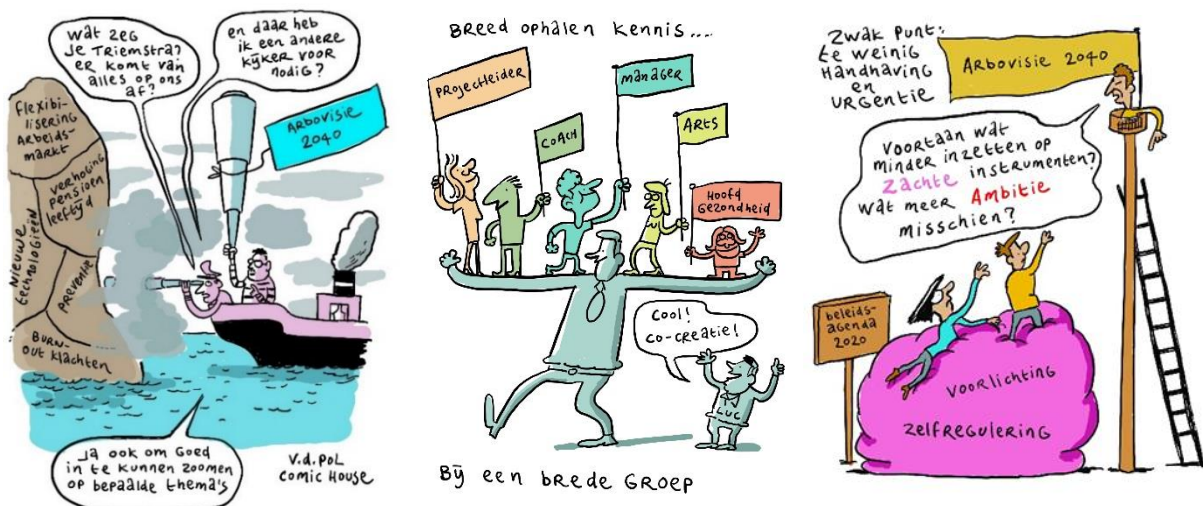


## Verlag meibijeenkomsten voor de Arbovisie 2040!

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil een **open dialoog** aangaan met werkend Nederland om mee te denken over de nieuwe 'Arbovisie 2040' en de bijbehorende Beleidsagenda 2021-2025. Hiertoe zijn in mei 2020 **drie virtuele bijeenkomsten** georganiseerd om het geluid te horen van de werkvloer. Aan deze bijeenkomsten is deelgenomen door werknemers, werkgevers, zzp'ers, arbo(kern)deskundigen en vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en beroepsverenigingen.

Het doel van de meibijeenkomsten is om breed input op te halen over de huidige en toekomstige vraagstukken op het gebied van gezond en veilig werken. **Staatssecretaris Van Ark** heeft in een videoboodschap de deelnemers uitgenodigd om in gesprek te gaan over gezonde en veilige arbeidsomstandigheden: wat speelt er nu en wat zijn uitdagingen voor de toekomst?



Dit verslag geeft de belangrijkste uitkomsten van de meibijeenkomsten weer. Allereerst wordt ingegaan op de sterke en zwakke punten op het gebied van gezond en veilig werken in de huidige situatie (1). Vervolgens komen de uitdagingen en opties voor de toekomst aan de orde (2). Tot slot worden de suggesties voor maatregelen en acties voor de beleidsagenda gepresenteerd (3).

### 1 Beeld huidige situatie: sterke en zwakke punten

#### Wat gaat goed op het gebied van gezond en veilig werken?

De deelnemers hebben veel punten genoemd die goed gaan op het gebied van gezond en veilig werken. De tien meest genoemde sterke punten zijn:

1. Het **wettelijk kader biedt een goede basis** voor gezond en veilig werken. Het bevat éénduidige richtlijnen/afspraken voor partijen, waar men elkaar op kan aanspreken. Zo

