

Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie

Arbovisie 2040, deel 2



Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie

Arbovisie 2040, deel 2

AAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

NR. 2 - MEI 2025

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Ook is de SER betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 bij wet ingesteld. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd. De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws zijn te vinden op de website van de SER. Ook alle adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar te vinden. Adviezen van de laatste jaren zijn ook in gedrukte vorm verkrijgbaar.

Wekelijks verschijnen nieuwe artikelen van het online magazine Zicht op ... op de SER-website. Daarin vindt u nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overlegeconomie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen. U kunt zich via de website ook gratis abonneren op de papieren versie van dit magazine, die vier keer per jaar verschijnt.

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl
www.ser.nl

©2025, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden.

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting	11
1 Inleiding	21
1.1 Aanleiding advies	21
1.2 Leeswijzer	22
2 Arbeidsgerelateerde risico's in het licht van toekomstige trends en ontwikkelingen	23
2.1 Inleiding	23
2.2 Overzicht van arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's	24
2.3 Toenemend belang van psychosociale arbeidsbelasting	25
2.4 Fysieke en chemische risico's	28
2.5 Belangrijkste externe ontwikkelingen	29
2.6 De impact van enkele relevante ontwikkelingen op arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's	31
2.7 Kernbevindingen en aanbevelingen	33
3 Moderne naleefbare en effectieve arboregelgeving	39
3.1 Modernisering arboregels	39
3.1.1 Psa	40
3.1.2 Herziening van normen	41
3.1.3 Positie van sollicitanten en oud-medewerkers	42
3.1.4 Verdeling van verantwoordelijkheden bij hybride werken	44
3.1.5 Verantwoord opdrachtgeverschap en ketenverantwoordelijkheid	44
3.1.6 De positie van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers)	46
3.2 Naleefbare en effectieve arboregels	47
3.2.1 Uitgangspunten voor effectieve arboregelgeving	48
3.2.2 Uitvoerbaarheid van verplichtingen	49

4	Arbeidsgerelateerde zorg gericht op preventie	57
4.1	Inleiding	57
4.2	Knelpunten preventie-investeringen in het huidige stelsel	58
4.3	Oplossingsrichtingen ter bevordering van preventie	59
4.3.1	Maatregelen ter bevordering van preventie	60
4.3.2	Positie en rol van bedrijfsartsen bij het bevorderen van preventie	65
4.3.3	De positie en rol van kerndeskundigen anders dan de bedrijfsarts	71
4.3.4	Verbeter de aansluiting tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg	73
4.3.5	Vergroot de toegankelijkheid van de arbeidsgerelateerde zorg	73
4.4	Alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg	74
4.5	SER-werkagenda en vervolgadvis	77
Bijlagen		79
1	Adviesaanvraag	81
2	Geraadpleegde experts	85
3	Kosten en baten van preventie voor arbeidsomstandigheden	89
4	Overzichtstabel arbeidsgerelateerde risico's	95
5	Samenstelling commissie Arbeidsomstandigheden	103



Voorwoord

Voorwoord

Een groot deel van onze tijd brengen we door op ons werk of zijn we er op een andere manier mee bezig. Onze werkomgeving en werkzaamheden hebben significante impact op onze gezondheid en ons welbevinden. Werk biedt structuur, draagt bij aan sociale verbondenheid en is een belangrijke bron van inkomen. Werkenden zijn over het algemeen gezonder dan mensen zonder werk.¹

Toch moeten we ons realiseren dat werk ook risico's met zich meebrengt. Fysieke belasting, psychosociale belasting of onveilige werkomstandigheden kunnen de gezondheid en veiligheid van werkenden schaden. De gevolgen van onveilige of ongezonde arbeidsomstandigheden zijn zichtbaar in ziekteverzuim, uitval en toenemende druk op de zorg. Vooral kwetsbare groepen verdienen daarbij extra aandacht. Denk aan uitzendkrachten, waaronder arbeidsmigranten, die vaak tijdelijk, ongeschoold en laagbetaald werk doen. Zij worden vaker blootgesteld aan slechte arbeidsomstandigheden. Het gezegde 'voorkomen is beter dan genezen' verdient daarom een centrale plaats in het arbeidsomstandighedenbeleid van de toekomst.

Nederland (en Europa) bevindt zich in een overgangperiode. Niet alleen met grote maatschappelijke opgaven en ingrijpende transitie op onder andere technologisch, ecologisch en demografisch gebied, maar ook op het vlak van veiligheid en de noodzaak van versterking van onze strategische autonomie. Deze veranderingen brengen nieuwe arbeidsrisico's met zich mee of een verschuiving van bestaande risico's. Ze hebben directe impact op de aard van werk en op de manier waarop we werk organiseren. Denk aan de inzet van nieuwe technologie die kan leiden tot veranderingen van de taakstructuur en het werktempo en daarmee ook van de werkdruk en autonomie van werkenden. Naast alle kansen om het werk veiliger, gezonder en slimmer te organiseren zijn er ook risico's, zoals toegenomen stress en burn-out door het zich aanpassen aan al die veranderingen en de gevaren van het werken met (nieuwe) gevaarlijke stoffen.

Daarnaast vraagt de aanhoudende arbeidsmarktkrapte om optimaal gebruik van de beschikbare arbeidscapaciteit. We willen dat werkenden de pensioengerechtigde leeftijd op een gezonde en duurzame manier bereiken. Dit alles vraagt om een fundamentele omslag in denken en doen. Niet achteraf reageren op problemen, maar vooruitkijken en proactief sturen op preventie. Dit vereist ook beleid dat

1 Zie www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/06/mensen-zonder-werk-voelen-zich-minder-gezond-dan-werkenden.

aansluit bij een steeds diversere beroepsbevolking. De samenleving verandert: het aandeel werkende ouderen, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond is toegenomen. Toch zijn veel risico-inschattingen en maatregelen nog gebaseerd op de ‘standaard’ volwassen, witte man. Dat moet anders. Alleen als we oog hebben voor verschillen kunnen we iedereen op de werkvloer effectief beschermen.

Volgens recente berichtgeving van KWF, die als opdrachtgever TNO onderzoek heeft laten doen, krijgen jaarlijks zo’n 7.000 Nederlanders kanker als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen of uv-straling op het werk. Dit onderstreept de noodzaak van een koerswijziging.² Deze aantallen moeten naar beneden (*zero death*). Om dat te bereiken zijn zeker niet altijd meer regels nodig, maar moeten we bestaande regels beter naleven en onderzoeken hoe we die effectiever en beter uitvoerbaar maken, vooral voor het midden- en kleinbedrijf. De winst van preventie is groot voor werkenden, werkgevers én voor de samenleving als geheel. Maar dan moeten we het wel slimmer met elkaar organiseren.

Voor de toekomst – onze visie naar 2040 – is het cruciaal dat alle betrokkenen bij het arbobeleid in Nederland de handen ineenslaan om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Samenwerking tussen werkgevers, werknemers, beleidsmakers en zorgprofessionals draagt zo bij aan het bevorderen van waardig werk en ondernemerschap. Tegelijkertijd vraagt dit om gezamenlijke inspanningen van het bedrijfsleven, werkenden én de overheid. Zeker in deze tijd van transitie is het van belang dat de overheid de regie neemt – onder meer door effectieve handhaving en naleefbare regels – zodat bedrijven hun rol kunnen pakken. Juist nu is urgentie geboden: alleen door samen op te trekken kunnen we de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan, de oplopende zorgkosten beheersbaar houden en stap voor stap dichterbij de brede welvaart komen waarin iedereen meedeelt.

Kim Putters
Voorzitter SER

² TNO (2025) *Bijdragen van beroepsmatige blootstellingen aan kanker in Nederland*. Zie www.kwf.nl/nieuws/jaarlijks-minstens-7000-kankerdiagnoses-door-blootstelling-op-werk.



Samenvatting

Samenvatting

Dit advies is een vervolg op het SER-advies *Naar een werkend arbostelsel voor iedereen: Arbovisie 2040, deel 1* (hierna: Arbovisie deel 1).¹ In de Arbovisie deel 1 hebben we aangekondigd dat we enkele onderwerpen nader willen verkennen vanwege hun complexiteit en verwevenheid met bredere thema's. De betreffende thema's zijn:

- de impact van maatschappelijke en technologische trends op de arbeidsomstandigheden;
- de aansluiting van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) op de huidige praktijk;
- de inrichting en financiering van de bedrijfsgezondheidszorg;
- de samenwerking tussen arbocuratieve en reguliere zorg;
- de voor- en nadelen van financiële prikkels om preventie te stimuleren.

Over die onderwerpen zijn in de Arbovisie deel 1 richtinggevende uitspraken gedaan. In voorliggend advies – hierna Arbovisie deel 2 genoemd – heeft de SER opvolging gegeven aan zijn voornemen om die onderwerpen verder te doordenken, met uitzondering van het onderdeel 'voor- en nadelen van financiële prikkels om preventie te stimuleren'.²

In dit advies hebben we de kern van de bevindingen en aanbevelingen van dat denkproces uitgewerkt gerelateerd aan de volgende drie hoofdthema's:

1. arbeidsgerelateerde risico's in het licht van toekomstige trends en ontwikkelingen;
2. moderne, naleefbare en effectieve regels; en
3. arbeidsgerelateerde zorg³ gericht op preventie.

De kern van de bevindingen en aanbevelingen is hierna samengevat en per thema nader uitgewerkt.

1 SER (2023) Advies *Naar een werkend arbostelsel voor iedereen: Arbovisie 2040, deel 1*.

2 In overleg met het ministerie van SZW is besloten om dit onderdeel niet in dit advies te behandelen. Het wordt momenteel onderzocht in het door het ministerie geïnitieerde onderzoek Financiële prikkels om preventie te bevorderen, dat in het najaar van 2023 is gestart. De verwachting is dat het onderzoek in 2025 is afgerond. De SER heeft besloten eerst de resultaten van dit onderzoek af te wachten. In de SER-werkagenda 2024-2026 is opgenomen dat de SER, op basis van deze resultaten, advies wil uitbrengen over het bevorderen van gezond en veilig werken.

3 De arbeidsgerelateerde zorg is de zorg voor alle werkenden (inclusief zzp'ers) of werkzoekenden die gericht is op duurzame arbeidsparticipatie. Zie SER (2014) Advies *Betere zorg voor werkenden: Een visie op de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg*, p. 17.

Thema 1 Arbeidsgerelateerde risico's in het licht van toekomstige trends en ontwikkelingen

Aanbevelingen:

- Richt een infrastructuur in gericht op vroegtijdig signaleren van risico's.
- Zorg voor beleidsprioritering en ontwikkel een integraal beleid voor een effectieve aanpak.

Thema 2 Moderne, naleefbare en effectieve regels

Aanbevelingen:

- Actualiseer de normstelling en grenswaarden voor gezond en veilig werken.
- Verken bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor arbeidsomstandigheden.
- Evalueer het instrument risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en pas dit aan, indien nodig, zonder afbreuk te doen aan het beschermingsniveau van werkenden.
- Onderzoek de ervaringen van bedrijven en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) met de aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie (ARIE-regeling).
- Onderzoek hoe registraties van blootstelling aan gevaarlijke stoffen transparanter en efficiënter gedaan kunnen worden.
- Breid het toepassingsbereik van de Arbowet in bepaalde situaties uit naar oud-werknemers en sollicitanten.
- Breng onderscheid aan in de verschillende oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting (psa) en geef hieraan gerichte aandacht in wetgeving en uitvoering.

Thema 3 Arbeidsgerelateerde zorg gericht op preventie

Aanbevelingen:

- Verbeter de naleving van de arbozorgregels.
- Benut de Europese Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).
- Verhelder in de Arbowet de preventieverplichtingen in het basiscontract.
- Versterk de expertise over kosten en baten van preventie.
- Benut sectorale aanpak. Stimuleer werkgevers en werknemers fiscaal als ze breed inzetten op preventie.
- Evaluer de maatwerkregeling.*
- Stimuleer de rol die verzekeraars kunnen bieden in relatie tot preventie.
- Zorg op het gebied van gezondheid voor een betere samenwerking tussen de ministeries op politiek en beleidsniveau.
- Vergroot de inzet op preventie van de bedrijfsarts.
- Vergroot de rol van de kerndeskundigen naast de bedrijfsarts.
- Verbeter de aansluiting tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg.
- Vergroot de toegankelijkheid van de arbeidsgerelateerde zorg.

* De maatwerkregeling zoals bedoeld in artikel 14 van de Arbowet.

Arbeidsgerelateerde risico's in het licht van toekomstige trends en ontwikkelingen

De toekomst van arbeidsomstandigheden wordt gevormd door een complex samenspel van externe trends en ontwikkelingen, zoals de gevolgen van klimaatverandering en de veranderingen in chemische risico's. Deze trends zullen de toekomst van gezond en veilig werken bepalen, met technologische ontwikkelingen, demografische veranderingen en de overgang naar een groene economie als sleutelfactoren. Zo kunnen technologische ontwikkelingen, zoals robotisering en artificial intelligence (AI), invloed hebben op de inrichting van werk en de uitvoering van werkzaamheden. Daarnaast vereisen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie bijzondere aandacht, omdat zij onder andere vaker een bedrijfsongeval meemaken. Door die trends ontstaan verschuivingen in werkgerelateerde risico's, waarbij de verwachte toename van psa zorgwekkend is. Daarnaast nemen de risico's van zittend werk toe, evenals het risico op hittestress en verhoogde blootstelling aan uv-straling. De transitie naar een groene economie brengt bovendien veranderingen met zich mee in technologieën die gebruikt worden. Terwijl we afscheid nemen van bepaalde technologieën, brengt de adaptatie van nieuwe technologieën ook risico-verschuivingen met zich mee.

De langetermijneffecten van blootstelling aan stoffen zullen in de toekomst ook meer aandacht krijgen, een verwachting die verband houdt met de oprichting van het Lexces⁴ en de relevante kennis die hiermee zal worden gegenereerd.

De raad heeft de algemene ontwikkelingen en trends omtrent arbeidsgerelateerde risico's overwogen, samen met de nadere duiding van die risico's, en heeft daarop de volgende bevindingen en aanbevelingen geformuleerd:

- Het anticiperen op nieuwe en veranderende risico's is cruciaal en daarvoor is een infrastructuur vereist voor vroegtijdig signaleren van die risico's; zoals onderzoek naar de effecten van veranderingen in werkprocessen, in de beroepsbevolking en de organisatie van het werk, en naar de gevolgen van ecologische veranderingen voor gezond en veilig werken.
- Er is behoefte aan prioritering en integraal beleid voor een effectieve aanpak van veilig en gezond werken. Psa valt gezien de omvang van de problematiek in de hoogste categorie van beleidsprioriteiten en moet een belangrijke focus zijn van toekomstig beleid.

Moderne, naleefbare en effectieve regels

In de Arbovisie deel 1 heeft de raad gesteld dat de focus van het toekomstige arbo-beleid op preventie van beroepsziekten en -ongevallen moet liggen. Een vooruitstrevend preventiebeleid vereist een modernisering van de arboregelgeving⁵ om in te kunnen spelen op trends en ontwikkelingen. Tegelijkertijd is het herijken van de arboregelgeving noodzakelijk om de naleving daarvan te vergemakkelijken en daarmee de effectiviteit ervan te verbeteren. Dit omvat het aanscherpen van regels en het aanpakken van lacunes in de regelgeving, zonder afbreuk te doen aan het beschermingsniveau van werkenden.

De raad heeft de volgende bevindingen en aanbevelingen geformuleerd:

- De normstelling en grenswaarden voor gezond en veilig werken moeten geactualiseerd worden als gevolg van de toename in de diversiteit van werkenden. De SER roept daartoe in ieder geval op om de Gezondheidsraad onderzoek te laten verrichten naar de huidige normstellingen.
- Het terugdringen van psa vereist de introductie van een duidelijk onderscheid tussen en speciale aandacht voor de verschillende oorzaken, zowel in de wet-

4 Het Lexces is het landelijk expertisecentrum voor stoffengerelateerde beroepsziekten. Hier worden kennis en expertise gebundeld op het gebied van gevaarlijke stoffen en gezondheidsrisico's voor werkenden.

5 Onder de term arboregelgeving worden verstaan de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

geving als in de uitvoering; bijvoorbeeld het onderscheid tussen werkdruk en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

- Verken of bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor arbeidsomstandigheden kan bijdragen aan verbeterde arbeidsomstandigheden in sectoren met een hoge mate van werkuitbesteding, met name voor kwetsbare groepen zoals laagbetaalde zzp'ers en flexwerkers.
- Het instrument RI&E moet geëvalueerd en, indien nodig, aangepast worden – zonder afbreuk te doen aan het beschermingsniveau van werkenden. Het is belangrijk dat de RI&E beter aansluit op de praktijk, zodat kleine werkgevers het opstellen ervan beter kunnen naleven.
- Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dient te onderzoeken welke ervaringen bedrijven en de NLA hebben met de aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie. In het bijzonder moet er aandacht zijn voor mogelijke ondersteuning om de implementatietijd te verkorten.
- Onderzoek hoe registraties van blootstelling aan gevaarlijke stoffen efficiënt en transparant kunnen worden uitgevoerd, waaronder het verkennen van een (centrale) database, bijvoorbeeld door de overheid, waarin blootstellingsgegevens veilig en eenvoudig kunnen worden bewaard.
- Breid het toepassingsbereik van de Arbowet in bepaalde situaties uit naar oud-werknemers en sollicitanten.

Arbeidsgerelateerde zorg gericht op preventie

Een belangrijk voorwaarde voor een toekomstig arbobeleid gericht op preventie omvat naar het oordeel van de raad het oplossen van de knelpunten binnen de arbozorg. Met 'preventieve arbozorg' wordt hier bedoeld het voorkomen van ziekte, verzuim en ongevallen door werkgerelateerde factoren. De raad richt zich in dit advies op aanpassingen binnen het huidige arbostelsel die bijdragen aan meer preventie.

De raad is tot de volgende aanbevelingen gekomen om het huidige stelsel van arbozorg beter te laten functioneren:

- Verbeter de naleving van de arbozorgregels door meer ondersteuning van werkgevers bij preventie en verzuimbegeleiding.
- Stimuleer ondernemingen die onder de rapportageverplichting van de Europese CSRD-richtlijn⁶ vallen om hun activiteiten op preventiegebied vast te leggen in de CSRD-duurzaamheidsrapportage, gegeven de arbeidsrisico's in het bedrijf en de keten.
- Verhelder in de Arbowet de preventieverplichtingen in het basiscontract en vergroot de naleefbaarheid daarvan. Dit kan door op basis van de RI&E in het basiscontract te expliciteren op welke wijze preventie vorm krijgt en een budget te reserveren voor preventieactiviteiten (preventiebudget), gegeven de arbeidsrisico's in het bedrijf.
- Versterk de expertise over kosten en baten van preventie door onderzoek naar de Nederlandse context, om voordelen van preventie-investeringen door bedrijven in kaart te brengen.
- Ga door met het aanmoedigen en ondersteunen van effectieve sectorale preventie-initiatieven, vooral omdat deze aanpak schaalvoordelen en lagere kosten biedt voor sectoren met veel kleine bedrijven. Van de overheid wordt een stimulerende rol verwacht, bijvoorbeeld door werkgevers en werknemers fiscaal te stimuleren als ze inzetten op preventie.
- Evalueer de maatwerkregeling om te beoordelen of die effectief is in het bieden van passende ondersteuning aan bedrijven voor het voorkomen van risico's op de werkvloer.
- Stimuleer verzekeraars om bij te dragen aan preventie via programma's voor gezondheid en vitaliteit op het werk en door hun klanten bewust te maken van het belang van de naleving van arboregelgeving.
- Zorg op het gebied van gezondheid voor een betere samenwerking tussen de ministeries op politiek en beleidsniveau, met meer aandacht voor bredere investeringen in preventie als onderdeel van een bredere beleidsinzet gericht op *health in (and for) all policies*.⁷

6 Deze Europese richtlijn verplicht bepaalde bedrijven om in een jaarlijks terugkerend duurzaamheidsverslag te rapporteren over hun impact op mens en milieu, inclusief de rapportage over arbeidsongevallen en ziekte. Die informatie gaat niet alleen over het eigen bedrijf, maar ook over uitzendkrachten en ingehuurd zelfstandigen, en over bedrijven in de waardeketen, zoals leveranciers.

7 Dit sluit aan bij het gedachtegoed van *health in all policies*. Zie ook SER (2023) Advies *Gezond opgroeien, wonen en werken: Naar een structurele gezondheidsaanpak en bestrijding van sociaal-economische gezondheidsverschillen*.

- Bevorder de inzet van de bedrijfsarts op preventie. Dat kan door in de opleiding meer preventieopdrachten te geven en uit te laten voeren. Onderzoek ook hoe de verbinding tussen wetenschap, de opleiding bedrijfsgeneeskunde en de arbozorgpraktijk kan worden verbeterd.
- Vergroot de rol van kerndeskundigen naast de bedrijfsarts om bij te dragen aan preventie en pak gelijktijdig de problematiek rond het tekort aan bedrijfsartsen aan door onder andere het vergroten van de instroom, meer aandacht voor preventie in de opleiding, het bevorderen van verantwoorde taakdelegatie en het vergroten van de opleidingscapaciteit.
- Verbeter de aansluiting tussen bedrijfsgezondheidszorg en reguliere zorg. Er moet meer aandacht zijn voor de rol van werk bij de diagnose, behandeling en re-integratie van werkenden.
- Vergroot de toegankelijkheid van de arbeidsgerelateerde zorg door meer aandacht te hebben voor flexwerkers en zelfstandigen, die momenteel beperkt(er) toegang hebben tot die zorg.

Naast deze aanbevelingen formuleert de SER onderzoeksvragen om inzicht te krijgen in de vraag welke alternatieve financieringswijzen preventie kunnen stimuleren. De raad is van mening dat onderzoek noodzakelijk is en blijft graag nauw betrokken bij de uitwerking en de vervolgacties.

SER-werkagenda en vervolgadvis

In de *Werkagenda SER 2024–2026* is opgenomen dat de SER – op basis van de resultaten van het onderzoek van het ministerie van SZW naar financiële prikkels – advies wil uitbrengen over het bevorderen van gezond en veilig werken. Daarnaast is er de wens om in een vervolgadvis mee te nemen hoe het stelsel toekomstbestendig kan worden gemaakt met het oog op preventie. De raad constateert dat om goed invulling te kunnen geven aan preventie, het van belang is om het stelsel van arbozorg als geheel te bekijken. Het vraagstuk van de arbeidsgerelateerde zorg staat immers niet op zichzelf, maar hangt samen met de bredere wettelijke context op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers en met de huidige verdeling van (financiële) verantwoordelijkheden op dit terrein.



Advies

1 Inleiding

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de Sociaal-Economische Raad (SER)¹ op 15 juni 2021 gevraagd om advies uit te brengen over de kabinetsnota *Op weg naar de Arbovisie 2040!: De hoofdlijnen* (HLN). In de HLN worden zeven hoofdlijnen voor het verbeteren van de veiligheid en gezondheid van werkenden geformuleerd in het licht van geconstateerde ontwikkelingen en knelpunten.² De SER geeft in dit tweede advies (deel 2) een richtinggevend oordeel over deze hoofdlijnen en doet voorstellen ter versterking van het arbobeleid richting 2040, in aanvulling op de thema's die al in deel 1 zijn uitgewerkt.

1.1 Aanleiding advies

De SER heeft in mei 2023 zijn advies *Naar een werkend arbostelsel voor iedereen: Arbovisie 2040, deel 1* uitgebracht.³ In dat advies heeft de raad aanbevelingen gedaan ter verbetering van de arbeidsomstandigheden op de korte termijn. De meeste van die aanbevelingen heeft het kabinet grotendeels of volledig overgenomen en verwerkt in de Arbovisie 2040 van het ministerie van SZW met als hoofddoelstelling *Zero death*: nul doden door werk veroorzaakt door ongevallen én beroepsziekten.⁴

Bij het uitbrengen van zijn advies Arbovisie 2040 deel 1 heeft de SER aangekondigd een vervolgadvis uit te brengen waarin meer complexe onderwerpen worden behandeld met het oog op een langetermijnvisie. In voorliggend advies hebben we de bevindingen en aanbevelingen gerelateerd aan de volgende drie hoofdthema's⁵ nader uitgewerkt:

- arbeidsgerelateerde risico's in het licht van toekomstige ontwikkelingen;
- moderne, naleefbare en effectieve regels;
- arbeidsgerelateerde zorg gericht op preventie.

Hiermee geeft de raad invulling aan het vervolgadvis dat is aangekondigd in deel 1. Gemakshalve noemen we dit vervolgadvis Arbovisie 2040 deel 2. Het advies

1 In dit advies wordt ook regelmatig gesproken over 'de raad'. Hiermee wordt de Sociaal-Economische Raad bedoeld, tenzij anders aangegeven.

2 De adviesaanvraag is als bijlage 1 opgenomen.

3 SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen: Arbovisie 2040, deel 1*.

4 Min. SZW (2023) *Arbovisie 2040: De trend gekeerd. Samenwerken aan een gezond en veilig werkend Nederland*.

5 De commissie Arbeidsomstandigheden heeft, in overleg met het ministerie van SZW, in een vroege fase van dit adviestraject besloten om het thema financiële prikkels niet op te nemen in de reikwijdte van dit vervolgadvis. In plaats daarvan verricht het ministerie eerst een verkennend, onafhankelijk onderzoek naar de inzet van financiële prikkels voor werkgevers. Dit onderzoek wordt opgezet en uitgevoerd in samenwerking met sociale partners en zal naar in het najaar van 2025 worden afgerond. Daarna zal de SER in een nader vervolgadvis een standpunt formuleren over de inzet van financiële prikkels.

is ook opgenomen in de SER-werkagenda voor 2024–2026. Die werkagenda is gebaseerd op de herijkte SER-doelstelling (het bevorderen van brede welvaart waarin samenleving, economie en milieu in balans zijn, hier en nu, later en elders) en op de SER-visie *Perspectief op brede welvaart in 2040*.⁶

1.2 Leeswijzer

Per hoofdstuk schetsen we de belangrijkste bevindingen en beleidsuitgangspunten voor elk van de drie hoofdthema's. Iedere thema is door een werkgroep voorbereid en vervolgens besproken in de commissie. In hoofdstuk 2 behandelen we arbeidsgelateerde risico's en de preventie van beroepsziekten en -ongevallen, met aandacht voor toekomstige trends en ontwikkelingen. In hoofdstuk 3 gaan we vervolgens in op de problematiek rond wet- en regelgeving. Tot slot bespreken we in hoofdstuk 4 de aanbevelingen voor het thema arbeidsgelateerde zorg. In dit advies gebruiken we de begrippen 'werknemers' en 'werkenden' veelvuldig. Met 'werkenden' bedoelen we (flex)werknemers en zzp'ers.

De SER-commissie Arbeidsomstandigheden heeft dit advies voorbereid (zie bijlage 5). Tijdens de voorbereiding zijn diverse experts geraadpleegd, zowel tijdens bijeenkomsten als met schriftelijke bijdragen. In bijlage 2 staat de lijst van de geraadpleegde experts.

6 SER (2024) Visie *Perspectief op brede welvaart in 2040: Bouwen aan de economie van de toekomst*.

2 Arbeidsgerelateerde risico's in het licht van toekomstige trends en ontwikkelingen

In dit hoofdstuk schetsen we de grootste arbeidsgerelateerde risico's en enkele trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op arbeidsrisico's. Hierbij besteden we speciale aandacht aan de top drie van arbeidsgerelateerde risico's: psychosociale arbeidsbelasting (psa), fysieke en chemische risico's, en de (mogelijke) impact van die ontwikkelingen op de arbeidsrisico's op de werkvloer. Een gedetailleerd overzicht van die risico's is te vinden in bijlage 4. We sluiten dit hoofdstuk af met de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen.

