

## Verlag focusgroep 'Arbeidsrisico's'

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 7 juli organiseerde het ministerie van SZW een zesde virtuele **focusgroep** (in een reeks van zeven) om in gesprek te gaan over de toekomst op het gebied van arbeidsrisico's. Aan deze focusgroep is deelgenomen door Bilfinger Industrial Services, Prevent Partners, NS Group, Van Oord, RIVM, TNO en SZW.

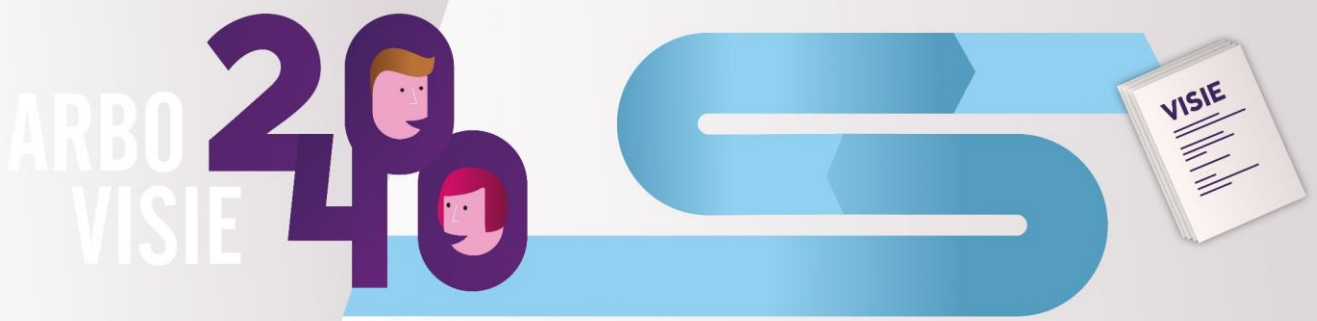
### Doel focusgroep 'Arbeidsrisico's'

Het doel van de focusgroep is om met elkaar van gedachten te wisselen over de visie op arbeidsrisico's in de toekomst en ideeën en voorstellen aan te dragen voor de handelingsopties en de beleidsagenda op dit thema. **Rob Triemstra** 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 arbeidsrisico's en de deelnemers uitgenodigd om hierover in gesprek te gaan. Vervolgens heeft **Coen van Gulijk** van TNO een inhoudelijke aftrap gegeven door een schets te geven van drie inhoudelijke trends, als input voor de gedachtenvorming en discussie over toekomstige arbeidsrisico's en ideeën voor handelingsopties hierbij.



### Onderdelen focusgroep en leeswijzer verslag

Dit verslag geeft de uitkomsten van de onderdelen van de focusgroep 'arbeidsrisico's' weer. Allereerst wordt de schets van drie trends kort weergegeven (1). Daarna wordt ingegaan op de arbeidsrisico's op deze drie trends (2). Vervolgens komen de ideeën en voorstellen voor handelingsopties en beleid aan de orde (3).



## 1 Schets van drie trends

---

Professor dr. ir. **Coen van Gulijk** van TNO heeft de deelnemers van de focusgroep meegenomen langs drie belangrijke trends. Deze trends komen voort uit een eerder traject, waarbij SZW samen met TNO en partijen uit het veld heeft gekeken naar toekomstige trends en mogelijke impact daarvan op de veiligheid en gezondheid op het werk. Dit heeft geleid tot een overzicht met 25 trends. Voor deze focusgroep zijn uit dit overzicht **drie (clusters) van trends** geselecteerd die zowel een hoge mate van zekerheid hebben dat ze gaan gaan plaatsvinden, als een hoge mate van impact op veilig en gezond werken. Onderstaand is een **beknopte schets** van de trends weergegeven, waarbij zowel de mogelijkheden als de schaduwzijden worden benoemd.

### Trend 1: Digitalisering en Artificial Intelligence (AI)

Digitalisering maakt arbeidsprocessen efficiënt en geeft dwingende sturing. Dit laatste is tegelijk een keerzijde voor de mens, omdat het autonomie kan ontnemen. Landen die voorop lopen, zoals Japan en de VS, bepalen de manier waarop digitalisering van werk wordt vormgegeven. Dit geeft mogelijkheden, maar ook risico's. Zo maakt digitalisering het arbeidsproces efficiënt en toegankelijk; dit is een belangrijk doel hiervan. AI biedt mogelijkheden om meer datagestuurd te gaan werken.