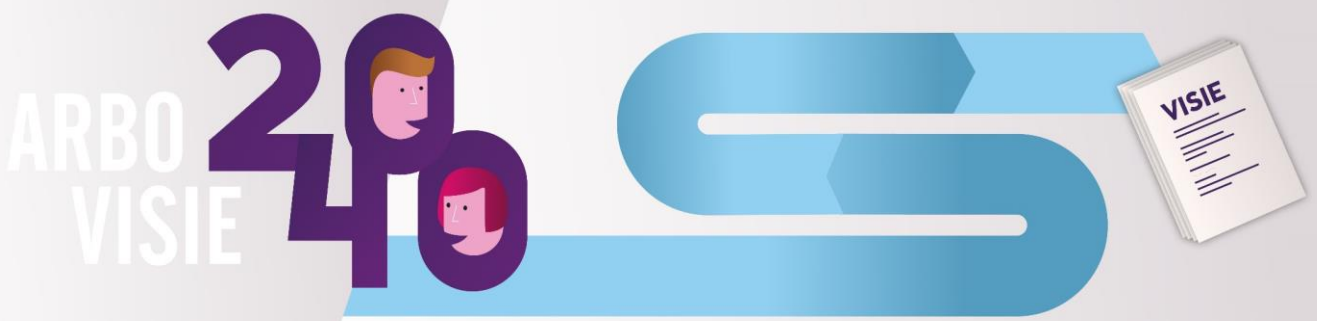
- maakt de Arbowet duidelijk welke eisen aan de werkgever worden gesteld: de zorgplicht voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor werknemers.
2. De aanstelling van een **preventiemedewerker** is een goed uitgangspunt bij het bevorderen van gezond en veilig werken op de werkvloer.
  3. Het is wettelijk geregeld dat de **medezeggenschap** een rol heeft op het gebied van arbobeleid, om de betrokkenheid van werknemers bij goede arbeidsomstandigheden in bedrijven te vergroten.
  4. De **rol van branches** bij het organiseren van gezond en veilig werken is een sterk punt. Wel is een kanttekening gemaakt dat er grote verschillen zijn per sector.
  5. Er is veel kennis verzameld en beschikbaar over **arbeidsrisico's**.
  6. De verzuimbegeleiding is goed ingericht met de **Wet Verbetering Poortwachter**.
  7. De **kerndeskundigen** (zoals de bedrijfsarts) hebben een onafhankelijke rol.
  8. Er is veel aandacht voor gezond en veilig werken bij **fysiek zware arbeid** en een (langzaam) opkomende aandacht voor **psychosociale arbeidsbelasting (PSA)**.
  9. Het ontwikkelen en uitvoeren van arbobeleid vraagt om **overleg** en **samenwerking** tussen partijen (zoals werkgever, werknemer, preventiemedewerker, medezeggenschap en kerndeskundigen). Dit is een goed uitgangspunt voor een effectief arbobeleid, waarbij wel geldt dat dit in de praktijk nog meer vorm moet krijgen.
  10. Er is de afgelopen jaren veel gedaan aan **voorlichting**, **campagnes** en **kennisdeling** op het gebied van arbeidsomstandigheden om te agenderen en te stimuleren.



### Wat kan beter op het gebied van gezond en veilig werken?

De deelnemers hebben diverse punten genoemd die beter kunnen op het gebied van gezond en veilig werken. De tien meest genoemde zwakke punten zijn:

1. Arbobeleid wordt te vaak **als formele verplichting ervaren** waarvan men het nut niet ziet. Er wordt **te weinig budget** voor uitgetrokken omdat het **belang van arbobeleid en arbeidsomstandigheden** nog onvoldoende wordt gezien. In de RI&E worden maatregelen vermeld maar het budget is niet toereikend om deze uit te voeren.
2. Werkgevers en werknemers nemen elk nog onvoldoende hun **verantwoordelijkheid** en hebben nog (steeds) **onvoldoende kennis** van de wet- en regelgeving.