2.1 Inleiding

Werk draagt bij aan de gezondheid en het welzijn van mensen. Mensen met betaald werk zijn over het algemeen gezonder dan mensen zonder werk.¹ Naast de positieve effecten op de gezondheid vergroot betaald werk ook het levensgeluk en welzijn en vermindert het de afhankelijkheid van zorg. Het verkrijgen en behouden van werk is daarom niet alleen van belang voor het individu, maar draagt ook bij aan een gezondere samenleving.² Werk brengt echter ook arbeidsrisico's met zich mee, afhankelijk van de arbeidsomstandigheden en de aandacht voor een gezonde en veilige werkomgeving.

In het algemeen kunnen we stellen dat arbeidsomstandigheden mede worden bepaald door een complex geheel van onderling samenhangende externe trends en ontwikkelingen. Een belangrijke notie is de complexiteit van, onderlinge samenhang tussen en – vooral – onzekerheid over de toekomst van die trends en ontwikkelingen. Een toekomst die in hoge mate onzeker is en ontwikkelingen in de huidige wereld die soms sneller gaan dan voorheen. Ontwikkelingen en trends kunnen een directe impact hebben op de arbeidsomstandigheden. Denk hierbij aan de veranderingen in chemische risico's door de uitfasering van zeer zorgwekkende stoffen of het gebruik van juist weer nieuwe stoffen en bewerkingen, of aan de verhoging van het risico op hittestress en blootstelling aan uv-straling (als gevolg van klimaatverandering) bij buiten werken. Daarnaast kunnen die ontwikkelingen ook indirect doorwerken door bedoelde of onbedoelde effecten op de arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en/of arbeidsvoorwaarden. Zo kan inzet van technologie

1 Zie www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/06/mensen-zonder-werk-voelen-zich-minder-gezond-dan-werkenden.

2 SER (2023) *Advies Gezond opgroeien, wonen en werken*, p. 29.

leiden tot veranderingen van de taakstructuur of van het werktempo en daarmee ook van de werkdruk en autonomie van werkenden. Een ander voorbeeld in dit verband is de toenemende diversiteit op de werkvloer, die leidt tot veranderingen in het sociale klimaat van de arbeidsorganisatie en in de wijze van samenwerking binnen organisaties.

2.2 Overzicht van arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's

Arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's kunnen ruwweg in zes klassen worden ingedeeld. Die indeling volgt uit de wet- en regelgeving voor arbeidsomstandigheden. We geven ze weer in de volgende tabel.

Tabel 2.1 Indeling arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's

Klassen	Beschrijving en voorbeelden
Veiligheidsrisico's	Deze risico's ontstaan meestal door directe gevaren in de werkomgeving, het gebruik van machines of gereedschappen, of door risicovol gedrag. Voorbeelden van dit type risico zijn onder andere: Werken met scherpe voorwerpen, gladde vloeren, onveilige ladders, werken op hoogte en werken met machines waarbij gevaren als snijden en pletten kunnen optreden, het werken in besloten ruimte en elektrocutie.
Fysieke risico's	Deze risico's doen zich voor bij werkzaamheden die het lichaam fysiek belasten, zoals kracht zetten, langdurig in één houding werken of het herhaald uitvoeren van dezelfde bewegingen. Voorbeelden van dit type risico zijn onder andere: Fysieke inspanning, zwaar tillen, duwen en trekken, werken in ongemakkelijke werkhoudingen, werken met trillend gereedschap of een voertuig dat trillingen veroorzaakt, herhaalde bewegingen, langdurig zittend werk, langdurig beeldschermwerk, repetitief werk.
Chemische risico's	Deze risico's treffen voornamelijk werknemers die door hun werk worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld door specifieke werkzaamheden of werken met processen waarbij stoffen kunnen vrijkomen. Voorbeelden van dit type risico zijn onder andere: Werken met oplosmiddelen, schoonmaakmiddelen, gevaarlijke bouwmaterialen (zoals lood en asbest), pesticiden of blootstelling aan bijvoorbeeld lasrook of hardhoutstof. Sommige stoffen veroorzaken effecten bij het eerste contact, terwijl andere pas na langdurige of herhaalde blootstelling schadelijk voor de gezondheid zijn.
Biologische agentia	Dit zijn de risico's op ziekten of aandoeningen die verschillende micro-organismen, zoals virussen, bacteriën, schimmels of parasieten, met zich meedragen. Werkenden kunnen ermee in contact komen tijdens buitenwerk, afvalverwerking en in ziekenhuizen of laboratoria, maar bijvoorbeeld ook in onvoldoende onderhouden gebouwen. In uitzonderlijke gevallen kan het risico zich uitbreiden naar de gehele beroepsbevolking (zoals bij corona).

Klassen	Beschrijving en voorbeelden
Omgevingsrisico's	Deze categorie omvat alle andere omstandigheden op de werkplek die letsel of ziekte kunnen veroorzaken. Voorbeelden van dit type risico zijn onder andere: Extreme hitte, kou of lawaai, straling en een ongezond binnenklimaat.
Risico's door psychosociale arbeidsbelasting (psa)	Hieronder vallen factoren in de werkomgeving (voornamelijk als gevolg van de organisatiecultuur*) dan wel arbeidssituaties die stress, angst, of frustratie veroorzaken en tot emotionele stoornissen leiden, hoge bloeddruk of hartaandoeningen. Maatschappelijke ontwikkelingen en privésituaties kunnen hierbij ook een rol spelen.

* Onderdelen van organisatiecultuur:
Agressie en geweld, direct of indirect onderscheid, pesten, seksuele intimidatie, werkdruk: te weinig personeel, te veel taken in de beschikbare tijd, ongunstige roosters, piekuren en daardoor piekbelasting, te weinig regelmogelijkheden, te weinig contact met collega's, geestdodend werk, werkonzekerheid, het niet acteren op of serieus nemen van signalen die de werknemer meldt rondom veiligheid.

Bronnen: RIVM & TNO (2022) *Toekomst van Gezond en Veilig Werken; Arbowet en -besluit*.

Zoals geconstateerd in de Arbovisie deel 1³ vormen psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen de belangrijkste gezondheidsrisico's op het werk. De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) geeft in haar recente rapport *Staat van Gezond werk* aan dat die drie risicofactoren samen goed zijn voor 90 procent van de totale ziektelast door ongezond werk. In totaal is zo'n 5 procent van de totale ziektelast en circa 1,8 miljard euro aan zorguitgaven in Nederland toe te schrijven aan ongunstige arbeidsomstandigheden.⁴

Verschillende risico's hangen met elkaar samen en hebben invloed op elkaar en dat geldt ook voor de ontwikkelingen die we op ons zien afkomen. Dit vraagt om een perspectiefverbreding waarmee we naar arbeidsgerelateerde risico's kijken en daarmee ook om een verbreding van de interventiemogelijkheden.

2.3 Toenemend belang van psychosociale arbeidsbelasting

Psa wordt als een van de grootste arbeidsgerelateerde risico's gezien van deze tijd én de toekomst. Het wordt in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) gedefinieerd als 'factoren in de arbeidssituatie, die stress veroorzaken' (zie ook paragraaf 3.2.1). De Arbowet geeft enkele specifieke voorbeelden (zie tabel 2.1). Psa is dus gerelateerd aan **situaties op/in het werk** met stress als gevolg. Stress ontstaat als de balans tussen last en draagkracht (coping) is verstoord en dit wordt door een breed

³ SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen*.

⁴ Zie onder andere NLA (2023) *Staat van Gezond werk*. Zie ook www.vzinfo.nl/beroepsziekten.

scala aan determinanten verklaard; determinanten in de volledige omgeving van de mens: diens privésituatie, de sociale en maatschappelijke omgeving en de werksituatie. Langdurige stress kan leiden tot serieuze problematiek en ziekteverzuim, bijvoorbeeld door burn-out. Stress kan ook worden omschreven als “een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft” (artikel 1 lid 1 Arbowet).

De cijfers omtrent (ervaren) psa en het verzuim als gevolg daarvan zijn zorgwekkend. In de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023* (TNO/CBS) verklaarde 19 procent van de werkenden burn-outklachten te hebben. Het RIVM heeft over psa een factsheet en verdiepingsstudie gepubliceerd, waarin de determinanten van psa helder worden beschreven en gerangschikt.⁵ Psa veroorzaakt naar schatting 0,8 procent van de totale ziektelast in Nederland en dat is bijna 20 procent van de totale werkgerelateerde ziektelast. Psa is verantwoordelijk voor 30 procent van de verzuimdagen.

De verwachting is dat psa in de toekomst een groter maatschappelijk probleem zal worden en dat vooral het percentage jongere werknemers met psychische klachten zal toenemen.⁶

Nadere duiding van het begrip psa

Psychosociale arbeidsbelasting wordt in artikel 1 lid 1 Arbowet gedefinieerd als “de blootstelling aan factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen, waaronder in ieder geval agressie of geweld, direct of indirect onderscheid, pesten, seksuele intimidatie en werkdruk”. Het is een breed begrip, dat alle vormen van mentale belasting **in of tijdens het werk** omvat. Het is belangrijk om er rekening mee te houden dat werknemers zich druk kunnen maken over veel zaken tijdens en rondom het werk, zeker als daar te weinig of geen aandacht van de werkgever voor is, zoals:

- het werk zelf: zoals werkdruk, ingewikkeld werk of werk met veel pieken en dalen;
- fysieke omstandigheden op het werk: bijvoorbeeld wanneer het werk onvolgende is aangepast aan persoonlijke omstandigheden of eigenschappen;
- factoren *in* de organisatiecultuur (zie tabel 2.1) die (buitensporige stress,) angst of frustratie kunnen veroorzaken. Dit kan vervolgens leiden tot emotionele stoornissen, hoge bloeddruk of hartaandoeningen;

5 RIVM & min. VWS (2021) *Impactvolle Determinanten: Psychosociale arbeidsbelasting*; RIVM & TNO (2024) *De Impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden*.

6 TNO (2023) *Burn-outklachten onder jonge werknemers: Een groeiend probleem?*

- veranderingen op de werkvloer, in het werk of verwachtingen van de toekomst: bijvoorbeeld omdat de beleving van waardig werk en werkzekerheid belangrijke pijlers van mentale rust kunnen zijn;
- grensoverschrijdend gedrag, waaronder (seksuele) intimidatie;
- gedrag van collega's, inclusief leidinggevenden, en de intermenselijke/-collegiale verhoudingen in algemene zin;
- gedrag van de omgeving. Hiermee worden cliënten, klanten, patiënten en derden bedoeld waarmee de werkende te maken heeft binnen zijn werk.

Psa is één factor in de totale psychische belasting van de werkende. Het is bij het optreden van stress en eventueel verdergaande psychische klachten vaak een samenspel van factoren en (eerdergenoemde) determinanten. Hierbij is oorzaak en gevolg niet altijd eenduidig te verklaren. Stress heeft hoe dan ook invloed op het functioneren van de werkende.

Rollen, verantwoordelijkheden en belangen van werkgevers en werknemers

Het is belangrijk om te beseffen dat werkgevers niet vanzelfsprekend invloed kunnen of willen hebben op de privéomgeving van hun werknemers. Zij kunnen er in eerste instantie vooral voor zorgen dat de arbeidsomstandigheden in brede zin zodanig zijn dat het risico op psa minimaal is of dat de gevolgen van welke stress dan ook kunnen worden opgevangen (dit staat ook verwoord in artikel 3 lid 2 van de Arbowet). Stress in het algemeen is eerder een maatschappelijk probleem dat veel bredere oorzaken kent, waarvan psa er één is.

In de werkomgeving gaat het om waardig werk, waarbij werk in de bredere context van waardig leven staat: zingeving en welzijn, ertoe doen, sociale omgeving, ergens bij horen, werken voor een adequate beloning (salaris, voldoening en waardering). Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, die voorwaardenscheppend is binnen de werksituatie. De werkgever kan ook bewust omgaan met actieve signalering en communicatie. Het scheppen van voorwaarden omvat niet alleen de fysieke kant van arbeidsomstandigheden, maar ook aandacht voor de verhoudingen tussen (alle) collega's en het creëren van ruimte voor dialoog met leidinggevenden. Daarbij is het belangrijk dat de werknemer zich vrij voelt om problemen kenbaar te maken, maar ook actief de verantwoordelijkheid neemt om die bespreekbaar te maken, zodat gezamenlijk gewerkt kan worden aan oplossingen en verbetering van de werksituatie. De werkgever heeft hierin een essentiële rol en is verantwoordelijk voor het oppakken van signalen over bijvoorbeeld arbeidsrisico's of andere werkgerelateerde problemen, en voor het tijdig en adequaat reageren op dergelijke meldingen. Wanneer niet adequaat wordt ingespeeld op dergelijke signalen, dan kan dit niet alleen leiden tot een verslechtering van de werkomstandigheden, maar ook stress veroorzaken bij de werknemer, wat kan bijdragen

aan het ontstaan van psa. Nieuwe medewerkers kunnen hierin een belangrijke rol spelen, doordat zij met een frisse blik naar de organisatie kijken en daardoor mogelijk sneller knelpunten signaleren.

Daarnaast kan de werkgever bijdragen aan meer preventie door de werknemers actief te wijzen op de mogelijkheden om gebruik te maken van de diensten van de vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werker en de bedrijfsarts c.q. arbo-dienst. Het is voor een werknemer niet altijd gemakkelijk om zelf die weg te vinden, ook niet bij problemen in de privésfeer. Een goed uitgevoerd Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) kan hierin erg behulpzaam zijn, evenals een anonieme medewerkersenquête. Het betrekken van medewerkers, via de medezeggenschap bijvoorbeeld, kan veel ervaren stress wegnemen wanneer de werkgever vervolgens maatregelen treft om de situatie aan te pakken. Vooral bij het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) kan aandacht voor psa goed uitpakken voor werknemers en werkgevers.

Werknemers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek, en werkgevers dragen hiervoor de verantwoordelijkheid op basis van de zorgplicht, zoals vastgelegd in artikel 7:658 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 3 van de Arbowet. Daarnaast hebben werkgevers een groot belang bij een laag verzuim en daarmee ook voor het tijdig (kunnen) signaleren van stress of andere mentale druk die het werk en functioneren beïnvloedt, ook in die situaties waarin de oorzaak van stress buiten het werk ligt.

2.4 Fysieke en chemische risico's

In de toekomst is blijvende aandacht voor fysieke en chemische risico's noodzakelijk. Fysieke belasting, veiligheidsrisico's, de risico's van blootstelling aan (gevaarlijke) stoffen en overige omgevingsrisico's nemen op basis van de huidige inzichten naar verwachting mogelijk iets af door de toenemende aandacht en het risicobewustzijn, maar het is feitelijk onbekend hoe die risico's zich daadwerkelijk gaan ontwikkelen. Met name ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals flexibilisering of personeelstekorten, kunnen een onvoorspelbaar of moeilijk zichtbaar effect hebben.

Belangrijke vormen van de genoemde risico's waarvan we met zekerheid weten dat ze bijzondere aandacht zullen vragen in de toekomst, zijn:

- zittend werk en beeldschermwerk, die toenemen door steeds meer digitalisering, robotisering en veel thuiswerken.
- De toename van verschillende talen op de werkvloer door migratie en de daarmee samenhangende veiligheidsrisico's. Miscommunicatie leidt tot een hogere kans op gevaarlijke situaties en ongevallen.
- Langetermijneffecten van langdurige blootstelling aan stoffen blijven naar verwachting een groot arbeidsrisico vormen en wel om twee redenen. Ten eerste omdat er in Nederland nu weinig zicht is op de blootstelling aan stoffen gedurende de gehele loopbaan van mensen. Ten tweede omdat er nog steeds weinig kennis over de koppeling tussen werk en het ontstaan van beroepsziekten is.⁷
- Risico's gerelateerd aan klimaatverandering en veranderingen in biodiversiteit. Bij buiten werken ontstaat hierdoor een verhoogd risico op blootstelling aan extreem weer, zoals extreme hitte of kou, heviger buien en blootstelling aan uv-straling. De gevolgen van extreme hitte kunnen onder andere oververhitting en minder alertheid zijn.
- Risico's gerelateerd aan de transitie naar een groene economie. Die transitie is essentieel bij het tegengaan van klimaatverandering, het herstellen van de biodiversiteit en het verbeteren en creëren van een veilige en schone leefomgeving.⁸ Desondanks kunnen daarmee samenhangende veranderingen in werkomgevingen en technologieën vragen om extra aandacht voor gezond en veilig werken. Denk bijvoorbeeld aan de mogelijke gezondheidsrisico's van blootstelling aan een onbekende mix van stoffen en andere agentia bij recycling of bij de afvalfase.

In de overzichtstabel in bijlage 4 geven we uitgebreide voorbeelden.

2.5 Belangrijkste externe ontwikkelingen

Werk en werkplekken veranderen voortdurend door ontwikkelingen in de bedrijvigheid, de introductie van nieuwe technologieën en andere manieren om werk te organiseren. Die ontwikkelingen kunnen direct of indirect een impact hebben op de arbeidsomstandigheden en de ontwikkeling van arbeidsgelateerde gezondheidsrisico's. Maar ook min of meer autonome trends, buiten de werkplek om, zoals de veranderende bevolkingssamenstelling, sociaal-culturele ontwikkelingen,

⁷ Daarmee samenhangend: de normen/wettelijke grenswaarden voor gevaarlijke stoffen zijn vaak gebaseerd op een blootstelling van 40 jaar en een bijbehorende kans op x gevallen per 10.000 werkenden van kanker e.d. Wat als de blootgestelde groepen niet meer 40, maar 45 of 50 jaar gaan werken?

⁸ Zie SER (2024) *Visie Perspectief op brede welvaart in 2040*.

globalisering en de transitie naar een duurzame economie, kunnen van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. De toekomst van arbeidsomstandigheden en daarmee samenhangende gezondheidsrisico's zal mede worden bepaald door een complex geheel van onderling samenhangende externe trends en ontwikkelingen.

Relevante ontwikkelingen voor gezond en veilig werken

Het RIVM/TNO-rapport *De Toekomst van Gezond en Veilig Werken* onderscheidt een complex geheel van onderling samenhangende externe ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op (de toekomst van) gezond en veilig werken.⁹ Deze ontwikkelingen zijn grofweg in te delen in zes categorieën:

- demografische ontwikkelingen;
- economische ontwikkelingen;
- sociaal-culturele ontwikkelingen;
- technologische ontwikkelingen;
- ecologische ontwikkelingen;
- politiek-juridische ontwikkelingen.

Deze trends en ontwikkelingen kunnen alleen of in samenhang allerlei effecten hebben op het werk, de werkplek en arbeidsomstandigheden. Voorbeelden zijn effecten op de samenstelling van de beroepsbevolking (*demografie*), aard en inrichting van en de verhoudingen op het werk (*sociaal-cultureel, economisch*), fysieke omgeving van het werk (*ecologisch*) of de *politiek-juridische* en bestuurlijke context van het werk. Daarnaast kunnen met name ook effecten worden verwacht op de inrichting van werk en werkzaamheden door *technologische ontwikkelingen*, zoals digitalisering, robotisering en AI.

Impact van ontwikkelingen op arbeidsomstandigheden

De toekomstige ontwikkelingen verschillen in de mate van zekerheid over en de verwachte impact op de arbeidsomstandigheden. Vier ontwikkelingen springen eruit:

- technologische ontwikkelingen;
- ontwikkelingen in de diversiteit van de beroepsbevolking;
- langer doorwerken;
- ecologische ontwikkelingen (veranderingen in klimaat en biodiversiteit) en ontwikkelingen gekoppeld aan de transitie naar een groene economie.

Daarnaast is er de toename van flexibele arbeidsrelaties, waarbij goede arbeidsomstandigheden niet altijd zijn geborgd. Op die aspecten gaan we verderop nog nader in.

9 RIVM & TNO (2022) *De Toekomst van Gezond en Veilig Werken: Een brede horizonscan*.

De verwachte impact van de ontwikkelingen op de arbeidsrisico's kan zowel positief als negatief uitpakken. In bijlage 4 hebben we een overzichtstabel opgenomen waarin we de belangrijkste risico's noemen. Daarnaast geven we in die tabel een globale beschrijving van de impact die toekomstige ontwikkelingen kunnen hebben op die risico's en noemen we beleidsinstrumenten die in aanmerking komen om de risico's (op termijn) te minimaliseren en te beheersen.

In het algemeen verwacht men een verschuiving in de intensiteit binnen de zes eerdergenoemde klassen van bestaande arbeidsgerelateerde risico's. Psa is een risico dat nu veel aandacht nodig heeft en de verwachting is dat die problematiek groter wordt in de toekomst.

2.6 De impact van enkele relevante ontwikkelingen op arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's

In het RIVM/TNO-rapport *De Toekomst van Gezond en Veilig Werken* worden de al eerdergenoemde grote trends en ontwikkelingen uitgebreid toegelicht, een toekomstverwachting neergezet en de mogelijke impact op arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's besproken. Enkele relevante ontwikkelingen halen we hierna aan met een aantal voorbeelden hoe deze trends en ontwikkelingen de arbeidsgerelateerde risico's kunnen beïnvloeden.

Technologie

De impact van technologie op het werk is groot en breed en de ontwikkelingen gaan heel snel. Ze kunnen positief of negatief uitpakken, mede afhankelijk van de manier waarop technologie wordt geïmplementeerd. Een bijzonder aandachtspunt is de impact van technologie op psa en fysieke belasting. Meer technologie kan zwaar werk verlichten en de werkdruk beperken, routinematig werk wegnemen, mensen empoweren en stress helpen beheersen. Maar technologie kan de fysieke belasting ook doen toenemen¹⁰ en leiden tot eentonig, kortcyclisch werk.¹¹ Daarnaast kan de mentale druk toenemen doordat technologie snelle veranderingen met zich mee kan brengen – waaronder (baan)onzekerheid – die veel van het aanpassings- en leervermogen van mensen vragen. Ook de toenemende monitoring van werkenden, van werkprocessen en bijvoorbeeld algoritmisch management kan een toename van psa als (bij)effect hebben.¹²

10 Bijvoorbeeld door het verkeerd gebruik van exoskeletten die werknemers dwingen om te werken in een verkeerde houding.

11 Wanneer nieuwe technologie slechts een deel van het oude werk overneemt, dan is het risico dat het overgebleven werk eentonig en kortcyclisch wordt.

12 RIVM & TNO (2022) *De Toekomst van Gezond en Veilig Werken*.

Diversiteit

De diversiteit van de beroepsbevolking zal vrij zeker toenemen door migratie, de wijziging in de leeftijdsopbouw (vergrijzing), het aandeel werkende vrouwen, emancipatie en globalisering. Daarnaast moet rekening worden gehouden met medewerkers met een beperking of (chronische) ziekte. Bij het uitblijven van adequaat inclusief beleid kan toenemende diversiteit op de werkvloer, verschillen in werkculturen en het spreken van meerdere talen op de werkvloer gevolgen hebben die kunnen leiden tot vormen van mentale belasting en sociale en fysieke onveiligheid.¹³ Zo kunnen werkenden, maar ook werkgevers vanuit andere culturen, bijvoorbeeld, een ander perspectief hebben op autonomie van of omgangsvormen tussen werkenden. De toenemende diversiteit zal (deels onbekende) effecten hebben op arbeidsrisico's, omdat de normen in de arboregelgeving (nog) onvoldoende rekening houden met die diversiteit.

Langer doorwerken

Doordat we langer doorwerken en werkpatronen veranderen, komen er ook andere aandoeningen in de beroepsbevolking voor. Die aandoeningen kwamen vroeger vaker voor na het bereiken van de pensioenleeftijd, maar komen nu steeds meer in de werkende levensfase voor, omdat de pensioengrens opschuift. Een voorbeeld betreft langdurige blootstelling aan fysieke belasting of gevaarlijke stoffen, waarvoor de totale blootstelling gedurende het werkzame leven toeneemt.

Ecologische ontwikkelingen en transitie naar een groene economie

Eenzijds gaat het om klimaatverandering en veranderingen in biodiversiteit. Die ontwikkelingen kunnen leiden tot arbeidsrisico's, bijvoorbeeld door stijgende temperaturen of andere weers- invloeden. Anderzijds is sprake van een transitie naar een groene economie om verdergaande klimaatverandering en verlies aan biodiversiteit te voorkomen. Aan de nieuwe technologieën die worden ontwikkeld, kleven echter ook andere (onverwachte) arbeidsrisico's. Zoals blootstelling aan afvalstromen van onbekende samenstelling.

Flexibele arbeidsrelaties

Het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is de afgelopen tien jaar in de beroepsbevolking toegenomen ten opzichte van het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie. Zo zijn er steeds meer tijdelijke dienstverbanden, oproepkrachten, uitzendkrachten en zzp'ers. Het is belangrijk om rekening te houden met flexibele arbeidsrelaties in verband met arbeidsomstandigheden: de toekomstverwachting is dat flexibilisering belangrijk blijft, maar dat de omvang ervan onzeker is.¹⁴

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, p. 62.

2.7 Kernbevindingen en aanbevelingen

Gelet op de hiervoor geschetste algemene ontwikkelingen en trends rond arbeidsgerelateerde risico's en de nadere duiding van de belangrijkste risico's, komt de raad tot de onderstaande bevindingen en aanbevelingen.

Kernbevindingen

De ontwikkelingen en trends in de wereld, de maatschappij en het werk brengen uiteenlopende risico's voor gezond en veilig werken met zich mee of veranderen die in grootte of impact. Er kunnen ook nieuwe risico's ontstaan.

In het kader van betere arbeidsomstandigheden en een zo laag mogelijk risicoprofiel bij het werk, is het enerzijds bekend terrein waar het de (belangrijkste) risico's betreft en anderzijds het identificeren van de meest relevante en beïnvloedbare trends en ontwikkelingen. Daarbovenop moeten een uitvoerbaar beleid en instrumentarium worden gezocht in een gelijk speelveld voor werknemers en werkgevers.

Anticiperen op opkomende en veranderende risico's is een cruciale voorwaarde om die effectief te beheersen. Dat kan onder andere door:

- het ontwikkelen van een (internationale) infrastructuur van (praktijk)deskundigen en stakeholders voor het vroeg signaleren en beheersen van nieuwe en opkomende risico's van nieuwe technologieën, productieprocessen en gebruikte stoffen en materialen;
- onderzoek naar de effecten van de veranderingen in de beroepsbevolking en van de organisatie en de inhoud van het werk op het welzijn van werkenden;
- onderzoek naar de mogelijke gevolgen van ecologische veranderingen voor gezond en veilig werken en het ontwikkelen van kennis en instrumenten waarmee die risico's kunnen worden gemitigeerd en beheerst op de werkplek.

De verschuivingen in het type risico's, de veranderingen in de organisatie van het werk en de brede maatschappelijke trends die van invloed zijn op veilig en gezond werken, vragen om een combinatie en verbreding van de deskundigheid die nodig is om arbeidsgerelateerde risico's op te pakken (of te onderzoeken). Dat zijn naast de kerndeskundigen op het terrein van de arbeidsgerelateerde risico's ook deskundigen uit de psychosociale disciplines, net als disciplines die de gevolgen van onder andere maatschappelijke, technologische en ecologische ontwikkelingen kunnen duiden.