Er zijn wel grenzen aan digitalisering en AI. Denk daarbij aan privacy.

De trend van digitalisering en AI zal ook impact hebben op de banenmarkt: het neemt laaggeschoold werk over en vraagt hooggeschoold werk.

### Trend 2: Flexibilisering (iedereen die geen vaste baan heeft) en mobiliteit

De introductie van platformsystemen zoals Deliveroo veranderen niet alleen de manier waarop we werken, maar ook de arbeidsverhoudingen. Deze ontwikkeling wordt vaak aangestuurd vanuit andere landen en de werkgevers zijn daardoor moeilijk beïnvloedbaar vanuit Nederland.

Door de toenemende flexibilisering neemt de mobiliteit van werknemers toe. De keerzijde is dat dit ook stress kan opleveren. De positie van werknemers verzwakt en het is moeilijk om ervaring van werknemers in het bedrijf vast te houden.

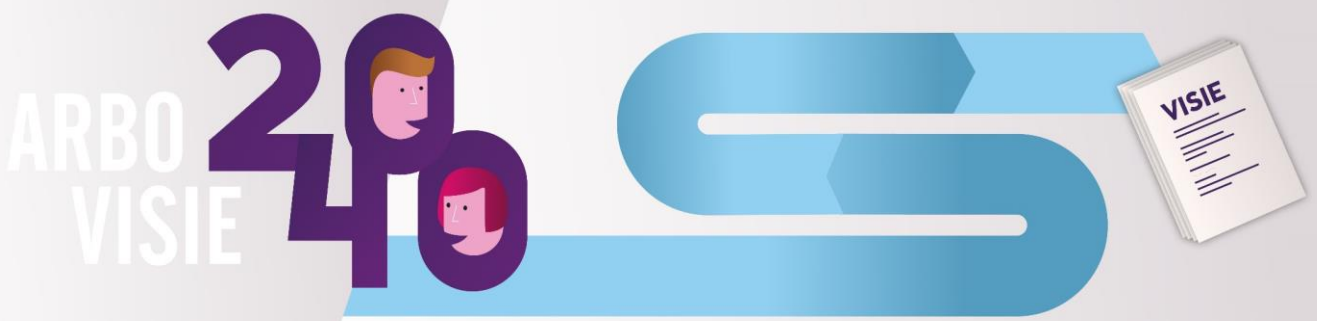
### Trend 3: Nieuwe gevaarlijke stoffen

Technologische ontwikkelingen zoals 3D printen, nanotechnologie en bio-modificatie zijn in opkomst. Dit brengt nieuwe gevaarlijke stoffen met zich mee, waarvan de veiligheids- en gezondheidsrisico's nog onvoldoende bekend zijn.

## 2 Zicht op toekomstige arbeidsrisico's

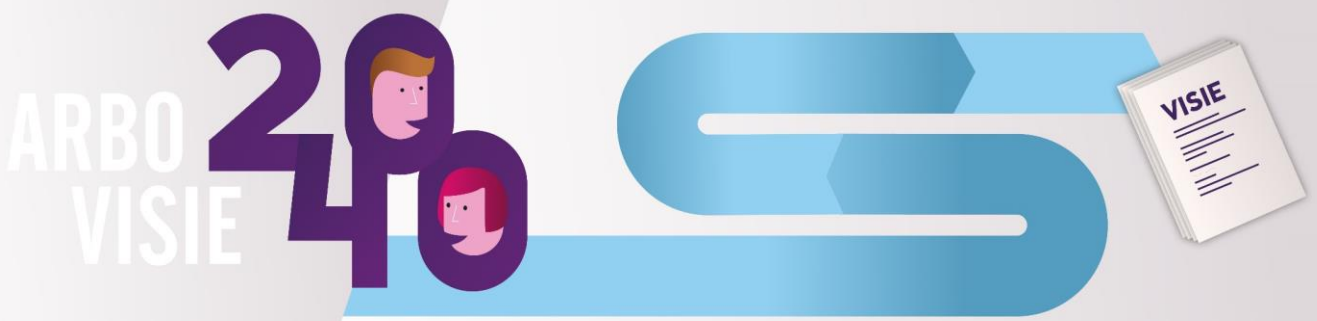
---

In de focusgroep is ingegaan op de **impact van de drie trends** op de arbeidsomstandigheden van werkenden en het gezond en veilig kunnen werken. Daarbij is verkend wat de arbeidsrisico's zijn. Hiernavolgend zijn per trend de mogelijke **arbeidsrisico's** weergegeven.