3. Er zijn **verschillen tussen branches** in de mate van zelfactivering en zelfregulering; in sommige branches komt dit niet of te weinig van de grond.
4. Bij nogal wat bedrijven is de **rolinvulling en/of de deskundigheid van de preventiemedewerker** nog onvoldoende.
5. De **medezeggenschap** speelt in de praktijk nog een te beperkte rol bij het arbobeleid; andere onderwerpen (zoals arbeidsvoorwaarden) hebben hogere prioriteit.
6. Het arbobeleid is te **reactief** in plaats van proactief. **Preventie** moet een groter aandeel krijgen in de bedrijven en ook in contracten met de arbo(kern)deskundigen en/of arbodiensten.
7. Niet alle werkenden hebben **toegang hebben tot de arbozorg**. Zo hebben flexwerkers en zzp'ers minder of geen toegang tot de arbozorg.
8. Er is onvoldoende **naleving van de Arbowet**. Bijvoorbeeld in het mkb zijn er veel bedrijven die niet beschikken over de wettelijk vereiste RI&E.
9. Het **toezicht** is te beperkt en er is onvoldoende **handhaving** en **sanctionering** bij het niet nakomen van de regelgeving. Daardoor mist een stok achter de deur en ontstaat er een situatie van vrijblijvendheid.
10. Er zijn te weinig **normen** en **grenswaarden** rondom het gezond en veilig omgaan met **gevaarlijke stoffen**.

## 2 Uitdagingen en handelingsopties voor de toekomst

---

Voor de totstandkoming van de Arbovisie 2040 is het belangrijk om zicht te hebben op de uitdagingen voor de toekomst. In de meibijeenkomsten zijn deze uitdagingen voor arbobeleid en arbeidsomstandigheden geïnventariseerd. Ook zijn ideeën aangereikt voor handelingsopties (beleidsmatige mogelijkheden) om de uitdagingen tegemoet te treden. Dit wordt gebruikt als input voor de verdere discussie en gedachtenvorming.

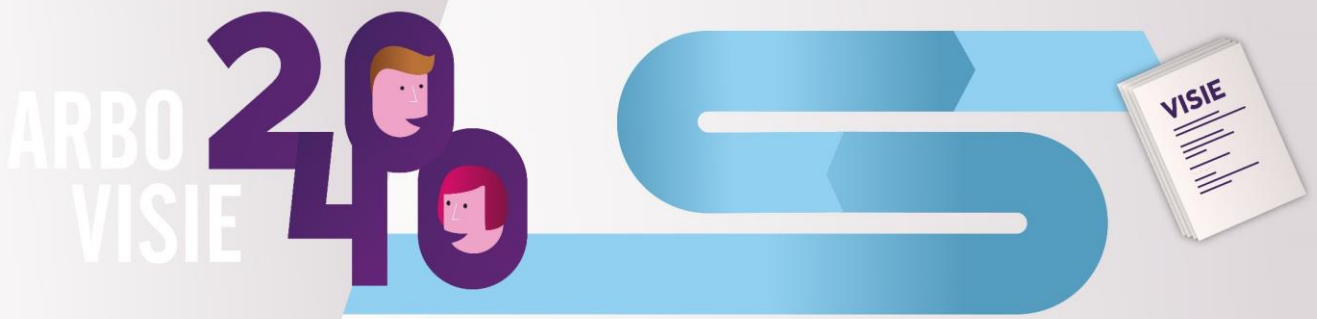
### Wat zijn de uitdagingen voor arbobeleid voor de toekomst?

#### *Uitdaging #1*

Een eerste uitdaging is dat men positief is over uitgangspunten van het arbostelsel (zoals de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers en de rol van de preventiemedewerker en medezeggenschap), maar dat de **werking van het arbostelsel** als onvoldoende wordt ervaren. De verantwoordelijkheid wordt nog te weinig genomen door werkgevers en werknemers, de rol en deskundigheid van preventiemedewerkers is een belangrijk aandachtspunt en arbobeleid en arbeidsomstandigheden staan nog te weinig op de agenda van de medezeggenschap. Verder zijn de verantwoordelijkheden bij zzp'ers minder duidelijk en worden jongeren en migranten nog te weinig bereikt. Gezocht moet worden naar (nieuwe, digitale) manieren om het stelsel beter werkend te krijgen.