Deze ontwikkelingen vragen om een kritische reflectie op de huidige wet- en regelgeving, op de inrichting van de arbozorg en op de inzet van (financiële) prikkels. Sociale partners zien een grote behoefte aan een consistent en onderling samenhangend pakket van beleidsvoorstellen vanuit het ministerie van SZW, voortbouwend op de Arbovisie deel 1 en om te komen tot een adaptief stelsel.

Aanbevelingen voor het toekomstige beleid

Noodzaak van prioriteren en van integraal beleid

Voor een effectieve beleidsinzet op veilig en gezond werken zijn een integraal beleid en een programmatische aanpak nodig die invulling geven aan alle genoemde dimensies van 'waardig werk'¹⁵ voor alle werkenden, inclusief aandacht voor preventie. Het is hierbij belangrijk om de dwarsverbanden te erkennen tussen de Arbowetgeving en andere wettelijke kaders en die te benutten. Om waardig werk te bevorderen, kan worden overwogen om de zogenaamde WEBA-methodiek (Welzijn bij de arbeid) te actualiseren.¹⁶

De aanbevelingen zijn als volgt:

- Prioriteren en focus zijn nodig voor een toekomstbestendig arbobeleid richting 2040 en verder. De keuze voor de risico's/ontwikkelingen die met prioriteit moeten worden opgepakt, is voor het belangrijkste deel een politieke en maatschappelijke keuze. Bij prioritering is het wel goed om te kijken naar de volgende determinanten: omvang van de populatie, mate van impact en zekerheid van de impact.
- De psa-problematiek valt duidelijk in de hoogste categorie van beleidsprioriteiten bij het ministerie van SZW door de toenemende omvang en moet een belangrijke focus te zijn van toekomstig beleid binnen het bedrijfsleven. Daarbij is in het bijzonder aandacht nodig voor psychische klachten bij jongeren en vrouwen, omdat zij meer risico lopen.

Beleidsinstrumenten en -uitdagingen

- Voortdurend adaptief beleid is nodig evenals vroege signalering. Ontwikkelingen met een impact op veilig en gezond werken zijn in hoge mate onzeker en

¹⁵ Waardig werk betekent onder andere productief werk in omstandigheden van vrijheid, gelijkheid, veiligheid en menselijke waardigheid, waarbij fundamentele arbeidsnormen (waaronder het recht op collectieve onderhandelingen), werkgelegenheid, sociale bescherming en sociale dialoog worden bevorderd. Zie ILO (2023) *Decent work*, via www.ilo.org/topics/decent-work.

¹⁶ De WEBA-methodiek is door het ministerie van SZW ontwikkeld en bevat handvatten waarmee bepaald kan worden wanneer er sprake is van 'waardig werk': "De WEBA-methodiek bevat zeven criteria om objectieve kenmerken van het werk te beoordelen en om zo nodig de organisatiestructuur zo te herontwerpen dat betere taken ontstaan. Die kenmerken hebben betrekking op volledigheid van de functie, de moeilijkheidsgraad, het aandeel kort-cyclische taken, autonomie, contactmogelijkheden, organiserende taken en informatievoorziening." Uit: <https://tijdschriftvoorhrm.nl/transities-en-goed-werk/>.

gaan sneller dan voorheen. Tijdig reageren op ontwikkelingen die niet goed te voorspellen zijn, vraagt ook om een intensivering van de sociale dialoog over arbeidsomstandigheden op alle niveaus, waarbij ook opties van zelfregulering worden besproken, zodat men nieuwe ontwikkelingen snel kan adresseren. Een toekomstgericht beleid moet, tot slot, de toets kunnen weerstaan van conjunctu-rele schommelingen. Voor een beleid voor de komende twintig jaar moeten we niet uitgaan van (blijvende) structurele tekorten op de arbeidsmarkt, maar ook rekening houden met mogelijke periodes van laagconjunctuur en economische crisis.

- Innovatieve vormen van preventie (bijvoorbeeld online consult) moeten verkend worden.
- We kunnen arbeidsomstandigheden verbeteren door meer rekening te houden met de fysiologische en fysieke verschillen tussen verschillende groepen werkenden. Een relevant aandachtspunt in dit verband is de normering van arbeidsrisico's. Die is nu vaak standaard gebaseerd op de gezonde man. Jonge werkenden, zwangere vrouwen, vrouwen in het algemeen en in het bijzonder vrouwen in de vruchtbare leeftijd en oudere werkenden zijn kwetsbaarder voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen dan de standaard gezonde man die gewoonlijk als voorbeeld wordt genomen in het onderzoek naar de toxische effecten van blootstelling aan chemicaliën en de ontwikkeling van geschikte grenswaarden. Dit komt door verschillende fysiologische gevoeligheden tussen de verschillende groepen. Hoewel de meeste nationale en internationale wetgeving, inclusief normen van de International Labour Organization (ILO, Internationale Arbeidsorganisatie), de bescherming van dergelijke groepen reguleren, is meer inspanning nodig om specifieke preventieve maatregelen te ontwikkelen die rekening houden met de gevoeligheden van specifieke groepen werkenden. Dit kan zowel door aanpassingen op de werkplek zoals het aanbod aan werkkleding, als door maatregelen gericht op het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.
- Beleidsinzet moet ook gericht zijn op het opsporen van hiaten in de wetgeving met betrekking tot gezond en veilig werken en het identificeren van andere (niet-wetgevende) maatregelen die het hoofd kunnen bieden aan de steeds veranderende vraagstukken op het gebied van arbeidsomstandigheden die op ons afkomen. De uitdaging is hier om relevante ontwikkelingen voor te zijn of op tijd te signaleren, met name ook (nieuwe) technologische ontwikkelingen.
- In het beleid moet, tot slot, meer aandacht komen voor een evenwichtige verhouding tussen enerzijds wetgeving en anderzijds de mogelijkheden van zelfregulering en effectieve uitvoering van het beleid. Twee vragen zijn daarbij van belang. De eerste is: voor welke onderwerpen en problematieken is wetgeving het passende middel en op welke gebieden kunnen sociale partners via intensivering

van de sociale dialoog bijdragen aan zelfregulering? Sectorale initiatieven kunnen hierbij als voorbeeld dienen van een juiste aanpak.¹⁷ De tweede is: welke regels zijn, zeker in kleine bedrijven, zo problematisch dat ze niet (kunnen) worden uitgevoerd? Kunnen we de doelen op een andere, effectievere manier bereiken?

Specifieke beleidsaanbevelingen bij enkele thema's

Naast de richtingen voor beleid, uitvoering en handhaving zoals genoemd in kolom 3 van de overzichtstabel in bijlage 4, kunnen ook op enkele thema's concretere beleidsrichtingen worden geformuleerd:

- De vergrijzende bevolking en de toenemende participatie van mensen met een arbeidsbeperking vragen om blijvende en versterkte inzet op de bevordering van duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld ook door leeftijdsmanagement. In het recente advies van de SER over sociaal-economische gezondheidsverschillen is gewezen op de noodzaak om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking te verhogen.¹⁸
- Het bevorderen van lichamelijk en geestelijk welzijn op het werk en evenwicht tussen werk en privéleven is nodig, zoals bijvoorbeeld flexibele werkregelingen en tijdige oriëntatie op omscholingsmogelijkheden en een leven lang ontwikkelen.
- Diversiteit op het werk vergt een specifiek beleid van de werkgever. Dit beleid moet aandacht besteden aan het goed inrichten van werkplekken, inclusief eventuele specifieke voorzieningen. Daarnaast is het van belang alert te zijn op het gedrag van werknemers, een duidelijk meldingenbeleid op te stellen, oog te hebben voor cultuur en onderling respect, en werknemers waar nodig aan te spreken op hun verantwoordelijkheid.
- Het verbeteren van arbeidsomstandigheden kan voor individuele werkgevers bijdragen aan het verminderen van een personeelstekort en daarmee de werkdruk verlagen. In een arbeidsmarkt met structurele tekorten aan personeel in bedrijven en publieke sectoren blijft dit van belang. In recente adviezen heeft de SER gewezen op het belang van een actieve inzet op de problematiek op de arbeidsmarkt en van tekorten in de personeelsvoorziening in publieke sectoren.¹⁹

¹⁷ Te denken valt aan de rol die Stigas (Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren) vervult als kenniscentrum op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuimpreventie, en als uitvoerder van preventiediensten en regisseur van verzuimpreventie. Zie SER (2014) *Advies Betere zorg voor werkenden*.

¹⁸ SER (2023) *Advies Gezond opgroeien, wonen en werken*.

¹⁹ SER (2021) *Advies Sociaal-economisch beleid 2021-2025: Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*; SER (2023) *Advies Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte*.

- Een goed arbobeleid vereist ook duidelijke en beschreven taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- De toepassing van (moderne) technologische oplossingen om zware lichamelijke activiteit en langdurig repeterend werk te reduceren of over te nemen.
- De meer specifieke risico's als gevolg van de diverse transitie – energie en grondstoffen/materialen, het klimaat – vergen mogelijk nieuwe en/of verdergaande maatregelen en beleid, zoals een goede risico-inventarisatie, preventiebeleid en proactief handelen bij veranderingen met goede antennes voor mogelijke gevolgen.

3 Moderne naleefbare en effectieve arboregelgeving

In de Arbovisie deel 1 heeft de SER aangekondigd om te bezien of de arboregelgeving¹ toekomstbestendig is. Dit mede in het licht van de grootste arbeidsgerelateerde risico's en enkele trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op arbeidsrisico's (zoals uiteengezet in het voorgaande hoofdstuk). In dit hoofdstuk schetsen we de noodzaak en mogelijkheden tot aanpassing van de arboregelgeving met het oog op:

- de modernisering van de arboregelgeving om in te spelen op trends en ontwikkelingen; en
- het herijken van de arboregelgeving om naleving te vergemakkelijken en daarmee de effectiviteit ervan te verbeteren voor onder andere het midden- en kleinbedrijf (mkb).

3.1 Modernisering arboregels

De trends en ontwikkelingen zoals beschreven in hoofdstuk 2 vragen om een modernisering van de huidige arboregelgeving. Die regelgeving sluit op bepaalde onderdelen onvoldoende aan op de hedendaagse arbeidscontext, waarin flexibilisering, diversiteit, technologische ontwikkelingen en nieuwe vormen van werken centraal staan.

Waardig werk zou centraal moeten staan in een moderne benadering van arbo-beleid: werk dat veilig en gezond is, met goede voorwaarden, eerlijke beloning en ruimte voor zeggenschap. Binnen die benadering vraagt de raad om meer aandacht voor diversiteit en inclusiviteit onder werkenden, en wordt preventie als leidend principe benadrukt.

De raad heeft over de volgende thema's aanbevelingen geformuleerd die bijdragen aan een arboregelgeving die beter aansluit bij de praktijk van nu én morgen:

- psychosociale arbeidsbelasting (psa);
- herziening van normen;
- positie van sollicitanten en oud-medewerkers;
- verdeling van verantwoordelijkheden bij hybride werken;
- verantwoord opdrachtgeverschap en ketenverantwoordelijkheid;
- positie van zzp'ers.

1 Onder de term arboregelgeving worden verstaan de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

Naast aanpassingen binnen deze thema's acht de raad het wenselijk dat in de Arbo-wet een moderne taal wordt gehanteerd die past bij een veranderende arbeidsmarkt en de noodzaak voor duidelijke, toegankelijke regelgeving.

3.1.1 Psa

Psa is een zeer urgent probleem dat in de toekomst verder zal toenemen onder invloed van verschillende trends en ontwikkelingen (zie hoofdstuk 2). Een specifiek probleem waar de SER aandacht voor vraagt, is de druk die werknemers ervaren om ook buiten werktijden bereikbaar te zijn. Onder jongeren valt prestatiedruk onder de top 3-oorzaken van stress. Hoogopgeleide jongeren ervaren veel druk om te presteren en hebben het gevoel altijd alles goed te moeten doen en constant bereikbaar te moeten zijn.²

Maak onderscheid tussen de verschillende verschijningsvormen van psa in de wet en in de praktijk. De raad constateert dat de term psa een containerbegrip is en dat het gebruik ervan de effectieve aanpak bemoeilijkt. Om een goed beleid te kunnen voeren gericht op het voorkomen van psa is het daarom, volgens de SER, van belang om de verschillende verschijningsvormen in de wet en in de praktijk te expliciteren. Zo moet er onderscheid gemaakt worden tussen 'werkdruk' en 'grensoverschrijdend gedrag'. Hoewel de gevolgen van beide vormen vergelijkbaar kunnen zijn, vereisen ze in de praktijk een verschillende aanpak. Het is daarbij cruciaal om de juiste deskundigen in te zetten. Daarom is het nodig om ook de kennis van de preventiemedewerker op dit gebied te vergroten.

Verbreed de beleidsinzet rond psa. Zowel 'horizontaal' naar de velden van het werk die te maken hebben met arbeidsvoorwaarden in een sector of bedrijf (zoals werktijden, arbeidsverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden), als 'verticaal' naar de (wisselende) werkomstandigheden gedurende het hele werkzame leven van een werknemer. Bij 'horizontale' verbreding gaat het om het betrekken van verschillende omgevingsfactoren die de belastbaarheid en het welzijn op het werk kunnen beïnvloeden en omgekeerd. Een voorbeeld van zo'n factor is mantelzorgvraagstukken. Werkgevers kunnen veel doen aan de belastbaarheid van mensen. Niet alleen door interventies op de werkplek zelf, maar ook door voorzieningen rondom het werkproces. De focus moet hierbij liggen op interventies die betrekking hebben op waardig werk.

2 TNO (2023) *Burn-outklachten onder jonge werknemers*.

Neem onbereikbaarheid buiten werktijd op in het arbobeleid indien relevant binnen een organisatie. De raad constateert dat dit aspect, indien relevant binnen een organisatie, opgenomen moet worden in het arbobeleid, in afstemming met de ondernemingsraad, om werkdruk te verminderen. Hierdoor kunnen de risico's van mentale belasting door het altijd bereikbaar zijn beperkt worden.

3.1.2 Herziening van normen

De SER benadrukt dat de arboregelgeving moet inspelen op nieuwe uitdagingen die op ons afkomen door de groeiende diversiteit binnen de beroepsbevolking, waaronder verschillen in sekse, gender, leeftijd of levensfase, werkpatronen en type arbeidsrelaties. De Arbovisie deel 1 onderstreept de noodzaak van aangepast arbobeleid op maat en pleit voor een herziening van normen om de gezondheid van alle werknemers te waarborgen. Bovendien constateert de raad in dat advies dat de huidige normen mogelijk verouderd zijn en niet meer overeenkomen met recente wetenschappelijke inzichten. Het is essentieel om de juiste normen en grenswaarden te hanteren om werknemers te beschermen tegen schadelijke gezondheidseffecten. Dit benadrukt de noodzaak van herziening en verduidelijking van normen, inclusief de regulering van nieuwe risico's zoals die voortvloeien uit klimaatverandering en extreme weersomstandigheden, waar momenteel nog geen specifieke normen voor bestaan.

Bij normen wordt hier een breder begrip bedoeld dan grenswaarden voor gevaarlijke stoffen of werkklimaatfactoren. Die zijn belangrijk, maar normen omvatten veel meer, zoals de pasvorm van werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen, en de aanpassing en beschikbaarheid van ergonomisch verantwoord kantoormeubilair voor iedereen. Ook de tilnorm, het maximale gewicht dat zonder technisch hulpmiddel mag worden getild, kan niet meer standaard zijn bij een diversere werkpopulatie. Een diversere werkpopulatie kan ook leiden tot een bredere interpretatie van grensoverschrijdend gedrag. In hoofdstuk 2 en bijlage 4 worden voorbeelden van (toekomstige) risico's opgesomd.

De SER adviseert de Gezondheidsraad wetenschappelijk onderzoek te laten verrichten naar de normstelling en grenswaarden voor gezond en veilig werken in brede zin. Daarbij moet ook aandacht worden besteed aan de vraag of de normering rekening houdt met diversiteit op de werkvloer. Het is volgens de SER belangrijk om de arboregelgeving te actualiseren op basis van de recentste wetenschappelijke kennis en te onderzoeken of de beschikbare kennis over verschillen tussen mensen, die van invloed zijn op hun belastbaarheid en gevoeligheid voor risicofactoren, voldoende

is. Daarom is onderzoek naar onder andere leeftijd, sekse en gender noodzakelijk, met specifieke aandacht voor sectoren waarin bijvoorbeeld veel vrouwen werken.

Bij de ontwikkeling van regelgeving is aandacht voor de maatvoering essentieel. Voor werkgevers is het daarnaast belangrijk om bij de uitvoering of implementatie rekening te houden met de vaak grote verschillen tussen functies en groepen werknemers – ook dat is maatvoering. Dit vraagt om een zorgvuldige balans tussen duidelijke kaders en voldoende ruimte voor maatwerk, zodat de regelgeving aansluit bij de uiteenlopende situaties in de praktijk.

3.1.3 Positie van sollicitanten en oud-medewerkers

Door maatschappelijke ontwikkelingen in de afgelopen jaren is de bewustwording rondom grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer toegenomen. Het ILO-verdrag 190 beoogt het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer. Dit verdrag biedt bescherming aan alle werknemers en andere personen in de ‘wereld van werk’, ongeacht hun contractuele status. Tot de ‘wereld van werk’ behoren volgens het ILO-verdrag onder meer werkzoekenden, sollicitanten, ex-werknemers en zelfstandigen zonder personeel. Het ILO-verdrag heeft daarmee een ruimere werkingsfeer dan de Arbowet. De Arbowet beschermt namelijk niet al deze categorieën van personen en, voor zover ze wel onder de wet vallen, niet altijd op een gelijke of gelijkwaardige manier. In de conceptmemorie van toelichting op de Goedkeuringswet wordt opgemerkt dat de Arbowet verder bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB, Arbeidsomstandighedenbesluit) van toepassing *kan* worden verklaard op categorieën die daar in beginsel niet onder vallen, zoals zelfstandigen en vrijwilligers. Voor sollicitanten, (ex-)werknemers en, voor een deel ook, zelfstandigen wordt de mogelijkheid genoemd om in voorkomend geval een beroep te doen op het civiele recht.³

Directe bescherming van oud-werknemers en sollicitanten onder de Arbowet, in bepaalde situaties, is wenselijk voor een preventieve aanpak en draagt bij aan een effectieve naleving van arboregels. Hoewel oud-werknemers en sollicitanten via de civiele rechter om bescherming kunnen verzoeken, kan dit in de praktijk een drempel vormen en leiden tot onzekerheid. De SER vindt het van belang om ook oud-werknemers en sollicitanten in bepaalde situaties onder het bereik van de Arbowet te kunnen laten vallen en beveelt daarom aanpassing van artikel 16 lid 7 van de Arbeidsomstandighedenwet aan.

3 Te noemen artikelen 7:646 BW (verbod op onderscheid), artikelen 1 tot en met 5 Algemene wet gelijke behandeling (verbod op onderscheid), artikel 7:658 BW (zorgplicht voor veilige en gezonde werkomstandigheden; schadevergoeding) en artikel 7:681 BW (beëindiging contract; billijke vergoeding).

Krachtens artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet is werknemer in de zin van die wet degene die krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling bij de betreffende werkgever arbeid verricht (lid 1 onder b), de terbeschikkinggestelde (bijvoorbeeld uitzendkracht, payroller of gedetacheerde) die daar arbeid verricht (lid 1 onder b) en degene die dat anderszins doet onder gezag (bijvoorbeeld een stagiair of schijnzelfstandige),⁴ vrijwilligers uitgezonderd (lid 2 onder b).

Artikel 16 lid 7 van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat bij AMvB kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen voorschriften van deze wet of de daarop berustende bepalingen, voor zover zij (...) noodzakelijk zijn ter uitvoering van verdragen of besluiten van volkenrechtelijke organisaties [zoals ILO-verdrag 190], zich mede richt tot:

- a. een zelfstandige [hier gaat het om echte zelfstandigen];
- b. een werkgever die deze arbeid zelf verricht;
- c. degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn;
- d. een vrijwilliger.

In verband met directe bescherming via de Arbowet van bepalingen in het ILO-verdrag 190 adviseert de SER om aan deze opsomming een sub e en sub f toe te voegen met de volgende omschrijving:

- e. een oud-werknemer;
- f. een sollicitant.

Door die toevoeging wordt het mogelijk om het bereik van de Arbowet uit te breiden naar oud-werknemers en sollicitanten wanneer de werkgever in het kader van het ILO-verdrag 190 een gedragscode of klachtenregeling opstelt. Door de toevoeging in artikel 16 lid 7 Arbowet biedt die oplossing daarbij de mogelijkheid van maatwerk. Alle bepalingen van de Arbowet van toepassing laten zijn op oud-werknemers en sollicitanten [en vrijwilligers en zzp'ers] is immers niet realistisch. Bovendien is de bepaling van artikel 16 lid 7 expliciet bedoeld om het bereik van bepalingen in de Arbowet per AMvB te verruimen voor zover dat noodzakelijk is.

⁴ De werkgever is verplicht om de stagiair een veilige werkplek te bieden, net zoals bij reguliere werknemers. Schijnzelfstandigen werken als zzp'er, maar zijn volgens de regels eigenlijk in loondienst. Wanneer een 'zzp'er' die een schijnzelfstandige is zij aan zij werkt met reguliere werknemers, dan heeft die recht op dezelfde arbeidsomstandigheden. Zie paragraaf 3.1.6.

3.1.4 Verdeling van verantwoordelijkheden bij hybride werken

De SER is in dit advies nagegaan of de verdeling van verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer bij plaatsonafhankelijk werken, zoals bij hybride werken, aanpassing behoeft. Hoewel dit geen nieuw fenomeen is, is de omvang van hybride werken toegenomen, vooral tijdens de COVID-19-pandemie.⁵

De SER concludeert dat de huidige verdeling van verantwoordelijkheden voldoende is om veilige arbeidsomstandigheden te waarborgen, met de werkgever als hoofdverantwoordelijke.⁶ De arboregelgeving en het arbeidsrecht leggen verplichtingen op zowel aan werkgevers als werknemers, met de mogelijkheid voor maatwerkregelingen op bedrijfsniveau. Kosten die een werkgever maakt in het kader van zijn arboverplichtingen, komen niet voor rekening van de werknemer (artikel 44 Arbowet). Dit geldt dus ook voor de kosten voor de ergonomische inrichting van de werkplek.⁷ Algemene thuiswerkvergoedingen voor onkosten als een goede internetverbinding wordt aanbevolen, evenals aandacht voor sociale cohesie en mentale gezondheid, vooral voor jonge en nieuwe werknemers. De implementatie van maatregelen moet in overleg met medezeggenschapsorganen plaatsvinden.

3.1.5 Verantwoord opdrachtgeverschap en ketenverantwoordelijkheid

Het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is de afgelopen tien jaar in de beroepsbevolking toegenomen ten opzichte van het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie. Het is belangrijk om rekening te houden met flexibele arbeidsrelaties in verband met arbeidsomstandigheden. De SER heeft in de Arbovisie deel 1 aangekondigd te verkennen of het toegevoegde waarde heeft om aanvullende wettelijke eisen te stellen aan de rol van de opdrachtgever bij veilig en gezond werken.⁸ De SER heeft zich eerder op het standpunt gesteld dat naast goed werkgeverschap verantwoord opdrachtgeverschap cruciaal is voor het realiseren van veilig en gezond werken. Dit is met name het geval bij complexe projecten met grote aanbestedingen, waarbij verschillende partijen van opdrachtgevers, opdrachtnemers, onderaannemers en zelfstandigen moeten samenwerken.⁹

Het kabinet zet met de *Arbovisie 2040: De trend gekeerd* in op een drietal urgente thema's. Een van de thema's is het borgen van de ketenverantwoordelijkheid voor

⁵ SER (2022) *Advies Hybride werken*.

⁶ *Ibid.*

⁷ De werkgever moet erop toezien dat de thuiswerkplek ergonomisch is ingericht en als dit niet het geval is, dan moet de werkgever zorgen voor de juiste arbeidsmiddelen zoals een ergonomische stoel of bureau (art. 5.4 jo 1.47 lid 2 Arbeidsomstandighedenbesluit).

⁸ SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen*.

⁹ *Ibid.*, p. 52.

opdrachtgevers en een betere bescherming in de arboregelgeving van zzp'ers.¹⁰ Steeds meer werkenden hebben vaker te maken met wisselende opdrachtgevers of werkgevers. Dit komt door de flexibilisering die sterk groeit in sectoren als transport, bouw, productie en agro. Door complexe ketens met meerdere opdrachtgevers en korte contracten is vaak onduidelijk wie verantwoordelijk is voor de gezondheid en veiligheid op de werkvloer. Dit resulteert in onvoldoende bescherming voor kwetsbare werknemers, zoals arbeidsmigranten en mensen met een lage sociaal-economische status. Bovendien sluit de huidige wetgeving niet goed aan bij nieuwe werkstructuren zoals platformwerk, wat vragen oproept over de zorgplicht van werkgevers.¹¹

De SER adviseert het ministerie van SZW te verkennen of bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor arbeidsomstandigheden kan bijdragen aan verbeterde arbeidsomstandigheden, met name voor kwetsbare groepen zoals laagbetaalde zzp'ers en flexwerkers. In het civiele recht is een ketenaansprakelijkheid aanvaard voor de nakoming van het juiste loon bij (onder)aanbesteding van werk. Ook kent het civiele recht een algemene aansprakelijkheidsgrondslag voor schade die ontstaat in de uitoefening van de werkzaamheden bij een niet-werkgeverpartij (een opdrachtgever). Ten aanzien van spelregels rondom veilig werk adviseert de raad verkenning van een soortgelijke 'bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid'. Zo zal een opdrachtgever die het werk door derden laat uitvoeren, medeverantwoordelijk zijn voor de veilige werkomstandigheden. Uiteraard voor zover dit binnen zijn redelijkerwijs te verwachten invloedsfeer ligt. Die verkenning moet zich richten op enkele sectoren waarin een hoge mate van werkuitbesteding plaatsvindt en gebruikmaken van lessen uit eerdere onderzoeken en monitoringsrapporten.¹² Er zijn voorbeelden in het buitenland die de moeite van het verkennen waard zijn.¹³ De SER blijft graag nauw betrokken bij een verkenning en trekt hierin graag samen op met het ministerie van SZW.

Daarnaast benadrukt de SER dat opdrachtgevers zelf een positieve invloed kunnen uitoefenen op arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld door duidelijke afspraken te maken met opdrachtnemers en geen offertes te accepteren die mogelijk leiden tot overtreding van de Arboregelgeving. Met de implementatie van de Corporate

10 Tweede Kamer (2022-2023) 25 883 *Arbidsomstandigheden*, nr. 477.

11 Min. SZW (2023) *Arbovisie 2040: De trend gekeerd*, p. 12.

12 TNO (2021) *Verantwoord opdrachtgeverschap Nederland 2020: Derde monitoronderzoek*; Berg, W. et al. (2022) *Van driehoek naar ruit: Onderzoek naar de veiligheid en arbeidsomstandigheden tijdens de bouw van de Corbulotunnel*. IBR.

13 Een voorbeeld is Duitsland waar de ketenaansprakelijkheid een uitgebreide werkingsfeer kent die alle schakels van de onderaannemingsketen omvat.

Sustainability Reporting Directive (CSRD) worden bepaalde ondernemingen bovendien verplicht om te rapporteren over hun impact op arbeidsomstandigheden in hun eigen organisatie en hun keten. Dit draagt bij aan meer transparantie en verantwoording (zie ook paragraaf 4.3.1).¹⁴

3.1.6 De positie van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers)

De SER heeft in de Arbovisie deel 1 aangekondigd te onderzoeken of de Arbowet van toepassing zou moeten zijn op alle werkenden, inclusief zzp'ers.¹⁵ Hoewel de Arbowet al gedeeltelijk van toepassing is op zzp'ers, is de SER nagegaan of die toepassing voldoende bescherming biedt in de praktijk.