### Trend 1: Digitalisering en AI

- **Fysieke arbeidsrisico's doordat machines black box worden voor werknemers**  
Het werken met computergestuurde machines en cobots (meewerkende robots) kan fysieke arbeidsrisico's opleveren. Voor werknemers kan de werking van een machine een black box worden, als dit meer gestuurd wordt door datacalculaties (AI) om processen te optimaliseren. Als de machine een plotselinge beweging maakt als optimalisatieslag, kan dit onverwacht zijn voor werknemers en loopt men het risico geraakt te worden door de machine.
- **Arbeidsrisico's door te veel vertrouwen en tribunegedrag**  
Te veel vertrouwen (overtrusting) ontstaat als er een verschil is tussen wat mensen denken dat een machine kan en waar een machine werkelijk toe in staat is. Dit brengt arbeidsrisico's met zich mee, zonder dat de gebruiker dit altijd door heeft. Bijvoorbeeld de slogan van een autofabrikant is 'full self driving', maar dit is het eigenlijk net niet. Als je als gebruiker denkt dat het meer is dan het feitelijk is, dan loop je risico's. Bij tribunegedrag wordt de denkende werknemer beperkt tot eenzijdige handelingen, terwijl de robot tot zelflerend gedrag wordt aangezet. Het gevolg is dat een mens stopt met zelf denken en geneigd is te vertrouwen op de robot. Daardoor is de werknemer minder alert op mogelijke risico's die zich kunnen voordoen in de arbeidssituatie.
- **Onderbelasting en/of overbelasting van operators**  
Digitalisering in de industriële omgeving kan leiden tot onderbelasting van operators. Bijvoorbeeld omdat er zoveel taken worden overgenomen door machines, zodat de taak van de operator alleen nog bestaat uit "de processen in de gaten houden". Hierdoor wordt het werk eentonig en ook kan dit leiden tot onderbelasting, omdat er minder beroep wordt gedaan op de capaciteiten van de operator. Verder leidt digitalisering ertoe dat er in het proces met minder mensen wordt gewerkt. Eén of enkele mensen moeten dan een operatie beheersen van een groot bedrijf. Bij een calamiteit of crisis kunnen er gevaarlijke situaties ontstaan, doordat deze door één of enkele werkenden opgelost moet zien te worden. Ook kan men overbelast worden, door de (te) grote verantwoordelijkheid bij een calamiteit of crisis.
- **Mentale risico's door digitalisering**  
Digitalisering kan effect hebben op de mentale gezondheid van werknemers. Werkenden willen graag zelf invloed en regelruimte hebben op het werkproces, maar digitalisering kan de individualiteit uitschakelen en daarmee de ruimte voor autonomie. Digitalisering heeft ook effecten op de aard van het werk. Het vakmanschap wordt uitgehold doordat de digitalisering steeds meer het werk gaat overnemen en bepalen. Als het ware vindt een uitholling plaats van zowel hoog als laag geschoold werk: er is geen uitdaging in het werk wat zijn weerslag heeft op de mentale gesteldheid.
- **Positieve effecten digitalisering**  
Er zijn ook positieve effecten van digitalisering. AI heeft de potentie om ziektebeelden en risico's beter in kaart te brengen en te voorspellen. Daarmee kunnen werkenden van passend en persoonlijk arbo-advies worden voorzien.



