

## Verslag focusgroep 5 'Kennis'

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) 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 en **breed input** op te halen over de huidige en toekomstige vraagstukken op het gebied van gezond en veilig werken. De volgende fase is om de **focus** te verleggen naar **specifieke thema's**.

Op 9 juni organiseerde het Ministerie van SZW een vijfde virtuele **focusgroep** (in een reeks van zeven) om in gesprek te gaan over de toekomst op het gebied van kennis. Kennis over arbeidsrisico's en over effectieve beheersingsmaatregelen is belangrijk, omdat dit kan bijdragen aan het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving en het terugdringen van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten. Aan deze focusgroep is deelgenomen door Long Alliantie Nederland (LAN), VU MC, TNO, RIVM, OVAL, VHP, Volandis, SZW en de Inspectie SZW.

### Doel focusgroep 'Kennis'

Het doel van de focusgroep is om met elkaar van gedachten te wisselen over de visie op kennis in de toekomst en ideeën en voorstellen aan te dragen voor de handelingsopties en de beleidsagenda op dit thema. **Luc Gielen** heeft als lid van het managementteam van de Directie G&VW van SZW in een pitch een schets gegeven van de huidige en toekomstige vraagstukken op het gebied van kennis en de deelnemers uitgenodigd om hierover in gesprek te gaan.



### Onderdelen focusgroep en leeswijzer verslag

Dit verslag geeft de uitkomsten van de onderdelen van de focusgroep 'Kennis' weer. Allereerst wordt een beeld gegeven van de huidige situatie en de sterke en zwakte punten op het gebied van kennis (1). Daarna wordt ingegaan op de visie op kennis in de toekomst (2). Vervolgens worden voorstellen gedaan voor handelingsopties en beleid (3).

## 1 Huidige situatie: sterkte en zwakke punten

In de focusgroep is gesproken over de **sterke en zwakke punten** in de huidige situatie op het gebied van kennis, waarbij de volgende drie elementen worden onderscheiden:

- Kennisontwikkeling: onderzoek en pilots naar arbeidsrisico's en naar effectieve beheersingsmaatregelen om deze arbeidsrisico's aan te pakken of te verminderen.
- Kennisdeling: kennis uit onderzoek en pilots beschikbaar stellen en uitwisselen.
- Kennisimplementatie: kennis laten landen in de praktijk op de werkvloer, in de toepassing van maatregelen en in gedrags- en cultuurverandering om zo ongezonde en onveilige werksituaties te voorkomen.

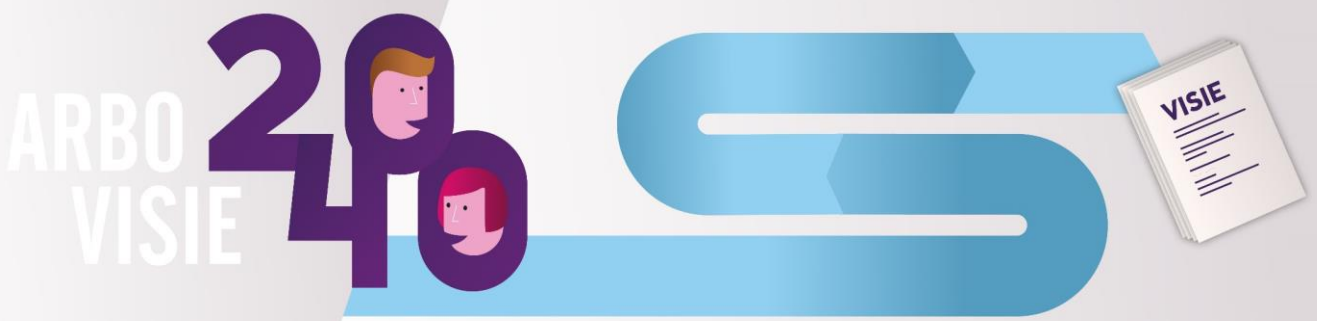
Om de discussie te voeden is de volgende stelling ingebracht:

Kennisontwikkeling en kennisdeling lopen goed, maar kennisimplementatie blijft nog sterk achter.