#### *Ideeën voor handelingsopties voor verbetering van het stelsel*

- Arbobeleid veel meer **koppelen aan de werkenden** in plaats van aan de werkgever. De regie bij de werknemer neerleggen met keuzemogelijkheden en dit faciliteren.
- **Beleid ontwikkelen per doelgroep**, zoals een portaal voor zzp'ers met informatie, tools en zelfhulpinstrumenten ('Digid Arbocheck: 'hoe kan ik arboproof werken?').



- Voor jongeren een tool (app) die aansluit bij hun belevingswereld en visie op werk.
- Vastleggen van een **competentieprofiel** voor de preventiemedewerker en inzetten op scholing en eventueel een keurmerk voor preventiemedewerkers.
- Voor kleine bedrijven de **preventiemedewerker organiseren via de branche**.
- Aansturen op **certificering gezond en veilig werken** via de brancheorganisaties.

#### *Uitdaging #2*

Een tweede uitdaging is dat in het huidige arbobeleid het accent nog vooral ligt op de verzuimbegeleiding en minder op **preventie** om verzuim en uitval te voorkomen. De uitdaging is om een omslag te bewerkstelligen van een reactief naar proactief beleid. Daarbij dient het belang te worden ingezien, zodat men investeert in arbobeleid.

#### *Ideeën voor handelingsopties voor meer focus op preventie*

- Een **incentive voor de werkgever** instellen voor preventie.
- Regelgeving waarbij preventie **meer automatisch** gaat, bijvoorbeeld door een verplicht budget vast te stellen voor periodiek medisch onderzoek (PMO).
- Meer nadruk leggen op de **bronaanpak**, via de arbohygiënische strategie.
- De **expertise van kerndeskundigen** benutten en inzetten bij preventie.

#### *Uitdaging #3*

Een derde uitdaging die regelmatig is geadresseerd is dat de arbeidsmarkt diffuser wordt, met meer **flexwerkers en zzp'ers**. Het arbostelsel is op deze ontwikkeling nog onvoldoende ingericht. Voor flexwerkers en zzp'ers zijn gezonde en veilige arbeidsomstandigheden minder gewaarborgd en zij hebben minder of geen **toegang tot de arbozorg**. Binnen de arbozorg zelf wordt ook een uitdaging gesignaleerd: er zijn **te weinig kerndeskundigen**, omdat de groep krimpt en verouderd.

#### *Ideeën voor handelingsopties om de arbozorg voor iedereen toegankelijk te maken*

- Arbeidsomstandigheden als algemeen maatschappelijk belang **financieren via een algemene middelenpot** (publiek budget) en een **tegemoetkoming** realiseren voor kleine bedrijven en zzp'ers.
- Instellen van een **verplichte verzekering** voor arbozorg voor iedereen, bijvoorbeeld als een onderdeel van het zorgpakket.
- Heroverwegen van de **financiering van de bedrijfsarts** via de werkgever, om de onafhankelijke rol te versterken (uitsluiten van 'wie betaalt bepaalt').
- **Netwerken van kerndeskundigen** regionaal opzetten voor laagdrempelige arbozorg.

#### *Uitdaging #4*

Een vierde veelbesproken uitdaging is het beschermingsniveau voor bestaande en nieuwe arbeidsrisico's. **Psychosociale arbeidsbelasting** wordt in de toekomst een nog relevanter arbeidsrisico. Werknemers hebben behoefte aan meer autonomie en ruimte voor vakmanschap. Echter in sommige beroepen is er een trend naar meer protocollen en regels en minder autonomie. Daarnaast staat de **balans tussen werk en privé** onder

druk, zeker bij thuiswerken (zoals in deze coronatijd). Ook **gevaarlijke stoffen** blijven de aandacht vragen, evenals **onderzoek naar nieuwe arbeidsrisico's**, gelet op de sociale en technologische ontwikkelingen waardoor werk verandert en daarmee de arbeidsrisico's.