Het huidige juridische kader beperkt zich tot arbeid waarbij specifieke risico's voor veiligheid en gezondheid bestaan. Zo zijn zelfstandigen in beginsel zelf verantwoordelijk voor veilige arbeidsomstandigheden. Ondernemers kiezen immers zelf voor het ondernemerschap en voor de verantwoordelijkheid en inschatting van risico's die zij op het werk kunnen oplopen. Wanneer sprake is van bijzondere gevaren, dan zijn de wettelijke voorschriften van de Arbowet voorsnog van toepassing vanuit de optiek van veiligheid en gezondheid en om gevaar voor derden te voorkomen. In 2012 is de Arbowet naar aanleiding van het SER-advies *Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden*¹⁶ uitgebreid om alle regels met betrekking tot arbeidsrisico's van toepassing te laten zijn op situaties waarin zzp'ers samenwerken met andere werknemers. Hierin heeft de SER ook het uitgangspunt opgenomen dat de arbeidsomstandigheden, het beschermingsniveau en de veiligheid voor iedereen die arbeid verricht (werknemers, flexkrachten en zelfstandigen), gelijk moeten zijn. Ondanks deze uitbreiding ervaren zzp'ers in sommige sectoren minder bescherming ten opzichte van werknemers, vooral bij fysiek belastend werk. De raad constateert dat deze situaties zich niet voordoen vanwege onvoldoende bescherming in de wet, maar dat er veeleer sprake is van een niet-nalevingsvraagstuk. Voor verdere uitbreiding van de werkingssfeer van de arboregelgeving ziet de raad dan ook geen aanleiding. Er is

14 Op 26 februari 2025 heeft de Europese Commissie het omnibusvoorstel gepubliceerd waarin onder meer voorgesteld wordt om de CSRD, de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) en de EU Taxonomie op onderdelen te wijzigen. In het voorstel voor de CSRD worden grote ondernemingen met minder dan duizend werknemers en beursgenoteerde mkb-ondernemingen vrijgesteld van rapportageplicht. Een onderdeel van dit voorstel is een 'stop the clock-regeling', waarin ondernemingen die over boekjaar 2025 en 2026 zouden moeten rapporteren, twee jaar uitstel van die verplichting krijgen. De Europese Raad en het Europees Parlement hebben deze regeling al aangenomen. Het omnibusvoorstel moet nog door het Europees Parlement en de Raad worden beoordeeld.

15 Voor de definitie van zzp'er sluiten we aan bij de definitie die in de SER-verkenning *Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden* (2019) is gehanteerd. Die luidt als volgt: een zzp'er is een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening en risico – in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotaandeelhouder (dga) of als overige zzp'er (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep) – én die geen personeel in dienst heeft (CBS-definitie).

16 SER (2011) *Advies Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden*.

een betere en bredere naleving van de bestaande arboregelgeving nodig om zzp'ers voldoende bescherming te bieden.

De SER benadrukt de noodzaak van goede voorlichting en ondersteuning. Hierbij kunnen brancheorganisaties die vooroplopen als goed voorbeeld dienen. Ook is verantwoord opdrachtgeverschap essentieel als onderdeel van de oplossing om zzp'ers onder gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te laten werken. Tot slot geldt dat met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van zzp'ers de SER het advies voor de middellange termijn 2021–2025¹⁷ als uitgangspunt neemt, evenals het uit dat advies voortvloeiende arbeidsmarktpakket van het ministerie van SZW.

3.2 Naleefbare en effectieve arboregels

Zowel werkgevers als werknemers erkennen het belang van een gezonde en veilige werkomgeving, wat een gemeenschappelijk uitgangspunt vormt. Desondanks blijkt in de praktijk dat bepaalde aspecten van de arboregelgeving niet volledig worden nageleefd. De oorzaken hiervan zijn te wijten aan zowel de complexiteit en uitvoerbaarheid van de regels¹⁸ als het gebrek aan expliciete richtlijnen om naar de geest van de wet te handelen. Samenvattend kan worden gesteld dat voor het gros van de werkgevers de reden voor niet-naleving gelegen is in het onvoldoende kennis hebben van de regels of een gebrek aan urgentie. Tegelijkertijd worden arbodeskundigen door werkgevers onvoldoende ingeschakeld om hen hierbij te helpen. Arboregelgeving wordt door zowel grote als kleine werkgevers vaak als te omvangrijk (88 procent), complex (74 procent) en/of abstract (35 procent) ervaren.¹⁹ Werkgevers geven aan niet altijd te weten aan welke eisen ze moeten voldoen of hoe daaraan te voldoen. Als bedrijven de regelgeving wel grotendeels begrijpen, dan vinden zij vaak dat het moeilijk is om 'handen en voeten' aan de regelgeving te geven. Vooral de regels rondom gevaarlijke stoffen worden door werkgevers als lastig ervaren. Zo constateerde Capgemini dat de blootstelling aan gevaarlijke stoffen nauwelijks werd geregistreerd en dat 70 procent van de bedrijven die met (zeer) gevaarlijke stoffen werkt, geen beeld hadden van de risico's en de hoogte van de blootstelling.²⁰

¹⁷ SER (2021) MLT-advies *Sociaal-economisch beleid 2021–2015: Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*.

¹⁸ TNO (2019) *Arbobeleid in de praktijk: Ervaringen van organisaties met de naleving van de Arbowetgeving*, p. 15, 16 en 38.

¹⁹ *Ibid.*, p. 16.

²⁰ Capgemini Consulting (2017) *Wettelijk kader in de praktijk*.

Bedrijven hebben vaak de benodigde expertise niet in huis en zijn niet bereid of in staat om die kennis in te kopen. Hun aandacht gaat vooral uit naar de primaire processen in de onderneming.²¹

In dit advies is de SER nagegaan welke onderdelen van de arboregelgeving aanpassing behoeven – zonder afbreuk te doen aan hetzelfde beschermingsniveau – om zo de naleefbaarheid ervan te verhogen. Dit is uitgewerkt langs twee lijnen:

- uitgangspunten voor effectieve arboregelgeving;
- uitvoerbaarheid van verplichtingen met betrekking tot de RI&E, de aanvullende RI&E (ARIE-regeling) en de registratie van gevaarlijke stoffen.

3.2.1 Uitgangspunten voor effectieve arboregelgeving

Een aantal uitgangspunten zijn bij de aanpassing van de Arbowet geformuleerd. De Arbowet is een kaderwet waaraan moet worden voldaan als het gaat om gezond en veilig werken. Circa 90 procent van de concrete arbonormen vloeit voort uit door de Europese Unie en de Internationale Arbeidsorganisatie vastgestelde richtlijnen en verdragen. Deze supranationale normen zijn leidend en arboregelgeving op nationaal niveau moet hiermee in lijn zijn.²² Met name de algemene Europese Kaderrichtlijn 89/391 EEG²³ en de dochterrichtlijnen die nadere voorschriften geven, die vooral zien op inrichting van arbeidsplaatsen en gebruik van middelen (fysieke omgeving), zijn leidend voor de arboregelgeving zoals wij die in Nederland kennen. Alle lidstaten van de Europese Unie hebben de taak om tegelijkertijd te streven naar opwaartse convergentie, ook op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit betekent dat de kaderrichtlijn minimumvoorschriften vaststelt die moeten worden nageleefd. Individuele landen worden echter ook aangemoedigd om te streven naar een hoger beschermingsniveau dan het minimum. De beleidsruimte van lidstaten om Europese richtlijnen met betrekking tot arbeidsomstandigheden in te vullen, is een Europees fenomeen en is niet beperkt tot Nederland. Die beleidsruimte biedt de mogelijkheid voor maatwerk op nationaal niveau. De kaderrichtlijn en de nationale wetten waarin de kaderrichtlijn is geïmplementeerd, stellen vooral doelvoorschriften en bieden voor werkgevers en werknemers zelf de mogelijkheid om te bepalen hoe ze deze normen bereiken. De middelen moeten door werknemers en werkgevers worden bepaald. Implementatie van de Kaderrichtlijn verschilt aanzienlijk tussen de verschillende EU-lidstaten. Dit heeft te maken met de nationale contexten, de uitbouw van sectorale beroepsinstanties, de impact van

21 TNO (2022) *Ondersteuning werkgevers bij RI&E gevaarlijke stoffen*, p. 9; Sira Consulting (2023) *Regeldruk MKB-indicatorbedrijven in zes sectoren*.

22 Bouwens, W.H.A.C.M., M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal (2023) *Schets van het Nederlandse Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer.

23 EEG (1989) *Kaderrichtlijn 89/391 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk*.

de werknemersorganisaties op het beleid, de uitbouw van verzekeringsinstanties en het optreden van de inspectiedienst.²⁴

De SER streeft ernaar dat arboregelgeving praktisch uitlegbaar en toepasbaar is, met het oog op het bevorderen van gezond en veilig werken. Hierbij moet rekening worden gehouden met de uitvoeringslast voor bedrijven, vooral voor het mkb. De overheid heeft stappen gezet om de regeldruk voor ondernemers te verminderen, onder meer via het Programma vermindering regeldruk dat het ministerie van Economische zaken in 2022 is gestart.²⁵ Daarbij is de mkb-toets geïntroduceerd om mkb-ondernemers vroegtijdig te betrekken bij de ontwikkeling van wet- en regelgeving mits er sprake is van substantiële gevolgen voor de regeldruk. Die toets vindt plaats in de vorm van panelgesprekken met individuele mkb-ondernemers en vindt in ieder geval plaats vóór de internetconsultatie.²⁶ De toepassing van de mkb-toets is inmiddels uitgebreid en er is een gebruikcheck ingevoerd. Dit stelt de overheid in staat om na de implementatie van regelgeving te controleren op eventuele regeldruk, verminderde werkbaarheid of andere problemen. Daarnaast beoordeelt het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) of nieuwe wetten en regels effectief zijn in het aanpakken van problemen, inclusief de impact van voorgenomen Europese regelgeving op de Nederlandse regeldruk.²⁷ Het advies van het ATR en de kabinetsreactie hierop worden opgenomen in het betreffende BNC-fiche.²⁸

3.2.2 Uitvoerbaarheid van verplichtingen

Het herijken van arboregelgeving is noodzakelijk om naleving te vergemakkelijken en daarmee de effectiviteit ervan te verbeteren onder andere voor het mkb. In het kader van uitvoerbaarheid van verplichtingen heeft de raad zich gebogen over de volgende drie onderwerpen, die we hierna behandelen:

- de RI&E;
- de ARIE-regeling; en
- de registratie van gevaarlijke stoffen.

24 Van Peteghem, J. & V. de Broeck (2019) *Europese vergelijking GVV verplichtingen*, p. 4.

25 Tweede Kamer (2021–2022) 29 515 *Aanpak regeldruk en administratieve lasten*, nr. 481.

26 Kenniscentrum voor beleid en regelgeving (2024) *Beleidskompas*, www.kcbr.nl/beleid-en-regelgeving-ontwikkelen/beleidskompas.

27 Ministeries kunnen in een vroege fase van het beleids- en wetgevingsproces (vanaf de startnotitie) gebruikmaken van de expertise van het ATR. Zie www.atr-regeldruk.nl/wathoe/atr-werkwijze/.

28 Adviescollege toetsing regeldruk (z.d.) *Werkprogramma 2024*. BNC staat voor Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen. De fiches zijn bedoeld om het parlement te informeren over de voorstellen en over het kabinetsstandpunt.

RI&E

In Nederland is iedere werkgever op grond van de Arbowet verplicht om een schriftelijke risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen.²⁹ Die RI&E vormt de hoeksteen van het arbobeleid en geeft inzicht in de belangrijkste risico's binnen een organisatie. Gekoppeld aan een plan van aanpak biedt de RI&E concrete maatregelen om die risico's te verminderen of weg te nemen, wat bijdraagt aan een veilige en gezonde werkomgeving.

Knelpunten in de praktijk

Hoewel een getoetste RI&E wettelijk verplicht is, voldoet een aanzienlijk deel van de bedrijven hier nog niet volledig aan. De NLA rapporteerde recent dat in de periode 2022–2023 64 procent van de bedrijven een RI&E heeft opgesteld, een verbetering ten opzichte van 50 procent in de periode 2019–2021.³⁰ Desondanks laat de kwaliteit van ongeveer een derde van deze RI&E's te wensen over. Vooral kleine bedrijven blijken, net zoals in eerdere jaren, minder vaak dan grote bedrijven een RI&E te hebben.³¹

Er zijn verschillende redenen waardoor kleine werkgevers knelpunten ervaren bij het kwalitatief goed uitvoeren van de RI&E-verplichting. De informatievoorziening wordt niet als eenduidig en laagdrempelig ervaren, beschikbare instrumenten om werkgevers te ondersteunen bij het voldoen aan de RI&E-verplichting zijn niet altijd gebruiksvriendelijk (te omvangrijk) en er zijn in beperkte mate instrumenten beschikbaar voor bedrijven die niet zijn aangesloten bij brancheorganisaties.³² Daarnaast wordt uit onderzoek naar regeldruk geconstateerd dat de werkbaarheid van een verplichting die in principe iedere sector op een vergelijkbare wijze moet uitvoeren, verschillend kan zijn.³³ Dit hangt vaak samen met de grootte van het bedrijf en de mate waarin mkb-ondernemers de verplichting zien als onderdeel van de bedrijfsvoering. Vooral mkb-ondernemers met significante arboveiligheidsrisico's vinden de verplichtingen uit de arbowetgeving eerder aansluiten.³⁴ Dit onderstreept het belang van maatwerk: door de RI&E beter af te stemmen op specifieke sectoren en bedrijfsomstandigheden, kunnen kleine bedrijven eenvoudiger aan de verplichting voldoen.

29 Deze verplichting is opgenomen in artikel 5 Arbowet en vloeit voort uit artikel 9 van de Europese *Kaderrichtlijn 89/391 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk*.

30 NLA (2024) *Arbo in Bedrijf 2022–2023: Monitoronderzoek naar de naleving van Arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's, maatregelen en gezond en veilig werken in de praktijk*.

31 *Ibid.*

32 Tweede Kamer (2019–2020) 25 883 *Arbeidsomstandigheden*, nr. 372.

33 Min. EZK (2023) *Voortgangsrapportage 2023: Verminderen regeldruk*.

34 *Ibid.*

Belang en uitvoering RI&E

Volgens de NLA presteren bedrijven met een kwalitatief goede RI&E beter op gezond en veilig werken ten opzichte van bedrijven die geen of een kwalitatief onvoldoende RI&E hebben.³⁵ In het onderzoek van SEO werd geconstateerd dat er een positieve correlatie is tussen het hebben van een RI&E van mkb-werkgevers en de mate waarin zij maatregelen nemen op het gebied van arbeidsveiligheid. Ook blijken kleine werkgevers met een RI&E vaker andere elementen van het arbobeleid geregeld te hebben.³⁶ Een goede RI&E vormt daarmee niet alleen een wettelijke verplichting, maar heeft ook een praktische meerwaarde voor de arbeidsomstandigheden binnen bedrijven.

Om de kwaliteit en volledigheid van de RI&E te waarborgen, zijn bedrijven verplicht de RI&E te laten toetsen door een kerndeskundige, zoals een arbeidshygiënist, veiligheidskundige, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts. Afhankelijk van de aard en ernst van de risico's kan de toetsing worden uitgevoerd door één kerndeskundige of is het noodzakelijk meerdere kerndeskundigen te betrekken. Zo kan bijvoorbeeld een arbeidshygiënist worden ingeschakeld wanneer er risico's zijn door blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Voor bedrijven met minder dan 25 werknemers geldt dat zij gebruik kunnen maken van een goedgekeurde branche-RI&E. Als er geen specifieke risico's zijn, dan is toetsing door een kerndeskundige in dat geval niet verplicht.

De SER adviseert het ministerie van SZW het instrument RI&E te evalueren en indien nodig aan te passen – zonder afbreuk te doen aan het beschermingsniveau van werkenden. Om de naleving van de RI&E door kleine werkgevers te verbeteren, is het niet alleen belangrijk om effectief te communiceren, maar ook om de RI&E beter aan te laten sluiten op de praktijk. De RI&E is geen opzichzelfstaand doel, maar een middel om gezond en veilig werken te bewerkstelligen. Het moet daarom een doeltreffend instrument zijn dat hieraan bijdraagt. Maatwerkoplossingen zijn hierbij cruciaal. Branchegerichte tools, praktische ondersteuning en vereenvoudigde processen maken het voor bedrijven gemakkelijker om een kwalitatief goede RI&E op te stellen en uit te voeren. Eventueel met behulp van brancheorganisaties en arbodiensten.

³⁵ *Ibid.*, p. 8.

³⁶ Enerzijds wordt aangegeven dat werkgevers die een completer arbobeleid hebben vaker een RI&E kunnen hebben. Anderzijds kan het ook zo zijn dat werkgevers omdat ze een RI&E hebben vaker andere onderdelen van het arbobeleid geregeld hebben. Zie SEO (2020) *De kosten en baten van een RI&E voor MKB-werkgevers*.

Daarnaast speelt cultuurverandering en gedragsverandering binnen organisaties een belangrijke rol. Het creëren van een veilige werkcultuur waarin arbeidsrisico's bespreekbaar zijn, is essentieel.

Gezien bovenstaande punten verdient het aanbeveling om in de evaluatie in ieder geval de volgende aspecten mee te nemen:

- Het in kaart brengen in hoeverre de kosten een belemmering vormen voor met name kleine bedrijven.
- Onderzoeken in hoeverre de RI&E daadwerkelijk leidt tot verbetering van arbeidsomstandigheden en niet slechts een papieren verplichting is.
- Verkennen hoe de RI&E kan bijdragen aan een cultuurverandering, waarbij die wordt gezien als een middel om te investeren in gezonde, productieve medewerkers.

ARIE-regeling

Bedrijven die werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen, met vergelijkbare risico's als bedrijven die volgens het Omgevingsbesluit zijn aangewezen als Seveso-inrichting, moeten op grond van het Arbeidsomstandighedenbesluit een aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie (ARIE) opstellen.³⁷ Er zijn ongeveer duizend bedrijven die onder deze regeling vallen, waarvan er ongeveer vierhonderd beschikken over dusdanig grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen dat ze behoren tot de zogenaamde hoogrisicobedrijven: Brzo-bedrijven.³⁸

Belang en knelpunten

Met de ARIE-regeling wordt beoogd zware ongevallen met gevaarlijke stoffen te voorkomen of de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. Hoewel bedrijven het belang van passende maatregelen erkennen om risico's op de werkvloer te beheersen, geven werkgevers aan moeite te hebben met de praktische uitvoering van die regeling.³⁹ Zo geven enkele Brzo-bedrijven aan dat de gecalculeerde implementatietijd van een veiligheidssysteem van ongeveer tien uur in de praktijk in veel gevallen niet reëel is. Bedrijven moeten eerst een veiligheidsbeheerssysteem uitvoeren, waardoor ze in de praktijk meer tijd kwijt zijn aan de ARIE-regeling dan de genoemde tien uur.

De SER adviseert het ministerie van SZW om te onderzoeken welke ervaringen bedrijven en de NLA hebben met de ARIE-regeling. Daarbij wordt in het bijzonder

³⁷ Zie www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/arie-regeling.

³⁸ NLA (2024) *Toezicht op het werken met gevaarlijke stoffen: Procesveiligheidsrisico's*.

³⁹ Dit volgt uit een vergadering van de SER-commissie Arbeidsomstandigheden.

aandacht gevraagd voor mogelijke ondersteuning om de implementatietijd te verkorten.

Registratie van gevaarlijke stoffen

In Nederland zijn er meer dan 100.000 bedrijven, van klein tot groot, die met gevaarlijke stoffen werken. Jaarlijks sterven circa 4100 mensen door beroepsziekten, waarvan ruim 3000 als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk.⁴⁰ Bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken, zijn verplicht een actueel register bij te houden van alle gevaarlijke stoffen die zij in huis hebben, naast het opstellen van een RI&E.⁴¹ Zij moeten blootstellingsgegevens van werknemers minimaal 40 jaar bewaren.⁴² Minder dan de helft van de bedrijven blijkt echter een stofregister bij te houden en veel bedrijven weten niet welke gevaarlijke stoffen ze überhaupt in huis hebben.⁴³ Bovendien hebben bedrijven vaak geen zicht op het blootstellingsniveau en zijn ze zich niet bewust van de risico's van die stoffen op de gezondheid van hun werknemers. De gezondheidseffecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen openbaren zich meestal pas vele jaren later, waardoor werkgevers vaak beperkt geconfronteerd worden met de effecten.⁴⁴ Zo blijkt dat ongeveer 80 procent van de sterfgevallen door werken met gevaarlijke stoffen gepensioneerden betreft. De overige 20 procent zijn werkenden.⁴⁵

Knelpunten bij het werken met gevaarlijke stoffen

Het werken met gevaarlijke stoffen binnen een bedrijf behoort vaak niet tot het primaire proces. Voornamelijk kleinere bedrijven zijn zich niet bewust van bijvoorbeeld de regels voor de opslag van gevaarlijke stoffen.⁴⁶ Ze beschikken niet over de expertise voor het omgaan met gevaarlijke stoffen of vinden de juiste informatie niet. Ook laten kleine bedrijven het inhuren van specialistische kennis vaak achterwege.⁴⁷ Het meten van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen blijft voor werkgevers een uitdaging, vooral als het gaat om het meten van individuele blootstellingen. Bovendien worden de huidige meetmethoden als tijdrovend en niet adequaat ervaren.⁴⁸ Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek dat risicobedrijven met een RI&E

40 Inspectie SZW (2020) *Jaarplan 2021*, p. 9.

41 Dit gebeurt op componentenniveau.

42 In richtlijn 2004/37/EG is bepaald dat de aard, mate en duur van blootstelling van werknemers aan carcinogene, mutagene of reprotoxische stoffen moet worden bepaald en bijgehouden in een lijst.

43 Inspectie SZW (2021) *Toezicht op het werken met gevaarlijke stoffen: 2016-2020*.

44 *Ibid.*, p. 5.

45 NLA (2024) *Toezicht op het werken met gevaarlijke stoffen: Blootstelling aan gevaarlijke stoffen*, p. 3.

46 TNO (2019) *Arbobeleid in de praktijk*, p. 28.

47 *Ibid.*

48 *Ibid.*

significant vaker en significant betere maatregelen nemen dan bedrijven zonder een RI&E.⁴⁹

Belang van het treffen van maatregelen en een goede registratie

Voor een gezonde en veilige werkomgeving is het cruciaal dat bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken een RI&E hebben met een plan van aanpak en de regelgeving rondom gevaarlijke stoffen naleven. Veel bedrijven nemen nog onvoldoende maatregelen om de risico's van gevaarlijke stoffen te beheersen, vaak door een gebrek aan kennis.⁵⁰ Om bedrijven te ondersteunen en het versterken van bewustwording bij het voldoen aan de regelgeving rondom gevaarlijke stoffen, heeft de NLA een zelfinspectietool en de Stoffencheck-app ontwikkeld. De zelfinspectietool helpt bedrijven om zelf de risico's van gevaarlijke stoffen in kaart te brengen en effectieve maatregelen te nemen. Met de Stoffencheck-app kunnen gebruikers de pictogrammen op verpakkingen scannen voor meer informatie over de stoffen waarmee zij werken en de risico's ervan. Daarnaast zijn er sectorale initiatieven die bedrijven ondersteunen bij het voldoen aan de eisen voor het registreren en beheersen van gevaarlijke stoffen. Een voorbeeld hiervan is de Schadelijke Stoffen Assistent, die wordt toegepast in de sectoren techniek en bouw & infra. Deze tool biedt bedrijven praktische handvatten om structureel aandacht te besteden aan de gevaren van stoffen en om maatregelen te nemen (zie kader Handige tools voor het omgaan met gevaarlijke stoffen). Het gebruik van deze tools en initiatieven draagt bij aan het vergroten van kennis en bewustwording binnen organisaties en dat preventieve maatregelen op waarde geschat worden. De SER moedigt sectorale initiatieven aan die zorgen voor meer kennis en bewustwording.

Onderzoek hoe registraties van blootstelling aan gevaarlijke stoffen efficiënt en transparant kunnen worden uitgevoerd. De raad adviseert om daarvoor de mogelijkheden te verkennen voor het opzetten van een (centrale) database, bijvoorbeeld door de overheid, waarin blootstellingsgegevens veilig en eenvoudig kunnen worden bewaard. Voor (ex-)werkenden die aanspraak willen maken op de Tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB-regeling) is het nu moeilijk aan te tonen aan welke stoffen ze zijn blootgesteld. Een (centrale) database zou het makkelijker maken om de blootstelling aan te tonen. Daarnaast moet onderzocht worden hoe naleving van de verplichting tot het bijhouden van een actueel register voor gevaarlijke stoffen op een efficiënte manier centraal kan worden uitgevoerd. Daarbij adviseert de raad om te inventariseren hoe sectoren gezamenlijk de registratie

49 Inspectie SZW (2016) *Arbo in Bedrijf 2016: Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2016*, p. 14.

50 NLA (2023) *Staat van Gezond werk: Het voorkómen van de ongezonde kanten van arbeid*, p. 27.

en beoordeling van blootstelling aan veelgebruikte gevaarlijke stoffen kunnen vergemakkelijken. Bijvoorbeeld door veiligheidsinformatiebladen (VIB) van veelgebruikte producten sectoraal te laten beoordelen door arbeidshygiënist en te voorzien van een vervolgadvis dat uitlegt hoe daarmee gewerkt moet worden.

Het is essentieel dat bedrijven zich meer richten op de toepassing van de arbeidshygiënische strategie, waarbij risico's zoveel mogelijk bij de bron worden aangepakt. Dit houdt in dat bedrijven eerst moeten zoeken naar veiligere alternatieven voor gevaarlijke stoffen. Ter ondersteuning van bedrijven is het van belang dat de sector het voortouw neemt en relevante informatie over veiligere alternatieven actief verzamelt en toegankelijk maakt voor bedrijven. Wanneer risico's in beeld zijn gebracht, moeten aanpassingen in productieprocessen, net als technische en organisatorische maatregelen worden overwogen, voordat wordt overgegaan tot het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Producenten en leveranciers moeten hun verantwoordelijkheid nemen bij het verstrekken van duidelijke en volledige informatie over producten. Zij moeten gebruikers waarschuwen voor risico's, bijvoorbeeld via informatiebladen, en informeren over de te nemen beschermende/preventieve maatregelen. De raad is van mening dat het oprichten van een meldpunt waar gebruikers vragen of twijfels kunnen melden over een VIB kan bijdragen aan een betere naleving van veiligheidsvoorschriften en het vergroten van kennis over chemische veiligheid.

Handige tools voor het omgaan met gevaarlijke stoffen

Zelfinspectietool Werken met gevaarlijke stoffen

Om bedrijven te helpen bij het inventariseren en beoordelen van risico's rondom gevaarlijke stoffen en het afstemmen van passende maatregelen, heeft de NLA een zelfinspectietool ontwikkeld. De tool draagt ook bij aan het borgen van een structurele aanpak binnen de organisatie. Bedrijven kunnen binnen korte tijd de tool invullen en krijgen na afloop eventuele verbeterpunten te zien.

www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/zelfinspectie-werken-met-gevaarlijke-stoffen

Stoffencheck-app

Gevaarlijke stoffen zijn een van de grootste ziekmakers op de werkplek. De Stoffencheck-app geeft informatie over het werken met bepaalde stoffen: wat de risico's zijn, of je er ziek van kunt worden en welke maatregelen nodig zijn om veilig te werken.

www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/stoffencheck-app-voor-gevaarlijke-stoffen

Schadelijke Stoffen Assistent

Deze tool helpt bedrijven om aan de eisen voor registratie van gevaarlijke stoffen te voldoen met een stappenplan. Bij het registreren van de stoffen kunnen bedrijven eenvoudig de actuele veiligheidsinformatiebladen vinden die bij het product horen. Daarnaast worden vanuit de sector veilige werkwijzen opgesteld, die via deze tool worden gedeeld met bedrijven. Zo kunnen bedrijven hulp krijgen om aan de eisen van de NLA te voldoen.