De deelnemers in de focusgroep onderschrijven het tweede gedeelte van de stelling, dat **kennisimplementatie nog onvoldoende** plaatsvindt. Het eerste deel van de stelling, dat het goed gaat op het gebied van **kennisontwikkeling en kennisdeling**, wordt door de deelnemers genuanceerd. Er wordt veel gedaan aan kennisontwikkeling en kennisdeling, echter dit betekent niet dat er geen **aandachtspunten** zijn.

De volgende sterke en zwakke punten zijn genoemd op het gebied van kennis:

Wat gaat goed? (sterke punten)	Wat kan beter? (zwakke punten)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn veel goede initiatieven op kennisontwikkeling en kennisdeling.</li> <li>• Er is veel kennis vergaard en over arbeidsrisico's, zoals met de monitors en op arbeidsveiligheid.</li> <li>• Er is aandacht voor het thema arbeidsrisico's en er is draagvlak om hier onderzoek naar te doen.</li> <li>• De instrumenten arbocatalogi en RI&amp;E bieden goede mogelijkheden om de vergaarde kennis over arbeidsrisico's en passende maatregelen te benutten en in te zetten in de praktijk. Hiermee lopen we voor op andere landen.</li> <li>• Er is afgelopen decennia vooruitgang geboekt om het werk gezonder en veiliger te maken. Er is een voedingsbodemp voor kennisimplementatie, ook Corona geeft een impuls hiervoor.</li> <li>• Arboportaal is ontwikkeld om basisinformatie en kennis te delen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis op het gebied van psycho-sociale arbeidsbelasting is nog niet toereikend; we weten nog niet precies hoe het zit.</li> <li>• Kennis bereikt nog onvoldoende de plek waar de kennis toegepast moet worden zoals: de medewerkers op de werkvloer, het mkb en de zzp'ers.</li> <li>• Kennisaccumulatie (voortbouwen op wat er al is) vindt te weinig plaats.</li> <li>• Er is een kloof tussen weten en doen; verworven kennis vertaalt zich nog in onvoldoende mate in gedrag. Hierover is meer kennis nodig.</li> <li>• Kennisimplementatie vindt onvoldoende plaats, omdat bedrijven te weinig gebruik maken van de kennis in de arbocatalogi en de helft van de bedrijven geen (wettelijke verplichte) RI&amp;E heeft.</li> <li>• De huidige capaciteit van de Inspectie SZW schiet tekort om de naleving van de RI&amp;E door bedrijven te handhaven.</li> </ul>



Geconcludeerd kan worden dat kennisimplementatie hoge prioriteit verdient, maar dat er tevens specifieke aandachtspunten zijn in kennisontwikkeling en kennisdeling die opgepakt dienen te worden. Zo is er veel kennis vergaard, maar tegelijkertijd is er ook nog steeds veel te onderzoeken. Ook wordt er veel geïnitieerd om de vergaarde kennis beschikbaar te stellen en te delen, maar deze kennis bereikt nog niet iedereen.

## 2 Toekomstvisie op kennis

---

### A. De toekomstvisie: wat is de visie op kennis in de toekomst?

De deelnemers in de focusgroep hebben hun visie gegeven op kennisontwikkeling, kennisdeling en kennisimplementatie in de toekomst. Daarbij is ingegaan op wat de kansen en uitdagingen zijn op het gebied van kennis en wat accent moet krijgen in het toekomstige kennisbeleid. De volgende **elementen** voor de **toekomstvisie** zijn door de deelnemers aangereikt.

