuurkrachten, omdat deze werknemers vaker de Nederlandse taal niet of minder vaardig zijn (Weyers et al., 2018).

Tabel 2: Risicoprofiel verminderde naleving RI&E gevaarlijke stoffen.

Bedrijfsinformatie	
Sectoren	Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval) Bouwnijverheid Landbouw, bosbouw en visserij Vervoer en opslag Gezondheids- en welzijnssector
Aantal werknemers	<50
Activiteiten	
Hoeveelheid gevaarlijke stoffen	Veel verschillende soorten gevaarlijke stoffen

3.2 Problematiek

Bij welke onderdelen gaat het precies mis? Bij 65-85% van de initiële inspecties van de Inspectie SZW wordt geconstateerd dat het bedrijf in overtreding is en wordt er overgegaan op handhaving (Inspectie SZW, 2021). In het gesprek met de Inspectie SZW kwam naar voren dat het een grote uitdaging is voor bedrijven om alle facetten die terugkomen in de wetgeving op een goede wijze invulling te geven. Dit geldt niet alleen voor de kleine mkb'ers die in dit rapport de doelgroep zijn, maar ook voor grotere (multinationale) bedrijven. Volgens de Inspectie komt het ook vaak voor dat bedrijven wél een RI&E hebben, maar zich onbewust zijn van het feit dat ze ook verplicht zijn om een verdiepende RI&E op gevaarlijke stoffen te hebben.

In de interviews met werkgevers waren er grofweg twee groepen van werkgevers uit MKB te onderscheiden, deze groepen zijn ook getoetst tijdens het gesprek met de Inspectie SZW:

- › één groep waarbij eerst nog bewustwording nodig is, en waar er geen tot weinig sprake is van het inventariseren en beoordelen van risico's en het nemen van maatregelen. Dit kan ook deels te maken hebben met het anders kiezen van prioriteiten, en;
- › een tweede groep die vrij goed op de hoogte is van de wet- en regelgeving, maar bij de praktische invulling tegen belemmeringen aanloopt.

Bij de eerste groep is er geen stoffenregister, blootstellingsregister of RI&E aanwezig en wordt er geen PAGO of Preventief medisch onderzoek (PMO) aangeboden aan de werknemers. Bij de tweede groep is (een deel) van de wettelijke verplichtingen wel op orde, maar ligt de problematiek bij de implementatie en naleving van deze verplichtingen. Hieronder zal worden aangegeven wat in de literatuur is gevonden over de problematiek en wanneer dit van toepassing is, ook wat er door werkgevers in de interviews over is gezegd.

3.2.1 *Inventariseren en beoordelen van (blootstelling aan) stoffen*

In de literatuur staat dat minder dan de helft van de bedrijven een stoffenregister bijhoudt en dat veel bedrijven niet weten welke gevaarlijke stoffen ze in huis hebben (Houtman et al., 2018; Inspectie SZW, 2021). Slechts één op de vijf bedrijven beoordeelt de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, en bij kleine bedrijven is dit nog minder (Houtman et al., 2018). Dit beeld wordt door de Inspectie SZW bevestigd in een recent rapport (2021). In ditzelfde rapport beschrijft de Inspectie ook dat er meer aandacht nodig is voor mengsels van stoffen en de risico's die deze stoffen met zich mee brengen (Inspectie SZW, 2021). Volgens de inspectie SZW hebben bedrijven ook nu vaak geen zicht op het blootstellingsniveau aan gevaarlijke stoffen. Naast het beoordelen van de blootstelling, is het ook verplicht om de blootstellingsniveaus te registreren. Deze stap wordt volgens Capgemini in de praktijk het minst vaak uitgevoerd (Capgemini Consulting, 2017). Bedrijven houden ook nog onvoldoende rekening met risicogroepen zoals zwangeren en jongeren bij het maken van een RI&E (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). Zo geeft 58% van de bedrijven aan bekend te zijn met de regelgeving rondom zwangere werknemers. Slechts 14% van de bedrijven met werknemers in dienst in de periode rond de zwangerschap geeft aan aandacht hebben voor de specifieke risico's van deze groep in hun RI&E (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019).

Het beeld dat in de literatuur wordt geschetst is bevestigd in de interviews met werkgevers en inspectie SZW. Het meten van blootstelling wordt als erg lastig en kostbaar ervaren, zelfs als hier een arboprofessional bij wordt betrokken. Er kunnen wel metingen gedaan worden, maar er blijven veel variaties in zitten, afhankelijk van of een deur open of dicht is, of bijvoorbeeld

de afstand tot een object. In de ideale wereld zou een werkgever hier een app voor hebben waarmee je real-time blootstelling kunt meten, aldus één van de geïnterviewden. Het vervolgtraject na het meten van blootstelling is ook onduidelijk volgens één werkgever, de vraag is wat er vervolgens van je wordt verwacht als je met bepaalde blootstellingswaardes zit. Uit het gesprek met de inspectie SZW blijkt ook dat de blootstellingsmeting de grootste uitdaging is voor werkgevers. Ze vertellen dat het vaak óf helemaal niet wordt gedaan, óf onvoldoende van kwaliteit is. Volgens de inspectie SZW is dit wel een essentieel onderdeel omdat het bewustzijn van de risico's vaak pas komt wanneer een werkgever zicht heeft op de blootstelling.

3.2.2 **Maatregelen**

Op het gebied van maatregelen is in de literatuur te vinden dat de arbeidshygiënische strategie (voornamelijk bij kleinere bedrijven) nog weinig wordt toegepast (Weyers et al., 2018; Inspectie SZW, 2021). Doordat werkgevers de focus leggen op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer is er minder aandacht voor bronaanpak in plaats van het gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). Dit beeld wordt ook bevestigd in een recent rapport van de Inspectie SZW (2020). De hoogste prioriteit uit de arbeidshygiënische strategie is dat de gevaarlijke stof wordt geëlimineerd of vervangen door een stof die niet of minder gevaarlijk is. In een online vragenlijst onder 552 bedrijven geven twee op de vijf bedrijven aan in de achterliggende vijf jaar stoffen te hebben vervangen door minder schadelijke varianten (Terwoert et al., 2013). Volgens een rapportage van de inspectie SZW grijpen bedrijven onvoldoende de kans om schadelijke middelen te vervangen voor veiligere, alternatieve stoffen (Inspectie SZW, 2021). Het feit dat er bij werkgevers onvoldoende aandacht is voor het vervangen van gevaarlijke stoffen voor veiligere alternatieven werd ook in het gesprek met de inspectie SZW genoemd, maar ook dat de werkgevers hierover in gesprek zullen moeten met de leveranciers van gevaarlijke stoffen.

3.2.3 **PAGO**

Wat betreft het borgingsproces valt op dat het aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO of PMO) achterblijft. Volgens een onderzoek van Capgemini wordt dit door één op de vier werkgevers aangeboden (2017). Volgens één werkgever uit de interviews is er onvoldoende expertise bij bedrijfsartsen over het uitvoeren van een PAGO of PMO, er werd door de bedrijfsarts aan de werkgever gevraagd waar zo'n onderzoek aan zou moeten voldoen.

3.3 **Oorzaken**

In fase 1 en 2 van dit onderzoek is naast het vaststellen van de problematiek ook gezocht naar de mogelijke oorzaken van deze problematiek. De verschillende oorzaken worden hieronder beschreven.

3.3.1 **Kennis, voorlichting en bewustwording**

Wanneer er binnen de organisatie wordt gekeken blijkt dat werkgevers niet op de hoogte zijn van wat er van ze wordt gevraagd vanuit de wettelijke verplichting: wat moet er allemaal gebeuren wanneer je werkt met gevaarlijke stoffen? Deze informatie is echter wel op meerdere plekken beschikbaar (Wegwijzer gevaarlijke stoffen, TNO 2019; Zelfinspectietool ISZW, Arboportaal), maar wordt dikwijls niet vanuit eigen initiatief opgezocht maar pas wanneer ze geconfronteerd worden met bijvoorbeeld een bezoek of brief van de inspectie SZW.

Wanneer er wel wordt gezocht naar informatie, en ze bijvoorbeeld bij arbocatalogi terecht komen, wordt deze niet gebruikt met als reden dat deze niet altijd aansluiten op de praktijk (Weyers et al., 2018; Hooftman et al., 2019). Daarnaast wordt de complexiteit van wet- en regelgeving als belemmering gezien om goed aan de slag te gaan met preventie (Weyers et al., 2018; Inspectie SZW, 2020; Hooftman, Kwantes, van Drumpt, & Steenbeek, 2019). Redenen hiervoor zijn bijvoorbeeld dat het te abstract is omschreven, dat werkgevers willen weten hoe ze er praktische invulling aan kunnen geven en dat de informatie versnipperd wordt aangeboden (Hooftman et al., 2019). Ook wordt de rol van preventiemedewerkers redelijk smal ingevuld en soms zelfs gereduceerd tot het controleren van het gebruik van PBM's door collega's (Weyers et al., 2018). Met de wijziging in de Arboret in 2017 is geregeld dat preventiemedewerkers met instemming van de OR worden benoemd. Uit een evaluatie van deze Arboret door Capgemini blijkt dat de OR hierdoor verantwoordelijkheid voelt voor het functioneren van deze preventiemedewerker. Dit zou er voor kunnen zorgen dat de rol van preventiemedewerker serieuzer wordt opgepakt in de toekomst (Capgemini Consulting, 2020).

De kennis van de risico's is onvoldoende in verschillende lagen van de organisatie (Weyers et al., 2018; Commissie Tilburg Chroom-6, 2019; Inspectie SZW, 2020) en er wordt niet goed of onvoldoende voorgelicht over de risico's van gevaarlijke stoffen. Binnen organisaties is een reden hiervoor dat werkgevers er vanuit gaan dat werknemers al voldoende kennis hebben over de risico's (Weyers et al., 2018), terwijl vaak het geval is dat de medewerkers de risico's relativeren of bagatelliseren (Weyers et al., 2018). Wanneer werknemers wel worden geïnformeerd gaat het ook niet altijd goed. Zo geven werknemers bijvoorbeeld aan dat werkinstructies vaak in te ingewikkeld taalgebruik wordt geformuleerd. Procedures en inzichten zijn voor werknemers lastig om naar hun eigen handelen te vertalen (Houtman et al., 2018).

Tussen organisaties is er een onvoldoende informatie-uitwisseling. Zo is in de literatuur te vinden dat er door brancheorganisaties en leveranciers van gevaarlijke stoffen onvoldoende voorlichting wordt gegeven aan werkgevers over de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen (Houtman et al., 2018). Tegelijkertijd worden arbodiensten en brancheorganisaties ook maar weinig geraadpleegd voor informatie (Weyers et al., 2018) en wordt er weinig geïnvesteerd in het inschakelen van deskundigheid, zoals een arbeidshygiënist (Capgemini Consulting, 2017, Inspectie SZW, 2020).

3.3.2 *Prioritering en motivatie*

Doordat de risicoperceptie van werkgever en werknemer over blootstelling aan gevaarlijke stoffen en het ziek worden jaren later laag is, vormt dit een belemmering in de motivatie om blootstelling te reduceren en preventie op te starten die gevaarlijke stoffen bij de bron aanpakt (Weyers et al., 2018; Houtman et al., 2018).

Omdat de preventieve aanpak voor gevaarlijke stoffen onvoldoende prioriteit heeft is er in de praktijk vaak sprake van een reactieve aanpak, waarbij van incident naar incident wordt geschakeld (Onafhankelijke Commissie Tilburg Chroom-6, 2019; Hooftman et al., 2019). De eerste prioriteit is het primaire proces van het bedrijf en het draaiende houden van de organisatie, daarnaast maken (zeker kleinere werkgevers) onvoldoende tijd en (financiële) middelen vrij om de verantwoordelijkheden rondom gevaarlijke stoffen op te pakken of externe expertise daarvoor in te huren (Houtman et al., 2018; Hooftman et al., 2019).

Dit zijn andere oorzaken die als redenen genoemd worden waardoor er een gebrek aan motivatie is om met dit onderwerp aan de slag te gaan:

- › Uit interviews met werkgevers in een onderzoek van Hooftman en collega's (2019) blijkt dat werkgevers aangeven dat het werken met gevaarlijke stoffen geen deel uitmaakt van het primaire proces van hun bedrijf (Hooftman et al., 2019);
- › Werkgevers vinden de RI&E een te grote administratieve last (Weyers et al., 2018);
- › Werkgevers geven aan dat maatregelen om blootstelling te reduceren vragen om aanpassingen die niet in het bestaande proces passen, (Inspectie SZW, 2020; Weyers et al., 2018);
- › Werkgevers vinden dat investeringen in maatregelen zich niet terugverdienen (Inspectie SZW, 2020);
- › Werkgevers denken dat de ziektelast zich veelal pas voordoet na pensionering en vinden dus dat het geen last is van de werkgever (Inspectie SZW, 2020; Inspectie, 2021);
- › Er moet door werkgevers geïnvesteerd worden om iets níét te laten gebeuren, dat vinden werkgevers een lastige bedrijfseconomische afweging (Inspectie SZW, 2021);
- › Werkgevers voelen een gebrek aan toezicht en sancties op de naleving van de wettelijke verplichtingen, waardoor zij niet gemotiveerd zijn zich aan de verplichtingen te houden (Houtman et al., 2018; Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten, 2020; Onafhankelijke Commissie Tilburg Chroom-6, 2019; Weyers et al., 2018);
- › Naleving van de regels op het gebied van arbeidsomstandigheden blijkt conjunctuurgevoelig te zijn: wanneer er een tekort is aan werknemers zijn werkgevers sterker gemotiveerd om te investeren in goed werkgeverschap, zorgen voor een gezonde en veilige werkplek is hier onderdeel van (Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten, 2020).
- › Focus in contracten met arbodienstverleners ligt op verzuimbegeleiding en re-integratie en minder op preventie van beroepsziekten (Hooftman et al., 2019).

Ondanks de in de literatuur gevonden redenen voor een gebrek aan motivatie bij werkgevers om met het onderwerp gevaarlijke stoffen aan de slag te gaan geven alle geïnterviewde werkgevers aan het belangrijk te vinden om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Bij het voldoen aan de wettelijke eisen om een gezonde en veilige werkplek te realiseren lopen werkgevers tegen belemmeringen aan. Naast de bovengenoemde belemmeringen ligt ook een aantal van deze belemmerende factoren bij de werknemers. Ten eerste is het volgens werkgevers lastig om bewustwording te creëren over de gezondheidsrisico's van het werken met gevaarlijke stoffen onder werknemers. Jongere medewerkers zijn vaak kritischer op het zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Oudere medewerkers hebben vaak wat weerstand tegen verandering in werkprocessen, ook al komt dat ten goede aan een veilige en gezonde werkplek. Een voorbeeld van deze weerstand is bijvoorbeeld dat het bij de bron afzuigen van gevaarlijke stoffen technologisch gezien het beste is, maar bij de mensen die ermee moeten werken wordt het als onpraktisch ervaren. Om meer bewustzijn te creëren onder werknemers wordt er door meerdere van de gesproken werkgevers al het initiatief genomen om ze voor te lichten en workshops te organiseren.

Hiernaast lijkt er onvoldoende risico perceptie te zijn bij de werkgevers en werknemers zelf. Doordat het werken met gevaarlijke stoffen vaak niet direct tot desastreuze gevolgen leidt worden de stoffen door een werkgever niet direct als 'gevaarlijk' gezien. Dit beeld wordt bevestigd door de inspectie SZW. Wanneer de korte termijn effecten niet zichtbaar zijn motiveert dit niet tot preventieve maatregelen.

In gevallen dat risico's wel worden erkend door de werkgever wordt een gebrek aan tijd en financiële middelen, of onwetendheid over waar men moet beginnen genoemd als reden dat geen actie wordt ondernomen. Ook hebben kleine werkgevers doorgaans geen aparte expert in dienst om zich over dit onderwerp te ontfemen.

“Het is geen onwil maar onkunde.”

“Ik zie het niet als gevaarlijke stoffen omdat ik er dagelijks mee werk.”

In gesprek met de werkgevers kwam ook het onderwerp verantwoordelijkheid aan bod. Bij een werkgever die al beter op weg is met voldoen aan de wettelijke verplichtingen werd benoemd dat het onderwerp gevaarlijke stoffen een gedeelde verantwoordelijkheid is in de gehele organisatie. Bij een kleinere werkgever wordt dit gevoel van verantwoordelijkheid anders geïnterpreteerd. Deze werkgever vindt dat elke individuele werknemer zelf verantwoordelijk is dat er veilig en gezond wordt gewerkt, terwijl dat uiteraard niet op die manier in de Arbowet staat beschreven. Er wordt door deze werkgevers gerekend op gezond verstand en ervaring in plaats van het op papier zetten van risico's en het nemen van maatregelen.

3.4 Behoeftes

3.4.1 *Bewustwording en actieve informatievoorziening*

Uit de literatuurstudie in fase 1 komt naar voren dat er behoefte is aan verbeterde communicatie over gevaarlijke stoffen tussen management en werknemers (Weyers et al., 2019). Uit de interviews kwam naar voren dat er behoefte is aan meer bewustwording over de risico's van gevaarlijke stoffen. Dit werd tevens door inspectie SZW aangewezen als een cruciale factor om meer werkgevers aan te zetten tot actie. Deze bewustwording zou volgens de werkgevers gestimuleerd kunnen worden door in beroepsopleidingen meer aandacht te besteden aan het gezond en veilige werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast is er behoefte aan kant-en-klare instrumenten voor het stimuleren van bewustwording over het werken met gevaarlijke stoffen binnen het bedrijf. Meerdere keren wordt door de werkgevers tijdens de interviews benoemd dat het prettig zou zijn als er kant-en-klare PowerPoints of toolboxes beschikbaar zouden worden gesteld met daarin in begrijpelijke taal informatie over gevaarlijke stoffen zodat deze gepresenteerd kunnen worden binnen het bedrijf. Werkgevers lijken tegelijkertijd onvoldoende op de hoogte van bestaande tools en instrumenten. Er is winst te behalen in het beter onder de aandacht brengen van bestaande tools en instrumenten. Door inspectie SZW wordt aanvullend genoemd dat het belangrijk is dat brancheverenigingen en arbodiensten er meer voor zorgen dat het onderwerp gevaarlijke stoffen onder de aandacht van werkgevers wordt gebracht.

Naast bewustwording werd door de werkgevers in de interviews uitgesproken dat ze graag actief willen worden benaderd met informatie. Als werkgevers zelf naar informatie op zoek moeten dan weten ze niet waar ze moeten zijn in het doolhof aan informatie. Actieve informatievoorziening lost dit probleem volgens de werkgevers op. Een voorbeeld van actieve informatievoorziening dat werd genoemd was het verschaffen van informatie over gevaarlijke stoffen wanneer je je registreert bij de kamer van koophandel. Dat maakt voor kleine startende werkgevers meteen duidelijk waar ze moeten zijn. Ook informatie over de substitutie van gevaarlijke stoffen zou actief naar de werkgever gecommuniceerd moeten worden, omdat dit de belangrijkste stap is om te nemen. Uit literatuur blijkt ook dat werknemers behoefte hebben aan en open staan voor deze bronnenpak (Weyers et al., 2018).

3.4.2 Advisering

Naast dat er behoefte is aan betere ondersteuning bij bewustwording van de risico's van gevaarlijke stoffen werd door werkgevers benoemd dat ze geholpen zouden zijn door maatwerkadvies. Deze behoefte werd ook in de literatuur genoemd (Weyers et al., 2018). De reden dat er behoefte is aan advies op maat is bijvoorbeeld dat er voor de juiste maatregelen voor een bronaanpak expertise nodig is die werkgevers niet in huis hebben. Hiervoor zouden werkgevers graag een onafhankelijke en deskundige adviseur inschakelen die ook toegankelijk en betaalbaar is. Advies van een arbodienst wordt als te algemeen ervaren. Advies van deskundige en onafhankelijke partijen wordt wel al aangeboden, maar deze worden niet geraadpleegd door de hoge kosten.

Naast het inschakelen van een deskundige voor advies is er behoefte aan het onderling uitwisselen van kennis tussen bedrijven in hetzelfde werkveld. Werkgevers benoemde dat dit deels al werd gedaan, maar dit zou extra gefaciliteerd kunnen worden door bijvoorbeeld een branchevereniging. Zo kunnen werkgevers in hetzelfde werkveld van elkaar leren en *best practices* uitwisselen waar mogelijk.

Tot slot werd door enkele werkgevers benoemd dat in adviesrapporten wel oplossingen worden geboden, maar dat vervolgens nog niet weten hoe ze ermee aan de slag moeten. Hier is de behoefte dat er in rapportages ook simpele en praktische handvatten om tot actie over te kunnen gaan worden beschreven.

3.4.3 Toegankelijke (digitale) ondersteuning

Uit de literatuur blijkt dat er bij werkgevers behoefte is aan een heldere leidraad voor uitvoering en gebruiksvriendelijke systemen om dit te faciliteren (Hooftman et al., 2019). Daarnaast is er behoefte aan een overzicht en inzicht in de kosten en baten van maatregelen die kunnen worden genomen (Weyers et al., 2018). Er is dus behoefte aan ondersteuning die het voldoen aan de wettelijke verplichtingen toegankelijker en simpeler maakt. Dit wordt in de interviews met werkgevers beaamt. Er is behoefte aan toegankelijke en versimpelde informatievoorziening zodat het begrijpelijk is voor mensen zonder achtergrond in veiligheidskunde. Eén werkgever benoemt dat er behoefte is aan een protocol waarin de stappen staan die je moet doorlopen om gezond en veilig te kunnen werken. Het aanbieden van informatie in hapklare brokken en stapsgewijs waardoor werkgevers aan de hand worden genomen bij het vormgeven van een RI&E. Ook wordt benoemd dat er behoefte is aan een centrale website met informatie waar je ook kunt chatten en je vragen kwijt kunt. De website Steunpunt RI&E, waar dit mogelijk is gemaakt, wordt door de geïnterviewde bedrijven blijkbaar onvoldoende gevonden door werkgevers. Werkgevers geven aan dat toegankelijke subsidies zouden helpen om maatregelen te kunnen treffen volgens de arbeidshygiënische strategie. Eén werkgever benoemde dat ze ook geholpen zouden zijn met een betere toegankelijkheid van informatiebladen van gevaarlijke stoffen. Deze informatiebladen zouden verplicht vanuit de leverancier van stoffen aangeleverd moeten worden, alleen blijkt dit in de praktijk niet altijd zo te gaan.

“De overheid verplicht je tot veel dingen, dus die zou extra service moeten bieden.”

Aan werkgevers is ook specifiek gevraagd in hoeverre ze geholpen zouden zijn met (extra) digitale ondersteuning. De groep werkgevers die nog bezig is met meer bewustwording voor gevaarlijke stoffen is gebaat bij een digitaal instrument die ze helpt bij het beginnen van een RI&E en stap voor stap het proces doorloopt.

De groep die alle basisverplichtingen al op orde heeft is meer gebaat bij persoonlijk advies op de werkplek voor een verdieping rondom gevaarlijke stoffen. Het initiatief van sociale partners om de Metaalbewerking en Metalektro te ondersteunen op het gebied van veilig en gezond werken (5x beter) wordt meerdere malen genoemd als goed voorbeeld van onafhankelijk en deskundig advies voor specifiek de metaalsector. De redenen dat het goed voor kleine werkgevers werkt zijn: 1) gratis tools en hulpmiddelen en 2) informatie die je moet invullen is voor de hand liggend, je hebt er minder kennis voor nodig vooraf. Door in 5x beter ook praktische oplossingsrichtingen aan te bieden zou het nog beter helpen. Het initiatief is alleen beperkt in de hoeveelheid tijd en de middelen die ze kunnen bieden om ook een technische maatwerk oplossing te bedenken. Het feit dat 5x beter meermaals werd genoemd tijdens de interviews komt doordat drie van de vijf gesproken bedrijven onder de branche valt waarvoor deze ondersteuning bedoeld is. In andere sectoren zijn soortgelijke initiatieven te vinden.

Eén werkgever heeft wel eens de zelfinspectietool van inspectie SZW ingevuld, maar geeft aan dat voor nog kleinere werkgevers kan gelden dat dit in te moeilijk taalgebruik is geschreven. Meer werkgevers zijn positief over stoffenmanager als digitaal hulpmiddel, alleen het belemmert dat er nu betaald moet worden wanneer je meer dan 25 stoffen wilt invullen. Daarnaast kan stoffenmanager voor de échte kleine werkgevers als te ingewikkeld worden ervaren. Een werkgever geeft aan dat je een training nodig hebt om goed met stoffenmanager te kunnen werken.

3.5 Oplossingen

Op basis van de bovenstaande resultaten uit de literatuur (fase 1) en interviews (fase 2) over de doelgroep, problematiek, oorzaken en behoeftes, zullen in dit hoofdstuk de oplossingen beschreven worden over hoe TNO denkt dat de ondersteuning op stoffen (in de RI&E) kan worden verbeterd. Een deel van behoeftes die vanuit de gesprekken met werkgevers naar voren zijn gekomen gaan over de gehele arbobeleidscyclus, en vallen daardoor niet binnen het bereik van dit project. Deze behoeftes en bijpassende oplossingen zullen wel binnen andere beleidsprogramma's van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden opgepakt, en staan voor de volledigheid weergegeven in bijlage C. In dit document zal er echter de focus liggen op de ondersteuning die geboden kan worden bij het maken van een (verdiepende) RI&E voor gevaarlijke stoffen.

Uit de inventarisatie van behoeftes bij werkgevers komen samengevat een drietal belangrijke thema's naar voren: bewustwording, advisering en toegankelijke (digitale) ondersteuning.

3.5.1 Bewustwording

Bewustwording op de eerste plaats moet ervoor zorgen dat werkgevers weten dat het verplicht is om een RI&E te maken en dat er een inventarisatie en evaluatieplicht is voor gevaarlijke stoffen. Het creëren van deze bewustwording ligt echter buiten de scope van dit project, en daar zal ook een rol voor handhaving weggelegd zijn omdat het bij het beginnen van het maken van een RI&E niet alleen ligt aan bewustwording maar ook bij prioritering vanuit de werkgever voor dit onderwerp. Op het gebied van ondersteuning bij het maken van een RI&E kan bewustwording ook worden ondersteunt. Bijvoorbeeld ondersteuning die werkgevers helpt bij het herkennen van risico's die op de werkvloer plaatsvinden. Het kan namelijk zijn dat het werken met bepaalde stoffen niet zodanig als een risico wordt herkend, of niet bewust als een gevaarlijke stof wordt gezien. Zo benoemde de werkgever van een

kapperszaak dat de stoffen die er worden gebruikt zo 'normaal' zijn en dagelijks worden gebruikt dat er niet meer naar wordt gekeken als gevaarlijke stoffen. Bij een hulpmiddel waarmee een werkgever een RI&E kan maken zou hier dus extra aandacht aan moeten worden besteed.

3.5.2 *Advisering*

Veelvuldig kwam de behoefte aan onafhankelijke advisering terug in de gesprekken met werkgevers. Werkgevers die ervaring hadden met ondersteuning vanuit het '5x beter' programma dat een initiatief is vanuit de metaalbranche gaven aan dat de verbetercoaches vanuit dit programma een goed voorbeeld hiervan zijn. Tegelijkertijd bestaan er al mogelijkheden om onafhankelijk advies op te halen, namelijk vanuit het Steunpunt RI&E. Vanuit het Steunpunt RI&E is er een helpdesk ingesteld waarbij je met alle vragen rondom het maken van een RI&E terecht kunt. Het beter onder de aandacht brengen van bestaande hulpmiddelen waar werkgevers voor advies terecht kunnen zou ook een oplossingsrichting kunnen zijn. Hier verdient het de voorkeur om bedrijven gericht te voorzien van informatie via vaste kanalen. Tijdens de interviews is een rol voor de Kamer van Koophandel genoemd, maar dit zou ook via bv. handhaving kunnen lopen.

3.5.3 *Toegankelijke (digitale) ondersteuning*

Bij een hulpmiddel voor werkgevers moet er ook helder gemaakt worden welke stappen een werkgever moet nemen en daarbij stap-voor-stap begeleid worden. Uit de interviews met zowel werkgevers als ook de inspectie SZW blijkt dat er speciale aandacht nodig is voor het ondersteunen van het in kaart brengen van blootstellingsniveaus. Dit is volgens inspectie SZW een essentiële stap, en tevens de stap die het vaakste onvoldoende van kwaliteit is. Licht daarnaast ook de stappen van de arbeidshygiënische strategie toe en informeer over de substitutie van gevaarlijke stoffen.

Breng de al bestaande instrumenten zoals de zelfinspectietool meer onder de aandacht van werkgevers en zorg dat ze beter te vinden zijn en ook begrijpelijk voor personen zonder achtergrond in veiligheidskunde. Er is al veel gemaakt, maar mede door deze rijkheid aan instrument kan het zijn dat de werkgevers door de bomen het bos niet meer zien en niet weten waar ze moeten beginnen. Ook kan worden gedacht over andere vormen van communicatie middels bijvoorbeeld video's of infographics.

4 Plan van aanpak

In hoofdstuk 3.5 is een overzicht opgenomen van mogelijke oplossingen waar aan gedacht kan worden om de ondersteuning bij het maken van een RI&E op gevaarlijke stoffen te verbeteren. In dit hoofdstuk wordt omschreven welke processtappen er in 2022 zullen worden gezet om ook met de geïnventariseerde oplossingen aan de slag te gaan.

- › **In gesprek met de product-owner van het instrument 'Route naar RI&E'**. Eén van de eerste stappen voor volgend jaar zal een gesprek zijn met de product-owner van het instrument 'Route naar RI&E'. Dit instrument is een innovatie die is ontwikkeld vanuit het meerjarenprogramma RI&E dat is geïnitieerd door het ministerie van SZW in samenwerking met Steunpunt RI&E en sociale partners. Dit instrument is een nieuw digitaal startpunt voor alle werkgevers om aan de slag te gaan met een RI&E. Het instrument wordt gekenmerkt door de stap-voor-stap begeleiding die het werkgevers biedt bij het maken van een RI&E. Voor gevaarlijke stoffen zal worden gekeken welke (on)mogelijkheden er zijn om een module in het instrument in te bouwen die werkgevers helpt om te voldoen aan de inventarisatie en evaluatieplicht voor gevaarlijke stoffen. Daarbij zullen de behoeften vanuit werkgevers die in dit onderzoek zijn geïnterviewd meegenomen worden.
- › **Betrokkenheid van de doelgroep en belanghebbenden**. Een eerste stap zou ook zijn om de resultaten van deze rapportage te toetsen bij een groep werkgevers. Om ondersteuning te ontwikkelen waar de doelgroep écht wat aan heeft is het van belang om hen continu bij het vormgeven en testen van de hulpmiddelen betrokken te houden. Gedacht kan worden aan het opzetten van een klankbordgroep bestaande uit een representatieve steekproef van werkgevers (of werkgevers vertegenwoordigers) en belanghebbenden die worden meegenomen in de plannen voor volgend jaar. Zo kan periodiek getoetst worden of de oplossingen die worden ontwikkeld nog voldoende afgestemd zijn op de behoeftes van de werkgevers.

De volgende stappen zijn voorzien in 2022:

- › Resultaten uit huidig onderzoek toetsen bij klankbordgroep van werkgevers.
- › In overleg met sociale partners over de resultaten van dit onderzoek.
- › In gesprek gaan met de product-owner van 'Route naar RI&E' om te kijken hoe de resultaten van het huidige onderzoek verwerkt kunnen worden in het instrument.
- › Inhoudelijk concretiseren van het plan van aanpak.
- › Klankbordgroep opzetten met daarin een representatieve steekproef van werkgevers.
- › Input vanuit klankbordgroep en de product-owner van 'Route naar RI&E' verwerken in een inhoudelijk plan van aanpak waarbij gekeken wordt hoe de behoeften en mogelijke oplossingen vorm kunnen gaan krijgen in ondersteuning. Hierbij één of enkele kansrijke oplossingen uitkiezen om in 2022 te initiëren.
- › Ontwikkelen van ondersteuning op basis van de gekozen kansrijke oplossingen.
- › Periodiek testen van ondersteuning bij klankbordgroep.
- › Periodiek bij elkaar komen van projectgroep om voortgang te bespreken.

5 Referenties

- Capgemini Consulting (2017). *Wettelijk kader in de praktijk: Praktijkbeeld van de omgang met arbeidsgerelateerde (medische) gezondheidsgegevens over beroepsmatige blootstelling aan gezondheidsrisico's*.
- Capgemini Consulting (2020). *Evaluatie wijzigingen Arbowet*. Verkregen vanuit: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/11/09/eindversie-rapport-capgemini-evaluatie-wijzigingen-arbowet-28042020>
- Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten (2020). *Stof tot nadenken: stap vooruit, maak werk van preventie en erkenning*. Huizen: J. Bout & Zn.
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Knops, J. C. M., van Dam, L. M. C., de Vroome, E. M. M., Ramaekers, M. M. M. J., & Janssen, B. J. M. (2020). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2020: methodologie*. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.
- Hooftman, W., Kwantes, J., van Drumpt, S., & Steenbeek, R. (2019). *Arbobeleid in de praktijk: Ervaringen van organisaties met de naleving van de Arbowetgeving*. Leiden: TNO.
- Houtman, I., Fransman, W., Pronk, A., & Steenbeek, R. (2018). *Experts over preventie van beroepsziekten door stoffen*. Leiden: TNO.
- Inspectie SZW (2020a). *Beroepsziekten in beeld, deel 1: Perspectieven uit het werkveld*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2020b). *Beroepsziekten in beeld, deel 2: De kennis uit het werkveld*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2021). *Toezicht op het werken met gevaarlijke stoffen*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Kraan, K. O., de Vroome, E. M. M., van der Zee, F. A., & Teeuwen, P. J. (2019). *Werkgevers enquête arbeid 2019: Methodologie, resultaten en verantwoording*. Leiden: TNO.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019). *Arbo in Bedrijf 2018: Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018*. Den Haag: Kerndepartement SZW.
- Onafhankelijke Commissie Tilburg Chroom-6 (2019). *Door het stof: Over kwetsbaarheid en goede bedoelingen*. Rijswijk: Quantes.
- Terwoert, J., E. Goedhart, D. Theodori, N. Palmén & M. le Feber (2013). *Bedrijfs grenswaarden stoffen - Functioneren regeling in de praktijk, naleving en effectiviteit situatie in andere Europese landen*. TNO en RIVM: Zeist en Bilthoven.
- TNO (2020). *Arbobalans 2020: kwaliteit van arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO. Verkregen vanuit: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/arbobalans-2020/>
- TNO. (2021a). *Werkgevers Enquête Arbeid: Benchmarktool*. Monitor Arbeid. Geraadpleegd in september 2021, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/wea/>
- TNO. (2021b). *Nationale Enquête Arbeid: Benchmarktool*. Monitor Arbeid. Geraadpleegd in september 2021, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>
- Weyers, M. M., Bakhuys Roozeboom, M. C., van Egmond, M. P., Franken, R. A., Fransman, W., Hermans, L. M. ... Venema, A. (2018). *Preventie beroepsziekten door stoffen: TNO vooronderzoek SZW programma "beter aan de slag met stoffen"*. Leiden: TNO.

A Bijlage: Risicoprofiel naleving RI&E gevaarlijke stoffen

Het verzoek is een doelgroep te definiëren waarin de verplichtingen omtrent de RI&E gevaarlijke stoffen (risico's inventariseren en opnemen in de RI&E en het voldoen aan de nadere RI&E verplichtingen) het minst wordt nageleefd. Uit de geraadpleegde literatuur blijkt een gebrek aan kennis op dit gebied: bestaande rapporten, tools en andere publicaties omschrijven wel het vóórkomen van gevaarlijke stoffen en enkele risicogroepen voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Ter aanvulling is er ook gekeken naar de cijfers van de meest recente Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) door middel van de benchmarktool die beschikbaar is op de website van de [monitor arbeid](#). Deze door TNO en het CBS uitgevoerde vragenlijsten bieden vragen die op een indirecte (en soms directe) manier inzicht kunnen geven op de naleving van de RI&E verplichting.

Risicoprofiel

Omdat er slechts beperkte informatie beschikbaar is over specifieke risicogroepen, is gekozen voor het definiëren van een algemener risicoprofiel: bedrijven en instellingen die aan dit profiel voldoen, lopen een hoger risico op slechte naleving van de RI&E gevaarlijke stoffen. Het profiel is gebaseerd op bevindingen uit de literatuur en uit de NEA en WEA en is kort weergegeven in tabel B1.

Onderbouwing risicoprofiel

NEA en WEA cijfers

Als eerste is er gekeken naar cijfers uit de WEA die inzicht geven in welke bedrijven een RI&E hebben. Kijkend naar bedrijfsgrootte geven bedrijven met 2 t/m 4 werknemers het vaakst aan geen RI&E te hebben of het niet te weten (60,2%), daarna volgen bedrijven met 5 t/m 9 werknemers (47,5%), en bedrijven met 10 t/m 49 werknemers (21,7%). De grotere bedrijven (>50 werknemers) geven minder vaak aan geen RI&E te hebben of het niet te weten. Ditzelfde beeld komt naar voren wanneer bedrijven worden gevraagd naar de aanwezigheid van een plan van aanpak. Ook in Arbo in Bedrijf wordt beschreven dat in 2018 de RI&E verplichting slechter wordt nageleefd in kleinere bedrijven in vergelijking met grotere bedrijven (2019). In bedrijven met minder dan 10 werknemers heeft 4 op de 10 een RI&E, en bedrijven met meer dan 100 werknemers hebben 9 op de 10 een RI&E (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019).

❖ Voorstel: bevaag in de interviews kleinere bedrijven (<50 werknemers).

Uit de NEA benchmarktool blijkt dat de sectoren gezondheid- en welzijnszorg (27,3%), horeca (24,2%) en industrie (industrie, 19,5%) het vaakst naar voren komen als sectoren waarin veel met gevaarlijke stoffen gewerkt wordt (NEA, 2020). Gevaarlijke stoffen is een combinatiemaat in de NEA waarbij is uitgevraagd of werknemers werken met water of waterige oplossingen, of ze huidcontact hebben met stoffen, of ze stoffen inademen en of ze mogelijk contact hebben met besmettelijke personen, dieren of materiaal. In de tool is ook te zien dat werknemers in de sectoren industrie (7,1%), bouwnijverheid (4,6%), landbouw en visserij (4,4%) en vervoer en opslag (4,2%) wordt het vaakst aangegeven dat aanvullende maatregelen nodig zijn ter bescherming tegen gevaarlijke stoffen. De sectoren waarbij werknemers vaker aangeven dat

maatregelen nodig zijn omdat deze nog niet zijn genomen zijn de industrie (1,1%), landbouw en visserij (0,8%) en vervoer en opslag (0,7%).

- ❖ **Voorstel: beraag mensen uit de sectoren industrie, bouwnijverheid, landbouw en visserij, vervoer en opslag en de gezondheid- en welzijnszorg.**

Literatuur

Hoeveelheid gevaarlijke stoffen

Wat betreft het aantal stoffen staat in de literatuur dat organisaties die met maximaal één gevaarlijke stof werken de naleving beter op orde hebben dan organisaties die met meerdere gevaarlijke stoffen werken (Weyers et al., 2018). De Inspectie SZW benoemt in een recent rapport ook dat binnen de CRM-stoffen ze zich voornamelijk gaan richten op complexe bedrijven waar met veel verschillende en/of grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen wordt gewerkt, dit zien ze als bedrijven waar het risico op blootstelling het grootst is (Inspectie SZW, 2021). Na overleg is besloten om in de interviews bedrijven te bevragen die werken met een grote diversiteit aan stoffen.

- ❖ **Voorstel: beraag bedrijven die met meerdere soorten gevaarlijke stoffen werken.**

Soorten gevaarlijke stoffen

Het rapport van Houtman, Fransman, Pronk en Steenbeek (2018) rapporteert een top-13 van stoffen met het hoogste aantal potentieel blootgestelde werknemers, deze stoffen zijn: huid-irriterende stoffen, oplosmiddelen, kwartsstof, meelstof, asbest, lasrook, dieselrook, houtstof, zware metalen, isocyanaten, farmaceutica en bitumen. Uit ditzelfde rapport blijkt dat in de landbouw, industrie en de gezondheids- en welzijnssector het risico het grootste is om een beroepsziekte op te lopen door stoffen (Houtman et al., 2018). Weyers en collega's (2018) identificeren de sectoren chemie, metaal en bouw als de sectoren waar blootstelling aan gevaarlijke stoffen het hoogst is. Door de Inspectie SZW zijn in 2020 de volgende stoffen als prioritair aangewezen omdat het de grootste 'ziektmakers' zijn: dieselmotoremissie (DME), kwartsstof, lasrook, asbest, houtstof en isocyanaten (Inspectie SZW, 2020). In een recenter rapport schrijft de Inspectie dat ze in willen zetten op carcinogene, mutagene en reproductietoxische stoffen (CRM stoffen) omdat deze stoffen het meest risicovol zijn. Voorbeelden van deze stoffen zijn: benzeen, formaldehyde en chroom-6 (Inspectie SZW, 2021). Daarnaast geven ze aan een focus te willen leggen op sensibiliserende stoffen. Dit zijn stoffen waarvoor mensen overgevoelig kunnen raken na blootstelling (Inspectie SZW, 2021). In dit rapport noemen ze ook DME als stof met de meeste werkgerelateerde ziektelast in de samenleving. Om aan te sluiten bij de focus van de Inspectie nemen we CRM-stoffen en sensibiliserende stoffen op in het risicoprofiel. Na overleg is besloten om in de interviews niet uitsluitend bedrijven uit te nodigen die met CRM en sensibiliserende stoffen werken, maar dat deze in ieder geval wel geïnccludeerd moeten zijn.

- ❖ **Voorstel: in de interviews bedrijven bevragen die met verschillende stoffen werken, én in ieder geval enkele bedrijven die met CRM stoffen en/of sensibiliserende stoffen werken.**

Werknemerskenmerken

Ten slotte zijn er ook enkele kenmerken op werknemersniveau die tot een hoger risico op blootstelling aan gevaarlijke stoffen kunnen leiden. Zo komt uit de literatuur dat ZZP'ers en uitzendkrachten in toenemende mate worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen (Arbobalans, 2020). Tussen 2017-2019 nam blootstelling toe van 19% naar 23% onder uitzendkrachten en van 14% naar 16% onder ZZP'ers. Werknemers die werken als metaalarbeider, machinemonteur, -bediener of bouwarbeiders en bestuurders van voertuigen en bedieners van mobiele machines worden het meest blootgesteld aan omgevingsbelasting (waaronder gevaarlijke stoffen). Meer in het algemeen worden witteboordenberoepen minder vaak blootgesteld aan omgevingsbelasting dan blauweboordenberoepen (Arbobalans, 2020). Daarnaast blijkt dat preventieve maatregelen vanuit de werkgever minder vaak inhuurkrachten bereikt, met als voornaamste reden dat deze werknemers de Nederlandse taal niet of minder vaardig zijn (Weyers et al., 2018). Na overleg is besloten de werknemerskenmerken niet mee te nemen in het risicoprofiel maar wel in de uitwerking van het hier op volgende rapport.

Wij stellen voor dat het risicoprofiel zoals hierboven beschreven, en samengevat in tabel B1, wordt gebruikt als leidraad voor het benaderen van bedrijven in de volgende fases van het onderzoek.

Tabel B1: Risicoprofiel verminderde naleving RI&E gevaarlijke stoffen.

Bedrijfsinformatie	
Sectoren	Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval) Bouwnijverheid Landbouw, bosbouw en visserij Vervoer en opslag Gezondheids- en welzijnssector
Aantal werknemers	<50
Activiteiten	
Hoeveelheid gevaarlijke stoffen	Veel verschillende soorten gevaarlijke stoffen

Lijst met geraadpleegde bronnen:

- > Arbobalans.
- > Arbo in Bedrijf.
- > Experts over de preventie van beroepsziekten door stoffen.
- > Preventie beroepsziekten door stoffen.
- > Stof tot nadenken.
- > Beroepsziekten in beeld.
- > Arbobeleid in de praktijk.
- > Wegwijzer gevaarlijke stoffen.
- > Werkwijzer arbobeleidscyclus gevaarlijke stoffen.
- > Wettelijk kader in de praktijk (CapGemini).
- > Door het stof (chromium VI).
- > NEA/WEA (arbeidsmonitor).
- > Zelfinspectietool gevaarlijke stoffen.
- > Rapport Toezicht op het werken met gevaarlijke stoffen (Inspectie SZW, 2021).

B Bijlage: Interviewprotocol werkgevers

We voeren interviews (van 45 minuten) uit met 5 respondenten (werkgevers die voldoen aan het risicoprofiel zoals vastgesteld in fase 1). Het doel van de interviews is er achter komen hoe we werkgevers het best kunnen ondersteunen bij de RI&E gevaarlijke stoffen, bestaande uit de volgende onderdelen:

- Het registreren van alle stoffen waarmee wordt gewerkt
- Het doen van een blootstellingsbeoordeling
- Het bijhouden van een blootstellingsregister
- Het nemen van beheersmaatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie
- Het voldoen aan specifieke eisen als er gewerkt wordt met CMR stoffen
- Aanbieden van PAGO vooraf, tussentijds (frequentie) en achteraf (toegang en bewaarplicht)

Hoofdvragen:

- Problematiek: bij welke onderdelen gaat het precies mis? Wanneer het goed gaat, wat zorgt ervoor dat het goed gaat?
 - o Is er een RI&E?
 - o Zijn er risico's rondom werken met gevaarlijke stoffen opgenomen in de RI&E?
 - o Worden de overige verplichtingen rondom de RI&E specifiek voor gevaarlijke stoffen nageleefd?
 - o Zijn er beheersmaatregelen genomen?
 - o Zo ja, is dat conform de arbeidshygiënische strategie?
- Oorzaak: wat ligt er aan het wel of niet naleven van de verplichting ten grondslag? Wat is er nodig om naleving te verbeteren?
- Behoeftes: welke behoefte aan ondersteuning heeft de doelgroep?
- Oplossingen: in hoeverre heeft de doelgroep baat bij bestaande instrumenten? Welke hiaten zijn er nog op basis van de behoeftes van de doelgroep? Hoe kan de ondersteuning op stoffen in RI&E worden verbeterd? Wat is er nodig om die ondersteuning te bieden?

Introductie (3 minuten)

Voorstellen	Goedemorgen/middag, mijn naam is Merel en ik ben onderzoeker bij TNO. Dit interview voer ik uit samen met mijn collega Eelco. Tijdens dit interview zal ik het gesprek leiden en Eelco luistert mee vanuit zijn expertise op gevaarlijke stoffen en zal mij aanvullen wanneer dat nodig is.
Doel	We voeren dit interview uit om bij werkgevers die werken met gevaarlijke stoffen te achterhalen hoe we ze optimaal kunnen ondersteunen in het voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Uw behoefte staat hierin centraal. De informatie die we ophalen zullen worden verwerkt in een rapportage en worden doorvertaald in oplossingsrichtingen.
Duur gesprek	Het gesprek zal ongeveer 45 minuten in beslag nemen.
Deelname: vrijwillig, anoniem	Voordat we aan het interview beginnen, vertellen we respondenten: <ul style="list-style-type: none">• Je deelname aan dit gesprek is vrijwillig en je antwoorden worden anoniem verwerkt.• We willen benadrukken dat wij niet handhaven en niet van de inspectie zijn. De gedeelde informatie wordt uitsluitend gebruikt om ondersteuning te verbeteren.• We doen dit interview met z'n tweeën, er worden geen opnames gemaakt.• Er is geen goed of fout antwoord. Alle ervaringen en meningen die je geeft zijn erg welkom.

[Heeft u van tevoren nog vragen? Anders begin zal ik meteen bij de eerste vraag beginnen.]

Hoe wordt er nu omgegaan met gevaarlijke stoffen? (10 minuten)

1. Hoe belangrijk is het voor u om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving?
2. Met welke soort stoffen wordt er in uw bedrijf gewerkt? Aan welke gevaarlijke stoffen kunnen uw mensen blootgesteld worden?
3. Wat is uw rol in het werken met gevaarlijke stoffen in uw bedrijf?
4. Kunt u vertellen over de laatste keer dat u zich met het onderwerp veilig werken met gevaarlijke stoffen binnen uw bedrijf bezig hield? Wat deed u toen?
5. Hoe kijkt u tegen het thema gevaarlijke stoffen aan?
 - Wat is volgens u een effectieve aanpak om veilig werken met gevaarlijke stoffen mogelijk te maken?
 - Hoe ziet u de rollen in een effectieve aanpak verdeeld (werkgever, medewerker, externe partijen, overheid)?

Uitvoeren wettelijke verplichting, belemmeringen & motivatie (10 min)

Kader wettelijke verplichtingen

1. *registratie van gevaarlijke stoffen*
2. *blootstellingsbeoordeling gevaarlijke stoffen*
3. *bijhouden van een blootstellingsregister*
4. *het nemen van beheersmaatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie*
5. *aanvullende maatregelen wanneer u met CRM stoffen werkt*
6. *het aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aan werknemers*

6. Zou u het proces kunnen omschrijven die u doorgaat om te zorgen dat er veilig en gezond gewerkt kan worden in uw bedrijf? *[check op aanwezigheid stappen wettelijk kader]*
 - Hoe bent u bekend geraakt met het proces/stappen in het proces/maatregelen die u nu uitvoert voor gezond en veilig werk?
 - Wie zijn er binnen uw bedrijf betrokken bij dit proces? Wie zijn de verantwoordelijken?
 - Wat is uw motivatie/drijfveer voor het uitvoeren van dit proces? Wat levert het u (en uw werknemers) op?
 - i. Voldoende kennis van regels? Kosten/baten financieel en immaterieel? Acceptatie van beleid? Voldoen aan de norm/regels vanuit de overheid Vanuit sociale controle? (Spontane naleving tafel 11)
 - ii. Meldingskans? Controlekans? Detectiekans? Selectiviteit? Sanctiekans? Sanctie-ernst?(Handhavingsdimensies tafel 11)
 - Bent u tevreden met proces en de stappen die worden genomen om gezond en veilig werk te waarborgen binnen uw bedrijf? Welke belemmeringen heeft u in dit proces ervaren?

[Voordat er wordt doorgedaan naar het volgende onderdeel, de interviewees die niet bekend zijn met de verplichtingen kort toelichten wat deze verplichtingen zijn en waar ze informatie hierover kunnen vinden: toolbox gezond werken met stoffen & zelfinspectie tool]

Behoeftes en ondersteuning (15 minuten)

7. Wat heeft u eerder geholpen bij het doorlopen van het proces om aan de wettelijke verplichting rondom gevaarlijke stoffen te voldoen?
 - *Hoe kwam u bij/aan deze hulp?*
 - *Waarom heeft het geholpen/wat maakte dat het hielp?*
8. Heeft u wel eens gebruik gemaakt van een hulpmiddel of ondersteunend instrument bij het uitvoeren van de wettelijke verplichting rondom gevaarlijke stoffen?
 - *Doorvragen: zo ja, welk instrument? Hoe heeft u dit wel/niet geholpen? Voldeed dit aan uw verwachtingen? Waarom wel/niet? Hoe kan dit instrument nog verder worden verbeterd?*
 - *Als het geholpen heeft: waarom heeft het geholpen/wat maakte dat het hielp?*
 - *En als ze meerdere instrumenten hebben gebruikt doorvragen naar verschillen en overeenkomsten hiertussen: waarom helpt de een wel en de ander niet?*
9. Wat zijn uw behoeftes ten aanzien van ondersteuning in het naleven van de Arbowetgeving rondom gevaarlijke stoffen? Vanuit wie zou die ondersteuning verwachten (overheid, brancheverenigingen, leveranciers GS)? Op het gebied van...
 - Informatievoorziening
 - Stoffen registratie
 - Blootstellingsregister bijhouden
 - Het kiezen en uitvoeren van beheersingsmaatregelen
 - PAGO's uitvoeren
10. Hoe zou voor u de ideale ondersteuning eruit zien in het naleven van de Arbowetgeving?
 - *Welke uitdaging moet deze ondersteuning voor u oplossen?*
11. Zou u geholpen zijn met digitale ondersteuning?
 - *Zo ja, hoe zou deze digitale ondersteuning eruit moeten zien?*
 - *Aan welke voorwaarden zou de ondersteuning moeten voldoen? Welke rol spelen verschillende partijen hierin?*

Afronding (max 5 minuten)

Afsluiting: *Dit was mijn laatste vraag. Is er iets wat u niet hebt kunnen vertellen, wat voor u heel belangrijk is in deze context? Wilt u nog iets toevoegen, ben ik iets vergeten...?*

bedanken!

Dan wil ik u hartelijk bedanken voor uw tijd en de informatie die u heeft gegeven.

uitleg wat we verder gaan doen

De komende tijd zullen we dit interview en de overige afgenomen interviews verder gaan uitwerken en verwerken in een rapportage. Uiteraard zullen de antwoorden niet herleidbaar zijn.

C Bijlage: Oplossingsrichtingen buiten scope huidig project

De volgende oplossingsrichtingen werden aan de hand van de input van werkgevers en de literatuur bedacht, maar zijn deels al opgevangen binnen de verschillende programma's van het ministerie van SZW en vallen daarnaast buiten de scope van het huidige project:

- › Besteed in beroepsopleidingen meer aandacht aan de bewustwording over de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen.
- › Geef bij het informeren van werkgevers en werknemers concrete voorbeelden uit de praktijk van welk effect langdurige blootstelling aan stoffen kan hebben op de gezondheid van werknemers. Dit wordt nu al gedaan door middel van filmpjes binnen het programma beroepsziekten van het ministerie van SZW.
- › Maak kant-en-klare materialen beschikbaar waarmee werkgevers hun werknemers kunnen voorlichten over de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen, denk aan toolboxes of informatieve PowerPoint presentaties. Dit wordt al opgepakt binnen het programma beroepsziekten van het ministerie van SZW, er staat een toolbox gevaarlijke stoffen beschikbaar op het arboportaal.
- › Laat brancheverenigingen en arbodiensten meer aandacht besteden aan het onderwerp gevaarlijke stoffen in bijvoorbeeld hun nieuwsbrieven. Besteed in het bijzonder meer aandacht aan stap 1 van de arbeidshygiënische strategie, namelijk het vervangen van gevaarlijke stoffen voor veiligere alternatieven.
- › Benader bedrijven actief met informatie, idealiter al vanaf het moment dat ze het bedrijf registreren bij de Kamer van Koophandel.
- › Zorg dat er onafhankelijke, deskundige en toegankelijke deskundigen beschikbaar zijn die maatwerkadvies kunnen bieden zonder dat daar een te hoge prijskaart aan hangt. Dit is vooral belangrijk om een verbetering in de implementatie van maatregelen tot stand te brengen. Een voorbeeld hiervan zijn de verbetercoaches in het '5x beter' initiatief van de metaalsector. Deze oplossingsrichting is een onderdeel van het arbovisie traject en de beleidsagenda van het ministerie van SZW.
- › Een andere oplossing of drijfveer voor werkgevers die werd genoemd door werkgevers én in de literatuur is het stellen van strengere eisen aan gezond en veilig werken door opdrachtgevers (Weyers et al., 2018). Daarnaast kan het imago van het bedrijf binnen de sociale omgeving een reden zijn om gezond en veilig werken op orde te hebben. Ook om medewerkers aan te houden en te werven in een krappe arbeidsmarkt.