De Schadelijke Stoffen Assistent is makkelijk in gebruik en biedt de gebruiker op een laagdrempelige manier (video-)instructies aan. Ook krijgen bedrijven de mogelijkheid om voor veiligere alternatieven te kiezen en kunnen ze kiezen voor producten die door de leverancier zijn aangemeld in de Schadelijke Stoffen Assistent.

Zie www.arbotechniek.nl/hulpmiddelen/ssa/ en www.volandis.nl/werk-veilig/instrumenten/schadelijke-stoffen-assistent.

4 Arbeidsgerelateerde zorg gericht op preventie

Door risico's vroegtijdig te signaleren en maatregelen te nemen voordat gezondheidsklachten ontstaan, kunnen verzuim en arbeidsongeschiktheid worden voorkomen. Preventieve arbeidsgerelateerde zorg is daarom cruciaal. Het vraagstuk van de arbeidsgerelateerde zorg staat niet op zichzelf, maar hangt samen met de bredere wettelijke context op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers, evenals de huidige verdeling van (financiële) verantwoordelijkheden op dit terrein.

Naast preventieve arbeidsgerelateerde zorg is de relatie tussen gezondheid en werk van belang. Door arbeidsomstandigheden te verbeteren en het welzijn van werknemers te bevorderen, kan de algemene gezondheid van de bevolking positief worden beïnvloed. Effectieve arbeidsgerelateerde zorg speelt hierin een sleutelrol als mechanisme om gezondheidsverschillen te verkleinen.¹

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal of een andere organisatie en financiering van de arbeidsgerelateerde zorg² ertoe zouden kunnen leiden dat er meer wordt geïnvesteerd in preventie.

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bouwen we voort op de analyse en bevindingen uit de Arbovisie deel 1 wat betreft de knelpunten in het huidige systeem. Ook komt de vraag aan bod of en zo ja welke verbeteringen denkbaar zijn aanvullend op de Arbovisie deel 1. Daarbij besteden we aandacht aan de toegang van onder andere zzp'ers tot de bedrijfsgezondheidszorg en de samenwerking tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg. De bevindingen en aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op bespreking met verschillende experts, literatuur en inbreng van de commissie Arbeidsomstandigheden.

Na een korte samenvatting van knelpunten dragen we oplossingsrichtingen ter bevordering van preventie aan. Daarna komen alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg aan de orde, waarbij we onderzoeksvragen formuleren.

1 Zie SER (2023) *Advies Gezond opgroeien, wonen en werken*. Zie ook SER (2020) *Verkenning Zorg voor de toekomst: Over de toekomstbestendigheid van de zorg*.

2 De arbeidsgerelateerde zorg is de zorg voor alle werkenden (inclusief zzp'ers) of werkzoekenden die gericht is op duurzame arbeidsparticipatie. Zie SER (2014) *Advies Betere zorg voor werkenden*, p. 17.

Die onderzoeksvragen kan het ministerie van SZW betrekken bij het vraagstuk over arbeidsgerelateerde zorg. Tot slot komen de SER-werkagenda 2024–2026 en aandachtspunten voor een vervolgadvis aan bod.

4.2 Knelpunten preventie-investeringen in het huidige stelsel

Investeren in preventie is op de lange termijn gunstig op maatschappelijk niveau. Preventieve maatregelen, zoals gezondheidsprogramma's en vroegtijdige interventies, zijn niet alleen voordelig voor bedrijven en werkenden, maar leveren ook voordelen op voor de maatschappij als geheel.³ Zie ook bijlage 3 over kosten en baten van preventie voor werkenden, bedrijven en maatschappij. Het is van belang dat bedrijven meer investeren in preventie. In de huidige praktijk blijkt dat – met name bij kleinere bedrijven – de bereidheid of mogelijkheid om te investeren in preventieve bedrijfsgezondheidszorg beperkt is.

De SER wijt dit aan verschillende oorzaken. Allereerst ontbreekt kennis over de (kosten)effectiviteit van interventies. Daarnaast zijn de baten bedrijfseconomisch gezien veelal niet zichtbaar voor individuele werkgevers of de baten komen niet altijd direct ten goede aan degenen die in preventie investeren. Dat leidt er ook toe dat bezien vanuit een loopbaanperspectief bij opeenvolgende werkgevers weinig aandacht is voor de vraag hoe een werknemer ook op de langere termijn gezond kan blijven. Hierbij speelt ook dat investeringen in preventie in brede zin van werknemers buiten het kader van de werkkostenregeling (WKR) vallen, waardoor die investeringen als loon worden gezien waarover loonbelasting moet worden betaald.⁴ Dit moedigt werkgevers niet aan om een brede inzet te tonen op het gebied van preventie.

Een andere oorzaak die de SER ziet is dat preventieve diensten beperkt worden gecontracteerd en nog minder vaak worden ingezet. Bedrijven investeren weinig in preventie, waardoor arbodiensten het moeilijk vinden om advies hierover winstgevend te maken. Alleen als er voldoende opdrachten zijn, kan preventie een levensvatbaar verdienmodel zijn. Arbodiensten richten zich door de beperkte vraag van werkgevers naar preventie meer op verzuimbegeleiding, omdat dit winstgevender is. Hoewel verzuimbegeleiding waardevolle inzichten kan opleveren voor preventie, wordt dit potentieel door de lage inzet op preventie nog onvoldoende benut.⁵

3 SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen*, pp. 46-48.

4 Investeren in preventie in het kader van de Arbowet vallen wel onder de WKR.

5 SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen*.

Verder geldt dat de invoering van de maatwerkregeling in 2005 volgens sommige experts mede heeft geleid tot een groot verlies aan expertise op het gebied van preventie binnen de arbodiensten en tot het loslaten van de multidisciplinaire benadering die nodig is om preventie te kunnen aanbieden.⁶ Of dit ook wordt veroorzaakt door het aantal kerndeskundigen, waaronder de bedrijfsarts, die werkzaam zijn als zzp'er is vooralsnog onvoldoende gebleken. Eén op de drie bedrijfsartsen is zzp'er.⁷ Ook het aantal arbeidshygiënist, A&O-deskundigen en veiligheidsdeskundigen in loondienst bij arbodiensten is afgenomen sinds de invoering van de maatwerkregeling.⁸ Als oorzaak voor deze ontwikkeling wordt genoemd dat de positie van die kerndeskundigen bij de (grote) arbodiensten ondergeschikt is aan die van de bedrijfsarts. Dat vloeit onder meer voort uit hun positie in de Arbowet en de weinige vraag naar preventief advies vanuit de werkgevers. Door de feitelijke en organisatorische scheiding die de maatwerkregeling veroorzaakt, komen de kerndeskundigen echter op afstand van elkaar te staan, wat de uitwisseling van informatie bemoeilijkt.⁹ Hoewel er op papier mogelijkheden bestaan voor de bedrijfsarts om samen te werken met andere deskundigen, gebeurt dit in de praktijk niet of onvoldoende, wat een optimale inzet op preventie bemoeilijkt.¹⁰ Het is belangrijk om op te merken dat de keuze van kerndeskundigen, waaronder bedrijfsartsen, om als zelfstandige professional te werken, kan worden gemotiveerd door de verwachting dat ze vanuit juist deze positie naar eigen inzicht meer kunnen bijdragen aan preventie. Ook kan die keuze zijn ingegeven door de flexibiliteit die het zzp-schap biedt of doordat zzp'ers doorgaans hogere inkomsten kunnen genereren dan werknemers in loondienst.

4.3 Oplossingsrichtingen ter bevordering van preventie

Preventie kan op verschillende manieren worden bevorderd. We geven in deze paragraaf eerst algemene aanbevelingen ter bevordering van preventie. Daarna gaan we in op de positie en rol van de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen. Ook worden mogelijkheden verkend om de aansluiting tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg te verbeteren. Tot slot kijken we hoe een betere toegankelijkheid van arbeidsgerelateerde zorg kan bijdragen aan preventie.

6 SER-expertbijeenkomst van 6 maart 2024. Zie bijlage 2 voor een overzicht van deelnemers aan de expertbijeenkomst.

7 Zie www.medischcontact.nl/actueel/federatienieuws/federatiebericht/keuzes-1.

8 Inspectie SZW (2020) *Beroepsziekten in beeld: De kennis uit het werkveld. Deel 2*, p. 70.

9 *Ibid.*

10 SER-expertbijeenkomst van 6 maart 2024.

4.3.1 Maatregelen ter bevordering van preventie

Aanbevelingen voor het huidige arbostelsel

Om preventie te bevorderen in het huidige stelsel beveelt de raad het volgende aan:

- Verbeter de naleving van de wettelijke verplichtingen.
- Benut de CSRD.
- Verhelder in de Arbowet de preventieverplichtingen in het basiscontract en vergroot de naleefbaarheid daarvan.
- Versterk de expertise over de kosten en baten van preventie.
- Benut de sectorale aanpak.
- Richt regionale samenwerkingsverbanden en instituten op gericht die zich richten op specifieke veelvoorkomende arbeidsgerelateerde aandoeningen.
- Stimuleer werkgevers en werknemers fiscaal als ze breed inzetten op preventie.
- Evalueer de maatwerkregeling met betrekking tot preventie.
- Stimuleer de rol die verzekeraars kunnen spelen in relatie tot preventie.
- Versterk de samenwerking tussen ministeries.

Hierna werken we de aanbevelingen verder uit.

Verbeter de naleving van wettelijke verplichtingen

Het huidige arbostelsel bevat al een groot aantal (systeem)verplichtingen die tot doel hebben om gezond en veilig werken te bevorderen en ongevallen, uitval en ziekten te voorkomen. Zoals in de Arbovisie deel 1 is geconstateerd, worden deze wettelijke verplichtingen nog onvoldoende nageleefd. Veel voorstellen uit de Arbovisie deel 1 zijn er daarom op gericht om de naleving van die verplichtingen te bevorderen. De SER vindt het belangrijk dat die voorstellen omgezet worden in beleid en dat er, waar van toepassing, sterker dan voorheen gehandhaafd wordt op de naleving van de arbowet- en regelgeving. Werkgevers moeten daarnaast meer en betere ondersteuning krijgen bij de uitvoering van hun wettelijke taken op het gebied van preventie en verzuimbegeleiding.

Benut de CSRD

De SER adviseert om in eerste instantie grote ondernemingen, die onder de rapportageverplichting van de CSRD¹¹ vallen, te stimuleren om hun activiteiten op het

¹¹ Deze Europese richtlijn verplicht bepaalde bedrijven om in een jaarlijks terugkerend duurzaamheidsverslag te rapporteren over hun impact op mens en milieu, inclusief de rapportage over arbeidsongevallen en ziekte. Die informatie gaat niet alleen over het eigen bedrijf, maar ook over uitzendkrachten en ingehuurde zelfstandigen, en over bedrijven in de waardeketen, zoals leveranciers.

gebied van preventie vast te leggen in de CSRD-duurzaamheidsrapportage, gegeven de arbeidsrisico's in het bedrijf en de keten. Op basis van de rapportage-eis S1-1 'beleid ten aanzien van eigen personeel' van de CSRD moet de onderneming informatie op nemen over haar beleid en maatregelen om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te waarborgen. Ze moeten daarbij aangeven hoe ze risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid identificeren, beheren en beperken. Een accountant moet vervolgens de CSRD-rapportage toetsen. Die zal controleren of het voorgenomen beleid er ook echt is. Hoewel deze richtlijn in eerste instantie alleen van toepassing is op grote ondernemingen, kunnen kleine ondernemingen nu ook al met de richtlijn te maken krijgen als een grote onderneming op grond van de eigen CSRD-verplichtingen eisen aan andere ondernemingen in de keten stelt. Ondernemingen kunnen, om goed te kunnen rapporteren, ook bij hun ketenpartners informatie opvragen, bijvoorbeeld over het hebben van een preventieplan voor ernstige veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Verhelder in de Arbowet de preventieverplichtingen in het basiscontract en vergroot de naleefbaarheid daarvan

In de Arbovisie deel 1 heeft de SER geadviseerd dat bedrijven op basis van de RI&E in het basiscontract met de arbodienst of bedrijfsarts expliciteren op welke wijze preventie vorm krijgt en dat zij een budget reserveren voor preventieactiviteiten (preventiebudget), gegeven de arbeidsrisico's in het bedrijf. In het onderzoek naar financiële prikkels van SZW wordt gekeken naar het preventiebudget. Daarbij moet ook worden onderzocht of arbodiensten hierdoor hun preventiedienstverlening zullen uitbreiden. De SER wacht dit onderzoek af om zich hierover een oordeel te vormen.

Versterk de expertise over de kosten en baten van preventie

De kosten van ongezond en onveilig werk voor werkenden, bedrijven en maatschappij zijn hoog en lopen op tot in de miljarden (zie bijlage 3). Voor ondernemers gezamenlijk worden de kosten die direct bij de onderneming neerslaan geschat op meer dan 6 miljard euro, wat nog een onderschatting is, omdat niet alle kosten gekwantificeerd konden worden. De baten van investeringen in preventie zijn voor individuele ondernemers echter vaak niet helder. Dat is een van de oorzaken dat investeringen in preventie door ondernemers achterblijven bij de verwachtingen. Onderzoek in Canada laat evenwel zien dat er ook voor individuele ondernemers sprake is van nettobaten van investeringen in preventie, of dat er slechts een korte terugverdientijd is (zie bijlage 3). Het zou dan ook aan te bevelen zijn om dergelijk onderzoek ook uit te voeren toegespitst op de Nederlandse sociaal-economische context, waardoor ook een vertaling mogelijk is naar de baten voor Nederlandse

ondernemers. Dit kan wellicht leiden tot een instrument waarmee bedrijven een inschatting kunnen maken van het rendement op hun investeringen in preventie.

Benut de sectorale aanpak

Er zijn goede voorbeelden waaruit blijkt dat sectorale initiatieven binnen het huidige arbostelsel effectief kunnen zijn met betrekking tot preventie. Denk aan de gezamenlijke aanpak van sociale partners in de agrarische en groene sector, de bouw- en infrasector en de metaalsector.¹² Een sectorale aanpak omvat bijvoorbeeld het opstellen van een RI&E voor de gehele sector, het ondersteunen van een individueel bedrijf bij het opstellen van een RI&E of het verzorgen van trainingen. Voor delen hiervan zijn de ontwikkeling en implementatie van sectorspecifieke kennis, instrumenten en dienstverlening door schaalvoordelen en lagere transactiekosten. Deze aanpak biedt in potentie veel voordelen voor sectoren met veel kleine bedrijven. De effectiviteit van de sectoraanpak hangt onder meer af van de mate van organisatie van de sector en de urgentie die individuele leden aan het onderwerp toekennen. Een sectoraanpak veronderstelt dat de sector goed georganiseerd is, leden zich bewust zijn van het belang van preventie, dat ze de capaciteit niet hebben om dit individueel aan te pakken en dat er overeenstemming is over een gezamenlijke aanpak. In het verleden is dat in een aantal sectoren gelukt (zie bovenstaande sectorale voorbeelden). Die goede voorbeelden bieden voldoende aanleiding om de sectorale aanpak onder de aandacht te brengen, zeker waar er draagvlak bestaat en de sector goed georganiseerd is. De overheid zou hierin een adviserende en stimulerende rol kunnen vervullen met inhoudelijke ondersteuning van sectoren en het beschikbaar stellen van financiële middelen.

Richt regionale samenwerkingsverbanden en instituten op die zich richten op specifieke veelvoorkomende arbeidsgerelateerde aandoeningen

Een alternatieve benadering van collectieve arbozorg die nader onderzocht kan worden is het oprichten van samenwerkingsverbanden en instituten die zich richten op specifieke, veelvoorkomende arbeidsgerelateerde aandoeningen. Ook hierbij kan de overheid een stimulerende rol spelen.

Stimuleer werkgevers en werknemers fiscaal als ze breed inzetten op preventie

Vanuit een levenslopperspectief is werk de plek waar mensen een aanzienlijk deel van hun tijd doorbrengen. Daarmee is het ook een belangrijke determinant voor een goede gezondheid. De werkgever is de eerstverantwoordelijke en belangrijkste partij als het gaat om het zorg dragen voor een veilige en gezonde werkplek en het

12 SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen*, pp. 38-39.

welzijn van werkenden. Tegelijkertijd dient het bevorderen van de gezondheid en het welzijn van de (beroeps)bevolking een breder belang, een belang dat de verantwoordelijkheid en het bereik van de individuele werkgever overstijgt. Vanuit dit perspectief is het belangrijk dat werkgevers worden aangemoedigd om breed in te zetten op preventie. In dit verband verwijzen we naar het SER-advies *Gezond opgroeien, wonen en werken*¹³ uit 2023, waarin wordt aanbevolen dat investeringen in deze bredere preventieve richting niet als loon moeten worden beschouwd waarover vervolgens loonbelasting verschuldigd is, zoals nu het geval is. Het is van belang dat dit punt wordt meegenomen bij de evaluatie van de werkkostenregeling en dat er in overleg met sociale partners naar oplossingen zal worden gezocht, zoals aanbevolen in het genoemde SER-advies.

Werkenden hebben ook zelf een verantwoordelijkheid om hun gezondheid te behouden en, waar mogelijk, te verbeteren. Beleidsmatig wordt dit op verschillende manieren gestimuleerd. In aanvulling daarop stelt de SER voor om te verkennen of eigen initiatieven van mensen om aan hun gezondheid te werken fiscaal kunnen worden gefaciliteerd. Dit als tegenhanger van de werkkostenregeling die gericht is op werkgevers. Een dergelijke fiscale facilitering kan ook werkenden zonder werkgever, of werkenden bij wie de werkgever weinig of geen gezondheid bevorderende activiteiten aanbiedt, stimuleren om hun gezondheid te verbeteren.

Evalueer de maatwerkregeling met betrekking tot preventie

Met de maatwerkregeling, zoals neergelegd in artikel 14 Arbowet, hebben werkgevers de ruimte gekregen om zelf te bepalen door wie zij zich laten ondersteunen bij de taken waarbij zij zich volgens de Arbowet moeten laten bijstaan. De maatwerkregeling lijkt echter vaak niet goed te doen wat die zou moeten doen: het bieden van passende ondersteuning aan bedrijven gericht op het voorkomen van de risico's waarmee ze worden geconfronteerd. Dit grijpt aan op verschillende niveaus. De regeling laat ruimte voor bedrijven om preventieve maatregelen in mindere mate aan te schaffen,¹⁴ waardoor de aantrekkelijkheid van investeren in preventie vanuit de arbodiensten vermindert. De multidisciplinaire benadering die nodig is bij preventie wordt hierdoor bemoeilijkt, doordat de verschillende kerndeskundigen op afstand van elkaar komen te staan. De afgenomen vraag naar preventie heeft bovendien geleid tot een groot verlies aan expertise binnen arbodiensten. De SER is daarom voorstander van een evaluatie van de maatwerkregeling.

¹³ SER (2023) Advies *Gezond opgroeien, wonen en werken*, p. 24.

¹⁴ Dit kan overigens ook bij de vangnetregeling als bedrijven in het basiscontract afspreken om preventiediensten op verrichtingenbasis af te nemen en hier vervolgens geen gebruik van maken.

Stimuleer de rol die verzekeraars kunnen spelen in relatie tot preventie

Zorgverzekeraars spelen in toenemende mate al een rol bij preventie. Zo maakten in 2023 ongeveer 5 miljoen werknemers via hun werkgever gebruik van een collectieve zorgverzekering,¹⁵ waarin vaak aanvullende afspraken zijn gemaakt over bijvoorbeeld het aanbieden van leefstijl- en vitaliteitsprogramma's, extra gehoorbescherming of extra aanspraken op (online) fysiotherapie of psychische zorg.¹⁶ Cijfers geven aan dat dergelijke investeringen renderen. Uit onderzoek van verzekeraar CZ blijkt dat iedere euro die wordt geïnvesteerd in een leefstijlprogramma in een periode van 5 jaar 1,4 keer rendeert.¹⁷ De SER heeft eerder al op het belang van deze samenwerking gewezen.¹⁸

Er zijn ook verzuimverzekeraars die dienstverlening hebben op het gebied van preventie. Zo biedt Nationale Nederlanden een preventiemodule aan die onder meer bestaat uit een preventiecoach en een preventiescan (waarin risico's binnen het bedrijf in kaart worden gebracht en mogelijke vervolgstappen worden uiteengezet).¹⁹ Ook Achmea/Centraal Beheer biedt een preventiepakket aan met een check van de RI&E en online trainingen over preventie.²⁰

Het Verbond van Verzekeraars is in gesprek met zijn leden hoe zij meer kunnen doen aan preventie, onder andere door de bewustwording van werkgevers te verbeteren bij het afsluiten van een verzuim(ontzorg)verzekering. Dit kan bijvoorbeeld door voorlichting over arbowetgeving en de RI&E of het doorverwijzen naar (websites over) branche-RI&E's op basis van de sector waarin de werkgever werkzaam is. De SER vraagt hierbij in het bijzonder aandacht voor de rol van assurantietussenpersonen en gevolmachtigde agenten die vaak als intermediair optreden tussen werkgever, verzekeraar en arbodienst. Verzekeraars kunnen hen door voorlichting en educatie beter toerusten om werkgevers te informeren over hun systeemverplichtingen en te wijzen op het belang van preventie.

Versterk de samenwerking tussen ministeries.

Het is wenselijk dat de samenwerking tussen de ministeries op politiek en beleidsniveau wordt versterkt waar het gaat om gezondheid, met een grotere aandacht voor preventie. Een aanzienlijk deel van de kosten van (beroeps)ziekten kunnen worden bespaard door preventie op de werkvloer. De gezondheid van de Nederlandse

15 Zorgweb (2023) *Ontwikkeling van het aantal collectiviteiten 2023: Onderzoek naar de ontwikkeling van het collectiviteitsaanbod en de deelnamegraad*. Sinds 2023 kunnen verzekerden geen korting meer krijgen op een collectieve basiszorgverzekering, alleen op de aanvullende verzekering blijven kortingen mogelijk. Wel kunnen zorgverzekeraars zorginhoudelijke afspraken maken voor collectief verzekerden. Zie www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverzekering/vraag-en-antwoord/korting-collectieve-zorgverzekering.

16 VNO-NCW & MKB-Nederland (2020) *Vitale mensen, slimme zorg*.

17 *Ibid.*, p. 22.

18 SER (2020) *Verkenning Zorg voor de toekomst*.

19 Zie Nationale Nederlanden (z.d.) *Preventiepakket: werk aan verzuimpreventie*. <https://tinyurl.com/2w782xta>.

20 Zie Centraal Beheer (z.d.) *Verzuimpreventie*. <https://tinyurl.com/mr2c2djs>.

beroepsbevolking raakt verschillende beleidsterreinen (werk en inkomen, volksgezondheid, onderwijs, woon- en ruimtelijke ordening). Om de samenwerking te stimuleren, stelt de SER voor om een coördinerend bewindspersoon gezondheid aan te stellen als onderdeel van een bredere beleidsinzet gericht op *health in and for all policies*.²¹

4.3.2 Positie en rol van bedrijfsartsen bij het bevorderen van preventie

De bedrijfsarts speelt een sleutelrol in het bevorderen van een gezonde en veilige werkomgeving. Naast verzuimbegeleiding is juist ook preventie een belangrijk aspect van het werk van de bedrijfsarts. In de praktijk blijkt echter dat de inzet op preventie wordt belemmerd door structurele knelpunten in opleiding, capaciteit, financiering en positionering binnen organisaties. In deze paragraaf analyseren we die knelpunten en verkennen we oplossingsrichtingen die bijdragen aan het versterken van de preventierol van bedrijfsartsen.

Knelpunten

Ondanks de toenemende belangstelling voor het vak van bedrijfsarts, zijn er knelpunten die de instroom, opleiding en uitvoering van dit beroep belemmeren. Hierna brengen we de belangrijkste belemmeringen in kaart.

De opleiding tot bedrijfsarts

Veldpartijen geven aan dat de interesse voor de opleiding tot bedrijfsarts aan het toenemen is, zowel onder basisartsen als onder medisch specialisten en huisartsen. Bedrijfsartsen ervaren dat ze de wind mee hebben en dat er veel belangstelling is voor hun vak.²² Zo is het aantal aiossen dat zich heeft geregistreerd voor het specialisme bedrijfsgeneeskunde toegenomen van 59 in 2014 tot 431 in 2023. Toch blijft het aantal aanmeldingen voor de opleiding tot bedrijfsarts nog achter bij de door het Capaciteitsorgaan geadviseerde instroom van jaarlijks 258 aiossen.²³ De 2 opleidingsinstituten die het cursorische deel van de opleiding verzorgen, geven aan dat bij hen jaarlijks 150 tot 160 aiossen instromen en dat zij het aantal plaatsen kunnen ophogen naar 180, maar dat zij daarvoor te weinig aanmeldingen krijgen vanuit de opleidingsinstellingen.²⁴

²¹ Zie ook SER (2023) *Advies Gezond opgroeien, wonen en werken*.

²² Capaciteitsorgaan (2024) *Bijlagen rapport: wat beweegt de basisarts*.

²³ Capaciteitsorgaan (2022) *Capaciteitsplan 2024-2027: Samenvatting deelrapport 4*. Een van de problemen is dat arbodiensten weliswaar veel bedrijfsartsen opleiden, maar dat die na afronding van de opleiding de organisatie verlaten om zzp'er te worden. Dat stimuleert arbodiensten niet echt om de opleiding te faciliteren. Het aantal dat genoemd wordt is niet de instroom per jaar, maar omvat het aantal aiossen dat op dat moment geregistreerd is voor het specialisme bedrijfsgeneeskunde.

²⁴ Informatie ontvangen van Scholing Vervolgopleiding tot bedrijfsarts (SGB0) en Netherlands School of Public and Occupational Health (NSPOH) op 26 april 2024.

Ondanks dat het aantal aiossen is gestegen, blijkt uit de registers dat de groep geregistreerde bedrijfsartsen tussen 2014 en 2023 is teruggelopen van 1885 naar 1663.²⁵ Dit komt omdat de beroepsgroep sterk is vergrijsd. Binnen de komende 10 jaar zal 73 procent het vak verlaten.²⁶ Het aanbod van bedrijfsartsen zal daardoor de komende jaren geleidelijk verder afnemen, terwijl de vraag naar verwachting toeneemt door vooral epidemiologische en sociaal-culturele ontwikkelingen.²⁷ Dit geldt overigens niet alleen voor bedrijfsartsen. Zo is er ook een toenemende discrepantie tussen vraag en aanbod van huisartsen.