## Trend 2: Flexibilisering en mobiliteit

- **Psycho-sociale arbeidsrisico's kunnen leiden tot fysieke klachten**

Door flexibilisering kan je werkterrein op meerdere plekken liggen en kan dit mentaal soms teveel gaan worden. Dit kan leiden tot psycho-sociale arbeidsrisico's, zoals stress. Dit kan weer tot fysieke klachten leiden, zoals last van schouders, nek en spieren.
- **Toenemend risico op ongevallen en mogelijk ook beroepsziekten**

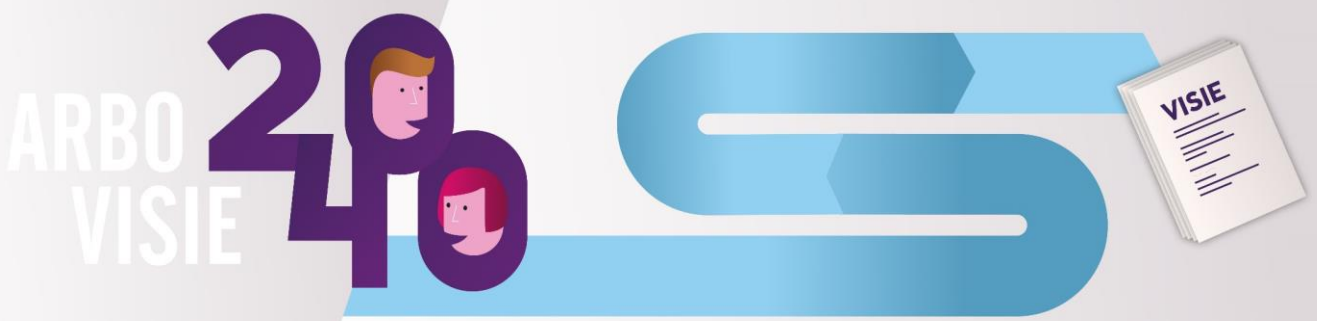
Zzp'ers en flexwerkers werken vaak kort voor veel verschillende organisaties. Het gevaar is dat zij onvoldoende kennis hebben van de mogelijke arbeidsrisico's in deze verschillende arbeidssituaties. Daarnaast hebben zzp'ers en flexwerkers minder toegang tot de bedrijfsarts en de huisarts heeft te weinig kennis om te herleiden waar de beroepsziekten 'vandaan' komt. Hierdoor kan het aantal ongevallen en mogelijk ook beroepsziekten onder zzp'ers en flexwerkers in de toekomst verder toenemen. Ook maakt het versplinterde arbeidsverleden het lastig om tijdig beroepsziekten te signaleren en te herleiden.
- **Toename laaggeschoolde arbeid met een minder beschermingsniveau**

De flexibiliseringstrend leidt tot een toenemend aantal zzp'ers en flexwerkers in met name laaggeschoold werk. Deze groep heeft vaak minder bescherming, omdat zij minder kennis hebben of aangeboden krijgen van de arbeidsrisico's in de specifieke arbeidssituatie(s) en ze vaak ook niet meedraaien in preventieve programma's vanuit het bedrijf. Door dit gebrek aan kennis van arbeidsrisico's en preventieve maatregelen is er sprake van een hogere kans op arbeidsongevallen, bijvoorbeeld bij bezorgers is er een toename te zien van verkeersongelukken. Bij flexwerkers kan er ook sprake zijn van hogere risico's op arbeidsongevallen door de aard van het werk, bijvoorbeeld omdat uitzendkrachten het gevaarlijke werk moeten doen.
- **Kennis lekt weg**

Door de flexibilisering en de verhoogde mobiliteit lekt veel kennis weg in organisaties, over het werk zelf maar ook over het gezond en veilig werken. Hierdoor werkt het systeem waarbij senior werknemers kennis kunnen overdragen aan junior werknemers niet meer vanzelf en moet je hier iets voor regelen.
- **Veiligheidsrisico's door andere talen van werknemers**

Door de flexibilisering komen er steeds meer buitenlandse werknemers op de werkplaats die wel de kennis meenemen, maar ook een andere taal, andere cultuur en andere veiligheidscultuur. Dit kan veiligheidsrisico's geven op de werkplek, zoals bij technisch onderhoud, doordat men elkaars taal niet spreekt.
- **Disruptieve verstoring van de arbeidsmarkt geeft arbeidsrisico's**