### Ideeën voor handelingsopties voor bescherming voor bestaande en nieuwe arbeidsrisico's

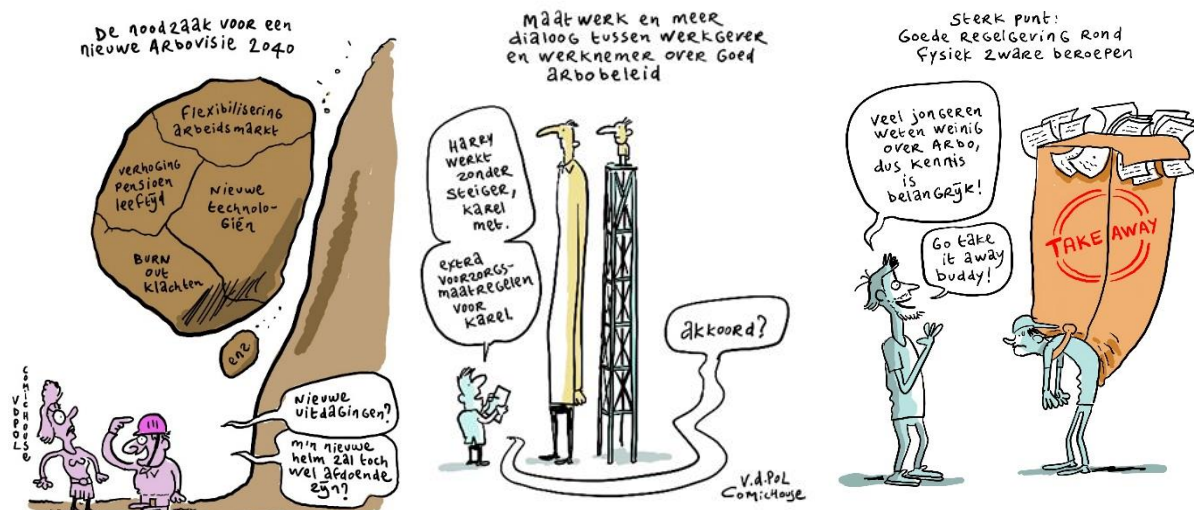
- Instellen van **normen en grenswaarden**, zoals voor beeldschermwerk en gevaarlijke stoffen, om het beschermingsniveau te waarborgen. Hier aansluiten bij regelgeving op internationaal niveau.
- **Technologische mogelijkheden** benutten: drones inzetten voor veilig werken.
- Inspelen op de hype van **gezonde leefstijl** en onderdeel maken van de bedrijfscultuur.

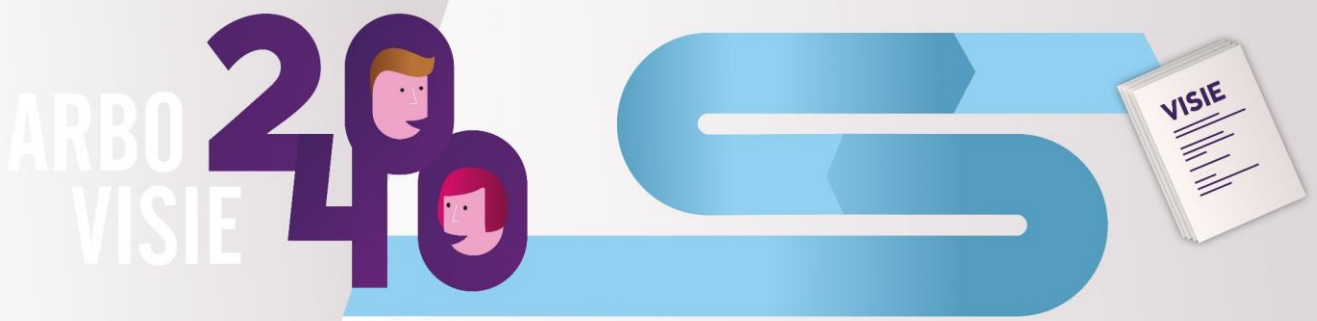
### Uitdaging #5

Tot slot is een vijfde punt in de gesprekken dat de **naleving** van de wet- en regelgeving door bedrijven en meer toezicht en handhaving door de Inspectie SZW nog ruim verbeterd kunnen worden. In het bijzonder de **naleving in het mkb** wordt als een uitdaging gezien.