Tegelijkertijd is er ook een groeiend tekort aan praktijkopleiders. Zonder voldoende praktijkopleiders kan de nieuwe generatie aiossen niet de begeleiding en praktijkervaring krijgen die nodig is om volledig opgeleid te worden tot bedrijfsarts. Bij de opleidingsinstellingen werken nu 352 praktijkopleiders, waarvan 90 procent 50 jaar of ouder is.²⁸ Die leeftijdsopbouw is een punt van zorg. Door de vergrijzing en hoge werkdruk zijn er onvoldoende praktijkopleiders beschikbaar. Dit wordt versterkt doordat veel bedrijfsartsen na hun opleiding zzp'er worden, niet beschikken over een erkende opleidingsplaats en daardoor geen aios kunnen opleiden. De laatste tijd zijn er wel initiatieven ontwikkeld met als doel ook zzp-bedrijfsartsen de mogelijkheid te bieden om aankomende bedrijfsartsen op te leiden.²⁹

Volgens het Capaciteitsorgaan ligt de focus en de eerste voorkeur bij artsen niet snel bij de sociale geneeskunde vanwege onbekendheid van de vakken.³⁰ Ook toekomstperspectieven, takenpakket, beschikbare arbeidsplaatsen en de plek van public health in het gezondheidsbeleid spelen een rol bij de geringe belangstelling voor sociaal geneeskundige beroepen in vergelijking met andere geneeskundige opleidingen. Relevant in dit verband is de constatering van de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) dat er geen tekort is aan basisartsen.³¹ Er is een aanzienlijke groep basisartsen die wacht op een vervolgopleiding, maar die richt zich daarbij niet op een extramuraal specialisme zoals bedrijfsgeneeskunde. De NFU ziet hier verschillende oorzaken voor:

- Het ontbreken van samenwerking tussen het ministerie van SZW en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) als het gaat om de opleiding van bedrijfsartsen. Voor dit specialisme is het ook lastig om een goede oplei-

25 Zie [www.knmg.nl/ik-ben-arts/rgs/registers#Aantallen_geregistreerde_aios_\(Registers\)-anchor](http://www.knmg.nl/ik-ben-arts/rgs/registers#Aantallen_geregistreerde_aios_(Registers)-anchor).

26 Zie www.medischcontact.nl/ opinie/ blogs- columns/ blog/ het-bedrijfsartsentekort-is-bij-deze-opgelost.

27 Capaciteitsorgaan (2022) *Capaciteitsplan 2024-2027. Deelrapport 4*.

28 Cijfers van de RGS ontvangen via SGBD en NSPOH op 26 april 2024.

29 Zie www.medischcontact.nl/actueel/laatste-nieuws/artikel/zijn-zijnstromers-de-oplossing-voor-het-bedrijfsartsentekort.

30 Capaciteitsorgaan (2022) *Capaciteitsplan 2024-2027: Integraal overzicht*, p. 33.

31 Zie NFU (2022) *Advies tekorten artsen sociale geneeskunde en eerste lijn*. www.nfu.nl/sites/default/files/2023-02/23.00168_NFU-advies_tekorten_artsen_sociale_geneeskunde_en_eerste_lijn_juni_2022.pdf.

dingsplek te vinden doordat er geen centraal aanspreekpunt is en doordat de overheid de vervolgopleiding niet financiert. Een basisarts moet al werken bij een arbodienst om in opleiding te kunnen gaan en de werkgever (arbodienst) of de arts zelf moet de vervolgopleiding financieren. Maar veel arbodiensten leiden geen bedrijfsartsen meer op omdat deze activiteiten niet als winstgevend wordt beschouwd. Het ministerie van VWS ziet bedrijfsgeneeskundige zorg als een verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW en het ministerie van SZW vindt dit een zorgopleiding en wil geen zorgopleidingen financieren.

- De beperkte exposure in het geneeskundeonderwijs. Momenteel wordt er tijdens de coschappen weinig aandacht besteed aan het specialisme van de bedrijfsarts, wat kan bijdragen aan een verminderd begrip voor en interesse in het vak van bedrijfsarts.
- De beperkte omvang van het academische kader van bedrijfsgeneeskunde.
- De beperkte aantrekkelijkheid van het werk, beperkte ruimte voor professionele autonomie en persoonlijke groei.
- De beperkte opleidingscapaciteit. Dit knelpunt wordt versterkt door de opkomst van zzp-schap onder bedrijfsartsen, omdat opleider zijn lastig is als men niet aan een erkende opleidingsinstelling verbonden is.

Mede naar aanleiding van deze analyse van de NFU zijn er actieplannen ontwikkeld voor meer extramurale artsen, waaronder bedrijfsartsen.³²

De onderrapportage van beroepsziekten

Bedrijfsartsen zijn op grond van de Arbowet verplicht beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Dat kan digitaal. Melden bij het NCvB is een administratieve handeling waarbij werknemer en werkgever anoniem blijven. In het basiscontract zou moeten worden opgenomen dat bedrijfsartsen hier tijd aan kunnen besteden, maar in de meerderheid van de contracten gebeurt dat niet.³³ In de praktijk worden beroepsziekten onvoldoende gemeld door bedrijfsartsen bij de NCvB en daalt het aantal meldingen. Het niet melden van een beroepsziekte wordt door de NLA gezien als een overtreding van de Arbowet, maar daar is geen sanctie op.³⁴ Volgens de Arbovisie deel 1 wordt er niet gemeld door tijdgebrek en gebrek aan kennis over de meldingsprocedure, onzekerheid over de juridische en/of economische consequenties, twijfel aan het nut van meldingen, het niet onderkennen van beroepsziekten of de aanwezigheid van goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf, waardoor bedrijfsartsen menen niet te hoeven mel-

32 NFU & KNMG (2024) *Actieplannen meer extramurale artsen*.

33 Dat gebeurt slechts in 36 procent van de basiscontracten. Zie Capgemini (2020) *Evaluatie wijzigingen Arbowet*, p. 13.

34 SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen*, pp. 43-44.

den.³⁵ Tijdens een ronde tafel die minister Van Gennip op 7 september 2023 heeft gehouden met bedrijfsartsen, artsen in opleiding en deskundigen op het gebied van beroepsziekten, werden nog andere oorzaken genoemd voor de onderrapportage van beroepsziekten:³⁶

- Versnippering van arbozorg, mede door de vele commerciële partijen.
- De lange termijn tussen blootstelling en uiting van de ziekte, waardoor beroepsziekten vaak buiten de scope van een bedrijfsarts vallen.
- De complexiteit van de diagnose van een beroepsziekte, aangezien die vaak meerdere of een complex aan mogelijke oorzaken heeft, ook buiten het werk.
- De moeilijkheid voor bedrijfsartsen om een beroepsziekte te melden vanwege de mogelijke impact op de relatie met zowel de werkgever als de werknemers.
- Het verwijzen naar expertisecentra voor het vaststellen van een beroepsziekte stuit soms op financierings- en andere praktische problemen, zoals een onvoldoende aantal expertisecentra.
- De perceptie dat een werkgever gemakkelijk kan afkomen van een kritische bedrijfsarts, arbodienst of verzuimbureau, waardoor sommige bedrijfsartsen mogelijk minder vasthoudend zullen zijn bij het vaststellen en melden van een beroepsziekte.

Oplossingsrichtingen

Naar oordeel van de SER zouden de volgende oplossingsrichtingen kunnen bijdragen aan het versterken van de preventierol van bedrijfsartsen.

Besteed in de opleiding meer aandacht aan de sociale geneeskunde. Een belangrijke factor bij het aanpakken van het tekort aan bedrijfsartsen is het verbeteren van de zichtbaarheid van het beroep van bedrijfsarts. In de afgelopen jaren is er al via een imagocampagne meer aandacht gekomen voor dit beroep en is de instroom in de opleiding gestegen. De SER adviseert om acties die de bekendheid van de opleiding en het beroep vergroten, voort te zetten, zoals het vergroten van het aantal stageplaatsen in de basisartsopleiding op het terrein van arbeid en gezondheid zodat meer geneeskundestudenten in aanraking komen met dit werkgebied.³⁷ Ook acties gericht op een selectievere werving van studenten voor de geneeskundeopleiding met belangstelling voor sociale geneeskunde en acties gericht op basisartsen die nog geen plaats hebben gevonden voor een vervolgopleiding kunnen een bijdrage

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Samenvatting ronde tafel bedrijfsartsen (7-9-2023). Zie <http://nvab-online.nl>.

³⁷ Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (2020) *Gezond aan het werk, ieder zijn deel: Advies van de kwaliteitstafel*.

leveren aan een grotere instroom.³⁸ Tegelijkertijd moet wel in overweging worden genomen hoe het feit dat bedrijfsartsen vaak eenzijdig worden ingezet voor verzuimbegeleiding van invloed is op het imago en de aantrekkelijkheid van het vak. Verschuiving in het takenpakket van bedrijfsartsen naar meer preventieve taken kan hier positief aan bijdragen.

Stimuleer kennis- en kwaliteitsbeleid. De huidige financiering op dit gebied is versnipperd, afhankelijk van tijdelijke subsidies en geringe contributiebijdragen.³⁹ Met de Kwaliteitstafel adviseert de SER een kwaliteitsfonds in te richten waaraan publieke en private partijen deelnemen voor de inrichting van een meerjarenprogramma voor richtlijnen en voor stimulering van verdere academisering. Dit zal een positieve impuls geven aan de aantrekkelijkheid van het beroep. Het ministerie van SZW draagt hier inmiddels aan bij met het subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg. Een van de vier programmalijnen richt zich op het versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen van (multidisciplinaire) kennisontwikkeling en kwaliteitsborging.⁴⁰

Benut de opleidingscapaciteit. Naast maatregelen om de instroom in de opleiding tot bedrijfsarts te bevorderen, is het wenselijk om de huidige opleidingscapaciteit te benutten. In opdracht van OVAL heeft Capgemini verschillende oplossingsrichtingen onderzocht.⁴¹ Een efficiënte wijze van supervisie, het beter benutten van vrijstellingen en maatregelen als meer docenten aantrekken, onderwijs anders inrichten en meer in-company werken, lijken het meeste potentieel te bieden om verder uit te werken. Oplossingen liggen ook in innovatie van de begeleiding van aiossen⁴² en het extra belonen van praktijkbegeleiding. Van belang bij al deze voorstellen is dat de kwaliteit van de opleiding gewaarborgd blijft.

Oplossingen om de opleidingscapaciteit te vergroten kunnen mede vorm krijgen in het al eerdergenoemde ZonMw-programma Innovatieve Arbozorg. Daarin is ook aandacht voor het ontlasten en ondersteunen van praktijkopleiders, het vergroten van het aantal praktijkopleiders en het inzetten van AI en virtual reality (VR) om praktijksimulaties te creëren, waardoor bedrijfsartsen vaardigheden efficiënter kunnen trainen.

38 Zie NFU (2020) *Advies tekorten artsen sociale geneeskunde en eerste lijn*. www.nfu.nl/sites/default/files/2023-02/23.00168_NFU-advies_tekorten_artsen_sociale_geneeskunde_en_eerste_lijn_juni_2022.pdf.

39 Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (2020) *Advies Gezond aan het werk, ieder zijn deel*.

40 Zie ZonMw (2024) *Innovatieve Arbozorg*. www.zonmw.nl/nl/programma/innovatieve-arbozorg.

41 Zie ook Capgemini (2020) *OVAL onderzoek capaciteit bedrijfsartsen*.

42 Zie NFU-advies tekorten artsen sociale geneeskunde en eerste lijn.

Stimuleer aandacht voor preventie in de opleiding. Er is nu te weinig ruimte voor preventie in de opleiding tot bedrijfsarts, terwijl dit wel een belangrijk onderdeel is van het werk. Het is daarom volgens de SER belangrijk dat er in de opleiding meer aandacht komt voor preventie. Dat kan door in de opleiding meer preventieve opdrachten op te zetten en uit te laten voeren.⁴³

Onderzoek hoe de verbinding tussen wetenschap, de opleiding bedrijfsgeneeskunde en de arbozorgpraktijk kan worden verbeterd. Om preventie mogelijk te maken is het van belang dat er verbinding is tussen wetenschap, opleiding en de arbozorgpraktijk. Zo moet de wetenschap nieuwe inzichten delen, de opleiding die kennis en vaardigheden ontwikkelen en de zorgverlener die kennis in de praktijk toepassen en evalueren. In het advies van de Kwaliteitstafel werd geconstateerd dat binnen de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde een duurzame structuur voor de ontwikkeling van wetenschappelijke kennis en de toepassing ervan ontbreekt. Hierdoor hebben bedrijfsartsen en aiassen vaak onvoldoende kennis met betrekking tot preventie en de effectiviteit daarvan.

Het is van belang om meer (wetenschappelijke) kennis rondom preventie en de effectiviteit daarvan naar de praktijk van de arbozorgprofessionals te brengen. De SER benadrukt in dit verband het belang van het verzamelen en verwerken van data voor kennisontwikkeling. Rekening houdend met de privacywetgeving moet worden onderzocht hoe data met betrekking tot verzuim, PAGO en de RI&E kan worden ingezet om informatie op te doen.

Zorg voor een andere inrichting van het werk. Bevorder verantwoorde taakdelegatie. In de Arbovisie deel 1 wordt geconstateerd dat de handelingsruimte van de bedrijfsarts begrensd wordt door de reikwijdte en focus van het contract met de werkgever. Als de contracten vooral over verzuim gaan, dan heeft de bedrijfsarts beperkte mogelijkheden om preventief te werk te gaan. Het groeiende tekort aan bedrijfsartsen speelt ook een rol. De beschikbare capaciteit aan bedrijfsartsen wordt voornamelijk ingezet voor verzuimbegeleiding. Dat lijkt verder te worden versterkt door ontwikkelingen in de markt, waarbij als zzp'er werkende bedrijfsartsen via de maatwerkregeling worden ingehuurd en daarbij met name ingezet worden bij verzuimbegeleiding. In de nieuwe koers van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) wordt geconstateerd dat juist het groeiende tekort aan bedrijfsartsen het ook noodzakelijk maakt dat er een balans komt tussen ziektebegeleiding en preventie herstellen. Om in de toekomst goede bedrijfsgezond-

43 Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (2020) *Advies Gezond aan het werk, ieder zijn deel*, p. 11.

heidszorg te kunnen bieden en recht te doen aan de wettelijke en beroepsmatige uitgangspunten, onderstreept de SER het belang van een andere inrichting van het werk, met aandacht voor preventie.⁴⁴

Door de krappe arbeidsmarkt voor bedrijfsartsen moet nagegaan worden welke taken niet langer door de bedrijfsarts hoeven te worden uitgevoerd en gedelegeerd kunnen worden. Meer mensen opleiden die als professionals kunnen samenwerken met bedrijfsartsen voor het uitvoeren van minder complexe geprotocolleerde taken, in opdracht en onder toezicht van de bedrijfsarts, kan een belangrijke bijdrage leveren aan het oplossen van het capaciteitstekort aan bedrijfsartsen.⁴⁵ Denk hierbij aan de verpleegkundig specialist, praktijkondersteuner, physician assistant en andere relevante beroepsgroepen.⁴⁶ Hierdoor kan de werkdruk van bedrijfsartsen worden verminderd, wat de aantrekkelijkheid van het vak vergroot. Hogescholen zouden mogelijkheden voor de opleiding van dit soort professionals kunnen bieden.

4.3.3 De positie en rol van kerndeskundigen anders dan de bedrijfsarts

Naast de bedrijfsarts spelen ook andere kerndeskundigen, zoals de arbeidshygiënist, veiligheidskundige en arbeids- en organisatiedeskundige, een belangrijke rol in de preventie van arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen. Ergonomen worden daar bij voorkeur aan toegevoegd. Het versterken van hun positie en inzet is essentieel voor een samenhangende en effectieve arbodienstverlening.

Versterk de positie van kerndeskundigen met betrekking tot preventie in de wet. Gezien de unieke deskundigheid van andere professionals dan de bedrijfsarts op het gebied van preventie, lijkt het logisch dat ook wettelijk wordt vastgelegd dat de verantwoordelijkheid voor preventie op groeps- en organisatieniveau bij de arbeidshygiënist, veiligheidskundige en A&O-deskundige komt te liggen.⁴⁷ Hierdoor wordt hun feitelijke inzet beter gewaarborgd. Het formeel regelen van de positie van arbeidshygiënist, veiligheidskundigen en A&O-deskundigen versterkt bovendien de samenwerking onder de kerndeskundigen, omdat de bedrijfsarts hun kennis op het gebied van preventie van een specifieke organisatie nodig heeft om tot een oordeel te kunnen komen over het al dan niet arbeidsgerelateerd zijn van ziektever-

44 NVAB (2024) *NVAB-koers-bedrijfsgeneeskunde: Van maximale betekenis zijn én blijven voor zo veel mogelijk werkenden*. Vraag en aanbod matchen steeds minder, waardoor ontwikkelingen op het gebied van zorgvraag en zorgcapaciteit het onmogelijk maken om op de huidige manier door te gaan.

45 Zie Capgemini (2020) *OVAL onderzoek capaciteit bedrijfsartsen*.

46 Zie NFU-advies tekorten artsen sociale geneeskunde en eerste lijn.

47 De veiligheidskundige adviseert bedrijven op het gebied van hun veiligheidsbeleid. De A&O'er is een deskundige op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting. Arbeidshygiënist houden zich bezig met alle factoren in de werkomgeving van medewerkers die (op de lange termijn) een schadelijke invloed kunnen hebben op de gezondheid. Zij dekken hiermee de drie belangrijkste arbeidsrisico's af: gevaarlijke stoffen, fysieke belasting en psychosociale belasting.

zuim. De verbeterde samenwerking resulteert daarom ook in een effectievere opsporing van beroepsziekten. Vanzelfsprekend krijgen arbeidshygiënist, veiligheidskundigen en A&O-deskundigen geen inzicht in het persoonlijke gezondheidsdossier van de betreffende werknemer. In het ZonMw-programma Innovatieve Arbozorg is ruimte voor experimenten die het daadwerkelijk samen optrekken in de praktijk stimuleren.⁴⁸

Voeg ergonomen toe aan de kerndeskundigen. De SER beveelt aan om ook ergonomen toe te voegen aan de groep kerndeskundigen. Ergonomie beslaat onder andere het kennisgebied over werksituaties, het functioneren van mensen daarin en de invloed van de werkplek, de werkomstandigheden, de organisatie, het samenwerken met collega's en het gebruik van machines en hulpmiddelen. Nu ontbreekt het kerndeskundigen vaak aan ergonomische kennis, terwijl werkplekken wel waar mogelijk volgens ergonomische beginselen moeten worden ingericht.⁴⁹ Ergonomen kunnen specifieke expertise bieden op het gebied van fysieke belasting, een van de drie belangrijkste arbeidsrisico's. Dit wordt des te belangrijker gezien het groeiende aantal werknemers in ons land dat kampt met lichamelijke klachten.⁵⁰ Een voorwaarde zou wel moeten zijn dat het niet verplicht wordt dat ergonomen de RI&E moeten toetsen (er zouden anders in bepaalde specifieke gevallen vier kerndeskundigen moeten worden ingezet) en dat er duidelijke kwaliteitseisen worden gesteld aan ergonomen.

Los het tekort aan gecertificeerde kerndeskundigen op. Behalve dat, afgezien van bedrijfsartsen, kerndeskundigen beperkt worden ingezet, zijn er zorgen in het veld dat er door het nieuwe certificatieschema een tekort aan gecertificeerde kerndeskundigen gaat ontstaan, waardoor bedrijven niet aan de Arbowet kunnen voldoen. Arbodeskundigen hebben tot 1 juli 2027 de tijd om aan de nieuwe eisen te voldoen. Wanneer er een tekort aan gecertificeerde kerndeskundigen ontstaat, dan kan dat een nadelig effect hebben op de naleving van de RI&E-verplichtingen. De SER herhaalt zijn advies uit deel 1 om eventuele problemen zo spoedig mogelijk op te lossen en als dat niet mogelijk is, het oude schema van toepassing te laten blijven.⁵¹ Volgens de SER zouden kerndeskundigen meer in staat moeten worden gesteld gecombineerde opleidingen te volgen en de verschillende deskundigheden te bun-

48 Zie ZonMw (2024) *Innovatieve Arbozorg*. www.zonmw.nl/nl/programma/innovatieve-arbozorg.

49 Artikel 5.4 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

50 Acht van de tien werknemers kampen in de afgelopen maanden met klachten aan de lage rug, knieën of schouders. 77 procent van die klachten was (deels) werkgerelateerd, blijkt uit onderzoek onder vijftienhonderd werknemers door Acture, een private uitvoerder in de sociale zekerheid. Zie www.nu.nl/economie/6309540/steeds-meer-werknemers-vallen-uit-door-fysieke-klachten.html.

51 SER (2023) *Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen*, p. 15.

delen, zodat meer RI&E's kunnen worden getoetst en kosten van toetsing kunnen worden beperkt.

4.3.4 Verbeter de aansluiting tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg

Er is meer aandacht nodig voor de rol van werk bij de diagnose, behandeling, verpleging en re-integratie van werkenden. De bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg zijn onvoldoende op elkaar aangesloten. Dit uit zich in (1) onvoldoende kennis van/rekening houden met de factor arbeid in de reguliere zorg en (2) onvoldoende samenwerking tussen bedrijfsartsen en reguliere zorg.⁵²

Re-integratie naar werk moet waar mogelijk ook een behandeldoel worden, aangezien werk ook bijdraagt aan de gezondheid en het welzijn van werkenden. Hiervoor is het nodig dat zorgprofessionals meer kennis krijgen van de relatie tussen arbeid en gezondheid en waar en hoe arbeid in de behandeling een rol kan krijgen. Een belangrijke stap om bedrijfsgezondheidszorg en reguliere zorg op elkaar af te stemmen is gezet in de multidisciplinaire module Arbeidsparticipatie voor medisch-specialistische richtlijnen.⁵³

Onderzoek de introductie van een 'diagnose-behandelcombinatie' (DBC) voor specialistische zorg in ziekenhuizen gerelateerd aan arbeid. Deze DBC's kunnen deels worden geopend door de bedrijfsarts zelf en deels door specialisten met expertise in beroepsrisico's (zoals longartsen, revalidatieartsen, dermatologen, enzovoort). Een betaaltitel stimuleert de samenwerking tussen bedrijfsartsen en klinisch arbeidsgeneeskundigen in het reguliere zorgdomein met specifieke kennis over ziektes in relatie tot werk, wat de secundaire en tertiaire preventie bevordert.

4.3.5 Vergroot de toegankelijkheid van de arbeidsgerelateerde zorg

De SER constateert dat een deel van de werkenden, zoals uitzendkrachten, oproep- of invalkrachten, zzp'ers en werknemers in dienst van een werkgever zonder basiscontract met een arbodienst, onvoldoende toegang heeft tot bedrijfsgezondheidszorg. Voor zzp'ers is het ontbreken van een herkenbare zorginfrastructuur – het geheel van voorzieningen dat nodig is om toegang tot zorg te bieden – en de noodzaak om zorg zelf te bekostigen een groot obstakel, vooral voor laagbetaalde werkenden. Dit vergroot het risico dat zij ondanks gezondheidsproblemen te lang door blijven werken. Zij missen begeleiding en ondersteuning om risico's vroegtijdig te signaleren, wat ook voorkomt dat opdrachtgevers en bedrijfsartsen mogelijke

⁵² *Ibid.*, p. 56.

⁵³ Zie Federatie Medisch Specialisten (2024) *Nieuwe multidisciplinaire richtlijnmodule Arbeidsparticipatie*. <https://demedischspecialist.nl/nieuwsoverzicht/nieuws/nieuwe-multidisciplinaire-richtlijnmodule-arbeidsparticipatie>.

onveilige werkomstandigheden opmerken. Dit leidt ertoe dat beroepsziekten bij flexwerkers en zzp'ers minder vaak worden vastgesteld.⁵⁴

De SER doet de volgende aanbevelingen om de toegankelijkheid van arbeidsgerelateerde zorg te verbeteren:

- *Verantwoordelijkheden verduidelijken:* Werkgevers en werkenden moeten zich primair meer bewust worden van hun verantwoordelijkheden voor veilig en gezond werken, vooral bij flexibele arbeidsrelaties. Verantwoord opdrachtgeverschap kan ook helpen de bewustwording te vergroten.
- *Arbeidsgeneeskunde in reguliere zorg:* Door arbeidsgeneeskundige expertise in te brengen in de eerstelijnszorg, zoals bij huisartsen, kunnen werkenden beter worden geïnformeerd over hun rechten en plichten, vooral flexwerkers en zelfstandigen.
- *Betere medezeggenschap:* Flexwerkers moeten vaker betrokken worden bij medezeggenschap om te helpen bij de ontwikkeling van goed arbobeleid. Sinds 2022 zijn de kiesrechttermijnen verkort, waardoor flexwerkers makkelijker kunnen deelnemen. Bedrijven moeten ervoor zorgen dat medezeggenschap goed georganiseerd is om dit te laten slagen.
- *Ontwikkel een abonnementensysteem voor zzp'ers:* Sectoren kunnen ervoor kiezen om voor hun bedrijven en werknemers gezamenlijke arbodienstverlening op te zetten, te financieren via bijvoorbeeld een O&O-fonds op basis van een cao-afspraken. Die dienstverlening richt zich dan op bedrijven die onder de cao vallen. Zelfstandigen vallen hier meestal buiten. Stigas ontwikkelde voor de agrarische sector een abonnementensysteem voor zelfstandigen. Zij betalen dan voor de dienstverlening en profiteren van de kennis en al ontwikkelde instrumenten. Dit voorbeeld kan ook een inspiratie zijn voor andere sectoren.

4.4 Alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg

De hiervoor genoemde voorstellen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het beter functioneren van de arbeidsgerelateerde zorg. Samen met de aanbevelingen die zijn geformuleerd in de Arbovisie deel 1 en de uitkomsten van het onderzoek van het ministerie van SZW naar financiële prikkels, bieden ze oplossingen om binnen het bestaande stelsel preventie te bevorderen.

⁵⁴ SER (2019) Verkenning *Diversiteit in arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden*; SER (2023) Advies *Naar een werkend arbostelsel voor iedereen: Arbovisie 2040, deel 1*; RIVM (2021) *Arbeidsgerelateerde zorg voor zzp'ers: Opzet voor een pilot*.

In aanvulling daarop vindt de SER het zinvol om te onderzoeken of een andere wijze van financiering de eerder geconstateerde knelpunten kunnen oplossen. Hiervoor sluit de SER aan bij het voornemen van het ministerie van SZW om naast onderzoek naar passende financiële prikkels die investeringen in preventie stimuleren ook alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg te verkennen (zie het citaat hierna).⁵⁵ Een dergelijk onderzoek moet volgens de SER inzicht bieden in de vraag of, en zo ja, op welke manier alternatieve financiering kan bijdragen aan betere arbeidsgerelateerde zorg en in het bijzonder aan preventie, zowel voor werkgevers en werknemers als binnen een bredere maatschappelijke context.

In de *Arbovisie 2040: De trend gekeerd* formuleert het ministerie van SZW onder meer als beleidsinzet:⁵⁶

“In samenhang met het onderzoek naar financiële prikkels ook onderzoek naar alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg. Een onafhankelijke positie van de bedrijfsarts richting alle partijen is van groot belang, vooral in het kader van preventie. Mogelijk houdt dit in dat er meer afstand moet komen tussen de arbeidsgerelateerde zorg en de werkgever. Dit kan betekenen dat er wordt ingezet op alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg.”

De SER stelt voor bij dit onderzoek ook de financiering van de opleiding tot bedrijfsarts te betrekken, met inachtneming van de adviezen hierover van de Kwaliteits Tafel, het Capaciteitsorgaan en het onderzoek van Capgemini⁵⁷ naar draagvlak en haalbaarheid van landelijk werkgeverschap voor de opleiding tot bedrijfsarts, zoals nu ook gebeurt bij de huisartsenopleiding. De SER acht het raadzaam dat het ministerie van SZW en het ministerie van VWS hier gezamenlijk een onafhankelijk onderzoek naar laten uitvoeren, met betrokkenheid van alle stakeholders (werkgevers, werknemers, arbodiensten, beroepsverenigingen, verzekeraars en opleidingsinstituten). Als er consensus is over het idee van alternatieve financiering, dan kan dit vervolgens met deze stakeholders verder worden uitgewerkt.