#### *Kennisontwikkeling meer doelgroepspecifiek*

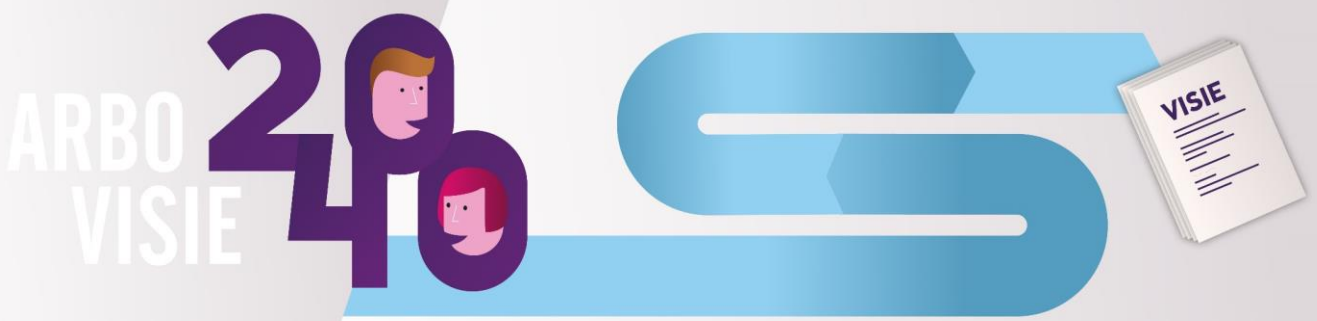
De visie voor de toekomst is dat kennis meer **doelgroepspecifiek** gemaakt wordt. Er is een discrepantie tussen kennis die wordt gegenereerd en hoe deze kennis kan worden gebruikt en toegepast door bepaalde doelgroepen. Het is van belang om de **kennisontwikkeling** beter te laten **aansluiten op** de verschillende **kennisbehoeften** van specifieke doelgroepen, zoals bijvoorbeeld het mkb en zzp'ers. De huidige kennis is te complex voor het mkb en zzp'ers. Daardoor worden zij onvoldoende bereikt en vindt er onvoldoende implementatie van deze kennis plaats.

#### *Kennisdeling toegankelijker en praktisch toepasbaarder maken*

Een belangrijke vraag voor de toekomst is hoe kennis **toegankelijk** over te brengen, zodat iedereen voor wie deze kennis van belang is ook daadwerkelijk wordt bereikt. Nu bereikt kennis de werknemers, kleine bedrijven en zzp'ers nog in onvoldoende mate. Kennis dient beter toegankelijk gemaakt te worden, zodanig dat deze kennis eenvoudig en effectief **in de praktijk** kan worden **toegepast**. Er is winst te behalen waar het gaat om het beschikbaar stellen van 'hapklare' kennis die concreet toegepast kan worden voor bedrijven en werknemers, waarmee je ze eigenaarschap geeft. Bijvoorbeeld op het gebied van gevaarlijke stoffen dient de kennisdeling laagdrempeliger en begrijpelijker te worden. Het is gewenst om in de kennisdeling een link te leggen met de concrete praktijk, zoals met de bronaanpak, de RI&E en de overlegstructuur in de bedrijven, om zo een cultuur van gezond en veilig werken op de werkvloer verder te bevorderen. Voorts wordt opgemerkt dat kennisdeling zich niet alleen moet richten op de werkgevers en werknemers, maar ook op andere stakeholders in de organisatie zoals de afdeling HR en inkoopmedewerkers. Ook zij vervullen een rol in het gezond en veilig werken.

#### *Meer focus op kennisimplementatie; kloof dichten tussen weten (kennis) en doen (gedrag)*

Er is veel kennis ontwikkeld, maar in de praktijk wordt de beschikbare kennis nog onvoldoende geïmplementeerd. **Kennisimplementatie** is dan ook een **belangrijke**



**opdracht voor de toekomst.** Het is gewenst om in te zetten op het dichten van de kloof tussen weten (kennis) en doen (gedrag). Door de deelnemers in de focusgroep zijn **drie hoofdlijnen** voor de toekomst aangedragen om deze kloof te dichten.

1. Ten eerste kan het gebruik van **technologische innovaties** een impuls geven aan de kennisimplementatie, om gedragsveranderingen in de praktijk te realiseren.
2. Ten tweede dient toekomstig onderzoek zich meer te richten op de **gedragscomponent** bij kennisimplementatie, bijvoorbeeld op wat wel/niet werkt in de bedrijven om beschikbare kennis ook daadwerkelijk op de werkvloer toe te passen.
3. Ten derde is het gewenst om het huidige beleid waarbij gewerkt wordt met de **arbocatalogi en de RI&E** te continueren en aan te scherpen, omdat dit bijdraagt aan kennisimplementatie. Het beleid kan bijvoorbeeld zijn dat in 2040 het percentage bedrijven dat beschikt over een RI&E is toegenomen van 50% naar 80%.

#### *Aandacht voor kennisimplementatie in het mkb*

De vraag is gesteld of meer ingezet moet worden op de ondersteuning van het mkb, omdat met name hier de kennisimplementatie onvoldoende plaatsvindt. Voor een mkb, waar de directeur vaak meewerkend voorman is, is de kennis te complex geworden. Dit betekent dat het van belang is om na te gaan hoe de kennis zodanig kan worden aangereikt dat deze eenvoudig en praktisch toepasbaar is. Ook is het gewenst om in de kennisdeling een koppeling te maken met de praktijk, zoals met de bronaanpak, de RI&E en de overlegstructuur in de bedrijven, om zo een cultuur van gezond en veilig werken op de werkvloer concreet te bevorderen.