### Ideeën voor handelingsopties voor de naleving en handhaving

- Meer **maatwerk in wet- en regelgeving**, zoals differentiatie naar bedrijfsomvang.
- **Minder regelgeving**; arboregels eenvoudiger en laagdrempeliger maken voor mkb.
- Zorgen voor een **meer sturende (voorschrijvende en duidelijke) regelgeving**: het is nu te vrijblijvend, met te veel ruimte voor interpretatie. Hierbij kijken naar voorbeelden in de EU en internationaal.
- Bij het toezicht **inzetten op beloning** van goed gedrag in plaats van op straffen.
- Inzetten op meer **maatwerk** richting bedrijven die niet aan de arboregels voldoen, met meer aandacht voor het werken met een **zelfrapportage en verbeterplan**.
- Benutten van **technologische mogelijkheden** zoals data-analyse om de naleving en handhaving efficiënter te maken, bijvoorbeeld een online RI&E-check.





### 3 Suggesties voor de beleidsagenda

---

De Arbovisie 2040 schetst het perspectief voor de lange termijn om te zorgen dat iedereen in Nederland gezond en veilig werkt en dat werk niet ten koste gaat van de gezondheid en veiligheid van werkenden. Er wordt een beleidsagenda 2021-2025 opgesteld met concrete maatregelen en acties om dit toekomstperspectief te realiseren.

#### Wat zijn suggesties voor maatregelen en acties voor de beleidsagenda?

De deelnemers hebben diverse suggesties gedaan voor maatregelen en acties voor de beleidsagenda. Onderstaand een greep hieruit:

- Meer **bewustwording** creëren bij werkgevers en werknemers van het belang van arbobeleid en dat arbeidsomstandigheden voor beide partijen een **win-win situatie** is (voordelen en rendement zichtbaar maken voor werkgevers en werknemers).
- Meer **voorlichting aan werknemers**, gericht op het bevorderen van eigenaarschap voor de eigen gezondheid en veiligheid.
- Stimuleren van de **dialogoog tussen werkgever en werknemer**; arbeidsomstandigheden een standaard onderdeel maken van het gesprek en werkoverleg tussen werkgever en werknemer.
- De **rol van de medezeggenschap** op arbobeleid versterken.
- Versterken van de rol en de deskundigheid (competenties) van **preventiemedewerkers**.
- Arbobeleid **agenderen en opnemen in het onderwijs**, zodat jongeren bewust worden van het belang van arbeidsomstandigheden en competenties verwerven om gezond en veilig te werken in hun toekomstige beroep. Dit kan een belangrijke preventieve werking hebben.
- In de brancheaanpak het **mkb** betrekken bij de ontwikkeling van de arbocatalogi (preventie) en **jongeren** betrekken bij het ontwikkelen van instructiemateriaal.
- Aandacht hebben voor de arbeidsomstandigheden voor **arbeidsmigranten**; taalbarrières bij veiligheidsinstructies wegnemen om onveilige arbeidsomstandigheden te voorkomen.
- **Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en toegang tot de arbozorg** voor iedereen. Streven naar gelijkheid hierin voor vast personeel, flex-krachten en ZZP'ers.
- Blijven inzetten op **verminderen van arbeidsongevallen en beroepsziekten** ('zero loss').
- **Algemeen nummer/loket** voor hulp voor mensen die door een beroepsziekte zijn uitgevallen.
- Bevorderen van multidisciplinaire **samenwerking en intervisie tussen de kerndeskundigen**.
- Investeren in **onderzoek en kennisontwikkeling** op het gebied van arbeidsrisico's en hoe je een gezonde en veilige werkomgeving creëert. Daarbij toekomstige ontwikkelingen meenemen.
- Aanreiken van **evidence-based tools** voor een gezonde werkomgeving voor werkgevers.
- Regelgeving doorontwikkelen (maatwerk) en **leren van de EU en internationaal**.
- Meer **toezicht door de Inspectie**, niet alleen op regelgeving, maar ook het functioneren hiervan in de praktijk (werkt het? Is het effectief?).

*Dit verslag is opgesteld door Karina Rauh, Mabel Rijpkema en Nanny Schoenmakers van Capgemini*