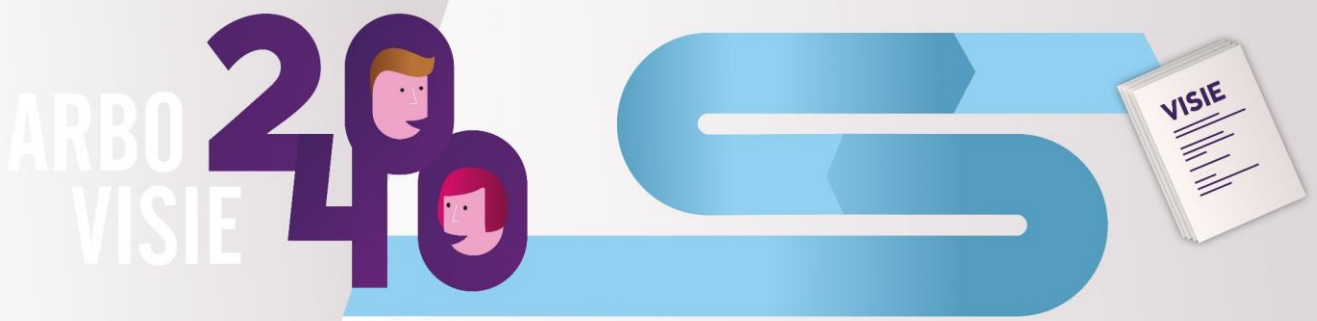
Er komen steeds meer bedrijven op de Nederlandse arbeidsmarkt waar mensen (met name jongeren) aan het werk zijn zonder contractvorm en die een andere cultuur op arbeidsveiligheid kennen. Dit geeft risico's door bijvoorbeeld uitholling van werk, ontbreken van bedrijfsbinding en onvoldoende kennis van arbeidsrisico's.



- **Mentale gezondheidsrisico's door ontbreken van binding met de organisatie**  
Door flexibilisering kunnen mensen kwetsbaarder worden, doordat de binding met een organisatie ontbreekt. Dit kan leiden tot eenzaamheid en vervreemding en zal invloed hebben op de mentale gezondheid.

### Trend 3: Gevaarlijke stoffen

- **Uitdaging om kennis over (nieuwe) gevaarlijke stoffen up-to-date te houden**  
Door nieuwe technologische ontwikkelingen neemt de hoeveelheid stoffen waar mensen mee te maken krijgen toe. Het is lastig om de kennis over gevaarlijke stoffen up-to-date te houden. Wat het extra complex maakt is dat er ook kennis over stoffen vanuit het buitenland moet komen, omdat ze daar ervaring met die stoffen hebben.
- **Te weinig kennis kerndeskundigen over complexe toxicologie**  
De opleiding van bedrijfsartsen, arbeidshygiënisten en veiligheidskundigen richt zich in algemene zin op de arbeidsrisico's van gevaarlijke stoffen en minder op complexe toxicologie van bestaande en nieuwe gevaarlijke stoffen. Dit kan tot gevolg hebben dat mogelijke beroepsziekten onvoldoende herkend worden.
- **Arbeidsrisico's onvoldoende in beeld door druk op arbeid**  
De trend is dat de druk op het behalen van de productiedoelen steeds hoger wordt. De basiskennis, de instructies en het overzicht en toezicht houden op mogelijke arbeidsrisico's door gevaarlijke stoffen komen hiermee onder druk te staan, door toenemende druk op de arbeid zelf. Dit is extra risicovol omdat er steeds meer gevaarlijke stoffen komen.
- **Nieuwe risico's circulaire economie**  
De circulaire economie zet in op recycling. Dat is goed. Onvoorzien probleem is dat bij het ontwerp van apparaten niet altijd stil is gestaan bij gevaarlijke stoffen bij mogelijke recycling. Zo kan er onbedoeld toxische stoffen vrijkomen die in nieuwe producten verboden zijn maar nog wel in gerecyclede producten voorkomt. Dit vormt een nieuw risico's als werknemers hieraan worden blootgesteld. Dit vraagt om een integrale aanpak, vanuit verschillende domeinen waarbij ook gekeken moet worden naar het inschatten van risico's aan de voorkant van een proces. Daarbij kunnen arbeidsveiligheid, maar ook milieu en volksgezondheid betrokken worden.
- **Voortschrijdend inzicht van risico's met bekende stoffen**  
Het komt steeds vaker voor dat nieuwe risico's worden geïdentificeerd bij een stof die al lang gebruikt wordt. Bijvoorbeeld worden carcinogene eigenschappen van wijdverspreide stoffen ontdekt waardoor de gehele veiligheidsketen van de stof herzien moet worden en oude gewoontes moeten worden aangepast.
- **Nieuwe technologieën als kans voor gezond en veilig werken**  
Opgemerkt wordt dat nieuwe technologieën ook kansen bieden voor gezond en veilig werken. Zo kunnen nieuwe technologieën worden ingezet om risico's en ziektebeelden van gevaarlijke stoffen beter in kaart brengen. Dit kan benut worden voor preventie.



### 3. Grip op de toekomstige arbeidsrisico's

---

In de focusgroep is gesproken over wat er nodig is om werkenden in de toekomst gezond en veilig te laten werken, gelet op de trends en arbeidsrisico's. De deelnemers in de focusgroep hebben verschillende handelingsopties genoemd om grip te krijgen op de toekomstige arbeidsrisico's. De volgende **handelingsopties** zijn aangereikt.

#### *Kennis over arbeidsrisico's verankeren in het onderwijs*

Het is van belang om jongeren al een **basiskennis mee te geven in het onderwijs** over arbeidsrisico's, zoals wat de mogelijke arbeidsrisico's zijn in je beroep, hoe je deze kunt herkennen en hoe je deze kunt voorkomen. Dit geeft een goede basis, zeker bij flexwerk. **Veiligheid en vakmanschap horen bij elkaar** en moet daarom zijn verankerd in het curriculum. Het bedrijfsleven en brancheorganisaties kunnen hier een rol in nemen, door het geven van aanvullende colleges en te stimuleren dat kennis gedeeld wordt.

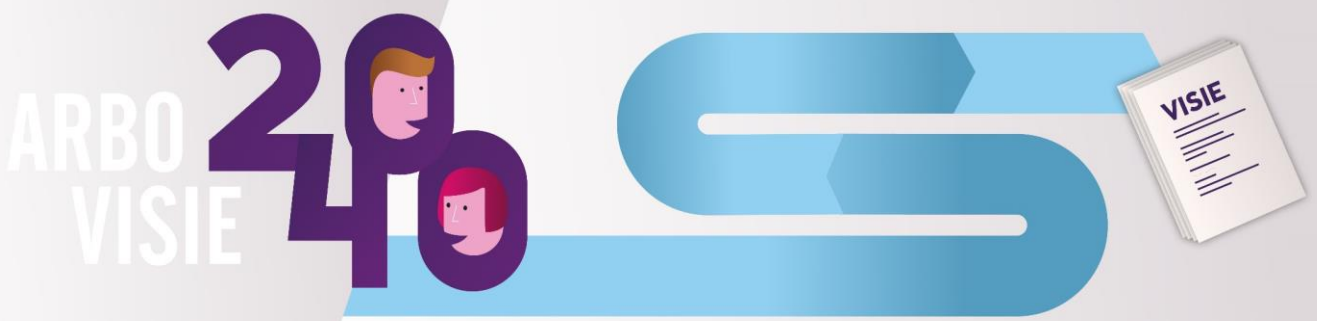
#### *Kennisinfrastructuur versterken gericht op continue kennisontwikkeling op alle niveaus*

Het is van belang om te investeren in voldoende **actuele kennis** over gezond en veilig werken **op de verschillende niveaus** van het management, de preventiemedewerkers, de werkenden/vakkrachten en de kerndeskundigen. Het gaat daarbij niet alleen om kennisverwerving tijdens de opleiding, maar ook daarna tijdens het werk is het gewenst dat de kennis over gezond en veilig werken up-to-date wordt gehouden.

- Het **management** heeft vooral kennis van de productie en bedrijfsvoering en minder van arbeidsveiligheid. Dit zou in de opleiding (MBA) toegevoegd moeten worden.
- De **preventiemedewerker** moet de kennis en vaardigheden actueel kunnen houden over arbeidsrisico's ('meegroeien' in nieuwe systemen en ontwikkelingen en nieuwe arbeidsrisico's die dit met zich meebrengt). Vanuit de wet- en regelgeving wordt er geen bepaalde kennis gevraagd van de preventiemedewerkers, maar dit is wel gewenst.
- Voor de **werkenden/vakkrachten** dient vakmanschap en veiligheid samen te gaan en dit zou al in het onderwijs moeten worden meegegeven (zie voorgaande punt) en daarna op peil worden gehouden door bijscholing, zoals over mens/machine interfaces. Het gaat hierbij niet alleen om kennis over gezond en veilig werken, maar ook over cultuur, houding en gedrag op de werkvloer om jezelf te beschermen.
- **Arboprofessionals (kerndeskundigen)** krijgen in hun opleiding beperkte kennis over complexe toxicologie mee. Deze kennis is wel nodig om tijdig te signaleren en om preventief te adviseren over risico's van gevaarlijke stoffen.

#### *Komen tot één kennisinstituut*

Het is belangrijk om inzicht te hebben in de toekomstige arbeidsrisico's en de relevante indicatoren hierbij te monitoren, zodat men hierop kan anticiperen. Kennis komt van verschillende instanties en is nu versnipperd. Voorgesteld wordt om in Nederland te komen tot **één kennisinstituut waar alle kennis wordt verzameld en uitgewisseld**. Dit voorstel gaat om het herorganiseren van kennis en om samenwerken over de grenzen van vakgebieden heen (verzuijing doorbreken).



### *Bescherming van "vogelvrije" werkenden (zzp'ers en flexwerkers)*

De trend naar verdergaande flexibilisering leidt tot **nieuwe type arbeidsverhoudingen en arbeidsrelaties**. De vraag is: hoe beschermen we de vrije vogels (zzp'ers en flexwerkers) die door de nieuwe type arbeidsverhoudingen tot "vogelvrijen" worden gemaakt? En zorgen we dat de basisvoorzieningen voor deze groep in het oog gehouden worden? Omdat een deel werkzaam is bij internationale bedrijven is het gewenst om dit niet alleen landelijk te bekijken en aan te pakken maar ook **op het niveau van de EU** aandacht te geven.

### *Multidisciplinair samenwerken in de praktijk om goed zicht te krijgen op arbeidsrisico's*

Veel arbeidssituaties worden complexer en daardoor niet meer voor een kerndeskundige te behappen. Het is gewenst om meer **multidisciplinair** te gaan samenwerken. Denk bij voorbeeld aan het toetsen van de RI&E door teams met meerdere kerndeskundigen in een gezamenlijke aanpak. In de praktijk is het van belang dat er meer samenwerking en synergie plaatsvindt, tussen de vier kerndeskundigen en met de preventiemedewerker. Een optie is om nadere voorwaarden te stellen, zoals een wettelijke aanwijzing ten aanzien van in te schakelen experts bij het toetsen van de RI&E, zodat de arboprofessionals wel samen moeten gaan werken om beter overzicht te krijgen van de grootste arbeidsrisico's.

### *Governancestructuur uitwerken*

Het is gewenst om na te denken over **mogelijkheden in de governancestructuur** om grip te hebben op arbeidsrisico's. Zo kunnen regels worden gesteld over condities waaronder nieuwe producten de markt op mogen. Er kan gekeken worden naar het stellen van regels over aansprakelijkheid. Ook kan in de ontwikkelfase van producten al de arbeidsveiligheid worden meegenomen (safe-by-design).

### *Toegang bedrijfsgezondheidszorg verbeteren*

De **toegang** tot de bedrijfsgezondheidszorg moet worden **verbeterd voor zzp'ers**. Een optie is om de bedrijfsarts financieel los te koppelen van de werkgever, bijvoorbeeld door de werknemers rechtstreeks te bedienen of door die te koppelen aan branches. Zzp'ers moeten hiervoor naar een plek kunnen waar arbeidsgerelateerde klachten en signalen van beroepsziekten op tijd herkend worden en waar ze de juiste diagnose krijgen.

### *Rol van toezicht pro-actiever en niet alleen bij ongevallen*

Een voorstel is om het **toezicht** te **versterken en/of preventiever** te maken (zoals bijvoorbeeld in Engeland het geval is). Het toezicht zou pro-actiever kunnen, waarbij je meer kijkt aan de voorkant en naar kansen om risico's te beheersen.

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