#### *Kennisontwikkeling meer multidisciplinair laten plaatsvinden*

Er is veel kennis ontwikkeld per discipline afzonderlijk. Voor de toekomst liggen er kansen om de **kennisontwikkeling meer multidisciplinair** te laten plaatsvinden.

Bijvoorbeeld het arbeidsrisico gevaarlijke stoffen dient niet alleen vanuit de eigen discipline (toxologie) onderzocht te worden, maar het is gewenst dat een combinatie wordt gemaakt met sociale en gedragswetenschappen en neurowetenschappen voor inzicht in cultuur en gedrag op de werkvloer.

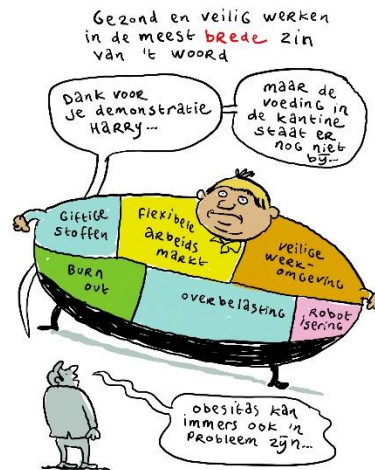
De onderzoeks aanpak ten aanzien van Corona kan hierbij als voorbeeld dienen, waarbij het kenniscentrum veiligheid, cultuur en gedrag van RIVM vraagstukken vanuit een multidisciplinaire aanpak onderzoekt.

#### *Kennis over arbo integreren in reguliere zorg*

Veel mensen met arbeidsgerelateerde klachten komen bij hun huisarts terecht. Dit betekent dat zorgverleners in de curatieve zorg (zoals huisartsen) een belangrijke rol kunnen spelen om mensen naar relevante kennis te leiden, zowel curatief als preventief. Dit vraagt wel dat er meer kennis en aandacht is voor de **factor arbeid** in de reguliere zorg. Ook is meer **samenwerking** gewenst tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg.

#### *Kennis integreren in de beroepsopleiding*

De jeugd heeft de toekomst en daarom is het van groot belang om al vroeg te beginnen met bewustwording en kennisoverdracht. Dit kan vorm krijgen door **kennis over gezond en veilig werken** (verplicht) te integreren **in de beroepsopleiding**, zodat jongeren al in de opleiding aanleren hoe ze gezond en veilig kunnen werken.



## 3 Handelingsopties en beleid op het gebied van kennis

### A. Wat zijn de handelingsopties, ideeën en/of beleidsmaatregelen voor de toekomst op het gebied van kennis?

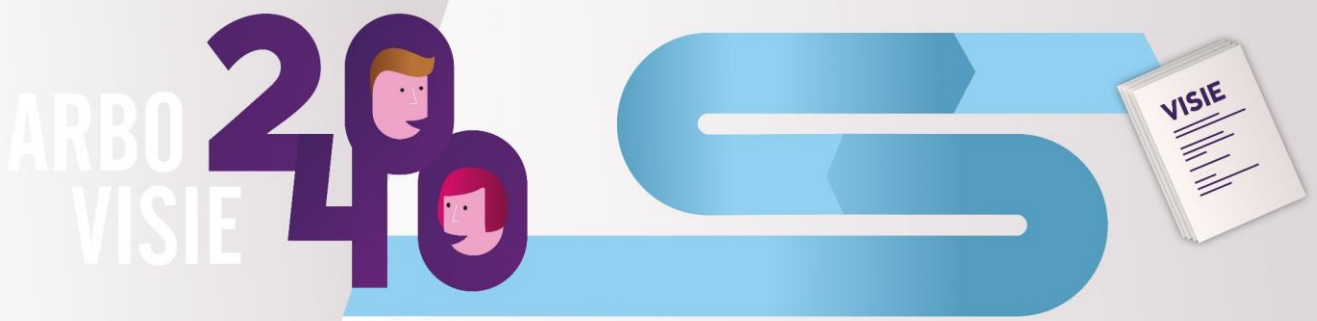
De deelnemers in de focusgroep is gevraagd om handelingsopties, ideeën en/of beleidsvoorstellen in te brengen voor de toekomst op het gebied van kennis. In het bijzonder is daarbij ingegaan op de vraag hoe innovatie kan bijdragen om kennisontwikkeling, kennisdeling en kennisimplementatie een impuls te geven. De volgende handelingsopties, ideeën en/of beleidsvoorstellen zijn door de deelnemers ingebracht.

#### *Nieuwe manieren van kennisdeling, met interactieve apps en e-learnings*

Kennis wordt nog vooral op traditionele manieren ontsloten en gedeeld, zoals door informatie te plaatsen op een website. Een optie is om te zoeken naar **nieuwe, innovatieve manieren van kennisdeling**. Bijvoorbeeld meer interactief via een app die tweezijdig werkt, waarbij werknemers niet alleen gebruik maken van informatie/kennis in deze app, maar ook een review geven of informatie toevoegen over de eigen ervaring en gebruik. Hierdoor wordt de kennis verrijkt met praktische tips en informatie. Ook is een optie om kennisdeling op een meer aansprekende manier te doen, zoals via e-learning (of blended learning) programma's of door het inzetten van gaming.

#### *Technologische innovaties inzetten voor kennisimplementatie*

Bij de toekomstvisie is aangegeven om voor kennisimplementatie de **technologische innovaties** te benutten **om gedragsveranderingen te realiseren**. Kennisimplementatie gaat vooral over gedrag van mensen en de uitdaging is dan hoe je technologie kunt inbedden in het primaire proces zodat het de gewenste gedragsverandering teweeg brengt.



Concreet zijn door de deelnemers in de focusgroep de volgende technologische tools voorgesteld om de kennisimplementatie te bevorderen:

- **Safe-by-Design.** Dit houdt in dat gezondheid en veiligheid in een zo vroeg mogelijk stadium van het product- en procesontwerp wordt meegenomen bij keuzes over grondstoffen en werkprocessen en productiebasistechnieken. Het is bedoeld om arbeidsrisico's te voorkomen en een gezonde en veilige werkomgeving te realiseren. Hiermee geef je medewerkers meer eigenaarschap om zelf kennis te ontwikkelen.
- **Self-monitoring met wearables.** Dit houdt in dat werknemers zelf tools of instrumenten gebruiken die hen bewust maken van ongezonde of onveilige situaties, bijvoorbeeld door een signaal af te geven als er een gevaar dreigt, en hier vervolgens op kunnen acteren om zo gezond en veilig te werken.
- **Interactieve sessies of e-learnings.** Dit houdt in dat werknemers veel meer op interactieve manier kennis verwerven en daarbij kunnen uitwisselen over de toepassing van kennis in de praktijk. Eventueel kan hier een certificaat aan worden gekoppeld.

#### *Meer investeren in kennisvalorisatie, zoals in pilots en actieonderzoek*

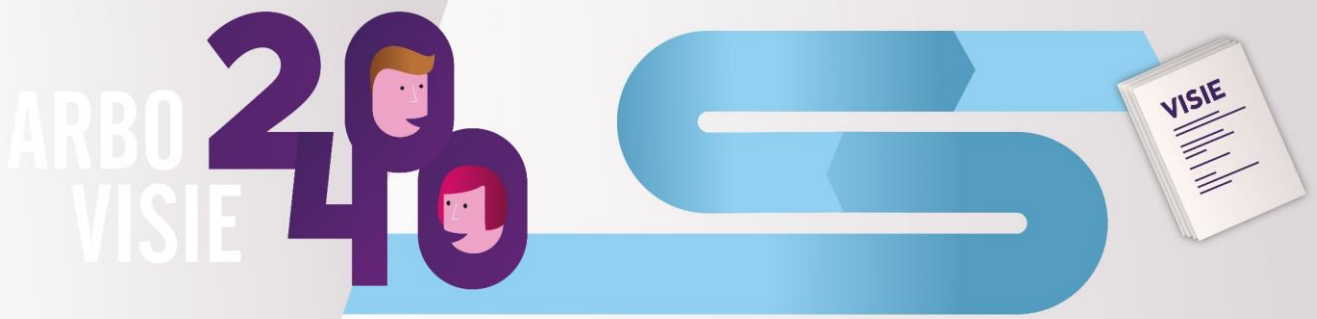
Een optie is om minder te investeren in kennisontwikkeling en meer te investeren in kennisvalorisatie, zoals pilots, zodat kennis wordt benut in de praktijk of met zogenaamde verbetercoaches die binnen een bedrijf kunnen worden ingezet. Ook actieonderzoek is een relevante onderzoeksvorm in dit kader. Kenmerkend voor actieonderzoek is dat het zich richt op een vraagstuk uit de praktijk en dat **kennisontwikkeling en kennisimplementatie hand in hand** gaan, in plaats van dat het gescheiden onderdelen zijn.

#### *Netwerkstructuren opzetten*

Een optie is om te investeren in het opzetten van netwerkstructuur waar verschillende expertises worden samengebracht, voor het bundelen, delen en uitwisselen van kennis en om de samenwerking te versterken. Deze **netwerkstructuren** kunnen worden opgezet voor bijvoorbeeld de vier **kerndeskundigen** (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidkundige en A&O-deskundige). Ook kunnen netwerkstructuren worden opgezet tussen de **reguliere zorg en de bedrijfsgezondheidszorg** (arboprofessionals) om de kennisdeling en samenwerking te verbeteren. Dergelijke netwerkstructuur zijn een empowerment voor iedereen die in dit netwerk zit. Ook draagt het bij aan het bundelen en ontwikkelen van nieuwe kennis die je naar buiten kunt brengen.

#### *Rol van de overheid: meesturen via beleid en inzet van middelen en partijen verbinden*

In de focusgroep is veel gesproken over de vraag wat er moet gebeuren voor de werkvloer op het gebied van kennisdeling en kennisimplementatie. Een andere vraag is wat in de toekomst de rol van de overheid is. Het ministerie van SZW kan met haar beleid en de inzet van middelen **meesturen** in de kennisontwikkeling (welke kennis is nodig?), de kennisdeling (hoe laten we kennis terecht komen op de plekken waar deze kennis nodig is?) en kennisimplementatie (hoe bevorderen we de toepassing van kennis in de praktijk?). Daarbij kan SZW partijen verbinden. Ook is het van belang dat SZW andere ministeries betreft, zoals het ministerie van VWS, om tot een interdepartementale aanpak te komen.



### *Bevorderende rol van de Inspectie SZW*

De Inspectie van SZW kan een belangrijke rol spelen in kennisdeling; de branche rapporten die de Inspectie maakt leveren waardevolle informatie. Ook kan de Inspectie een rol spelen in kennisimplementatie. Binnen de PDCA-cyclus (Plan Do Check Act) heeft de **Inspectie een rol in de 'Check'**, door toezicht te houden op de naleving van de Arbowet, en dit kan een impuls geven voor de 'Act', om de uitvoering in de praktijk en daarmee de kennisimplementatie te verbeteren. De Inspectie kan bevorderen dat wettelijke voorschriften zoals de RI&E en werkplekonderzoek in grotere mate worden uitgevoerd in de praktijk.

De optie wordt ingebracht of het behulpzaam is in het kader van kennisimplementatie om vanuit de overheid werkgevers te verplichten een arbo-diploma te halen en dit periodiek te herhalen. Of om consequenties te verbinden aan onveilig en ongezond werken door verhoogde premies. Ten aanzien van deze opties wordt opgemerkt om op te passen met nog meer verplichte regels vanuit de overheid. Het is belangrijker om te kijken naar wat er achter zit, waarom mkb onvoldoende de Arbowet naleeft, en mogelijke belemmeringen weg te nemen en te stimuleren.

### *Inzetten op eigenaarschap*

Als optie is ingebracht om in te zetten op eigenaarschap bij werkgevers en werknemers. Een vraag daarbij is hoe je dit meer zou kunnen afdwingen. Aangegeven wordt dat het er vooral om gaat om de direct betrokkenen actief te betrekken en te zorgen voor praktische bruikbare kennis. In bouwbedrijven is veel ervaring opgedaan met zogenaamde 'stand-ups' waarin zeer laagdrempelig in gesprek wordt gegaan en **draagvlak en eigenaarschap wordt gecreëerd op de werkvloer.**

*Dit verslag is opgesteld door Mabel Rijpkema en Nanny Schoenmakers van Capgemini Invent*