Verder wenst de SER een aantal onderzoeksvragen mee te geven aan het ministerie van SZW over arbeidsgerelateerde zorg. De raad is van mening dat een onderzoek naar deze onderdelen noodzakelijk is om tot een antwoord te kunnen komen op de vraag welke alternatieve financieringswijze preventie kan stimuleren. De SER blijft graag nauw betrokken bij de uitwerking van die onderzoeken en de vervolgacties.

⁵⁵ Min. SZW (2023) *Arbovisie 2040: De trend gekeerd*, p. 21.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Capgemini (2019) *Verkenning landelijk werkgeverschap*.

De onderzoeksvragen luiden als volgt:

- Hoe kan worden georganiseerd dat preventieve interventies effectief worden ingezet om beroepsziekten en arbeidsongevallen te voorkomen? Besteed daarbij aandacht aan de volgende aspecten:
 - Mogelijke toepassing van voorbeelden vanuit de reguliere zorg binnen de arbozorg;⁵⁸
 - Samenwerking tussen de bedrijfsarts en overige arbokerndeskundigen (veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundige);
 - Het bevorderen van het opnemen van afspraken over de preventieve aanpak van arbeidsrisico's in alle basiscontracten tussen werkgevers en bedrijfsartsen/arbodiensten. De wet schrijft dit weliswaar voor, maar in de praktijk komt hier weinig van terecht. Veel basiscontracten worden op 'verrichtingenbasis', afgesloten, waardoor de werkgever pas betaalt voor preventie als die besluit om een dienst af te nemen.
- Momenteel wordt een onderzoek uitgevoerd naar het zorgmodel voor klinische arbeidsgeneeskundige zorg in oncologische trajecten en de financiering daarvan. Het doel is meer zicht te krijgen op de praktische invulling van de versterking van de verbinding tussen de reguliere zorg en de arbozorg. Hoewel dit onderzoek specifiek gericht is op één ziekte en behandeling, is het de intentie van het ministerie van SZW om die inzichten breder toe te passen ter bevordering van de arbozorg en de arbocuratieve samenwerking. De SER steunt dit initiatief en vraagt aanvullend hoe het systeem zodanig kan worden ingericht dat de communicatie tussen reguliere zorg en arbozorg beter tot stand komt.
 - Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat veel werknemers en zorgverleners niet weten wie hun bedrijfsarts is. Deze onbekendheid belemmert een effectieve samenwerking en de uitwisseling van gegevens tussen de bedrijfsarts en de reguliere zorg. Daarnaast vragen privacyoverwegingen en de samenwerking tussen het ministerie van SZW, het ministerie van VWS en brancheorganisaties betrokken bij arbeidsomstandigheden en de reguliere zorg om extra aandacht.
- In hoeverre heeft een alternatieve financiering van de bedrijfsarts invloed op de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts en de naleving van de verantwoordelijkheden van de werkgever?
 - Besteed daarbij aandacht aan de afhankelijkheid van de werkgever van het bedrijfsartsadvies, bijvoorbeeld bij re-integratie of werkhervatting, de mogelijkheden voor werkgevers om controle uit te oefenen op de kwaliteit van de geleverde diensten en de ervaringen op dit gebied in het buitenland.

58 In de reguliere zorg, bij de zorgverzekeraars en in het beleid van het ministerie van VWS is de laatste jaren steeds meer aandacht voor preventie, m.n. gericht op chronische ziekten en de fysieke preventie voor ouderen (valpreventie).

4.5 SER-werkagenda en vervolgadvis

In dit advies behandelen we niet de voor- en nadelen van financiële prikkels om preventie te stimuleren. Naar aanleiding van het onderzoek Financiële prikkels om preventie te verbeteren, dat in het najaar van 2023 door het ministerie van SZW is gestart, heeft de SER besloten om eerst de resultaten van dit onderzoek af te wachten. In de SER-werkagenda 2024–2026 is opgenomen dat de SER, op basis van die resultaten, advies wenst uit te brengen over het bevorderen van gezond en veilig werken.

De SER constateert in dit verband dat het van belang is om het stelsel van arbozorg als geheel te bekijken om invulling te geven aan preventie. Zo wordt benadrukt dat het vraagstuk van de arbeidsgerelateerde zorg niet op zichzelf staat, maar samenhangt met de bredere wettelijke context op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers en met de huidige verdeling van (financiële) verantwoordelijkheden op dit terrein. En nog breder beschouwd gaat het om de relatie tussen gezondheid en werk en het bevorderen van de gezondheid van de bevolking. Zo is effectieve arbeidsgerelateerde zorg een van de mechanismen om gezondheidsverschillen te verminderen en een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen. Hierbij is het van belang dat álle werkenden – ongeacht contractvorm – toegang hebben tot de bedrijfsgezondheidszorg en preventieve voorzieningen. Daarnaast is een betere aansluiting tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg cruciaal voor de (re-)integratie van werkenden die door ziekte of arbeidsongeschiktheid (tijdelijk) zijn uitgevallen.

De SER wenst in een vervolgadvis mee te nemen hoe het stelsel toekomstbestendig kan worden gemaakt met het oog op preventie. Hierbij zal ook worden gekeken naar de mogelijkheden voor een fundamentele herziening van het stelsel, binnen de bredere wettelijke context.



Bijlagen



Adviesaanvraag



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

ARBO/1211

Aan de voorzitter van de Sociaal Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW DEN HAAG



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rjkszverheid.nl

Contactpersoon

Onze referentie
2021-000097211

Datum **15 JUN 2021**
Betreft Adviesaanvraag Hoofddijnnnota Arbovisie 2040

Bijlage(n)
Hoofddijnnnota

Geachte mevrouw Hamer,

Goede arbeidsomstandigheden zijn een belangrijke voorwaarde voor een gezonde en werkende beroepsbevolking. Om dat te bereiken moet werk aantrekkelijk zijn, tot op hogere leeftijd te verrichten zijn en gecombineerd kunnen worden met andere activiteiten. Werk geeft mensen niet alleen bestaanszekerheid en onafhankelijkheid, maar ook een mogelijkheid om bij te dragen aan de samenleving en de economie.

De arbeidsmarkt is in ontwikkeling. Steeds meer werkenden hebben geen traditionele baan met vaste werktijden, een vast contract en/of een door de werkgever beschikbaar gestelde vaste locatie waar de werkprestaties worden geleverd. Zzp'ers worden vaker ingezet om (deel)taken van een bedrijf uit te voeren. Werkenden komen steeds meer op zichzelf te staan in plaats van als onderdeel van een collectief. Economische activiteiten worden steeds vaker buiten de 'traditionele werkuren' verricht en is er een ontwikkeling naar een 24/7 economie. De grenzen tussen werk en privé vervagen, bijvoorbeeld doordat steeds meer mensen gaan thuiswerken. Ten slotte wordt tot op steeds hogere leeftijd doorgewerkt.

Deze ontwikkelingen stellen met name werkenden gedurende hun loopbaan voor de uitdaging om zo gezond en vitaal mogelijk hun prestaties te leveren. Werk kan leiden tot gezondheidsproblemen. Zo heeft 25% van de werknemers gezondheidsklachten die aan het werk zijn toe te schrijven.¹ Blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk kost jaarlijks meer dan 3.000 levens en 17% van de werknemers geeft aan te maken te hebben met burn-out klachten.² Opvallend is de toename van de sociale onveiligheid op het werk, o.a. door (online) pestgedrag en seksuele intimidatie. Verder waren er 114.000 arbeidsongevallen met verzuim in 2019. De kosten van loondoorbetaling aan werknemers die verzuimen worden geschat op jaarlijks 13 miljard euro. Het aandeel werkgerelateerd verzuim bedraagt 6 miljard euro. Deze cijfers zijn al jaren zorgelijk hoog. Ik wil een trendbreuk realiseren waaraan door zowel werkenden

¹ Zie <https://healthy-workplaces.eu/nl/previous-campaigns/all-ages-2016-17/why-it-so-important>.

² Arbobalans 2020, TNO, kamerstuk II, 25883, nr. 407.

als werkgevers invulling wordt gegeven. Om richting te geven aan dat proces heb ik een visie voor 2040 opgesteld.

Bij het opstellen van deze Arbovisie 2040 zijn zoveel mogelijk belanghebbenden, organisaties en andere betrokkenen geconsulteerd. Dit traject is langs drie sporen uitgevoerd. Als eerste stap is in het voorjaar van 2020 een groot aantal (virtuele) bijeenkomsten georganiseerd die gericht waren op het breed ophalen van opvattingen/ervaringen van personen actief op de werkvloer (werkgevers, werknemers, preventiemedewerkers, arbodienstverleners). Het ging om het in kaart brengen van ervaren knelpunten en gewenste verbeteringen. Daarnaast werden specifieke bijeenkomsten georganiseerd met deskundigen op het gebied van de thema's stelsel, preventie, deskundige ondersteuning, bevorderen naleving, kennis, en arbeidsrisico's. Ook is er een publieksconsultatie gehouden via het Arboportaal en is oriënterend gesproken met de commissie arbeidsomstandigheden van de SER. Verder zijn stakeholder-organisaties gevraagd om een schriftelijke bijdrage te leveren met hun opvattingen over de Arbovisie 2040. Deze bijdragen zijn in videobijeenkomsten toegelicht, en op het Arboportaal beschikbaar gesteld.

Op basis van de gesprekken met al deze stakeholders, de position papers, een analyse van cijfers en ontwikkelingen, verschillende onderzoeken en rapporten en overleg met andere ministeries zijn de volgende zeven hoofdlijnen geformuleerd voor het verbeteren van de veiligheid en gezondheid van werkenden. Dat zijn:

1. Meer focus op preventie
2. Meer mogelijkheden voor eigen regie voor werkenden
3. Structureel aandacht voor de factor arbeid in de reguliere zorg
4. Een verbetering in de naleving van de wet- en regelgeving
5. Een flexibel en adaptief arbostelsel en arbobeleid
6. Een verbeterde kennisinfrastructuur en implementatie van kennis in de praktijk
7. Een passende en effectieve verantwoordelijkheidsverdeling

Deze hoofdlijnen geven de richting voor de komende jaren, en dienen verder te worden uitgewerkt in een Beleidsagenda 2022-2025. Beoogd wordt een breed gedragen plan te formuleren waar stakeholders zich in kunnen vinden. Het oppakken van de (soms complexe) onderwerpen zal gefaseerd plaatsvinden. Een deel van de interventies wordt in de Beleidsagenda 2022-2025 opgenomen; een ander deel in de (vervolg) beleidsagenda voor de periode daarna. Bij de definitieve keuze van onderwerpen moet ook de volgorde bepaald worden.

Stakeholders worden uitgenodigd actief aan het proces bij te dragen. Het voornemen is te komen tot een gezamenlijke Beleidsagenda 2022-2025. Ook de tenuitvoerlegging van de Arbovisie 2040 en de bijbehorende Beleidsagenda 2022-2025 wordt in samenwerking met stakeholders opgepakt.

De formulering van de beleidsagenda staat niet op zichzelf, maar moet in samenhang worden gezien met de uitvoering van het advies van de Commissie Vergemakelijking Schadeafhandeling Beroepsziekten (Commissie Heerts), en met de Brede Maatschappelijke Samenwerking Burn-outklachten, het Project Thuiswerken en het advies van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde. Vanwege raakvlakken wordt ook afstemming gezocht met meerjarentrajecten van aanpalende beleidsterreinen als het ministerie van VWS (Discussienota "Zorg voor de Toekomst" 2020) en het ministerie van

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Datum

Onze referentie
2021-0000097211

Infrastructuur en Waterstaat (Nationaal Milieubeleidskader (NMK) van 22 februari 2021, en de uitwerking in het Nationaal Milieuprogramma (NMP)).

Directie Gezond & Veilig
werken
Team C

Tegen deze achtergrond vraag ik de opvatting van de SER op de volgende punten:

Datum

Onze referentie
2021-0000097211

- Onderschrijft u de (maatschappelijke) ontwikkelingen en de specifieke (knel-) punten als beschreven in hoofdstuk 4 van de Hoofdpijnennota?
- Hoe staat u tegenover elk van de 7 hoofdlijnen en de geconstateerde belemmeringen? Zijn er nog blinde vlekken en/of ontbreken er nog zaken? Kunt u nader ingaan op het ontwikkelen van mogelijke (financiële) prikkels om bedrijven meer te laten investeren in preventie en mogelijke andere (nieuwe) interventies om de gewenste trendbreuk te realiseren? In hoeverre vindt u het wenselijk om de gestelde ambities te concretiseren door het stellen van streefcijfers?
- Hoe ziet u de rol van de overheid en de andere spelers in het veld? Welke interventies zijn volgens u nodig en hoe ziet u de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid enerzijds en werkgevers, werknemers, opdrachtgevers, producenten en consumenten anderzijds?
- Wat zijn prioritaire thema's in de Beleidsagenda 2022-2025 die als eerste moeten worden opgepakt en wat kan later met het oog op een gefaseerde uitvoering?
- Hoe kunnen werkenden en het bedrijfsleven worden betrokken bij de uitwerking van de hoofdlijnen en welke bijdrage kunnen zij leveren?
- Hoe ziet u uw rol in het proces om tot een breed gedragen uitvoering te komen wat betreft de opstelling van een beleidsagenda?
- Hoe kan het beste worden geborgd dat relevante stakeholders zich committeren aan de gezamenlijk uitvoering van de beleidsagenda. Is een convenant denkbaar, of zijn er alternatieven?

Ik verzoek de SER haar advies uiterlijk 1 december 2021 uit te brengen.

Verder wil ik u informeren dat ik gedurende de looptijd van de adviesaanvraag mogelijk nog enkele stakeholders zal raadplegen.

Met vriendelijke groet,
De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees



Geraadpleegde experts

Naam	Functie	Deelnemer expert-bijeenkomst 6 maart 2024	Geïnterviewd
Huib Arts	Directeur Arboplaats BV.	ja	ja
Khalid Azougagh	FNV, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Allard van der Beek	Hoogleraar Epidemiologie van Arbeid en Gezondheid aan het VUmc	ja	ja
Paul van den Boom	Adviseur sociale zekerheid FNV	ja	
Lisette van Breugel	Raad van bestuur Arbo Unie/OVAL	ja	ja
Alex Burdorf	Hoogleraar Maatschappelijke Gezondheidszorg (MGZ) in het Erasmus MC	ja	
Math Creemers	Directeur Stigas	ja	ja
Steven van Eijck	Voorzitter SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Ronald Frencken	Voorzitter Arbokennisnet, safety- & healthspecialist	ja	
Kees Halm	VNO-NCW/MKB-Nederland, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Eugène van 't Hooft	VNO-NCW/MKB-Nederland, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Rob van Houten	Voorzitter NVVK, safety- & healthspecialist	ja	
Leon de Jong	CNV, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Thomas Kalkman	Verbond van Verzekeraars	ja	ja
Amerik Klapwijk	VCP, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Ronald Klee	A&O-deskundige	ja	
Madeline de Kleine	Bedrijfsarts en vicevoorzitter NVAB	ja	
Jos van Kuijk	A&O-deskundige	ja	
Jan Mathies	VNO-NCW/MKB-Nederland, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Miriam Meertens	A&O-deskundige en specialist gezond werkklimaat	ja	

Naam	Functie	Deelnemer expert-bijeenkomst 6 maart 2024	Geïnterviewd
Harald Miedema	Medisch adviseur en arts maatschappij & gezondheid, Zorginstituut Nederland (ZIN)	ja	ja
Evelijn Plantenberg	ZPW, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Jan Popma	Senior onderzoeker arbeid, risico en recht VU	ja	ja
Stephan van Puffelen	NVVK-lid en auteur van het Arbokennisnet-dossier Arbodienstverlening	ja	
Frits van Rooy	Bedrijfsarts en klinisch geneeskundige, onderzoeker Institute for Risk Assessment Sciences (IRAS, Utrecht)		ja
Marijke Roseboom	Ministerie van SZW, senior beleidsmedewerker gezond werken, directie Gezond & Veilig Werken		ja
Frederieke Schaafsma	Bijzonder hoogleraar Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde UvA	ja	ja
Daan Schmitz	Beleidsadviseur sociale zekerheid en inkomensverzekeringen, Verbond van Verzekeraars		ja
Theo Senden	Projectleider Verkenning en ontwikkeling klinisch-arbeidsgeneeskundig zorgmodel. Voorzitter Nederlandse Vereniging voor Klinische Arbeidsgeneeskunde	ja	ja
Fred Sijmonsbergen	Voormalige directeur Expereans arbodienst	ja	
Anthony Stigter	VNO-NCW/MKB-Nederland	ja	
Boyd Thijssens	Bedrijfsarts, voorzitter NVAB	ja	
Wim van Veelen	FNV, lid SER-commissie Arbeidsomstandigheden	ja	
Robert Vonk	Deskundig op stelsel en organisatie van zorg inclusief preventie, Raad voor Volksgezondheid en Samenleving	ja	
Mireille Vrouwenraets	Ministerie van SZW, coördinerend beleidsmedewerker gezond werken, directie Gezond & Veilig Werken	ja	ja

Het advies is voorbereid in werkgroepen die hun bevindingen vervolgens hebben besproken met de commissie. De werkgroepen waren ingericht rond de volgende hoofdthema's:

1. arbeidsgerelateerde risico's in het licht van toekomstige ontwikkelingen
2. moderne, naleefbare en effectieve regels
3. arbeidsgerelateerde zorg gericht op preventie.

Deelnemers aan de afzonderlijke werkgroepen die het advies hebben voorbereid: Huib Arts, Khalid Azougagh, Eeuwout Bauer, Sigrid Berk, Henk den Boer, Math Creemers, Steven van Eijck, Arjen Geukema, Anneloes Goossens, Kees Halm, Ruben Houweling, Sylvia Huydecoper, Leon de Jong, Amerik Klapwijk, Hans Koehorst, Jan Mathies, Mario van Mierlo, Nanda Piersma, Frank Pot, Ottolien de Rijk, Marijke Roseboom, Tibor Ruzette, Henk van der Schaft, Marike Schooneveldt, Peter Slegers, Anthony Stigter, Gijs Strijker, Peter Tamsma, Amanda Uçar-Labordus, Theo Urselmann, Wim van Veelen, Eline de Vries, Mireille Vrouwenraets, Elwin Wolters

Presentaties tijdens de werkgroepen werden verzorgd door prof. mr. dr. W.L. (Willemijn) Roozendaal, mr. M.R. (Marnix) Hebly en dr. N.M. (Noortje) Wiezer.



Kosten en baten van preventie voor arbeidsomstandigheden

Een oude uitdrukking zegt voorkomen is beter dan genezen en dat is een pleidooi voor effectieve preventie. Het behoeft geen ingewikkelde argumentatie dat ook preventie in de werksituatie, het voorkomen van arbeidsongevallen, het beschermen tegen blootstelling aan allerlei gevaren en het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving, een goede investering is. De afweging van kosten en baten is echter minder eenvoudig te beargumenteren. De baten zijn helder maar moeilijk te concretiseren en meetbaar te maken, omdat de risico's gereduceerd zijn door preventie. Baten zijn minder ziekteverzuim, langere en hogere arbeidsproductiviteit, groter welzijn onder de werkenden en minder kosten. Daar staat tegenover dat preventie en risicoreductie ook kosten maken betekent. Met andere woorden: hoe maak je de *return on investment* duidelijk, vooral als je (preventie)kosten maakt bovenop de kosten voor wettelijke compliance voor gezond en veilig werken?

Kosten van ongezond werk voor werkenden, bedrijven en maatschappij

Elk jaar vallen er enkele duizenden doden door het werk. Een veel aangehaald cijfer is de ongeveer 4100 sterfgevallen door werk die het RIVM meldt.¹ Het RIVM wijst ook op de studie *Burden of Disease* die voor Nederland op 6200 sterfgevallen per jaar uitkomt. De World Health Organization komt op 5600 werkgerelateerde sterfgevallen uit.² Daarnaast leidt ziekte door werk tot verloren gezonde levensjaren. Dat wordt geschat op jaarlijks 200.000 verloren gezonde levensjaren.³

Bijna de helft van het ziekteverzuim wordt geacht werkgerelateerd te zijn. Dat werkt uiteraard ook door in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. De schatting is dat ongeveer 140.000 van de 580.000 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen werkgerelateerd is.⁴

Ziekte, zorg en overlijden werken ook door in de zorguitgaven. Voor 2015 schat het RIVM dat 4,6 procent van de ziektelast voortvloeit uit werk en ongeveer 1,8 miljard euro van de zorguitgaven.⁵

1 Zie o.a. Inspectie SZW (2020) *Jaarplan 2021* en SER (2020) *Verkenning Zorg voor de toekomst*.

2 NLA (2023) *Staat van Gezond werk*, p. 9.

3 *Ibid.*, p. 10.

4 *Ibid.*, p. 11.

5 NLA (2023) *Staat van Gezond werk*. Zie ook www.vzinfo.nl/beroepsziekten.

Tabel B.1 geeft een overzicht van de kosten voor de samenleving, voor ondernemers en voor werkenden. Voor ondernemers gezamenlijk worden de kosten die direct bij de onderneming neerslaan geschat op meer dan 6 miljard euro, wat een onderschatting is omdat niet alle kostenposten zijn meegenomen omdat die niet konden worden gekwantificeerd. Maar aannemelijk is dat de kosten die neerslaan bij de samenleving deels ook weer terechtkomen bij ondernemers en werkenden. Onder de kosten voor de samenleving vallen ook de uitgaven voor de gezondheidszorg en voor socialezekerheidsuitkeringen. Die uitgaven zullen bijvoorbeeld ook doorwerken naar de jaarlijkse cao-onderhandelingen in de zin dat zij daar beslag leggen op de beschikbare loonruimte en zo de ruimte voor loonsverbeteringen beperken.

Tabel B.1 Kosten van ongezonde werkomstandigheden

Kosten voor samenleving/collectief	€ 2-4 miljard
Kosten voor werkgevers	€ 6,4 miljard + indirecte kosten (productieverlies + presenteïsme [*] ; PM miljarden)
Kosten voor werknemers	€ 1 miljard door arbeidsongeschiktheid € 15-16 miljard overige kosten

^{*} Dit houdt in dat werknemers ondanks hun ziekte toch doorwerken, maar aanmerkelijk minder productief zijn.

Bron: NLA (2023)

De totale sociaal-economische kosten van ongezonde arbeidsomstandigheden zijn daarmee zeer aanzienlijk. De NLA meldt daar over het volgende:⁶

“Over de omvang van deze schade bestaan verschillende schattingen. Het Europees Agentschap voor Veilig en Gezond Werk raamt de werkgerelateerde kosten van ongezond werk binnen de EU op 3,3% van het bruto binnenlands product. Dit zou voor Nederland uitkomen op 25 miljard euro per jaar. TNO schatte voor Nederland deze kosten in 2018 op bijna 9 miljard Euro per jaar. TNO noemt daarnaast verschillende kostenposten die, wegens onzekerheden in de data, niet in geld zijn uitgedrukt. Dat geldt bijvoorbeeld voor lagere productiviteit door presenteïsme [...] De bijlage toont de aanzienlijke kosten en de onzekerheidsmarges afhankelijk van de gehanteerde aannames.”

Onderzoek naar de baten van preventie voor ondernemers

Er is weinig onderzoek gedaan naar de baten van preventie voor individuele ondernemers. Een daarvan is een Canadees onderzoek uit 2022 naar de baten van investeringen in preventie in drie sectoren.⁷ Daar kwam uit dat de investeringen van ondernemers in preventie gemiddeld een positieve *return on investment* hadden.

6 NLA (2023) *Staat van Gezond werk*, p. 14.

De uitkomsten van het onderzoek corresponderen met uitkomsten van ander onderzoek.

Tabel B.2 Return on investment voor ondernemers van investeringen in preventie

Sector	Return on investment
Industrie	1,24
Transport	2,14
Bouw	1,34

Bron: Mustard (2023)

De uitkomsten van het Canadese onderzoek zijn uiteraard mede gerelateerd aan de context van het sociaal-economische en gezondheidszorgstelsel in Canada en kunnen niet een-op-een vertaald worden naar de Nederlandse situatie. Het is wel een indicatie dat investeringen in preventie voor individuele ondernemers ook geld opleveren.

Een ander onderzoek betreft een evaluatie door het Europees Agentschap voor gezondheid en veiligheid op het werk van de terugverdiendtijd van dertien case-study's voor investeringen in veilig en gezond werken (VGW) door mkb-ondernemingen.⁸ Een aantal casussen hadden een terugverdiendtijd van minder dan één jaar, de meeste een terugverdiendtijd van minder dan vijf jaar. Meer kwalitatieve uitkomsten waren:

- Brede maatregelen lijken winstgeverder dan maatregelen gericht op een specifiek probleem binnen de bedrijfssector.
- Maatregelen met werknemersparticipatie lijken winstgeverder, ongeacht of in de economische evaluatie wordt gekeken naar productiviteitsvoordelen.
- In de meeste cases waren de ondernemingen in staat te schatten wat de baten waren in termen van verhoogde productiviteit. Verbeterde veiligheid en gezondheid leiden niet altijd tot verhoogde productiviteit, maar er wordt wel rekening mee gehouden bij een businesscase voor een VGW-maatregel.

Enkele algemene baten zijn: gezonde werkenden gebruiken minder uitkeringen en brengen meer belastinginkomsten op en langer. Ze zijn productiever er is minder ziekteverzuim. Als werkenden niet ziek worden (eventueel pas na hun pensioen),

7 Mustard, C.A. & B. Yanar (2023) Estimating the financial benefits of employers' occupational health and safety expenditures, *Safety Science* 159, 106008.
8 Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (2014) *De businesscase voor veiligheid en gezondheid op het werk: kosten-batenanalyses van maatregelen in kleine en middelgrote ondernemingen, Samenvatting.*

dan gebruiken zij minder beroepsziekte- regelingen en leggen minder druk op de algemene zorgkosten. Daarnaast zijn ze langer en meer beschikbaar voor bijdragen aan de maatschappij in bijvoorbeeld vrijwilligerswerk en andere activiteiten naast het werk.

De baten van investeringen in preventie zijn voor ondernemers vaak niet helder. Dat is een van de oorzaken dat de investeringen in preventie door ondernemers achterblijven bij de verwachtingen. Schaars onderzoek indiceert evenwel dat er ook voor individuele ondernemers sprake is van nettobaten van investeringen in preventie, of dat er een korte terugverdientijd is. Het zou dan ook aan te bevelen zijn om dergelijk onderzoek ook uit te voeren toegespitst op de Nederlandse sociaal-economische context, waardoor ook een vertaling mogelijk is naar de baten voor Nederlandse ondernemers.

Vanuit maatschappelijk perspectief zijn de kosten van ongezonde arbeidsomstandigheden zeer aanzienlijk. Voor ondernemers, maar ook voor de samenleving en voor werkenden. De kosten voor de samenleving zullen via omwegen ook deels op het bordje komen van ondernemers en werkenden. Daarom ligt het in de rede om bij beleidsvoornemens met de bredere blik van brede welvaart te kijken naar de baten van preventie. Daarbij zouden dan niet alleen de kosten en baten worden betrokken die direct bij de ondernemer neerslaan, maar ook kosten – en baten – die elders neerslaan maar op indirecte wijze toch weer terugkomen bij de ondernemer.

Kanttekening

Bij het bovenstaande past een kanttekening. Bij uitgaven voor preventie is het beoordelingscriterium in de regel of de investering wordt terugverdiend. Zie ook de benadering van *return on investment* uit het Canadese onderzoek. Recentelijk wordt er in de discussie over de baten van collectieve investeringen in preventie op het vlak van de volksgezondheid voor gepleit om die benadering los te laten en vooral te kijken naar de gezondheidswinst die kan worden geboekt.⁹ Die gezondheidswinst wordt uitgedrukt in voor kwaliteit van leven gecorrigeerde levensjaren (quality-adjusted life years, QALY's), net als bij de beoordeling van de vraag of bijvoorbeeld nieuwe geneesmiddelen of behandelmethoden moeten worden toegelaten in de zorg en uit collectieve middelen moeten worden vergoed. Ook is het pleidooi om jaarlijks een vast bedrag voor onderzoek naar de effectiviteit van preventie beschikbaar te stellen en een nieuw afwegingskader te ontwikkelen waarin mede de benadering van brede welvaart tot uitdrukking komt.

9 Technische werkgroep kosten en baten van preventie (2023) *Preventie op waarde schatten*.

Kosten voor de samenleving zijn opgebouwd uit:

- zorgkosten;
- kosten voor arbeidsongeschiktheid (uitkeringslasten);
- kosten WW of bijstand;
- gedeelde belastinginkomsten;
- regelingen: bijvoorbeeld Tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB);
- verlies aan maatschappelijke inzet en onbetaalde arbeid (vrijwilligerswerk, mantelzorg).

Baten voor de werkgever zijn opgebouwd uit:

- minder productiviteitsverlies en minder verzuim;
- lagere kosten verzuimbegeleiding, verzuimregistratie, arbodienstverlening, re-integratie, etc.;
- lagere kosten van aanpassing van het werk inclusief voorzieningen op het werk en het begeleiden van werknemers met zwaar werk naar ander werk in het kader van duurzame inzetbaarheid;
- lagere kosten van vervanging of verschuiving van personeel.

De kost gaat voor de baat uit, uiteindelijk leidt een goede investering tot lagere kosten (elders) en andere baten, waarbij de investeringen in preventie niet continu op hetzelfde hogere beginniveau zullen blijven.

Kosten voor de werknemer zijn opgebouwd uit:

- loonschade tijdens ziekteverzuim;
- gedeelde inkomsten als gevolg van (blijvende) arbeidsongeschiktheid;
- gedeelde inkomsten bij een partner/mantelzorger;
- verlies pensioenopbouw;
- directe kosten van niet-vergoede medische behandeling;
- immateriële schade (verloren gezonde levensjaren en gedeelde levensvreugde).



Overzichtstabel arbeidsgerelateerde risico's

Deze bijlage hoort bij hoofdstuk 2 en is een illustratie van wat in dat hoofdstuk aan de orde komt. In de tabel staan voorbeelden van mogelijk toekomstige risico's als gevolg van bepaalde trends en ontwikkelingen en wat een beleidsrichting zou kunnen zijn. De tabel op de volgende pagina's is het product van een brainstorm van de werkgroep.

Categorieën arbeidsgerelateerde risico's	Impact toekomstige ontwikkelingen*	Voorbeelden beleidsinzet richting 2040
Veiligheidsrisico's	Demografische ontwikkelingen - Personeelstekorten in algemene zin, en in het bijzonder tekorten aan praktisch opgeleid personeel, verhogen de kans op onveilige situaties, bijvoorbeeld door verlaging van gestelde eisen. Economische, sociaal-culturele en technologische ontwikkelingen - Veiligheidsrisico's nemen naar verwachting af door toenemende inzet van technologie, bijvoorbeeld sensoren, die werknemers waarschuwen voor onveilige situaties of onveilig gedrag. - Robots kunnen taken overnemen waarbij de kans op ernstige of dodelijke arbeidsongevallen het hoogst is. - Goedgekeurde AI kan bepaalde risico's mitigeren of tegengaan. - Door personeelstekort wordt er mogelijk te snel ingezet op digitalisering en technologisering. - Gebruik van gekalibreerde en vooral gevalideerde sensoren is een voorwaarde, om schijnveiligheid te voorkomen. - Meer onveiligheid op de werkvloer, omdat producten en diensten snel(ler) moeten worden geleverd. - Vanwege 24 uurseconomie zullen werkenden vaker 's avonds en 's nachts werken: verstoring van het dag-nachtritme. - Door globalisering komen verschillende culturen en talen op de werkvloer samen. Dit kan leiden tot onduidelijke communicatie en daardoor verhoogde veiligheidsrisico's. Ecologische ontwikkelingen - Productie en gebruik van hernieuwbare energie brengt andere risico's met zich mee dan bij fossiele brandstoffen. - Verhoogde veiligheidsrisico's door de energietransitie wanneer er te weinig aandacht is voor de daarmee specifiek samenhangende risico's, zoals brandgevaar, elektrocutie en het vervoer van waterstofgas (ook brandgevaar/explosiegevaar). - Verhoogde veiligheidsrisico's door klimaatverandering: vermoeidheid en verminderde alertheid bij extreem warm weer of bij ander extreem weer zoals droogte, stormen, overstromingen en koude als gevolg van klimaatverandering. Politiek-juridische en bestuurlijke context - N.v.t.	- Blijvend en langdurig sterk inzetten op RI&E. - Idem voor handhavingsvoorstellen in deel 1 SER-advies. - Inzet van digitalisering in de handhaving door de NLA. - Blijvende inzet van sociale partners richting de eigen achterban voor bewustwording en informatieverstrekking. - Meer aandacht voor praktisch onderwijs. - Neem in het lespakket van beroepsopleidingen het onderdeel 'veilig werken' op. - Inzet sensoren kan enkel geschieden met inachtneming van medezeggenschap en privacywetgeving en onder de voorwaarde dat die technologieën bewezen betrouwbaar zijn. - Aandacht voor doeltreffende instructies en voorlichting. - In 'nieuwe sectoren' die ontstaan door energietransitie meer bewustwording over de risico's in het werk. - Heldere normen voor hitte op het werk met gebruikmaking van hetgeen in buitenland aanwezig is. - Goede normering, uitvoeringsvoorschriften en handhaving op werken in bijzondere weersomstandigheden. Verken de mogelijkheden voor een werktijdenregeling.

* Zoals beschreven in RIVM & TNO (2022) *De Toekomst van Gezond en Veilig Werken* en de bronnen genoemd in paragraaf 2.5 en 2.6; in de discussie over arbeidsrisico's is de politiek-juridische en bestuurlijke context niet meegenomen bij het verkennen van toekomstige ontwikkelingen.

Categorieën arbeidsgerelateerde risico's	Impact toekomstige ontwikkelingen*	Voorbeelden beleidsinzet richting 2040
Fysieke risico's	Demografische ontwikkelingen - Door vergrijzing zal er komende jaren meer uitval zijn door fysieke (over)belasting, doordat deze oudere groep werkenden al vele jaren is blootgesteld aan fysieke belasting. - Uitval door fysieke overbelasting zie je vaker in functies waarin praktisch geschoolden en vaak ook arbeidsmigranten werken. - Verhoging van de lichamelijke belasting en het ongevalsrisico voor platformwerkers, met name bij fysieke diensten op bestelling en die onder tijdsdruk en permanent prestatietoezicht werken, zoals (maaltijd)bezorging, schoonmaak of reparatie- en onderhoudsdiensten. Economische, sociaal-culturele en technologische ontwikkelingen - De algemene verwachting is dat de blootstelling aan zwaar lichamelijk werk over de hele linie afneemt naarmate de digitalisering en robotisering van de economie toeneemt. Zo kan bijvoorbeeld AI worden ingezet om zware en lichtere werkzaamheden slim af te wisselen of repetitief werk te doen (bijv. orderpicken). - Door digitalisering en technologisering verandert mogelijk de arbeidsinhoud. Daardoor kunnen bijvoorbeeld ontstaan: - meer hoog-repetitief werk; - minder mogelijkheden om pauze te nemen; - kort-cyclisch werk, dit is een risico voor het ontwikkelen van fysieke klachten; - meer zittend werk met vooral visuele taken. Denk hierbij aan controle- en monitoringactiviteiten op het scherm in productie-sectoren of op onlineplatforms en telewerken/thuiswerken in de dienstensector. - Verkeerd gebruik van exoskeletten die werknemers dwingen om te werken in een verkeerde houding. - Verhoogde risico's door de introductie van technologieën zonder aandacht voor de juiste mens-machine-interactie. - Volledig automatisch gestuurde machines, via AI en algoritmes, waarbij menselijk handelen in onvoorziene situaties onmogelijk wordt. - Het gebruik van digitale technologie voor algoritmisch management en monitoring kan leiden tot verhoogde tijdsdruk en daardoor tot een verhoogde kans op werkgerelateerde spier- en skeletaandoeningen (bijvoorbeeld slechter zicht op juist tillen in distributiecentra of aandoeningen bij (fiets)koeriers). Ecologische ontwikkelingen - Door veranderde fysische omstandigheden (hitte, kou, storm en neerslag) kan de belasting op het lichaam groter worden, vooral bij zwaar werk.	- Handhaving op fysieke risico's door NLA. - Inzet van kerndeskundigen. - Handhaving op bronaanpak. Geen onnodig zwaar werk. - Belangrijk om te investeren in duurzame inzetbaarheid om uitval door fysieke (over)belasting bij toekomstige generaties werknemers te voorkomen. Belangrijk om regelingen als Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) te behouden en tegelijk in te zetten op duurzame inzetbaarheid en bijvoorbeeld leeftijdsmanagement. - Inzet op om- en bijscholing van praktisch geschoolden om te voorkomen dat ze in de toekomst uitvallen door fysieke overbelasting. - Belangrijk om in te zetten op verbetering van toegang tot bedrijfsgeneeskundige zorg, vooral voor zzp'ers en arbeidsmigranten. - Door vergrijzing, meer werkenden met een chronische ziekte of arbeidsbeperking en toename van diversiteit op de werkvloer en personeelstekort is het belangrijk om in te zetten op meer aandacht voor een gezonde, ergonomisch ingerichte werkplek om uitval te voorkomen. - Toetsingskaders voor de inzet van digitalisering en technologisering, zodat die bewust en onderbouwd worden ingezet en toegepast. - Aandacht voor juiste werkkleding en andere beschermingsmiddelen.

Categorieën arbeidsgerelateerde risico's	Impact toekomstige ontwikkelingen*	Voorbeelden beleidsinzet richting 2040
Chemische risico's	Demografische ontwikkelingen - Meer kans op blootstelling aan gevaarlijke stoffen vanwege werkdruk (tijdsdruk) en personeelstekorten, toename migratie (slechtere communicatie) en laag opleidingsniveau. Economische, sociaal-culturele en technologische ontwikkelingen - Minder kans op blootstelling aan gevaarlijke stoffen door vermindering van chemicaliëngebruik in het algemeen (bijv. ook pesticiden) en het ontwikkelen van intrinsiek veilige grondstoffen en materialen (safe by design). - Realtime monitoring van blootstelling aan chemische stoffen door digitalisering en sensorenontwikkeling, waardoor de beheersing van chemische risico's beter wordt. - Door realtime monitoring is er mogelijk geen prikkel tot verdere minimalisatie of collectieve bescherming. - Door flexibilisering zullen mogelijk meer verschillende werkenden werken met gevaarlijke chemische stoffen en daaraan worden blootgesteld. Flexkrachten zijn vaak minder goed opgeleid en minder goed ingewerkt en daardoor minder goed op de hoogte van de risico's van het werken met chemische stoffen. Hierdoor kunnen zij zichzelf en anderen onbedoeld in gevaar brengen. - Verhoogde risico's door de introductie van nieuwe stoffen, materialen en processen waarover onvoldoende kennis is over hun effecten op de gezondheid. Ecologische ontwikkelingen - Minder risico's door de uitfasering van zeer zorgwekkende stoffen (REACH-wetgeving; registratie, evaluatie en autorisatie van chemicaliën). - Verhoogde gezondheidsrisico's door blootstelling aan chemicaliën bij recycling of bij de afvalfase door de vergrote inzet op de recycling van producten en materialen die gevaarlijke stoffen kunnen bevatten. - Gezondheidseffecten bij blootstelling aan chemische risico's kunnen veranderen (groter worden) door de effecten van klimaatverandering. - Blootstelling aan asbest en andere chemische stoffen bij de ontmanteling van onder andere oude energiecentrales als gevolg van de energietransitie.	- Streng toezicht op regels rond omgaan met gevaarlijke stoffen. - Verbetering toegang tot bedrijfsgeneeskundige zorg. - Groot inzetten op safe-by-designontwikkeling. - Meer aandacht voor veilig en gezond werken bij toelating nieuwe stoffen op de markt. De kaders hiervoor bestaan in de meeste gevallen al (o.a. REACH en biociden). - Correcte uitvoering (implementatie) en handhaving van REACH en diverse chemische richtlijnen binnen Europa.

Categorieën arbeids- gerelateerde risico's	Impact toekomstige ontwikkelingen*	Voorbeelden beleidsinzet richting 2040
Risico's biologische agentia	Demografische ontwikkelingen - Door migratie en reisbewegingen kan de verspreiding van ziekten (virussen, bacteriën) worden versneld. - Door vergrijzing ontstaat mogelijk een kwetsbaardere beroepsbevolking voor (nieuwe) infectieziekten, omdat de kans op onderliggend lijden groter is bij toename van de leeftijd. Economische, sociaal-culturele en technologische ontwikkelingen - De coronapandemie heeft laten zien dat digitalisering en technologisering versneld werd en dit opende nieuwe mogelijkheden, bijvoorbeeld thuiswerken. - Door globalisering kan verspreiding van infectieziekten worden versterkt. Ecologische ontwikkelingen - Klimaatverandering, biodiversiteitsverandering in combinatie met de wereldwijde inrichting van de economie kunnen leiden tot (nieuwe) infectieziekten die van dier op de mens kunnen overgaan (zoönoses). Dat betekent verhoogde biologische risico's voor werken, vooral in specifieke beroepen. - Wanneer nieuwe infectieziekten ook weer van mens op mens overdraagbaar zijn, dan versnelt dat de verspreiding en is er een verhoogd risico op blootstelling voor met name zorgmedewerkers.	- Zorg voor monitoring van (infectie)ziekten, via meldpunten. - Noodzaak van effectief beleid gericht op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Categorieën arbeidsgerelateerde risico's	Impact toekomstige ontwikkelingen*	Voorbeelden beleidsinzet richting 2040
Overige omgevingsrisico's	Demografische ontwikkelingen - Arbeidsmigranten, informele werknemers en dagloners ondervinden vaak bijzondere problematiek, m.n. ook in sommige sectoren zoals bouw en landbouw: vaak juist niet-werkgerelateerde problemen, zoals ontoereikende huisvesting, geen (weinig) beroep kunnen doen op medezeggenschap of op bedrijfsgeneeskundige zorg. Economische, sociaal-culturele en technologische ontwikkelingen - N.v.t. Ecologische ontwikkelingen - Wanneer het door klimaatverandering warmer wordt, dan zal er mogelijk minder vaak gewerkt hoeven worden buiten in de kou (en daarmee minder kans op sneeuw en gladheid met alle bijkomende risico's op ongevallen). - Klimaatverandering leidt tot meer extreme weersbeelden, zoals regen en storm met grote impact op met name werkenden buiten. - Arbeidsmigranten, informele werknemers en dagloners kunnen in het bijzonder worden getroffen door de gevolgen van klimaatverandering, omdat ze vaak oververtegenwoordigd zijn in sectoren, zoals de bouw en de landbouw, die sterk worden beïnvloed door stijgende temperaturen. - Een verhoogd risico op hittestress en blootstelling aan uv-straling bij buiten werken als gevolg van klimaatverandering, net als andere mogelijk klimaatgerelateerde gezondheidsproblemen (bijv. meer last van ademhalingsproblemen, hart- en vaatziekten, huidkanker). - Klimaatverandering stelt op meer werkplekken dan nu aanvullende eisen aan ventilatie, koelsystemen, werkplekken met warmte producerende processen. - Het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (PPE) kan als zwaarder worden (ervaren) onder condities van extreme warmte.	- Beleid gericht op arbeidsomstandigheden bij werken in de hitte en andere extreme weersomstandigheden. Geef werkenden en werkgevers voldoende houvast. Kennis uit het buitenland kan hierbij helpen.

Categorieën arbeids- gerelateerde risico's	Impact toekomstige ontwikkelingen*	Voorbeelden beleidsinzet richting 2040
Risico's door psycho- sociale arbeids- belasting (psa)	Demografische ontwikkelingen - Grensoverschrijdend gedrag krijgt meer aandacht door maatschappelijke veranderingen. - Dankzij toename van werken op afstand ontstaat een verbeterde balans tussen werk en privé en minder stress door woon-werkverkeer. - Mede door migratie komen verschillende culturen en talen op de werkvloer samen. Dit kan leiden tot vermindering van risico's op het gebied van sociale veiligheid en verbetering van de arbeidsproductiviteit.** - Toenemende automatisering kan leiden tot versterking van autonomie, effectiever en efficiënter werk, betere verdeling werk en privé, en het gevoel te kunnen werken op een moment dat het jou past. - Verhoogde psychosociale arbeidsbelasting door diploma-inflatie. Er kan verdringing ontstaan van praktisch geschoolde mensen door theoretisch geschoolde mensen en dan neemt het risico op burn-out/bore-out toe wanneer mensen onder hun niveau moeten werken. - Te lang is er te weinig waardering geweest voor praktisch geschoolden. Hierdoor ontstaan nu tekorten aan praktisch geschoolden mensen. Onderhoud en storingen zullen minder snel worden uitgevoerd dan wel opgelost, hetgeen tot meer werkdruk bij de andere werkenden kan leiden, zeker als de druk op productiviteit hetzelfde blijft. - Vergrijzing kan leiden tot verhoging van de werkdruk in sectoren met een sterk vergrijzende werpopulatie. - Vergrijzing kan leiden tot een toenemende vraag naar (mantel)zorg: in combinatie met werk kan dit leiden tot een hogere mentale belasting en daarmee tot een verhoogde kans op psa, met als mogelijke gevolgen onder andere burn-out en ziekteverzuim. Het risico speelt vooral bij werkende vrouwen ouder dan 45 jaar. Het merendeel van de werkende mantelzorgers is nu vrouw (60%) en bij stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen heeft dit meer impact. Een ander effect van de vergrijzing kan zijn dat de arbeidsparticipatie van vrouwen stagneert door de stijgende mantelzorgvraag. Daarmee blijft de genderongelijkheid op de werkvloer in stand en daarmee ook de genderverschillen met een impact op gezond en veilig werken, zoals grensoverschrijdend gedrag. - Mede door migratie komen verschillende culturen en talen op de werkvloer samen. Dit kan leiden tot risico's op het gebied van sociale veiligheid. - Arbeidsmigranten werken vaak onder hun opleidingsniveau. Dit kan een oorzaak zijn voor het ontwikkelen van mentale klachten en uitval.	- Vergroot de kennis over (het voorkomen) van de psychosociale arbeidsbelasting. - Verbeter samenwerking tussen bedrijfsarts en de arbeids- en organisatiedeskundige. - Bied arbeidsgezondheidskundig onderzoek gericht op vroege signalen van werkstress. - Aandacht voor preventieve maatregelen die niet beperkt blijven tot de individuele medewerker met klachten, maar die gericht zijn op de organisatie(cultuur). - Recht op onbereikbaarheid moet goed geregeld worden.

** Min. SZW (z.d.) Culturele diversiteit op de werkvloer. www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/culturele-diversiteit-werkvloer.

Categorieën arbeids- gerelateerde risico's	Impact toekomstige ontwikkelingen*	Voorbeelden beleidsinzet richting 2040
(vervolg) Risico's door psychosociale arbeidsbelasting (psa)	- Risico's ontstaan door onzekere flexcontracten, de noodzaak tot het hebben van meerdere banen om rond te kunnen komen en minder keuze in het type werk. - Bij het uitblijven van inclusief beleid kan toenemende diversiteit op de werkvloer leiden tot vormen van mentale belasting en sociale onveiligheid. Economische, sociaal-culturele en technologische ontwikkelingen - Meer inclusieve werkplekken door technologie of specifiek beleid voor mensen met beperkingen. - Toenemende automatisering kan leiden tot minder autonomie, intensivering van het werk, vagere scheiding van werk en privé, het gevoel altijd 'beschikbaar' te moeten zijn en minder menselijk contact tijdens werkuren. - Verhoogde psychosociale risico's door toenemend grensoverschrijdend gedrag door cliënten en buitenstaanders. - Daar waar sociaal contact en de binding met collega's op de werkvloer ontbreken, neemt de kans op grensoverschrijdend gedrag toe. - Snelle technologische ontwikkelingen dwingen ertoe om regelmatig bij- of zelfs om te scholen, wat werknemers onder psychosociale druk kan zetten. Ecologische ontwikkelingen - N.v.t.	

Samenstelling commissie Arbeidsomstandigheden

Leden

Kroonleden

dr. S.R.A (Steven) van Eijck, voorzitter
prof. mr. dr. A.R. (Ruben) Houweling
dr. N. (Nanda) Piersma

Ondernemersleden

drs. G. (Guusje) Dolsma (VNO-NCW/MKB Nederland) (tot december 2024)
M. (Margreet) Drijvers (PZO) (tot januari 2024)
D. (Diana) Eleveld (LTO Nederland)
S. (Steve) Fok (LTO-Nederland) (tot januari 2024)
drs. A.M.L. (Anneloes) Goossens (VNO-NCW/MKB-Nederland)
mr. drs. J. (Jurje) de Haan (VNO-NCW/MKB-Nederland)
K. (Kees) Halm (VNO-NCW/MKB-Nederland)
drs. E. (Eugène) van 't Hooft (VNO-NCW/MKB-Nederland) (tot november 2024)
S. (Sylvia) Huydecoper (PZO)
ir. H.J.H. (Hans) Koehorst (LTO-Nederland) (tot januari 2025)
mr. J.W. (Jan) Mathies (AWVN)
mr. W.M.J.M. (Mario) van Mierlo (VNO-NCW/MKB- Nederland) (tot maart 2024)

Werknemersleden

mr. K. (Khalid) Azougagh (FNV)
J.P. (Jan-Pieter) Daems MA (CNV), plaatsvervangend lid drs. L. (Leon) de Jong (CNV)
drs. C.G. (Kitty) Jong (FNV)
A.C. (Amerik) Klapwijk MSc (VCP), plaatstvervangend lid mr. A. (Erna) Bak (VCP)
drs. W. (Wim) van Veelen (FNV) (tot mei 2024)

Adviserende leden

E. (Evelijn) Plantenberg (ZPW)
mr. N. (Nurcan) Yilmaz (ZPW)

Ministeriële vertegenwoordigers

drs. H.J. (Jurgen) van Belle (VWS)

C. (Caroline) Otto (SZW)

A.E. (Anne) van Putten (SZW)

T. (Tanja) Wesselius (SZW)

Secretariaat

mr. H. (Hava) Arpacı (secretaris vanaf juni 2024)

drs. N.B. (Niels) Lucas Luijckx

mr. K. (Karima) Moaddine

drs. D. (Demi) Theodori (secretaris tot juni 2024)

Publicatieoverzicht

Publicaties van de SER verschijnen digitaal. Alle publicaties zijn te downloaden op onze website www.ser.nl. Sommige publicaties zijn in boekvorm te bestellen via communicatie@ser.nl. Van de adviezen verschijnt eveneens een Engelstalige samenvatting. Die is te vinden op de webpagina van het desbetreffende advies en de Engelstalige website van de SER.

Recente adviezen, verkenningen en overige publicaties

Advies AI en werk - Samen naar een werkende toekomst met AI
2025, n.n.b. pp., publicatienummer 25/03

Advies Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie - Arbovisie 2040, deel 2
2025, 107 pp., publicatienummer 25/02

Signalering Naar een toekomstbestendige omgang met water
2025, 16 pp., publicatienummer 25/01

Verdieping Naar een toekomstbestendige omgang met water
2025, 45 pp., publicatienummer 25/01

Advies Werken aan veranderkracht - Naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor agri & food, water & bodem en natuur & leefomgeving
2024, 145 pp., publicatienummer 24/03

Advies Grenswaarde voor 1,2-dichloorethaan
2024, 12 pp., publicatienummer 24/02

Visie Perspectief op brede welvaart in 2040 - Bouwen aan de economie van de toekomst
2024, 58 pp., publicatienummer 24/01

Advies Verduurzaming maakindustrie
2023, 53 pp., publicatienummer 23/09

Advies Balans in maatschappelijk verlot - Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen
2023, 54 pp., publicatienummer 23/08

Advies Gezond opgroeien, wonen en werken - Naar een structurele gezondheidsaanpak en bestrijding van sociaal-economische gezondheidsverschillen
2023, 41 pp., publicatienummer 23/07

Beleidsagenda Europese Unie 2024-2029 - Samen sterker in tijden van transities
2023, 104 pp., publicatienummer 23/06

Advies Naar een werkend arbostelsel voor iedereen - Arbovisie 2040, deel 1
2023, 116 pp., publicatienummer 23/05

Advies Meer vaart maken met de grondstoffentransitie - Reactie op het Nationaal Programma Circulaire Economie 2023-2030
2023, 22 pp., publicatienummer 23/04

Advies Naar verdere succesvolle toepassing van sociale innovatie

2023, 58 pp., publicatienummer 23/03

Advies Balans en houdbaarheid alternatieve geschillenbeslechting voor consumentenzaken

2023, 42 pp., publicatienummer 23/02

Advies Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk - Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte

2023, 200 pp., publicatienummer 23/01

Verkenning Hoe wonen werkt - Een sociaal-economische verkenning

2022, 90 pp., publicatienummer 22/09

Advies Tastbaar beleid voor de jeugdzorg

2022, 20 pp., publicatienummer 22/08

Advies Reparatiebevordering

2022, 18 pp., publicatienummer 22/07

Verkenning Evenwichtig sturen op de grondstoffentransitie en de energietransitie voor brede welvaart

2022, 86 pp., publicatienummer 22/06

Advies Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren

2022, 44 pp., publicatienummer 22/05

Advies Grenswaarde arseen en arseenverbindingen

2022, 18 pp., publicatienummer 22/04

Advies Hybride werken

2022, 109 pp., publicatienummer 22/03

Verkenning Veelbelovend - Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2021

2022, 146 pp., publicatienummer 22/02

Advies Coronatoegangsbewijzen

2022, 18 pp., publicatienummer 22/01

Advies Effectieve Europese gepaste zorgvuldigheidswetgeving voor duurzame ketens

2021, 24 pp., publicatienummer 21/11

Advies Werken zonder armoede

2021, 224 pp., publicatienummer 21/10

Advies Gelijke kansen in het onderwijs - Structureel investeren in kansengelijkheid voor iedereen

2021, 126 pp., publicatienummer 21/09

Advies Sociaal-economisch beleid 2021-2025 - Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

2021, 45 pp., publicatienummer 21/08

Een kansrijke start voor alle kinderen - Naar inclusieve en toegankelijke voorzieningen voor kinderen van 0-13 jaar

2021, 28 pp., publicatienummer 21/07

Verkenning Naar duurzame toekomstperspectieven voor de landbouw

2021, 68 pp., publicatienummer 21/06

Colofon

Uitgave

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

Omslag

Shutterstock

Vormgeving en druk

2D3D, Den Haag (basisontwerp);
SER, afdeling Communicatie, Grafische vormgeving

© 2025, Sociaal-Economische Raad
Alle rechten voorbehouden.
Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.



Contactgegevens

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl