



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Staat van arbeidsveiligheid

*‘Iedereen een veilige én
gezonde werkplek’*

Voorwoord

Anno 2018 kent de Nederlandse werkvloer nog de nodige uitdagingen. Het aantal ernstige arbeidsongevallen loopt de laatste jaren steeds verder op en is te hoog. Daarnaast eisen beroepsziekten jaarlijks duizenden slachtoffers. Na een eeuw waarin verbetering vooral werd gezocht in het veiliger maken van machines en het borgen van arbeidsveiligheid in arbozorgsystemen, is het nu tijd om ook gedrag en cultuur op de werkvloer aan te pakken.

Gezond en veilig werken moet onlosmakelijk verbonden zijn met het denken en handelen van werkgevers en werknemers. Voorzorgsmaatregelen, het gebruiken van beschermingsmiddelen en frequente gesprekken over veiligheid moeten de onwrikbare basis zijn voor hoe er gewerkt wordt. Doe het goed of doe het niet. Bedrijven moeten daarbij doorlopend investeren in hun veiligheidscultuur. Het is goed om te zien dat in ons land veel bedrijven daar al op een voortvarende manier mee bezig zijn.

Arbidsongevallen zijn vaak het gevolg van veiligheidsrisico's met direct waarneembare gevolgen. Maar de meeste beroepsziekten uiten zich pas na vele jaren, zoals kanker of zware longziekten. Vaak is dat pas als de slachtoffers met pensioen zijn. Hun levenskwaliteit is door de ziekte beduidend minder, hun levensduur in veel gevallen aanzienlijk ingekort. En dit omdat het bedrijf waar ze werkten de risico's onvoldoende heeft onderkend. Of – erger nog – de veiligheidsvoorschriften niet respecteerde.

Vandaag de dag is er nog steeds sprake van tekortschietende arbeidsveiligheid. In ernst en omvang anders dan in het verre verleden, maar nog steeds doen te veel werknemers ongezond en onveilig werk. Voor de werknemers die het treft zijn de consequenties groot en heeft het ook een blijvende impact op hun directe omgeving. Bedrijven ondervinden er schade van en de samenleving als geheel krijgt de torenhoge rekening gepresenteerd.

Alle redenen om arbeidsveiligheid hoog op de agenda te zetten bij werkgevers én werknemers. Want het is in ons gezamenlijk belang dat wie gezond naar het werk gaat ook weer gezond en veilig thuiskomt. Nu, morgen en de jaren daarna.

Marc Kuipers

Inspecteur-generaal Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inhoud

Voorwoord	1
Samenvatting en conclusies	3
1 Inleiding	5
1.1 Een eeuw arbeidsveiligheid: techniek, systemen en cultuur	5
1.2 Grote impact op het leven van slachtoffers en hun directe omgeving	6
2 Ontwikkeling beroepsziekten	10
2.1 Schatting omvang beroepsziekten	10
2.2 Ondermelding beroepsziekten	14
2.3 Aanpak beroepsziekten inspectieprogramma's	15
3 Ontwikkeling arbeidsongevallen	21
3.1 Aard en omvang arbeidsongevallen	21
3.2 Mogelijke verklaringen oplopende aantallen	24
3.3 Ondermelding arbeidsongevallen	25
3.4 Afvalverwerkingssector: sector met relatief de meeste arbeidsongevallen	27
4 Arbozorg en veiligheidscultuur	30
4.1 Naleving en voordelen arbozorg	30
4.2 Naar een cultuur van gezond en veilig werken (veiligheidscultuur)	31
4.3 Het versterken van de cultuur van gezond en veilig werken	33
4.4 Aan de slag met cultuur van gezond en veilig werken	36

Samenvatting en conclusies

Het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten moet de komende jaren omlaag

De urgentie daarvan wordt ingegeven doordat in 2016 naar schatting bijna 11% (rond de 700.000) van de werknemers kampt met een beroepsziekte en het aantal door de Inspectie gestarte ongevalsonderzoeken in 2017 met 7% stijgt naar ruim 2.500. Van bedrijven mag worden verwacht dat zij er alles aan doen om gezondheidsschade te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Arbeidsveiligheid was lange tijd vooral gericht op de zorg voor veilige machines en apparaten. Vanaf de jaren negentig borgen steeds meer bedrijven de arbeidsveiligheid in systemen van arbozorg. Dat bedrijven daarnaast gaan investeren in veiligheidscultuur, is een volgende stap in het omlaag krijgen van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten. Bij veiligheidscultuur gaat het om een gedeeld opvattingensysteem over hoe belangrijk gezondheid en veiligheid wordt gevonden in het bedrijf en hoe er gehandeld moet worden.¹

Beroepsziekte is een blinde vlek; de aandacht ervoor moet omhoog

Het gaat om veilig én gezond werken. Jaarlijks vallen er circa 50 tot 70 dodelijke slachtoffers als gevolg van een arbeidsongeval en circa 4.100 mensen overlijden als gevolg van een beroepsziekte. Bijna 80% van die 4.100 slachtoffers is dan al gepensioneerd. Veel beroepsziekten komen namelijk pas na lange tijd aan het licht. Het aantal werknemers dat als gevolg van hun werk ziek wordt, bedraagt in 2016 rond de 210.000 werknemers.²

De sectoren zorg, industrie, bouw, handel, zakelijke dienstverlening zijn verantwoordelijk voor twee derde van alle jaarlijkse nieuwe beroepsziekten. De meest voorkomende beroepsziekten zijn aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat en psychische aandoeningen. Burn-outklachten, depressie, rugaandoeningen en klachten aan knie, arm, nek en schouder, springen eruit.

De beroepsziekten met dodelijke afloop zijn kanker (2.700), hart- en vaatziekten (780) en ademhalingswegen (640). Vele dodelijke slachtoffers worden veroorzaakt door blootstelling aan gevaarlijke stoffen; voor het overgrote deel door asbest, lasrook en kwartstof.

Beheersen risico's op blootstellingen gevaarlijke stoffen niet op orde

Ten minste 57.000 mensen werken in bedrijven waar zij kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen (exclusief asbest), zonder dat het bedrijf de risico's op die blootstelling adequaat beheerst. Voor het risico blootstelling aan kankerverwekkende stoffen (exclusief asbest) blijkt slechts 15% van de bedrijven waar dit risico zich voordoet over de verplichte registratie gevaarlijke stoffen te beschikken. Daarnaast hebben vier van de vijf risicobedrijven geen verplichte beoordeling uitgevoerd voor de blootstelling van werknemers en de grenswaarden van gevaarlijke stoffen. Bij grote bedrijven (> 100 werknemers) is het beeld minder slecht.

Meer meldingen en gestarte ongevalsonderzoeken, minder dodelijke slachtoffers

Hoewel in 2017 het aantal arbeidsongevallen met dodelijke afloop daalde van 70 naar 50, steeg het aantal ongevalsmeldingen en -onderzoeken. In de afgelopen vijf jaar loopt het aantal bij de Inspectie gemelde ongevallen gestaag op; in 2017 tamelijk fors met 12% naar 4.250. Ook het aantal gestarte ongevalsonderzoeken blijft stijgen; in 2017 met 7%. In absolute zin vinden de

¹ Rupert, J., Van compliance naar participatie, 2013.

² Dit geeft de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016 aan op basis van zelfregistratie van werknemers.

meeste ernstige arbeidsongevallen plaats in de hoofdsectoren industrie, bouwnijverheid, handel en vervoer en opslag. Daarin is geen verschuiving opgetreden ten opzichte van voorgaande jaren. In relatieve zin doen de meeste (ernstige) ongevallen zich al jaren voor in de sector afvalverwerking en recycling; een sector die de laatste jaren een groei doormaakt.

Het aantal arbeidsongevallen onder uitzendkrachten neemt nog jaarlijks toe. Eind 2017 is een vijfde van de geregistreerde slachtoffers uitzendkracht. Het feit dat jonge werknemers (15 tot 25 jaar) vaak slachtoffer zijn van ernstige arbeidsongevallen, onderstreept het belang van de aandacht voor veiligheid in beroepsopleidingen en een goede begeleiding bij de entree op de arbeidsmarkt (sectoren bouw en metaal). De meeste arbeidsongevallen, ook die met dodelijke afloop, doen zich voor bij de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder. Dit vergt, gezien de toenemende vergrijzing van de beroepsbevolking, meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid van deze groep werknemers.

Het arbeidsongeval zelf kan, nog meer dan nu het geval is, worden aangegrepen om gezond en veilig werken binnen het bedrijf substantieel te verbeteren. Ongevalsonderzoek door de Inspectie zou zich kunnen verbreden van de specifieke situatie rond het incident naar het veiligheidsniveau binnen het gehele bedrijf. Het opstellen en uitvoeren van een verbeterplan door het bedrijf zelf kan daarvan onderdeel zijn.

Positief verband tussen verplichtingen arbozorg en veiligheidscultuur

Wanneer bedrijven de verplichting van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) adequaat vervullen, dan kan dat, zo blijkt uit analyse, een eerste stap zijn naar een betere veiligheids-cultuur. Naar het oordeel van de Inspectie heeft slechts 27% van de bedrijven een RI&E waarin alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. Daar werkt 60% van alle werknemers; 40% werkt dus bij bedrijven zonder een RI&E. De naleving van arbozorgverplichtingen is over de hele linie veel lager bij bedrijven met minder dan 10 werknemers. Tegelijkertijd is het aantal ernstige ongevallen bij deze bedrijven verhoudingsgewijs veel hoger dan bij middelgrote en grote bedrijven.

Een goede beheersing van veiligheidsrisico's is vooral gebaat bij het hebben van een toereikende RI&E in combinatie met een plan van aanpak en regulier overleg met werknemers. Aan deze combinatie van verplichtingen voldoet slechts 15% van de bedrijven. Ook hier is het beeld bij grotere bedrijven (veel) positiever. In 48% van de bedrijven spreken medewerkers en leidinggevenden elkaar onvoldoende aan op onveilig gedrag.³

Veiligheidscultuur: een belangrijke sleutel tot minder ongevallen en beroepsziekten

De wil om ongevallen en beroepsziekten te voorkomen, moet uit bedrijven zelf komen. Het moet als het ware geworteld zijn in de eigen bedrijfscultuur en breed worden gedragen door het management en de werknemers. Daarom moet naast *compliance* (opvolgen van regels en protocollen) de nadruk liggen op het bevorderen van participatie. Dat laatste wil zeggen: het stimuleren van een daadwerkelijk actieve en alerte houding van zowel werkgever als werknemer ten aanzien van gezond en veilig werk.

Met het project 'Een cultuur van gezond en veilig werken' zet het ministerie van SZW in 2017 een volgende stap in het stimuleren van een betere veiligheidscultuur in bedrijven. Dit moet worden bereikt door zowel brancheorganisaties als bedrijven met informatie en bijeenkomsten te ondersteunen en bedrijven te stimuleren hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. In 2018 wordt de uitvoering van de ontwikkelde lijnen in een aantal programma's van de Inspectie in gang gezet. Onder meer door te kijken welke interventies nodig zijn bij arbeidsrisico's waar op dit moment veiligheidscultuur een *issue* is.

³ Voorlopig cijfer uit Arbo in Bedrijf 2017-2018.

1

Inleiding

Met het maken van een ‘Staat van’ op onderdelen van haar domein, geeft de Inspectie invulling aan de reflectieve functie van het toezicht. *‘Reflectief toezicht signaleert, agendeert, deelt zijn unieke kennis en geeft actief feedback.’*⁴ Met het maken van ‘Staten’ verbindt de Inspectie de eigen kennis en informatie met informatie uit de omgeving en maakt dat overzichtelijk en toegankelijk voor een breed publiek.

Arbeidsongevallen, beroepsziekten, arbozorg en veiligheidscultuur, zijn onderwerpen die veel met elkaar te maken hebben. Ze worden echter vaak los van elkaar belicht in afzonderlijke publicaties vanuit het perspectief van diverse instanties. Hierdoor gaat de samenhang tussen onderwerpen op dit terrein weleens verloren. Met deze ‘Staat van arbeidsveiligheid’ worden de genoemde onderwerpen overzichtelijk en toegankelijk bijeengebracht.

De keuze voor het onderwerp ‘arbeidsveiligheid’ is het gevolg van het verder oplopen van het aantal ernstige arbeidsongevallen in de afgelopen jaren en de toegenomen bezorgdheid over beroepsziekten.⁵ In deze Staat wordt daarom veel aandacht besteed aan de aard en omvang van beroepsziekten. Het aantal beroepsziekten en arbeidsongevallen neemt niet of onvoldoende af. Naast handhaving van de Arbowet is er kennelijk meer nodig. Een volgende stap is dan ook: investeren in de cultuur van gezond en veilig werken.

De volgende paragraaf geeft in vogelvlucht weer hoe het thema arbeidsveiligheid zich in ruim 100 jaar heeft ontwikkeld. De paragraaf daarna belicht de impact van een arbeidsongeval of beroepsziekte op het leven van slachtoffers. Hoofdstuk 2 geeft een beeld van de aard en omvang van beroepsziekten en welke rol blootstelling aan gevaarlijke stoffen speelt. Het derde hoofdstuk gaat in op de aard en omvang van ernstige arbeidsongevallen, met speciale aandacht voor de sector afvalverwerking. In hoofdstuk 4 staat de relatie tussen de zorg voor arbeidsomstandigheden en veiligheidscultuur centraal.

1.1 Een eeuw arbeidsveiligheid: techniek, systemen en cultuur⁶

De tijd dat arbeidsongevallen werden gezien als ‘waar gehakt wordt, vallen spaanders’, ligt ver achter ons. Tegen het eind van de industriële revolutie, rond 1880, wordt de roep om misstanden in fabrieken en werkplaatsen aan te pakken steeds groter. Het gaat om te lange werkdagen, gevaarlijke werkomstandigheden, veel ongevallen en kinderarbeid. Tussen 1890 en 1900 wordt de voorloper van de Arbeidsinspectie opgericht en de Veiligheidswet ingevoerd. De regels voor deugdelijkheid van machines en de handhaving daarop hebben effect: in de jaren daarna daalt het aantal ongevallen snel.

Tijdens de jaren twintig en dertig van de vorige eeuw worden de eerste veiligheidsinspecteurs aangesteld in grote bedrijven. Veertig jaar na de invoering van de veiligheidswet, breidt het aantal inspecteurs en de regelgeving zich uit. In die tijd richt de Arbeidsinspectie zich vooral op

⁴ WRR, toezien op publieke belangen, 2013, p. 132.

⁵ Lessen Dupont, TK, vergaderjaar 2016–2017, 25 883, nr. 294.

⁶ Deze paragraaf is gebaseerd op:

- Arbeidsinspectie, Arbeid in beeld, 2010
- Drongelen, J. van, De ontwikkeling van de arbeidsinspectie in een veranderende wetgeving (diss.), 1991
- Inspectie SZW, 125 jaar rijkstoezicht op de arbeid, 2015
- TNO, Over de werkvloer, 2011
- Zwaard, P., Kroniek van de Nederlandse arbeidsveiligheid, in; Arbo-online, 2009

technische aspecten van arbeidsveiligheid. Vanaf de jaren vijftig verschuift de aandacht binnen bedrijven naar preventie met behulp van technische maatregelen en ook in de veiligheids-wetgeving verschijnen steeds meer technische voorschriften.

Vanaf eind jaren zestig is veiligheid niet langer een zuiver technische aangelegenheid. Ook organisatorische aspecten, menselijk gedrag en arbeidsmotivatie krijgen in toenemende mate aandacht. Onderwerpen als welzijn, medezeggenschap en humanisering van het werk, komen nadrukkelijker in beeld. Arbeidsinspecteurs beschouwen het geven van voorlichting over arbeidsveiligheid aan individuele bedrijven als een belangrijk onderdeel van hun takenpakket.

Vanaf de jaren tachtig wordt veiligheid binnen bedrijven verbreed naar arbeidsomstandigheden. De zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn wordt integraal geregeld en er is meer aandacht voor risico's op beroepsziekten. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden. De overheid neemt dan ook afstand; haar rol verschuift van regels stellen en handhaven naar het stimuleren van zelfregulering.

Binnen bedrijven worden arbozorgsystemen opgezet met het oog op beheersing van risico's voor gezond en veilig werken. Voor de Arbeidsinspectie betekent dat systeemgericht handhaven; naast veiligheidsrisico's gaat het ook om de manier waarop het werk is georganiseerd. Vanaf 1989 wordt de invloed van Europa groter met de invoering kaderrichtlijn 'Veiligheid en gezondheid op het werk' (89/391/EEG). In de richtlijn zijn voor heel Europa de minimumvoorschriften voor veiligheid en gezondheid bepaald, al staat het de lidstaten vrij om strengere maatregelen in te stellen.

De arbozorg professionaliseert zich verder vanaf de jaren negentig. Het richt zich steeds meer op het systematisch beheersen van gezondheids- en veiligheidsrisico's. Veroorzakers van beroepsziekten, zoals gevaarlijke stoffen, werkstress en fysieke overbelasting, krijgen meer aandacht. Afspraken binnen het bedrijfsleven leiden ertoe dat arbozorg-managementsystemen zich verankeren in veel bedrijven.

Na de eeuwwisseling komt de gedachte steeds meer op dat de bedrijfscultuur, onder meer gedrag op de werkvloer, van doorslaggevende betekenis kan zijn voor het beheersen van veiligheidsrisico's op de werkvloer. Het gaat om individueel gedrag (motivatie, alertheid) en veiligheidsbewustzijn op alle niveaus binnen bedrijven.

In 2017 analyseert de Inspectie dodelijke ongevallen. Daaruit blijkt dat (gevoelde) werkdruk en het niet adequaat reageren op onverwachte situaties, een bepalende rol spelen.⁷

1.2 Grote impact op het leven van slachtoffers en hun directe omgeving

Recent is er meer aandacht voor de impact van een arbeidsongeval of een beroepsziekte op het dagelijkse leven van slachtoffers en hun omgeving. Het verhaal achter de cijfers over ongevallen en beroepsziekten is minstens zo belangrijk. Welk leed overkomt mensen bij een ongeval of beroepsziekte, wat zijn de ingrijpende veranderingen in het dagelijkse leven, hoe gaan zij daarmee om en welke behoefte aan ondersteuning hebben zij? Het zijn vragen die indringend worden belicht in drie recente publicaties over de nasleep van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

⁷ Inspectie SZW, Staat van ernstige arbeidsongevallen, 2017.

“En toen ging de bel – De enorme impact van fatale bedrijfsongevallen”

In 2012 verliest Laura Brugmans haar echtgenoot Cees na een dodelijk arbeidsongeval bij een overslagbedrijf in de Rotterdamse Haven. Door de foute handeling van een chauffeur kwam Cees terecht onder een rol papier van 600 kilo. Hij overlijdt ter plekke.

Laura vertelt haar persoonlijke verhaal in het boek ‘En toen ging de bel’. Het boek beschrijft het moment dat de politie aan de deur komt met slecht nieuws tot en met de juridische afwikkeling van het ongeval. Hoe is het om zo plotseling je man te verliezen?

En hoe verwerk je als partner het verlies, wetende dat de werkgever er aandeel in had? Ongeloof, verdriet, boosheid en eenzaamheid wisselen elkaar af. Tegelijkertijd moet er veel geregeld worden met onder andere de Inspectie SZW, het Openbaar Ministerie en letselschadeadvocaten.

De juridische en financiële nasleep van het ongeval is enorm. Na negen maanden onderzoek stelt men vast dat het bedrijf fouten heeft gemaakt. De afwikkeling met de verzekeringsmaatschappij, die in eerste instantie weigert uit te keren, zal daarna nog moeizaam verlopen. Ook binnen het bedrijf is de impact van het ongeluk groot. Iedereen was van slag, vertelt een collega van Cees. Hij is ervan overtuigd dat het ongeval een jaar lang invloed heeft gehad op de collega's, hun werk en de productiviteit.

Door het boek te schrijven geeft Laura betekenis aan wat haar is overkomen. Bovendien wil ze aandacht vragen voor veiligheid op de werkvloer en voor de slachtoffers en nabestaanden van dodelijke ongevallen. Daartoe richt ze de Stichting Arbeidsongevallen op.

Bron: En toen ging de bel – De enorme impact van fatale bedrijfsongevallen, Laura Brugmans, 2015.

Het verhaal over Cees biedt inzicht in de grote impact van fatale arbeidsongevallen op de levens van nabestaanden. Zij hebben niet alleen te kampen met hun rouwproces maar raken tegelijkertijd verzeild in langlopende juridische en financiële processen. Deze en andere publicaties bevatten een aantal terugkerende componenten die kenmerkend lijken voor wat nabestaanden in deze situaties doormaken.

Ten eerste is dat de ontwrichting die een fataal ongeval teweegbrengt. De onverwachte gebeurtenis zet het leven op zijn kop voor familie, vrienden en collega's. Zij blijven achter met vragen over de toedracht van het ongeval en worstelen met de vraag waarom hen dit overkomt. Kenmerkend voor de nasleep van een arbeidsongeval is ook het vele regel. Er volgt een langdurige juridische afwikkeling met de Inspectie SZW en het Openbaar Ministerie en daarnaast de financiële afwikkeling met letseladvocaten en verzekeringsmaatschappijen.

De nabestaanden uit het hierboven genoemde voorbeeld en uit andere voorbeelden zien weinig nut in de geldboetes die bedrijven opgelegd krijgen voor de onveilige werksituaties. Die staan namelijk niet garant voor de verbetering van de veiligheid binnen bedrijven, terwijl juist dat hetgeen is waarnaar de aandacht moet uitgaan na een arbeidsongeval. Een inspirerend voorbeeld van het verbeteren van de arbeidsveiligheid na een dodelijk arbeidsongeval gaat over een internationaal chemisch concern in Helmond. Naast het betalen van de opgelegde geldboete stelde het bedrijf een verbeterplan op. Als onderdeel van dit plan besteedt het bedrijf nu jaarlijks met het voltallige personeel een hele dag aandacht aan veiligheid. De productie ligt op die dag stil.

Het merendeel van de arbeidsongevallen kent geen fatale afloop. Deze ongevallen kunnen leiden tot een blijvend verminderd functioneren. De impact hiervan op het leven van slachtoffers is afhankelijk van de ernst van het opgelopen letsel en de gevolgen daarvan voor de uitoefening van een beroep. Voor slachtoffers maakt het veel uit hoe goed de werkgever zijn werknemers beschermt en of hij wel of niet actie onderneemt om een volgend ongeval te voorkomen.

Na een arbeidsongeval gaan veel slachtoffers door een zwaar lichamelijk en geestelijk herstelproces. Het opbouwen van een aangepast leven vergt veel energie en veerkracht. De negatieve gevolgen kunnen zich uitstrekken tot baanverlies, verlies van mobiliteit en het niet meer kunnen uitvoeren van dagelijkse taken. De impact van beroepsziekten is vergelijkbaar.

“Ademnood – Longziekten als gevolg van werk”

Zeven slachtoffers vertellen in een publicatie van de Long Alliantie Nederland over de longziekten die ze opliepen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkvloer. Een van de slachtoffers is Kees Ludlage. Ruim dertig jaar was hij werkzaam als sloper in de bouw. Door het langdurig inademen van schadelijke stofdeeltjes kreeg hij silicose, een vorm van stoflongen.

Al in 2001 werd bij hem een vroeg stadium van silicose geconstateerd tijdens een arbokeuring. De arbodienst vergat hem hierover in te lichten en Kees werkte nog 10 jaar door. In die tijd was hij vreselijk moe door de toenemende ziektelast. Zijn huisarts schreef zijn klachten toe aan het harde werken. Pas in 2010 kwamen zijn stoflongen aan het licht en werd hij voor 52% afgekeurd. Hij moest zijn werk direct neerleggen.

“Ik voel me zo beroerd door mijn silicose. Vorige week heb ik drie dagen letterlijk naar adem lopen snakken. Nu gaat het weer, want ik heb prednison bij mijn andere medicijnen gekregen. Wel voel ik constant een zware druk op mijn borst, omdat mijn hart harder moet werken. Heel beangstigend.”

Naast zijn gezondheidsschade maakt Kees zich grote zorgen over zijn financiële situatie. Hij heeft inmiddels ander parttime werk. Twintig uur per week rijdt hij in een shuttlebus rondom Schiphol, wat geen vetpot is. Bovendien vervalt binnenkort zijn WGA-uitkering. “Mijn vrouw en ik zullen ons huis uit moeten. Hoe gaat dat allemaal lopen? Waar moeten we naartoe? Ik ben heel bang voor de toekomst.”

Bron: Ademnood – Longziekten als gevolg van werk, Long Alliantie Nederland, 2016.

De verhalen van patiënten Kees en Anouk (onderaan deze paragraaf) illustreren de impact van een beroepsziekte op het dagelijks leven. De variëteit aan beroepsziekten is groot, wat ieder verhaal anders en uniek maakt. Wel zijn er overeenkomsten in de beschreven ervaringen van patiënten die lijden aan beroepsziekten. Bijvoorbeeld hoe lang het vaak duurt voordat een heldere diagnose gesteld wordt.

Daarnaast leidt een beroepsziekte voor veel mensen tot baanverlies en het daarmee gepaarde verlies van inkomen en sociale contacten. Regelmatig volgt hierop een periode van financiële onzekerheid en sociaal isolement. Dit kan patiënten het gevoel geven niet meer mee te tellen. In het persoonlijk leven van patiënten kan een beroepsziekte ook betekenen dat ze voor een deel kwaliteit van leven verliezen, omdat ze niet alles meer kunnen doen wat ze graag willen.

De financiële afwikkeling en het vaststellen dat de ziekte een beroepsziekte is, worden bemoeilijkt door de lange tijdspanne die kan bestaan tussen de blootstelling (aan bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen of psychosociale arbeidsbelasting) en de gezondheidsschade. Hierdoor is de relatie tussen oorzaak en gevolg moeilijk te herleiden en wordt vaak niet gedacht aan werk als oorzaak van ziekte.⁸ Bij een ongeval is de blootstelling of het incident meestal acuut en zichtbaar, bij een beroepsziekte is de blootstelling over het algemeen een sluipend proces.

Het feit dat de causale relatie moeilijk is vast te stellen maakt dat werknemers die een beroepsziekte oplopen veel langer in onzekerheid verkeren over een eventuele tegemoetkoming van de werkgever. Dit maakt dat hun verwerking, revalidatie en re-integratie veelal moeizamer verloopt.

⁸ Beroepsziekten fors onderschat, PreventPartner, 2014.

“Er is weinig begrip voor de gevolgen – Leven na een burn-out”

Anouk is 23 jaar oud als ze een burn-out krijgt, wat haar leven drastisch verandert. Op dat moment werkt ze 24 uur per week in de zorg, maar door haar grote betrokkenheid werkt ze ook in haar vrije uren door. Gezondheidsklachten zoals griepjes en vermoeidheid negeert ze. Tot ze in 2013 overspannen thuis komt te zitten en voor 100% wordt afgekeurd. Sindsdien is ze niet meer de persoon die ze was.

“Ik ben erg moe, kan me heel moeilijk concentreren, mijn geheugen is sindsdien erg achteruitgegaan en ik kan geen instructie meer fatsoenlijk volgen. Bovendien ben ik erg gevoelig voor geluid geworden. Door alle klachten en de vermoeidheid heb ik ook vaak last van stemmingswisselingen.” De impact van de burn-out op haar verdere leven is desastreus.

Financieel gezien heeft Anouk het na de burn-out niet breed. Haar WIA-uitkering bedraagt 70% van de 24 uur op weekbasis die ze voorheen verdiende. Er is geen uitzicht op verbetering van haar functioneren, wat betekent dat ze de rest van haar leven op bijstandsniveau moet rondkomen.

De sociale gevolgen zijn eveneens groot. Haar relatie loopt op de klippen. Ook vriendinnen laten haar in de steek vanwege haar beperkte financiële mogelijkheden om leuke dingen te doen en haar lage energieniveau. “Die vonden het te lang duren voordat ik beter werd. Na een jaar ziek zijn is het begrip wel een beetje op.”

Bron: www.thuisinmaastricht.nl, Stephan van Appeven, 2017.

De verhalen laten zien dat zowel de impact van bedrijfsongevallen als van beroepsziekten langdurig een groot ontwrichtend effect kunnen hebben op het leven van slachtoffers en hun omgeving.

2

Ontwikkeling beroepsziekten

In de Arboret is beroepsziekte gedefinieerd als een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden. Vaak komt dit door (onnodig) onveilige of ongezonde arbeidsomstandigheden. Acute letsels en (chronische) ziektes kunnen het gevolg zijn. Door preventie kunnen de meeste beroepsziekten worden voorkomen.

Naast gezondheidsschade, kunnen beroepsziekten ook andere gevolgen hebben, zoals productiviteitsverlies en de noodzaak tot aanpassing van de werkplek of functie. In het ergste geval wordt de werknemer tijdelijk of blijvend arbeidsongeschikt. Daarnaast kan een beroepsziekte voor werknemers en werkgevers tot financiële schade en in bepaalde gevallen tot forse juridische claims leiden.

2.1 Schatting omvang beroepsziekten

Hoewel in de literatuur redelijk veel publicaties over beroepsziekten te vinden zijn, ontbreekt het aan harde en eenduidige cijfers over het voorkomen van beroepsziekten. De cijfers die wel beschikbaar zijn, zijn schattingen die afkomstig zijn uit verschillende bronnen. Iedere bron hanteert een eigen variant van de definitie van beroepsziekten en/of werkt deze anders uit en/of verzamelt de gegevens op een andere wijze. De belangrijkste reden om verschillende bronnen naast elkaar te gebruiken is dus dat er niet één bron is die alle cijfers over beroepsziekten verstrekt. De cijfers zijn benaderingen en de bronnen vullen elkaar aan.

De gebruikte cijfers over beroepsziekte zijn afkomstig uit drie bronnen:

- NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO)⁹;
- PIM (Peilstation Intensief Melden van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten); en
- RIVM (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu bewerkte gegevens op basis van Volksgezondheid- en Zorgregistraties).

Er is voor gekozen om NEA en RIVM als primaire bron en daarnaast PIM als ondersteunende bron te gebruiken. Er is een belangrijk onderscheid tussen NEA en PIM als het gaat om de wijze waarop beroepsziekte is geoperationaliseerd. In NEA is een beroepsziekte een door de werknemer zelf gerapporteerde aandoening of klacht waarvan de werknemer in de enquête zelf heeft aangegeven dat deze door een arts is vastgesteld. In PIM is een beroepsziekte een medisch vastgestelde ziekte die is veroorzaakt door arbeid en is gemeld door de bedrijfsarts. In de literatuur over beroepsziekten worden schattingen op basis van PIM daarom weleens gehanteerd als ondergrens en schattingen op basis van NEA als bovengrens.

2.1.1 De mate waarin beroepsziekten voorkomen

Prevalentie en incidentie zijn begrippen die gebruikt kunnen worden om de omvang van beroepsziekten uit te drukken. De begrippen zijn afkomstig uit de epidemiologie. Bij incidentie gaat het om de nieuwe gevallen in een bepaalde periode. Prevalentie betreft de bestaande gevallen op enig moment.

Op basis van PIM (2015) wordt het aantal nieuwe beroepsziektegevallen voor 2015 geschat op 0,2% van de werknemers. Deze schatting wijkt behoorlijk af van die op basis van de NEA (2016). Volgens de NEA heeft 3,2% van de werknemers in 2016 (ten minste) een beroepsziekte opgelopen.

⁹ NEA-cijfers over 2014 zijn afkomstig uit de Arbobalans 2016 (TNO/ CBS). NEA-cijfers over 2016 zijn afkomstig uit de NEA Benchmark (TNO/ CBS) en/ of [link naar volksgezondheidszorg.info](http://link.naar.volksgezondheidszorg.info).

Omgerekend naar personen gaat het over circa 210.000 werknemers.¹⁰ Deze cijfers laten zien dat de schatting op basis van de NEA vele malen hoger is dan het cijfermatig berekende cijfer op basis van de officiële door de PIM-bedrijfsartsen verrichte ziektemeldingen.

Cijfers uit de NEA (2016) laten zien dat het risico op een beroepsziekte bij vrouwen (3,7%) hoger is dan bij mannen (2,7%). Het risico op een beroepsziekte neemt toe met de leeftijdsklasse en is het hoogst voor de leeftijdsklassen 45-55 jaar (3,8%) en 55-65 jaar (4,2%). Het risico op een beroepsziekte verschilt per opleidingsniveau. Lager opgeleiden (3,6%) lopen een hoger risico op beroepsziekten dan middelbaar (3,4%) en hoger opgeleiden (2,6%). Volgens de NEA (2016) kampt naar schatting 10,6% van de werknemers met de gevolgen van een beroepsziekte, wat omgerekend neerkomt op zo'n 700.000 werknemers.

2.1.2 Verschillende categorieën van beroepsziekten (jaarincidentie)

Tabel 2.1 laat zien dat beroepsziekten van het bewegingsapparaat (113.000 werknemers, zijnde 1,7% van de totale werknemerspopulatie) en psychische beroepsziekten (94.000 werknemers, zijnde 1,4% van de werknemerspopulatie) verreweg de meest genoemde categorieën van beroepsziekten zijn. Binnen deze categorieën springen overspannenheid (burn-out), depressie, klachten aan arm, nek en schouder (KANS) en rugaandoeningen eruit.

Er ontstaat een ander beeld als ter vergelijking de sterfte als gevolg van een beroepsziekte naast deze cijfers wordt gezet. RIVM heeft berekend dat in 2013 circa 4.100 mensen aan een beroepsziekte zijn overleden, waarvan 900 slachtoffers onder de beroepsbevolking en ruim 3.200 slachtoffers reeds gepensioneerd waren. Kanker (2.700 slachtoffers), hart- en vaatziekten (780 slachtoffers) en aandoeningen aan de ademhalingswegen (640 slachtoffers) zijn de grootste boosdoeners en zijn samen verantwoordelijk voor bijna alle jaarlijkse sterfgevallen als gevolg van een beroepsziekte.

Tabel 2.1 Beroepsziekte naar categorie (NEA 2014)¹¹

Beroepsziekte	aantal werknemers	percentage werknemers
psychisch	113.000	1,7%
o.a. burn-out/ overspannenheid	79.000	1,2%
depressie	26.000	0,4%
PTSS (posttraumatische stressstoornis)	5.000	0,1%
houding- en bewegingsapparaat	94.000	1,4%
o.a. klachten arm, nek, schouder (KANS)	54.000	0,8%
rugklachten	42.000	0,6%
knieartrose	13.000	0,2%
heupartrose	6.000	0,1%
overig	45.000	0,7%
o.a. gehoor	7.000	0,1%
contacteczeem	6.000	0,1%
astma	3.000	< 0,1%
COPD	2.000	< 0,1%
kanker	1.000	<0,1%
hart- en vaatziekten		<0,1%

Bron: Arbobalans 2016, CBS/TNO.

¹⁰ Naast de NEA is er de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA 2015) als bron voor zelfstandigen zonder (ander) personeel. Voor deze groep wordt in 2015 de incidentie geschat op 1,6%, wat omgerekend neerkomt op 16.000 zelfstandigen.

¹¹ De aantallen en percentages tellen niet op tot de eerder genoemde eindtotalen van respectievelijk 212.000 en 3,2%, omdat een werknemer meer dan één beroepsziekte kan hebben.

2.1.3 Beroepsziekten naar sector (jaarincidentie)

Figuur 2.1 toont per sector hoe groot het risico is op een beroepsziekte. De beroepsziekten zijn daarbij uitgesplitst in de twee meest voorkomende categorieën van beroepsziekten en een categorie overige beroepsziekten.

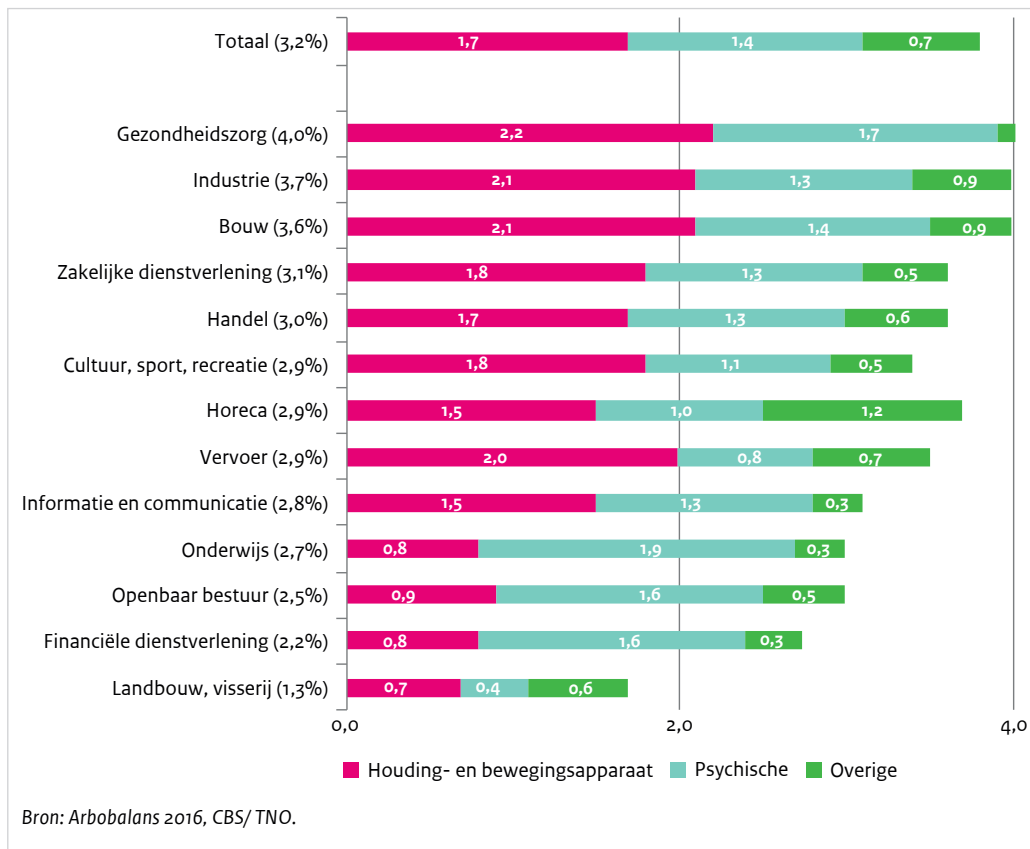
Deze figuur laat zien dat de mate waarin beroepsziekten voorkomen per sector sterk verschilt. De gezondheidszorg (4%), industrie (3,7%) en bouw (3,6%) zijn sectoren waar het risico op een beroepsziekte ver boven het gemiddelde (3,2%) ligt.

Uit deze figuur blijkt ook dat de gezondheidszorg (2,2%), industrie (2,1%), bouw (2,1%), vervoer (2%), zakelijke dienstverlening (1,8%) en cultuur, recreatie en sport (1,8%) sectoren zijn waar het risico op een beroepsziekte aan houding- en bewegingsapparaat boven het gemiddelde van 1,7% ligt. Het risico op een psychische beroepsziekte is in het onderwijs (1,9%), gezondheidszorg (1,7%), openbaar bestuur (1,6%) en financiële dienstverlening (1,6%) hoger dan het gemiddelde van 1,4%.

Wat hierbij opvalt, is dat de gezondheidszorg een sector is waar zowel het risico op een psychische beroepsziekte (2,2%) als het risico op een beroepsziekte aan houding- en bewegingsapparaat (1,7%) ver boven het gemiddelde ligt. Deze sector is dan ook verantwoordelijk voor ruim een vijfde van alle beroepsziekten.

De gezondheidszorg (47.000), handel (34.000), industrie (31.000) en zakelijke dienstverlening (27.000) zijn sectoren met een absoluut hoog aantal nieuwe beroepsziekten per jaar. Bijna twee derde (65%) van de beroepsziekten is afkomstig uit deze vier sectoren. Industrie en gezondheidszorg zijn de twee sectoren waar een relatief hoog risico op een beroepsziekte samengaat met een groot volume aan beroepsziekten.

Figuur 2.1 Risico op een beroepsziekte per sector¹² (NEA 2014)



¹² Een werknemer kan meer dan één beroepsziekte hebben.

2.1.4 Sterfte, ziektelast en verzuim

Cijfers van de RIVM uit 2013 geven aan dat jaarlijks circa 4.100 mensen overlijden als gevolg van een beroepsziekte. De meeste slachtoffers (circa 3.200) waren reeds gepensioneerd.

Er is een maatstaf ontwikkeld om het gezondheidsverlies door beroepsziekten (ziektelast) in uit te drukken. De maatstaf die daarvoor gebruikt wordt, is DALY (*disability adjusted life years*) en wordt berekend als som van het aantal verloren levensjaren (door vroegtijdige sterfte) en het aantal geleefde jaren met gezondheidsproblemen (gewogen voor de ernst ervan).¹³

De totale ziektelast voor 2013 is berekend op 226.000 DALY's, dat uitdrukt hoeveel levensjaren verloren zijn gegaan. Meer dan 80% van de ziektelast komt voor rekening van aandoeningen aan houding- en bewegingsapparaat (23%), psychische aandoeningen (22%), aandoeningen aan ademhalingswegen (19%) en kanker (18%).

Verder is berekend dat bij ongewijzigd beleid de ziektelast in 2025 als gevolg van de demografische ontwikkeling zal toenemen met +15%. De grootste toename doet zich voor bij aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat (+33%) en in meer specifieke zin bij de aandoeningen aan knie (+78%) en heup (+41%). Ook voor gehooraandoeningen (+31%), prostaatanker (+28%) en COPD (+21%) doet zich bij ongewijzigd beleid een forse toename in ziektelast voor. Daar staat tegenover dat toename van de ziektelast van psychische aandoeningen (+3%) als een relatief geringe is te kwalificeren.

Het zijn dus vooral de ouderdomsziekten zoals artrose, gehooraandoeningen, COPD en prostaatanker die flinke stijgingen in ziektelast laten zien. In de toekomst verschuift de ziektelast zich van de beroepsbevolking naar de gepensioneerden. Het aandeel van gepensioneerden in de totale ziektelast, in 2013 nog geschat op een derde, neemt in 2015 toe naar (bijna) de helft.

Gemiddeld verzuimt een werknemer 6 dagen per jaar.¹⁴ Voor een werknemer die aangeeft een beroepsziekte te hebben opgelopen, is dat gemiddeld 25 dagen extra. Voor werknemers wordt het aantal extra verzuimdagen als gevolg van beroepsziekten geschat op 5,3 miljoen verzuimdagen per jaar (Arbobalans 2016), wat neerkomt op 12% van het totale aantal verzuimdagen in de werknemerspopulatie. Het aantal extra verzuimdagen verschilt per beroepsziekte: burn-out (44 extra verzuimdagen) en depressie (40 extra verzuimdagen) spannen daarbij de kroon.

2.1.5 Internationale vergelijking

Er zijn weinig internationale gegevens voorhanden die zich onderling goed laten vergelijken. Omdat niet ieder land op dezelfde wijze met beroepsziekten omgaat, blijft het een openstaande vraag in hoeverre de Eurostat-enquête die in 28 EU-landen is uitgezet, onderling goed vergelijkbare cijfers geeft.¹⁵ Er is behoefte aan meer harmonisatie van de beroepsziektedata in de verschillende EU-lidstaten.

¹³ Met behulp van de DALY zijn de gevolgen van verschillende ziekten rechtstreeks met elkaar te vergelijken. De DALY is opgebouwd uit twee componenten: de jaren geleefd met een ziekte (uitgedrukt in ziektejaarequivalenten) en de jaren die zijn verloren door vroegtijdige sterfte. Als bijvoorbeeld een ziekte een wegingsfactor van 0,5 heeft, betekent dit dat een jaar leven met deze ziekte gelijkgesteld wordt aan een half jaar verloren door vroegtijdige sterfte. De DALY drukt zo dus het berekende aantal verloren levensjaren uit.

¹⁴ Bij het berekenen van dat gemiddelde zijn ook de werknemers die geen dag verzuimd hebben meegenomen.

¹⁵ Zo is in veel andere landen dan Nederland sprake van een '*risque professionnel*' waardoor een werknemer financieel meer geprikkeld wordt alert te zijn op het risico van een beroepsziekte. Daardoor ontstaat een geheel andere dynamiek om mogelijke beroepsziekten te melden dan in Nederland waar sprake is van een '*risque social*' met als vangnet de WIA.

Uit cijfers van Eurostat blijkt dat in Nederland het aandeel werknemers met werkgebonden klachten met 9% iets boven het Europees gemiddelde van 8% ligt.¹⁶ Wat verder opvalt, is dat de percentages tussen de verschillende EU-landen ver uiteen kunnen liggen. In cijfers uitgedrukt scoort Finland het hoogst en scoren Ierland en Roemenië het laagst.

Meer dan de helft van de gezondheidsklachten door werk in Nederland gaat over klachten aan het bewegingsapparaat. Dit percentage is iets lager dan het EU-gemiddelde. In Finland is dit percentage het hoogst en in Luxemburg het laagst. Het aandeel psychische klachten (stress, depressie en angst) is in Nederland vergelijkbaar met het gemiddelde van de EU-landen. Het aandeel psychische klachten is het hoogst in het Verenigd Koninkrijk en het laagst op Cyprus. Voor Nederland geldt dat de percentages van de verschillende soorten gezondheidsklachten door het werk redelijk overeenkomen met het gemiddelde van de EU-landen.

2.2 Ondermelding beroepsziekten

De bedrijfsarts of de arbodienst meldt de beroepsziekte aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Al jaren is sprake van ondermelding van beroepsziekten door bedrijfsartsen. Een belangrijk criterium om een ziekte of aandoening te kunnen kwalificeren als beroepsziekte is dat de ziekte of aandoening in overwegende mate gerelateerd moet zijn aan het werk of de arbeidsomstandigheden.¹⁷ Het NCvB registreert en signaleert beroepsziekten via het nationale melding- en registratiesysteem en meerdere specifieke peilstations (PIM). Voor het vaststellen van een beroepsziekte heeft het NCvB een 6-stappenplan opgesteld die de bedrijfsartsen moeten helpen bij het stellen van een diagnose.

Kwantitatieve schatting omvang ondermelding

Het NCvB heeft al in 2012 geconstateerd dat in Nederland al jarenlang sprake is van ondermelding van beroepsziekten.¹⁸ Onderzoek uit 2014 stelt vast dat 46% van de bedrijfsartsen nooit een beroepsziekte meldt (de 'chronische nulmelders') en de meldingen afkomstig zijn van 30% van de bedrijfsartsen (de 'consequente melders').¹⁹ In de aanscherping per 1 juli 2017 van de Arbeidsomstandighedenwet en -besluit is voorzien in de mogelijkheid om bedrijfsartsen die niet melden, te gaan beboeten. Dit voornemen is afhankelijk van de uitkomsten van een evaluatie in 2020.²⁰

Bedrijfsartsen zien in de meeste gevallen alleen de mensen die ziek zijn. Beroepsziekten waar geen ziekmelding van aanwezig is, zullen dus niet worden opgemerkt. Sluipende beroepsziekten komen pas aan het licht wanneer verzuim optreedt. Een deel van de aandoeningen die werkgerelateerd kunnen zijn, openbaren zich pas wanneer de werknemer met pensioen is. Het is daarom lastig exact vast te stellen wat de omvang van de ondermelding is.²¹

¹⁶ *Labour Force Survey* van de Europese Unie (EU) uit 2013 (Eurostat 2017). Hiervoor werden mensen van 15 tot 65 jaar in verschillende EU-landen ondervraagd. De vragenlijst is in 2013 niet in Nederland afgenomen. Het cijfer voor Nederland (prevalentie) heeft betrekking op de situatie in 2007.

¹⁷ Een bedrijfsongeval is een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad.

¹⁸ NCvB Het melden van beroepsziekten: Weten, willen, kunnen en mogen, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2012.

¹⁹ SER, *Betere zorg voor werkenden*, 2014, p. 19.

²⁰ Staatsblad, Jaargang 2017, nr. 255, 19 juni 2017.

²¹ Bedrijfsartsen hebben ook mogelijkheden om in een vroeg stadium beroepsziekten op het spoor te komen. Elke werkgever is namelijk verplicht om werknemers een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aan te bieden. Voor sommige beroepen moeten werknemers daar verplicht gebruik van maken.

De complicaties rond de melding van beroepsziekten en het verhalen van gezondheidsschade is onder meer onderwerp van discussie geweest in de Sociaal Economische Raad (SER).²² De minister van SZW heeft in 2017 laten uitzoeken of er draagvlak was bij werkgevers en werknemers voor een Expertise Centrum Causaliteit Beroepsziekten (ECCB). De conclusie is dat een dergelijk draagvlak ontbreekt.²³

Redenen voor ondermelding

Bij (PIM-)bedrijfsartsen is sprake van onderschatting, omdat veel mensen ten tijde van de forse medische problemen niet meer in dienst zijn van het veroorzakende bedrijf of niet meer werken in dezelfde sector. In de literatuur over de onderrapportage van beroepsziekten wordt vooral gekeken naar de kennis, de overwegingen en het gedrag van de (niet-)melder.²⁴ Het diagnosticeren van beroepsziekten is vaak lastig en vereist in bepaalde gevallen specifieke deskundigheid. Volgens een SER-rapport (2014) geven bedrijfsartsen als belemmerende factoren aan:²⁵

- Gebrek aan tijd om te melden en gebrek aan kennis bij (een deel van) de bedrijfsartsen over de criteria die voor melding gelden en over de meldingsprocedure.
- Onzekerheid over de juridische en/of economische consequenties van melden, omdat meldingen tot een claim van de werknemer bij de werkgever kunnen leiden. Dit kan consequenties hebben voor de relatie en het contract tussen de bedrijfsarts en de werkgever, waarbij bedrijfsartsen (vooral de zzp-ers onder hen) in een afhankelijkheidspositie verkeren.
- Goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf, waardoor bedrijfsartsen menen niet te hoeven melden.
- Een kleine groep bedrijfsartsen heeft aversie tegen het melden van beroepsziekten, ondanks de wettelijke verplichting.

De vaststelling van een beroepsziekte wordt zelfs door de deskundigen (bedrijfsartsen) veelal als moeilijk gezien. De ontwikkelde registratierichtlijnen zijn weliswaar een goed hulpmiddel, toch lopen bedrijfsartsen aan tegen belemmeringen als geen tijd, geen geld (voor diagnose wordt geen vergoeding gegeven) en geen meerwaarde voor het slachtoffer (eerder kans op repercussie door de werkgever).

Gevolgen ondermelding

Zonder aanvullende gegevens valt voor ondermelding statistisch niet te corrigeren. Dat beperkt (tot nu toe) de mogelijkheden om tot een exact beeld van ondermelding te komen. De NCVB vraagt zich af of dat wel nodig is, want op basis van jarenlange opgedane kennis is het mogelijk een goede indicatie van ondermelding te geven. Ook het signaleren van trends en het aandienen van nieuwe beroepsziekten is met bestaande kennis en methoden goed mogelijk.²⁶ De mogelijkheid tot preventie blijft belangrijk. Door het herkennen en bekendmaken van werkgerelateerde aandoeningen kan een werkgever voorkomen dat meer werknemers ziek worden.

2.3 Aanpak beroepsziekten inspectieprogramma's

De Inspectie steekt veel energie in maatregelen gericht op het voorkomen van beroepsziekten. Sommige inspectieprogramma's richten zich volledig op het voorkomen van een beroepsziekte zoals de programma's psychosociale arbeidsbelasting (PSA), arbeidsdiscriminatie en blootstelling aan gevaarlijke stoffen (in het bijzonder asbest). In andere programma's zijn elementen van fysieke/psychische belasting en gevaarlijke stoffen onderdeel van reguliere inspecties. Soms zijn er specifieke inspectieprojecten, zoals lasrook in het programma metaal of kwartstof in de bouw.

²² SER: Betere zorg voor werkenden. Advies nr. 2014/07, 2014.

²³ Kamerstuk vergaderjaar 2016-2017, 25 883, nr 289.

²⁴ SER, Stelsel voor gezond en veilig werken. Advies nr. 2012/08, 2012.

²⁵ SER, Betere zorg voor werkenden. Advies nr. 2014/07, 2014 en Interview met NCVB door Inspectie SZW, december 2017.

²⁶ Interview met NcvB door Inspectie SZW, december 2017.

Enkele voorbeelden van de aanpak van beroepsziekten binnen drie inspectieprogramma's:

PSA – Zelfinspectietool 'Werkdruk en ongewenst gedrag'

In 2016 lanceerde het programma PSA (psychosociale arbeidsbelasting) de zelfinspectietool 'Werkdruk en ongewenst gedrag'.

Met deze tool kunnen werkgevers zelf checken of ze voldoende beleid voeren op de aanpak van zaken als te hoge werkdruk, seksuele intimidatie, pesten, arbeidsdiscriminatie en agressie en geweld. In 2017 zette het programma in op een toename van het gebruik van deze tool, resulterend in 25.000 bezoekers/gebruikers in dat jaar. Evaluatieonderzoek wees uit dat direct na de PSA-campagnes de zelfinspectietool meer werd gebruikt.

Het gebruik van de zelfinspectietool is kwalitatief onderzocht in het onderwijs. Binnen deze sector gebruikt 43% van de instellingen de tool. Van deze gebruikers heeft 70% maatregelen genomen. De meeste maatregelen zijn organisatorisch van aard of omvatten voorlichting en opleiding.

Bedrijven met gevaarlijke stoffen – The road to zero

In 2017 had het programma Bedrijven met gevaarlijke stoffen extra aandacht voor de aanpak van carcinogene, mutagene en reproductietoxische (CMR-)stoffen. In samenwerking met TNO, RIVM en het ministerie van SZW wordt het belang van de *road to zero* uitgedragen. Dit houdt in dat blootstelling aan deze stoffen en ziek worden van deze stoffen niet *part of the job is*, want veilige blootstelling aan deze stoffen bestaat niet. Dus is vervanging van CMR-stoffen of minimalisering van blootstelling is de juiste weg.

De bijbehorende interventiemix bestond uit een combinatie van:

- inspecties naar blootstelling aan CMR-stoffen bij een dertigtal grote en complexe bedrijven (een zogenoemde nulmeting);
- de ontwikkeling van instrumenten (zoals een app voor werknemers);
- de zelfinspectie gevaarlijke stoffen (inclusief CMR);
- publicaties en bijdragen aan congressen.

Van de geïnspecteerde bedrijven had 80% stap 1 (en 2) van het 4-stappenmodel nog niet op orde. Bij hen is gehandhaafd. Afhankelijk van de zwaarte van de overtreding met een waarschuwing, eis of boete. Er worden nu vervolgininspecties uitgevoerd waarbij stap 3 en 4 worden geïnspecteerd. Zie ook: www.zelfinspectie.nl/gevaarlijkestoffen

Agrarische en groene sector – Werken aan een vitale sector

Als het gaat om veiligheid en gezondheid is er in de agrarische en groene sector veel risicovol werk. Beroepsziekten liggen op de loer door blootstelling aan gevaarlijke stoffen en fysieke overbelasting. Desondanks hecht de sector veel belang aan een goed imago. Men streeft naar een vitale sector waarin werknemers gezond kunnen blijven doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd.

Daarom bouwde het programma in 2017 aan een stevige samenwerking met de sector, onder andere op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Verschillende bijeenkomsten vonden plaats om draagvlak en ideeën te creëren voor activiteiten gericht op investeringen in een sociaal vitale sector. Op de jaarlijkse *World Day of Decent Work* (7 oktober 2017) is gezamenlijk het belang en de noodzaak van fatsoenlijk werk uitgedragen. In 2018 gaat het programma door met deze aanpak.

Beheersing risico's gevaarlijke stoffen in bedrijven

Belangrijk is dat de risico's voor gezond en veilig werken door bedrijven worden onderkend in de RI&E en dat er adequate maatregelen worden genomen om deze risico's te beheersen. Uit analyse door de Inspectie (Arbo in bedrijf 2016) is dat voor een deel van de bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen problematisch.

Zo blijkt dat voor het risico blootstelling kankerverwekkende stoffen (exclusief asbest) slechts 15% van de bedrijven waar dit risico zich voordoet, over de verplichte registratie beschikt (van de grote bedrijven is dat 34%). Ook zijn de risicobedrijven verplicht blootstelling en grenswaarden te beoordelen; 80% heeft geen enkele beoordeling uitgevoerd (percentage ligt bij grotere bedrijven lager). Bij bedrijven waar overige gevaarlijke stoffen (niet kankerverwekkend) een risico zijn, is de situatie niet veel beter: 70% van deze bedrijven doet de genoemde beoordeling niet.

In tabel 2.2 is te zien dat in 2016 er naar schatting 11.000 bedrijven zijn die werken met de kankerverwekkende (CMR-)stoffen en die de risico's niet adequaat beheersen. Bij die bedrijven werken naar schatting 57.000 mensen die aan deze stoffen blootgesteld kunnen worden (dus bijvoorbeeld exclusief de administratieve medewerkers). Ook voor de andere types gevaarlijke stoffen geeft de tabel de gegeven schattingen.²⁷

Het gaat hier vooral om kleinere bedrijven. Waarschijnlijk zijn de genoemde aantallen bedrijven te laag ingeschat, omdat men zich niet altijd bewust is dat medewerkers worden blootgesteld aan CMR-stoffen (bijvoorbeeld Chroom VI in verborgen verflagen).

Bedrijven zijn verantwoordelijk om te voorkomen dat medewerkers onnodig worden blootgesteld en hierop meer actie te ondernemen. De Inspectie ondersteunt dat door zich in 2018 vooral te richten op blootstelling aan lasrook, asbest, kwartstof en meer recent op Chroom VI. Samen met asbest veroorzaken deze stoffen voor het overgrote deel beroepsziekten met een dodelijke afloop. Bij inspecties in bedrijven waar men werkt met gevaarlijke stoffen, wordt integraal gekeken naar risico's op blootstelling aan kankerverwekkende stoffen.

Tabel 2.2 Percentages/aantallen bedrijven dat risico's niet adequaat beheerst

	% bedrijven met specifiek risico	waarvan % bedrijven dat risico niet adequaat beheerst	aantal bedrijven dat risico niet adequaat beheerst	aantal werknemers dat bij deze bedrijven werkt
Kankerverwekkende (CRM) stoffen	9%	35%	11.000	57.000
Asbest	5%	39%	6.000	47.000
Biologische agentia	16%	24%	13.000	87.000
Gevaarlijke stoffen (overig)	22%	25%	18.000	110.000

Bron: Inspectie SZW, Arbo in bedrijf, 2016.

²⁷ Omdat bij dezelfde bedrijven soms meerdere van deze risico's spelen, waar soms dezelfde mensen aan worden blootgesteld, kunnen deze cijfers niet getotaliseerd worden.

Blootstelling aan kwartstof: risico's en inspectieaanpak

Kwarts is een mineraal dat in veel bouwmaterialen voorkomt. Wanneer je in deze materialen gaat boren, frezen, zagen, slijpen of hakken, komen er fijne kwartsstofdeeltjes vrij die diep in de longen kunnen doordringen. Daar kunnen ze na verloop van tijd onherstelbare schade aanrichten, in de vorm van longziekte of kanker. Het kennen van de gevaren van kwarts en het voorkomen van de blootstelling eraan is dus van groot belang. Het laatste lukt het beste door een ander type bouw materiaal te gebruiken. Daar waar dit niet mogelijk is leidt het nemen van maatregelen aan de bron, zoals het gebruik van apparatuur met afzuiging of watertoevoer direct aan de bron, voor de meeste reductie van de blootstelling.

De Inspectie SZW heeft al vele jaren aandacht voor de blootstelling aan kwarts in de bouwsector. Daarbij wordt intensief samengewerkt met onder meer sociale partners, TNO en Aboma. Doel is om stofvrije werkplekken te realiseren. Nadat in 2011 was geconstateerd dat de aandacht van bedrijven voor kwartsblootstelling afnam en de innovatie in technische middelen om de blootstelling te minimaliseren achterbleef, heeft de Inspectie SZW haar toezicht op kwarts vanaf 2012 opnieuw geïntensiveerd. Veel activiteiten zijn daardoor in gang gezet. Om de bewustwording te vergroten is de video 'De gevaren van kwartsstof' gemaakt:

<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/videos/2013/10/12/de-gevaren-van-kwartsstof>

In 2013 heeft een aantal grote bouwondernemingen op initiatief van de Inspectie SZW en TNO de intentieverklaring 'Gebruik stofvrije gereedschappen' ondertekend. Ze hebben zich daarmee publiekelijk uitgesproken voor het werken met stofvrije gereedschappen op hun bouwplaatsen door alle partijen. Fabrikanten werden daardoor ook weer aangespoord om aan de slag te gaan met het ontwikkelen van stofarme gereedschappen en innovatie van nieuwe technieken. Dit heeft geleid tot een groot aantal nieuwe stofarme gereedschappen. TNO test en keurt deze gereedschappen. De resultaten zijn beschikbaar op www.stofvrijwerken.tno.nl

Voor bedrijven is het eenvoudiger geworden om te bepalen op welke manier ze gezond en veilig met kwarts houdende bouwmaterialen kunnen werken. Dat al deze activiteiten hun effect hadden op het nemen van maatregelen is tijdens meerdere controleacties gebleken. Op enig moment bleek zelfs dat de vraag naar geschikt gereedschap groter was dan het aanbod. De Inspectie SZW heeft verder in EU-verband direct bijgedragen aan de totstandkoming van een Handreiking Kwarts voor de Nationale Arbeidsinspecties.

Bron: *Inspectie SZW, Inspectiebreed Kennis Centrum, 2018.*

Blootstelling aan asbest: risico's en inspectieaanpak

Asbestvezels zijn kankerverwekkend. Het inademen ervan kan leiden tot asbestose (stoflongen) en kanker (mesotheliom (borstvlieskanker)). Elk jaar sterven tussen de 900 en 1.300 mensen, omdat zij in het verleden asbestvezels hebben ingeademd. Vanwege deze eigenschap is het gebruik van asbest sinds 1993 in Nederland verboden. Werknemers kunnen echter nog steeds aan asbest worden blootgesteld, omdat het nog in tal van gebouwen en producten zit. Niet alleen werknemers die asbest saneren lopen risico, maar ook werknemers in andere sectoren, zoals parketleggers, monteurs, onderhoudspersoneel en installateurs. Verder wordt in nieuwe producten uit bijvoorbeeld China en India nog regelmatig asbest gebruikt.

De Inspectie SZW houdt al lange tijd intensief toezicht op werkzaamheden waarbij asbestblootstelling kan optreden. Sinds 2011 is er een speciaal asbestinspectieteam, bestaande uit tien inspecteurs. Er wordt samengewerkt met andere inspectiediensten, certificerende instellingen en werkgevers- en werknemersorganisaties. De boetes voor het onveilig verwijderen van asbest zijn gaandeweg verhoogd. Sinds 2014 publiceert de Inspectie op haar website een overzicht van bedrijven die zware of ernstige asbestovertredingen hebben begaan en daarvoor beboet zijn. Ook is er veel gedaan aan voorlichting over de risico's van asbest. Denk aan de film JOOST, waarin de gevolgen van de inademing van asbestvezels voor de gezondheid indringend in beeld zijn gebracht.

In de periode 2012-2015 heeft de Inspectie haar aanpak gericht op malafide asbestsaneerders, risicovolle sectoren en gecertificeerde asbestsaneerders. Bij de laatstgenoemde doelgroep heeft de aanpak tot een duidelijke verbetering in de naleving geleid. Voor de huidige programmaperiode 2016-2019 wordt de inzet op de malafide saneerders geïntensiveerd. Daarnaast is er aandacht voor de opdrachtgevers van asbestsaneringen, de asbestinventarisatiebureaus en de asbestlaboratoria. Gezien de grote hoeveelheid asbest die de komende jaren nog verwijderd moet worden, waaronder de verplichte sanering van asbestdaken (uiterlijk 2024), is gezamenlijk optreden steeds meer van belang. De Inspectie en omgevingsdiensten in Nederland werken daarom vanaf 2017 nauwer samen in de asbestketen (<https://www.veiligvakmanschap.nl/asbest/>).

Bron: Inspectie SZW, Inspectiebreed Kennis Centrum, 2018.

Blootstelling aan lasrook: risico's en inspectieaanpak

Lasrook is het mengsel van fijne stofdeeltjes, gassen en dampen dat vrijkomt bij lassen en de aanverwante processen snijden, gutsen, slijpen en solderen. Het inademen van de rook is slecht voor de gezondheid. Vooral in de opstijgende rookpluim komen hoge concentraties lasrook voor. Veelvoorkomende acute gezondheidseffecten zijn irritatie van de luchtwegen, metaaldampkoorts en astmatische bronchitis. Ook kunnen heesheid, keelpijn en oogirritatie optreden. Op lange termijn kunnen longaandoeningen zoals chronische bronchitis ontstaan en longkanker, het laatste vooral als gevolg van laswerkzaamheden aan roestvast staal.

Blootstelling aan lasrook treedt voornamelijk op binnen de metaalsector, maar ook daarbuiten komen laswerkzaamheden veelvuldig voor. Denk aan de bouw, de autoschadeherstelbranche en aan technische functies binnen industrie en landbouw.

In Nederland staan dagelijks naar schatting 400.000 werkers aan lasrook bloot. Het nemen van beheersmaatregelen is daarmee noodzakelijk. Maatregelen aan de bron komen dan het eerst in aanmerking (bijvoorbeeld minder lassen door toepassing van een andere verbindingstechniek, schoner lasproces). Als dit niet voldoende is om de blootstelling te reduceren moet bronafzuiging worden ingezet (zoals toortsafzuiging, afzuiging via vaste afzuigarm, tafelfafzuiging), aangevuld met ruimtelijke ventilatie. Persoonlijke adembescherming komt als maatregel op de laatste plaats. De Inspectie SZW besteedt, via een mix van interventies, al lange tijd aandacht aan het voorkomen van lasrook in de metaalsector. Naast inspecties gebeurt dit door:

- communicatie, om het effect van de inspecties te vergroten;
- samenwerking met de sociale partners in de metaal om daarmee het gebruik te stimuleren van de producten en diensten van hun arbeidsomstandighedenproject (project 5xbeter);
- het specifiek aandacht geven aan jongeren in opleiding zodat zij tijdens het leren van het metaalvak al gewend raken aan gezond en veilig werken, en;
- het bevorderen van een cultuur van veilig en gezond gedrag op de werkvloer, als een vanzelfsprekende manier van werken.

Hierdoor is de naleving inmiddels duidelijk verhoogd. In 2018 worden deze activiteiten voortgezet.

Bron: Inspectie SZW, Inspectiebreed Kennis Centrum, 2018.

3

Ontwikkeling arbeidsongevallen

De ontwikkeling in het aantal arbeidsongevallen dat de Inspectie onderzoekt, kan ook worden gezien als een indicatie hoe het met de arbeidsveiligheid binnen bedrijven is gesteld. Een stijgend aantal ongevallen kan het gevolg zijn van een groeiende werkgelegenheid, maar ook wijzen op het risico van een afnemend veiligheidsbesef binnen bedrijven.

Arbidsongevallen die hebben geleid tot de dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname moeten verplicht worden gemeld bij de Inspectie SZW.²⁸ Dit geldt niet voor een uitsluitend poliklinische behandeling in het ziekenhuis. De Inspectie SZW onderzoekt de meldingsplichtige arbeidsongevallen. Soms onderzoekt de Inspectie SZW arbeidsongevallen op basis van artikel 10 van de Arboret (gevaar voor derden).

3.1 Aard en omvang arbeidsongevallen

Het aantal ongevalsmeldingen dat in 2017 bij de Inspectie is binnengekomen, is met 12% toegenomen ten opzichte van 2016 (van 3.785 naar 4.225). Van deze meldingen is 35% niet nader onderzocht, omdat het niet ging om meldingsplichtige ongevallen. Op basis van de onderzoekswaardige meldingen is in 2017 een onderzoek ingesteld naar 2.536 ernstige arbeidsongevallen. Dit is een toename van 7% ten opzichte van 2016. Figuur 3.1 laat zien dat zowel het aantal meldingen van ernstige arbeidsongevallen als het aantal ongevalsonderzoeken dat op grond daarvan is gestart sinds 2013 toeneemt.

Daarentegen heeft de Inspectie 2.337 ongevalsonderzoeken afgesloten in 2017, 5% minder dan in 2016. De stijging van het aantal in onderzoek genomen ongevalsmeldingen heeft tot gevolg dat het afronden van ongevalsonderzoeken in 2017 in de knel is gekomen. Het is namelijk van belang om meldingen direct te onderzoeken om te voorkomen dat de toedracht van het ongeval op een later moment niet meer te achterhalen is. Het afwickelen van meer meldingen heeft tot gevolg dat lopende ongevalsonderzoeken worden vertraagd.

Het aantal geregistreerde slachtoffers van dodelijke arbeidsongevallen daalt van 70 in 2016 naar 50 in 2017. Het aantal dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen beweegt al jaren binnen de bandbreedte van 50 tot 70 per jaar.

Sectoren

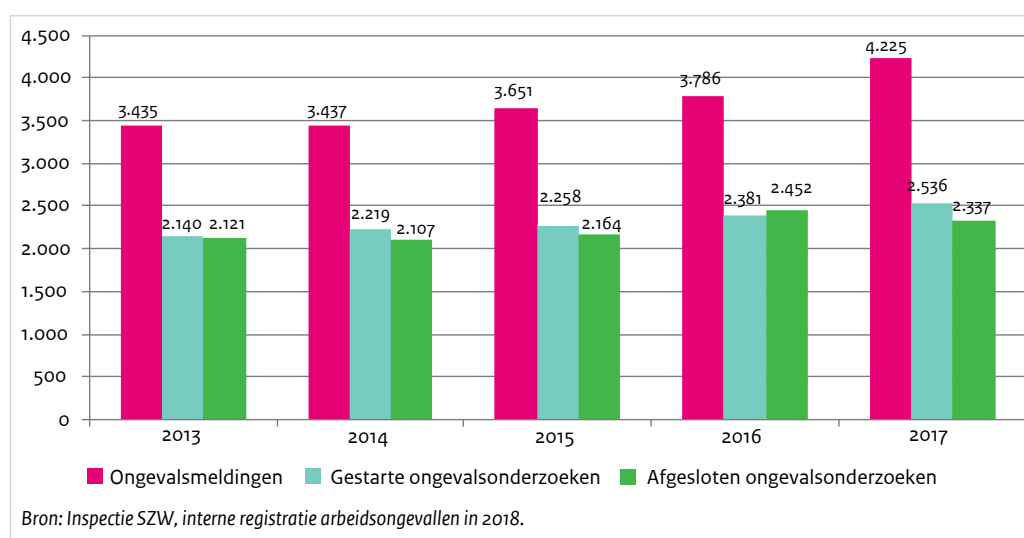
Op basis van de absolute aantallen gestarte ongevalsonderzoeken is in 2017 in de meeste sectoren een stijging van het aantal ernstige arbeidsongevallen te zien. Uitzonderingen zijn laagrisicosectoren als financiële dienstverlening, informatie en communicatie, onderwijs en overige dienstverlening. Ook het openbaar bestuur, waarin defensie, brandweer en politie als risicovolle subsectoren zijn ondergebracht, kent een daling ten opzichte van 2016.²⁹ In absolute zin vonden de meeste arbeidsongevallen plaats in de hoofdsectoren industrie, bouwnijverheid, handel en vervoer en opslag. Daarin is geen verschuiving opgetreden ten opzichte van voorgaande jaren.

²⁸ Artikel 9, eerste lid van de Arboret.

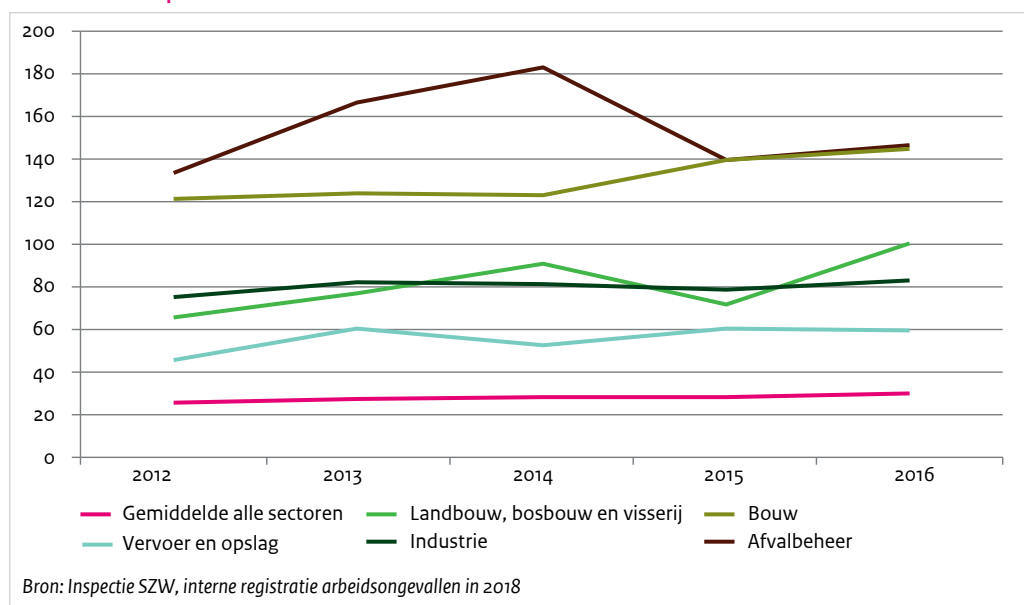
²⁹ NB. Door geringe aantallen is de lijn in een aantal sectoren grillig waardoor geen eenduidige meerjarige trend is vast te stellen.

Figuur 3.2 toont het verloop van het aantal ernstige arbeidsongevallen per 100.000 banen van werknemers in de top 5-risicosectoren. De sector afvalbeheer (inclusief waterleidingbedrijven) is de sector waarin relatief de meeste ernstige arbeidsongevallen plaatsvinden: gemiddeld 154 per 100.000 banen van werknemers in de periode 2012-2016.³⁰ De opgaande lijn in de meeste sectoren en het gemiddelde van alle sectoren doet vermoeden dat de toename van het aantal ernstige arbeidsongevallen niet alleen verklaard kan worden uit de toegenomen werkzame beroepsbevolking, maar mede het gevolg is van de eerder genoemde knelpunten, die gepaard gaan met de huidige economische ontwikkeling.

Figuur 3.1 Aantal ontvangen ongevalsmeldingen, op grond daarvan gestarte ongevalsonderzoeken en afgesloten ongevalsonderzoeken in de periode 2013 t/m 2017



Figuur 3.2 Ontwikkeling van het aantal ernstige arbeidsongevallen in de top 5-risicosectoren en het gemiddelde van alle sectoren per 100.000 banen van werknemers



³⁰ Het aantal banen van werknemers per december 2017 is op het moment van schrijven nog niet bekend bij het CBS. Daarom is uitgegaan van de cijfers december 2016. Dit kan ertoe leiden dat een (lichte) vertekening optreedt van het aantal ernstige arbeidsongevallen per 100.000 banen van werknemers en de trendlijn.

Aard arbeidsrelatie

Het aandeel van uitzendkrachten als slachtoffer van ernstige arbeidsongevallen neemt sinds 2012 toe. In 2017 is voor het eerst meer dan een vijfde (21%) van de geregistreerde slachtoffers uitzendkracht.³¹ Het aandeel van zelfstandigen in de absolute slachtofferaantallen van ernstige arbeidsongevallen is constant: 4%. Hierbij moet worden aangetekend dat niet alle ongevallen met zelfstandigen meldingsplichtig zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet.

Leeftijd

Uit de inspectiegegevens blijkt dat de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen per 100.000 arbeidsjaren vallen in de leeftijdscategorieën 15 t/m 24 jaar en 55 jaar en ouder (respectievelijk gemiddeld 37 en 39 slachtoffers per 100.000 arbeidsjaren).³²

Het feit dat werknemers in de leeftijdscategorie 15 t/m 24 een relatief hoog aantal slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen kennen, onderstreept het belang van de aandacht voor veiligheid in beroepsopleidingen en een goede begeleiding bij de entree op de arbeidsmarkt. Van de bouwsector is bekend dat het aantal bedrijven dat vakmensen opleidt door de crisis snel is afgenomen. De groeiende groep zzp'ers in de bouw bieden geen opleidingsplekken aan stagiairs en schoolverlaters.³³ Overdracht van praktijkkennis en risicobewustzijn staan hiermee onder druk.

Het aantal dodelijke ongevallen per 100.000 arbeidsjaren was eveneens het hoogst in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder: gemiddeld 1,2 dodelijke slachtoffers van arbeidsongevallen per 100.000 arbeidsjaren. In de leeftijdscategorie 25-34 jaar waren de minste dodelijke arbeidsongevallen per 100.000 arbeidsjaren (0,3). Dit beeld is gelijk aan dat van voorgaande jaren. Het arbeidsvolume (aantal fte) in de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder is sinds 2009 nagenoeg verdubbeld. Dit volume zal ook de komende jaren verder groeien als gevolg van de hogere pensioen- en AOW-leeftijd. Door de vergrijzing van de beroepsbevolking zal het aandeel ouderen in de totale beroepsbevolking verder toenemen.

Bedrijfsgrootte

Het aantal ernstige arbeidsongevallen bij bedrijven met minder dan 10 werknemers ligt al jaren op een (veel) hoger niveau dan bij middelgrote en grote bedrijven (zie Figuur 3.3).

Gemiddeld is het aantal ernstige arbeidsongevallen, berekend over de periode 2012 tot en met 2016, 64 per 100.000 werknemers van kleine bedrijven en voor middelgrote en grote bedrijven bedraagt dat 47 respectievelijk 11 per 100.000 werknemers.³⁴

Oorzaken

Kijkend naar oorzaken van arbeidsongevallen zelf, hangen de meest voorkomende achterliggende faalfactoren samen met een gebrek aan motivatie, alertheid en veiligheidsbewustzijn (38%). Dezelfde faalfactoren zien we terug in een analyse van dodelijke arbeidsongevallen. Daaruit blijkt namelijk dat het gedrag van werknemers, dat samenhangt met onderdelen van de veiligheidscultuur, binnen het bedrijf vaak als bepalende faalfactor is aan te wijzen. Het gaat vooral om gebrek aan communicatie en afstemming, (gevoelde) werkdruk, niet adequaat reageren op onverwachte situaties en het ontbreken van toezicht.³⁵

³¹ De door de Inspectie gehanteerde definitie van een uitzendkracht is ruimer dan de definitie van het CBS. Onder de definitie van de Inspectie SZW valt ook een deel van de gedetacheerden. Hierdoor is de kans op een arbeidsongeval voor uitzendkrachten niet goed te vergelijken met de kans op een arbeidsongeval voor werknemers met een vast dienstverband.

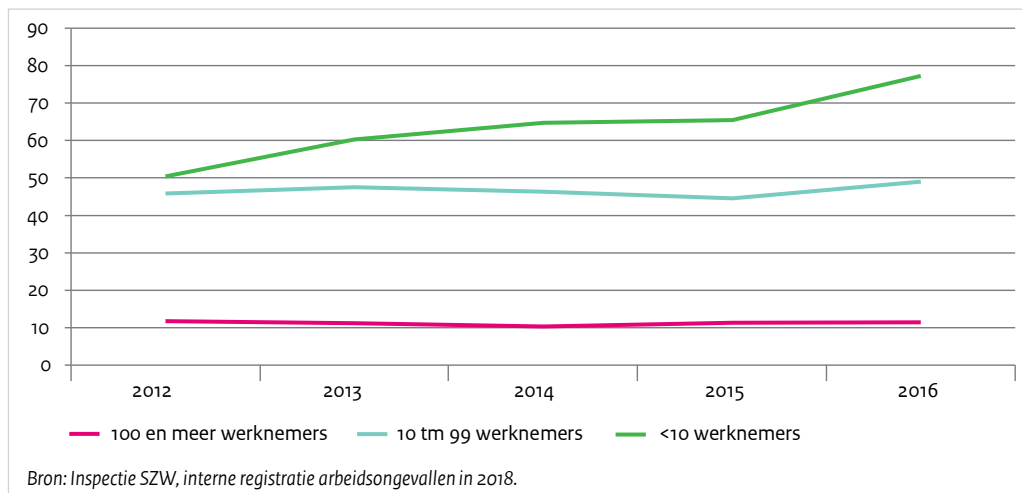
³² Het gemiddelde is berekend over de periode 2014 tot en met 2017.

³³ Fundeon, rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie, 2015.

³⁴ Voor 2017 is het aantal banen van werknemers naar grootteklasse nog niet beschikbaar bij het CBS.

³⁵ Inspectie SZW, Staat van ernstige arbeidsongevallen, 2017, p. 4 en p. 10.

Figuur 3.3 Aantal ernstige ongevallen naar bedrijfsgrootte per 100.000 banen van werknemers



3.2 Mogelijke verklaringen oplopende aantallen

In het jaarverslag over 2016 en de 'Staat van ernstige arbeidsongevallen' (2017) belichtte de Inspectie vorig jaar al uitgebreid de samenhang tussen het toenemend aantal ernstige arbeidsongevallen en de economische groei en daaruit voortvloeiende krapte op de arbeidsmarkt. Met name de (ver) bovengemiddelde economische groei in een aantal hoogrisicosectoren als de bouw en industrie verklaart de opgaande lijn in het aantal ernstige arbeidsongevallen.

Directe invloed van hoogconjunctuur op het aantal arbeidsongevallen is dat meer mensen werken en daarbij risico lopen om slachtoffer te worden van een arbeidsongeval. In 2017 nam de werkzame beroepsbevolking toe met 2% (170.000 personen) en voor 2018 is een groei voorzien van 1,3%.³⁶

Knelpunten als gevolg van de economische groei, blijven voortduren. Het aantal ondernemers dat personeelstekorten ervaart, nam toe van 7% in 2016 naar 16% in 2017. In de transportsector en de bouw ervaren ondernemers (respectievelijk 40% en 20%) een personeelstekort.³⁷ De productiegroei in de bouw wordt belemmerd doordat in 2018 niet wordt voorzien in de behoefte aan 34.000 extra bouwvakkers en nog eens 23.000 in de periode 2019-2022.³⁸

Bouwbedrijven en toeleveranciers hebben hun productiecapaciteit in de voorgaande jaren vanwege de recessie juist flink laten inkrimpen. Dit leidt naast personeelstekorten ook tot oplopende levertijden van bouwmaterialen, doordat toeleveranciers niet snel genoeg hun productiecapaciteit kunnen opvoeren. Druk op de productiecapaciteit is een mogelijke verklaring van de verdere toename van het aantal arbeidsongevallen in de bouw en industrie in 2017.

³⁶ CPB (2017), Actualisatie middellangetermijnverkenning 2018-2021 (verwerking regeerakkoord), p. 9 en CBS Statline (geraadpleegd op 31 okt. 2017).

³⁷ CBS (2017), Bedrijfsleven ervaart personeelstekort, p. 1.

³⁸ BNR-online, De bouw komt handen tekort, januari 2017.

De sectoren vervoer en opslag, verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening³⁹ en de metaal en machine-industrie, laten in 2017 de grootste absolute toename van het aantal arbeidsongevallen zien. Sectorprognoses concluderen dat zij vooral profiteren van de sterk groeiende bouwsector en de toenemende online verkopen.⁴⁰ Naar verwachting groeit de omzet van de online retail in 2017 met 16% en in 2018 met 15%. Dat leidt direct tot 3% groei in de sector transport en logistiek.⁴¹ De olievlekwerking van de economische groei in deze sectoren vertaalt zich ook hier in knelpunten als personeelstekorten, langere werkdagen (hogere werkdruk) en intensievere verkeersstromen in distributiecentra. Aannemelijk is dat dit ook leidt tot meer arbeidsongevallen.

3.3 Ondermelding arbeidsongevallen

De werkgever is verplicht een arbeidsongeval bij de Inspectie te melden, wanneer het slachtoffer aan de gevolgen overlijdt, blijvend letsel oploopt, of in een ziekenhuis moet worden opgenomen. Uit 'Arbo in bedrijf' blijkt dat bij 7% van de bezochte bedrijven zich in de laatste 3 jaar (peiljaar 2016) een of meerdere ongevallen hebben voorgedaan. De gevolgen van de arbeidsongevallen variëren van een arbeidsverzuim van minder dan 3 dagen tot een dodelijke afloop.⁴²

Sinds 1 januari 2013 kan de Inspectie bij het ontbreken van een melding van een arbeidsongeval een boete van maximaal 50.000,- euro opleggen. Voorheen was dat maximaal 4.500,- euro. In de periode 2013-2017 loopt het aantal meldingen aan de Inspectie met 23% op. Het is nog niet vast te stellen of dit een effect van de verhoogde boete is of dat ook andere (economische) factoren meespelen.

De Inspectie werkt aan het verstevigen van het netwerk van medetoezichthouders en deskundigen om zo concrete signalen binnen te krijgen over situaties waarbij het vermoeden is dat er sprake is van een zware of ernstige overtreding van de arboreggeving.

Omvang van ondermelding

In de discussie over ondermelding van (meldingsplichtige) arbeidsongevallen wordt vaak de marge aangehouden van 30 tot 50%. In het verleden zijn verschillende pogingen gedaan om een schatting te maken van de mate van ondermelding. Deze onderzoeken kwamen uit op een ondermelding van 50 tot 54%.⁴³ Recentere cijfers laten zien dat bij de bedrijven waar zich in de afgelopen 3 jaar (peiljaar 2016) een meldingsplichtig ongeval heeft voorgedaan, 68% van de werkgevers dat meldt, 30% dat niet heeft gedaan en bij 2% onbekend is of het arbeidsongeval is gemeld.

³⁹ Naast de schoonmaak herbergt deze sector de verhuur van (landbouw)machines, transportmiddelen en installaties voor de bouw, maar ook het verpakken en sorteren van onder andere bloemen, groente en fruit op veilingen.

⁴⁰ ING (2017), kennis over de economie; bouw en ABNAMRO (2017), Transport & Logistiek – sectorprognose.

⁴¹ ABNAMRO (2017), Transport & Logistiek – sectorprognose.

⁴² Inspectie SZW, Arbo in bedrijf, 2016 p. 34.

⁴³ Damen, M., Wouters, R. & Leidelmeijer, K., Actieplan Arbeidsveiligheid. Selectie en uitnodiging risicovolle bedrijven. Amsterdam, RIGO, 2010. En: Stichting Consument en Veiligheid data over ziekenhuisopnamen, 2005 en onderzoek Rigo uit 2010: Zie beschrijving IRA op dit onderdeel.

Elk bedrijf waar zich ongevallen hebben voorgedaan, is verplicht daarvan een registratie van bij te houden. Van de bedrijven waar zich in de afgelopen 3 jaar een ongeval heeft voorgedaan, beschikt 83% over zo'n registratie. Van alle bedrijven beschikt 33% over een ongevallenregistratie; grote bedrijven hebben dat meer dan kleine bedrijven (respectievelijk 87 en 26%). Van de bedrijven in de horeca heeft slechts 18% een ongevallenregistratie.⁴⁴

Redenen van ondermelding

Omdat het om een hoog percentage gaat, is onderzoek gedaan naar de omstandigheden en redenen die ertoe leiden dat een ongeval niet wordt gemeld.⁴⁵ Het onderzoek leidt tot de voorzichtige conclusie dat het niet melden van een bedrijfsongeval over het algemeen niet het gevolg is van een geringe bereidheid om de regels na te leven. Andere factoren spelen een rol, zoals het er niet bij stilstaan dat gemeld moet worden vanwege de hectische situatie rond een arbeidsongeval. Mogelijke andere redenen zijn:

- Bedrijven zijn niet altijd op de hoogte van de meldingsplicht. Bijna 5% van de werkgevers van bedrijven waar zich de afgelopen 3 jaar (peiljaar 2016) een arbeidsongeval heeft voorgedaan, is niet op de hoogte van deze verplichting.⁴⁶
- Bewust niet melden en het verdoezelen van de toedracht van een ongeval om zo aansprakelijkheid en een mogelijke boete te voorkomen. Bijvoorbeeld het opruimen van een omgevallen steiger of het direct naar het buitenland brengen van een buitenlands slachtoffer van een ongeval.⁴⁷
- In geval van uitbesteding aan zzp-ers: zowel opdrachtgever als -nemer zijn niet verplicht om te melden. Beiden hebben mogelijk redenen om dat niet te doen, bijvoorbeeld vanwege een verkapte werknemersrelatie.

Soms heerst er een cultuur onder groepen werknemers – vooral arbeidsmigranten melden minder – van beloningen door werkgevers en andere manieren van ontmoediging van werknemers om ongevallen te melden.⁴⁸

Gevolgen van ondermelding

Een direct gevolg van ondermelding is dat er minder zicht is op het feitelijk aantal ongevallen. Onderschatting van het aantal ongevallen kan ertoe leiden dat er minder aandacht is voor preventie van gezond en veilig werken. Ook gaat het om de gevolgen van arbeidsongevallen en de daarmee gepaard gaande schade voor het slachtoffer en de maatschappij.

Wanneer een ongeval niet wordt gemeld en ook niet wordt onderzocht, wordt ook niet duidelijk wie mogelijk aansprakelijk is.⁴⁹ Dat beperkt de verhaalmogelijkheden bij onder meer de verwijtbare werkgever, waardoor de financiële schade bij het slachtoffer voor een deel (onterecht) op de publieke voorzieningen wordt afgewenteld. De maatschappelijke kosten van medische behandeling en ziekteverzuim door arbeidsongevallen wordt in 2013 geschat op 270 miljoen euro.⁵⁰

⁴⁴ Inspectie SZW, Arbo in Bedrijf, 2016, p. 35.

⁴⁵ Onderrapportage van arbeidsongevallen, Universiteit Utrecht en Beleidsonderzoek & Advies, april 2008.

⁴⁶ Inspectie SZW, Arbo in bedrijf, 2016, p. 35.

⁴⁷ Bij de Eemshaven zagen inspecteurs dat een slachtoffer na het ongeval meteen teruggestuurd werd naar het land van herkomst. Als niemand het meldt en alles zich in de buitenlandse sfeer voltrekt hoort de Inspectie er niets van.

⁴⁸ Probst, T.M., A.X. Estrada, Accident under-reporting among employees, In: Accident Analysis & Prevention, Volume 42, Issue 5, September 2010, pp. 1438–1444.

⁴⁹ Weliswaar zijn ongevalonderzoeken niet primair bedoeld om aansprakelijkheid vast te stellen, maar zijn vaak wel onderdeel van bewijsvoering bij civiele procedures over aansprakelijkheid en claims.

⁵⁰ Veiligheid.nl, Factsheet arbeidsongevallen 2016.

3.4 Afvalverwerkingssector: sector met relatief de meeste arbeidsongevallen

De afvalverwerkingssector in Nederland is met 1.700 bedrijven⁵¹ en zo'n 33.000 werknemers⁵² een betrekkelijk kleine sector. Deze sector is echter al jaren lang relatief de grootste veroorzaker van arbeidsongevallen. In de periode 2012 tot en met 2016 vielen gemiddeld 154 slachtoffers per 100.000 banen van werknemers, beduidend meer dan in de bouw (130) en in de industrie (81). Uit analyses van de ernstige arbeidsongevallen in de afvalsector door het RIVM en de interne registratie van de Inspectie, blijkt dat ongevallen vooral ontstaan door:

- contact met de bewegende delen van een machine;
- valgevaar (val van een dak, vloer, platform, ladder of stilstaand voertuig); en
- contact met vallende objecten en aanrijding door een voertuig.⁵³

Arbeidsmiddelen die blijkens hun betrokkenheid bij arbeidsongevallen grote risico's met zich meebrengen zijn zware voertuigen (vrachtwagens, hijskranen en shovels), verhogingen (laad-losplatforms, bruggen en daken), transportsystemen en voorbewerkingsmachines (balenpersmachines, brekers, vermalers, sorteermachines).⁵⁴

Dossieronderzoek van ernstige arbeidsongevallen die plaatsvonden in de periode 2016-2017 leert dat risico's zich relatief vaak openbaren in onderhoudssituaties. Werknemers plegen, naast hun reguliere productiewerkzaamheden, soms op eigen initiatief, ook onderhoud aan machines en transportmiddelen en blijken daartoe niet altijd deskundig of voldoende geïnstrueerd. Het plegen van onderhoud blijkt niet in alle gevallen te zijn opgenomen in hun functiebeschrijving waardoor de risico's van onderhoudssituaties niet zijn geïnventariseerd en los staan van de ondertussen voortgaande productieprocessen. Deels ook omdat onderhoud, afhankelijk van de situatie, soms wordt uitbesteed.⁵⁵

Andere risico's

Onder andere op basis van een bewerking van de data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2016) voor haar strategische risicoanalyse, constateert de Inspectie dat werknemers in de afvalsector, naast arbeidsongevallen, veel meer dan gemiddeld worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Het gaat om stoffen als dieselmotoremissie, asbest en biologische agentia die tot ernstige beroepsziekten als bijvoorbeeld kanker kunnen leiden. Ook ligt blootstelling aan vormen van fysieke overbelasting op de loer, onder andere door tillen, dragen, duwen en trekken en door bovengemiddelde blootstelling van werknemers aan trillingen.

Opvallend is bovendien de meer dan gemiddelde blootstelling van werknemers aan ongewenste omgangsvormen binnen de onderneming (pesten en agressie door collega's en/of leidinggevenden). Uit de Arbobalans 2016⁵⁶ blijkt dat werknemers die te maken hebben met intern ongewenst gedrag een bijna twee keer zo hoge kans hebben op een arbeidsongeval. Andere arbeidsrisico's die de kans op een arbeidsongeval van werknemers verhogen zijn het uitvoeren van gevaarlijk werk en het uitvoeren van fysiek zwaar werk.

⁵¹ CBS Statline, bedrijven naar bedrijfstak (sbizoo8), 1e kwartaal 2018, geraadpleegd op 9 maart 2018.

⁵² CBS Statline, banen van werknemers per december 2016 (voorlopig cijfer), 9 februari 2018.

⁵³ RIVM (2015), Storybuilder Informationsheet, Sectoranalyse ongevallen in de afvalsector 1998-2013, excl 2010. Uit de interne registratie van de Inspectie (Enquido) m.b.t. ongevalsscenario's over de jaren 2015 t/m 2017 komen dezelfde veel voorkomende scenario's naar voren.

⁵⁴ RIVM (2015), Storybuilder Informationsheet, Sectoranalyse ongevallen in de afvalsector 1998-2013, excl 2010.

⁵⁵ Inspectie SZW, Staat van ernstige arbeidsongevallen, 2017, p. 11-13.

⁵⁶ TNO (2017), Arbobalans 2016, p. 137.

Detachering van Wsw-werknemers in de afvalbranche

De Inspectie heeft tijdens inspecties in 7 gemeenten Wsw-werknemers in risicovolle arbeidsomstandigheden waargenomen, die vanuit gemeenten of SW-bedrijven (namens de gemeente) bij bedrijven in de afvalrecycling waren gedetacheerd. Deze werknemers verrichtten vooral sorteer- en schoonmaakwerk, zoals het sorteren van afval op een lopende band en het vegen van de hallen in het bedrijf. Door een combinatie van lichamelijke, psychische, verstandelijke, of sociale belemmeringen is de noodzaak van extra aandacht voor veiligheid bij het vormgeven van de werkplek en toezicht bij de uitvoering van werkzaamheden essentieel.

Van dergelijke afvalverwerkingsbedrijven zijn er 11 geïnspecteerd. Bij 9 van deze bedrijven moest worden gehandhaafd op tekortkomingen met betrekking tot (onder andere) machineveiligheid, fysieke belasting en inrichting arbeidsplaats. In deze 9 bedrijven werden 47 overtredingen met betrekking tot veilige werkplekken voor de betreffende specifieke groep werknemers vastgesteld. Het gaat dan bijvoorbeeld om schoonmaakwerk vlakbij een gevaarlijke machine (een balenpers), zonder dat voorlichting over de machine is gegeven.

Geen enkel inlenend afvalbedrijf had in het kader van artikel 5 lid 1 van de Arbowet de risico's voor deze categorie werknemers beoordeeld of beschreven in het kader van een RI&E. Daarnaast hadden noch de gemeente, noch het detacherende Wsw-bedrijf actie ondernomen om de veiligheid op de werkvloer in kaart te brengen of de werknemer te informeren over veiligheidsvoorzieningen.

Bron: Inspectie SZW, *Signaal detachering van Wsw-werknemers in bedrijven met risicovolle arbeidsomstandigheden*, 2017.

De afvalmarkt: altijd in beweging

In de jaren van economische crisis (2008–2013) heeft de Nederlandse afvalmarkt te maken met verminderd volume, prijsdruk en concurrentie.⁵⁷ Er volgt een golf van fusies, overnames en een toenemend aantal startende kleine bedrijven. De noodzaak van extra structurele inzet op arbeidsveiligheid wordt dan ook groter.

Bij een aantrekkende economie en hogere consumptie door bedrijven en huishoudens, ontstaat er (opnieuw) een disbalans tussen het overschot aan afval en de beperkt beschikbare verwerkingscapaciteit.⁵⁸ Deze disbalans zorgt voor stijgende tarieven voor het verwerken van afval. Voor de inname van afval gelden bijvoorbeeld strengere acceptatievoorwaarden. De kwaliteit en de samenstelling van afvalstromen worden daarmee steeds belangrijker en het verwerken van kwalitatief laagwaardige afvalstromen lastiger.

Veel businessmodellen in de circulaire economie vragen om het creëren van nieuwe markten voor materiaalstromen. In het beginstadium gaat dat vaak om een beperkt aantal aanbieders en vragers. Die beperkte omvang van de markt leidt ertoe dat vragers en aanbieders in sterke mate van elkaar afhankelijk zijn. Dit heeft ook tot gevolg dat de markt onvoldoende schaalgrootte krijgt om een winstgevend verdienmodel te realiseren. Dit marktrisico zorgt er tot op heden voor dat circulair ondernemen vaak strandt.⁵⁹

⁵⁷ Inspectie SZW, Eindrapportage sector afval 2010–2015, 2016.

⁵⁸ *Compendium voor de Leefomgeving, Afval van huishoudens, 1985-2016, 10 juni 2017.*

⁵⁹ Stegeman, H., *Poetsen aan de risico's van de circulaire economie*, 2017,

Initiatieven vanuit de sector op het gebied van de circulaire economie lijken met name ingegeven door milieudoelstellingen, innovatie van technieken en het matchen van vraag en aanbod. Het streven naar duurzame inzetbaarheid van (de huidige populatie van) werknemers spreekt niet expliciet uit de plannen. Daarom is het belangrijk om in een vroeg stadium de arbeidsrisico's te inventariseren als gevolg van verandering van het takenpakket van werknemers in deze sector.

De sector zal de komende jaren vermoedelijk sterk groeien op het gebied van afvalrecycling ten koste van de verwerking van restafval (bijvoorbeeld afvalverbranding). De sector zal moeten omgaan met de onzekerheden, die gemoeid zijn met het rendabel krijgen van investeringen in nieuwe technologieën en materiaalstromen. Deze uitdaging, de aanwezigheid van grote arbeidsrisico's en het relatief hoge aantal arbeidsongevallen, vragen om extra aandacht voor gezond en veilig werken in de sector.

4

Arbozorg en veiligheidscultuur

De Arbowet stelt de zorgplicht van de werkgever voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer en derden in werksituaties centraal. Deze zorgplicht van de werkgever is uitgewerkt in het arbozorgsysteem. De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) functioneert als de basis voor dit systeem. In de RI&E moet de werkgever risico's voor de werknemers beschrijven en op basis daarvan maatregelen nemen om de risico's tegen te gaan.

Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor een cultuur van gezond en veilig werken binnen hun bedrijf. Een goede veiligheidscultuur heeft als effect dat iedereen in het bedrijf zich bewust is van risico's, passende maatregelen neemt om die risico's tegen te gaan en samen zorgdraagt voor het handhaven van veilig gedrag op de werkplek. Het arbozorgsysteem functioneert als formele neerslag van deze cultuur. Goede invulling van de arbozorgverplichtingen is al een uiting van de aanwezige veiligheidscultuur en biedt een voedingsbodemp voor verdere verbetering ervan.

Met de verandering van de Arbowet per 1 juli 2017 wordt de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot. In de elementen van het wettelijk verplichte basiscontract wordt de positie van de preventiemedewerker versterkt, krijgt het medezeggenschapsorgaan een grotere rol bij het arbobeleid en worden de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts aangescherpt. Op deze wijze staat preventie van arbeidsongevallen en beroepziekten nog meer centraal.⁶⁰

4.1 Naleving en voordelen arbozorg

Er zijn 9 algemene verplichtingen die voor alle bedrijven met ten minste één werknemer gelden, ongeacht hun economische activiteit en de daarbij behorende specifieke risico's. De vier zogenoemde kernverplichtingen zijn:

- het hebben van een RI&E;
- een contract met een arbozorgdienstverlener;
- de organisatie van bedrijfshulpverlening;
- de aanwezigheid van een preventiemedewerker.⁶¹

In 2013 constateert de Inspectie SZW dat het systeem van arbozorg, zoals de Arbowet dat voorschrijft, niet tot volle wasdom is gekomen. Zowel kwantitatief (het aantal bedrijven dat aan de arbozorgverplichtingen voldoet) als kwalitatief (de manier waarop bedrijven met de arbozorgverplichtingen omgaan) zijn er op- en aanmerkingen te maken. Het gaat dan vooral om de achterblijvende naleving bij kleine bedrijven en de waarneming dat onder andere de RI&E meer als administratieve verplichting worden ervaren dan als belangrijk fundament voor het veiligheidsbewustzijn in een bedrijf.⁶²

De tweejaarlijkse monitorrapportage Arbo in Bedrijf laat zien dat in 2016 de verplichtingen tot het hebben van een plan van aanpak (38%), een RI&E (45%) en een preventiemedewerker (47%) het minst worden nageleefd. Het best nageleefd worden de verplichtingen arbeidsongevallenregistratie (83%), contract met een arbodienstverlener (75%) en ziekteverzuimbeleid (74%).

⁶⁰ Ministerie SZWJ Arboportaal, Factsheet Nieuwe Arbowet: Alles op orde?, 2017.

⁶¹ De vijf overige zijn: 1. plan van aanpak als onderdeel van de RI&E, 2. ongevallenregistratie, 3. ziekteverzuimbeleid, 4. betrokkenheid werknemers bij te arbobeleid, 5. toezicht, voorlichting en onderricht.

⁶² Inspectie SZW, Signalement Arbozorg in Nederland, 2013.

Na 2010 zien we een lichte daling van de naleving, die tussen 2014 en 2016 gevolgd wordt door (statistisch significante) toename van de naleving van de verplichtingen: overleg werknemers, bedrijfshulpverlening en preventiemedewerker.

Doordat grotere bedrijven vaker voldoen aan de verplichtingen dan de kleinere, is het beeld positiever als wordt gekeken naar het percentage werknemers dat werkt bij bedrijven die aan verplichtingen voldoen. Bij veel verplichtingen zien we dan dat meer dan 90% van de werknemers werkt bij een bedrijf dat eraan voldoet. Verder voldoet 27% van alle bedrijven aan de vier eerder genoemde kernverplichtingen. Bij deze bedrijven werkt 71% van alle werknemers. Het percentage bedrijven dat aan geen van deze vier bepalingen voldoet is 11% (bij deze bedrijven werkt 2% van de werknemers). Dit zijn vrijwel allemaal kleine bedrijven met minder dan vijf werknemers, waarvan relatief veel in de handel en de horeca.⁶³

Arbozorg en kleinere bedrijven

Het percentage bedrijven dat goede maatregelen treft, is voor kleine en voor grotere bedrijven gelijk, wanneer kleine bedrijven (deels) voldoen aan de arbozorgverplichtingen. Kleine bedrijven geven daar echter veel minder vaak invulling aan. Hoe groter de bedrijven, hoe beter aan de systeembepalingen wordt voldaan. Bijvoorbeeld de combinatie van de vier kernverplichtingen: 19% van de kleine bedrijven voldoet daaraan tegenover 83% van de bedrijven met 100 of meer werknemers. De meeste werknemers werken weliswaar bij bedrijven waar de arbozorg op orde is, zorgelijk is wel dat het aantal ernstige ongevallen bij kleine bedrijven relatief veel hoger is dan bij middelgrote en vooral grote bedrijven (zie ook paragraaf 3.1).

Ook in Europees verband is vastgesteld dat de verplichting van een RI&E voor kleinere bedrijven (mkb) lastig is. De verplichting geldt echter voor alle bedrijven, ongeacht de grootte. De mogelijkheden tot naleving van verplichtingen moeten aansluiten op de praktijksituatie van kleine bedrijven. Uitgangspunt blijft dat de bescherming van werknemers ook in kleine bedrijven moet zijn gewaarborgd. De aanpak van de Europese Commissie voor betere toepassing van de RI&E in kleinere bedrijven omvat onder meer sectorspecifieke handleidingen, de uitwisseling van goede praktijken en de ontwikkeling en het gebruik van sectorspecifieke webtools.⁶⁴

De voordelen van arbozorg voor bedrijven

Het blijkt dat, naarmate bedrijven aan meer systeembepalingen voldoen, de kans groter wordt dat zij hun arbeidsrisico's adequaat beheersen. Als aan alle zeven systeembepalingen wordt voldaan is die kans 93%. Bij bedrijven met 10 tot 49 werknemers is het verband sterker. In een aantal sectoren is het verband zwakker: als een bedrijf aan geen van zeven systeembepalingen voldoet, is de kans 19% dat alle arbeidsrisico's die bij dat bedrijf spelen, adequaat zijn beheerst.⁶⁵

Het structureel inventariseren en het bespreekbaar maken van risico's op de werkvloer lijken een belangrijke basis voor een goed functionerende veiligheidscultuur. Volgens de Arbowet biedt een systematische preventieve aanpak van arbeidsveiligheidsrisico's als onderdeel van het normale ondernemingsbeleid de beste waarborgen voor een toereikend veiligheidsbesef binnen bedrijven.⁶⁶

4.2 Naar een cultuur van gezond en veilig werken (veiligheidscultuur)

Veiligheidscultuur laat zich het beste omschrijven als het geheel van houdingen, waarden, aannames, percepties en gewoonten van een bedrijf met betrekking tot het omgaan met gezondheids- en veiligheidsrisico's. De veiligheidscultuur uit zich in activiteiten, beleid en

⁶³ Inspectie SZW, Arbo in bedrijf, maart 2017, p. 10.

⁶⁴ Ministerie van EZ, Implementatie RI&E, Een vergelijkend onderzoek in 10 Europese landen, 2017, p. 4 en 102.

⁶⁵ Bijvoorbeeld bij bedrijven in de landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel, horeca of de overige dienstverlening.

⁶⁶ TK, 25 879, nr 3 Arbeidsomstandighedenwet 1998, februari 1998, p. 9.

procedures die relevant zijn voor de gezondheid en veiligheid en is daarmee van invloed op de algehele veiligheidsprestatie.⁶⁷ Bij veiligheidscultuur gaat om een gedeeld opvattingensysteem over hoe belangrijk gezondheid en veiligheid wordt gevonden in het bedrijf en hoe er moet worden gehandeld. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een op controle gerichte veiligheidscultuur (*compliance*) en een op leren gerichte veiligheidscultuur (*participatie*).⁶⁸

Participatie komt voort uit een intrinsieke motivatie van iedereen binnen het bedrijf om veilig te willen werken. Het vraagt van iedereen binnen het bedrijf een meer proactieve en lerende houding over veiligheid. Participatie is niet per definitie beter dan *compliance*. Een goede balans tussen beide vormen geniet de voorkeur.⁶⁹

Relatie met arbozorgsysteem

Een adequaat systeem van arbozorg en een toereikende veiligheidscultuur gaan vaak hand in hand. De beleidstheorie die ten grondslag ligt aan de Arbowet, is op deze relatie gebaseerd. Het voldoen aan de arbozorgverplichtingen, geeft op zichzelf nog geen garantie dat er binnen het bedrijf breed gedeelde opvattingen zijn over het belang van veiligheidscultuur waaraan in de praktijk ook daadwerkelijk invulling wordt gegeven.

De RI&E kan, als één van de belangrijkste arbozorgverplichtingen, dienen als een instrument om de veiligheidscultuur op een hoger plan te tillen. De RI&E werkt optimaal als deze in de praktijk functioneert als een ‘levend’ document, waarin het gehele proces rondom arbeidsveiligheid binnen het bedrijf wordt vastgelegd.⁷⁰ *Self-assessment-tools* en de methode van ‘de ladder’ van veiligheidscultuur kan het bedrijf verder helpen om inzicht te krijgen waar het staat.⁷¹

Een goede veiligheidscultuur is dus nodig om de arbozorginstrumenten effectief en preventief te laten zijn. Een veiligheidscultuur creëren is strikt genomen geen wettelijke verplichting, maar helpt wel om aan de verplichtingen van de Arbowet te voldoen. Bovendien is een goede veiligheidscultuur een voorwaarde om gezond en veilig te werken.

Een indicatie voor veiligheidscultuur?

Een adequaat systeem van arbozorg biedt dus de beste waarborgen voor een goede veiligheids-cultuur. De drie best voorspellende systeembepalingen (RI&E, plan van aanpak en betrokkenheid medewerkers) zijn daarom als indicatie gekozen voor de (formele) veiligheidscultuur van het bedrijf. In 2016 gaat het om 18% van de bedrijven dat een volledige RI&E en plan van aanpak heeft en 59% dat ten minste eenmaal per jaar overlegt. Aan beide verplichtingen voldoet 15% van de bedrijven.⁷²

Wat opvalt, is dat de waarde van de indicator toeneemt met de grootteklasse. Bij grote bedrijven ligt deze namelijk op 56%, bij middelgrote op 31% en bij kleine bedrijven onder het gemiddelde, op slechts 11%. Daaruit kan worden afgeleid dat de aandacht voor (formele aspecten van) veiligheidscultuur toeneemt met de grootteklasse.⁷³ De waarde van de indicator varieert ook per sector. Een aantal sectoren, zoals overheid (61%), industrie (27%) en bouw (24%), springt er in positieve zin uit.

Wat hierin opvalt is dat sectoren waar hogere arbeidsrisico's zijn te verwachten, zoals bouw, industrie en zorg, een relatief gunstige score op deze indicator hebben. Een verklaring kan zijn

⁶⁷ Prof.dr. Gerard I.J.M. Zwetsloot, TNO; Anja J. Dijkman (update febr. 2017). Werken aan veiligheids- en gezondheidscultuur.

⁶⁸ Dr. Joyce Rupert. RUG (april 2013). Van compliance naar participatie.

⁶⁹ Inspectie SZW, Staat van ernstige arbeidsongevallen, 2917, p. 15.

⁷⁰ Inspectie SZW, Signalement Arbozorg in Nederland, juli 2013, p. 5.

⁷¹ [Arboportaal, Toolbox gezond- en veiligheidscultuur, december 2017.](#)

⁷² Inspectie SZW, Arbo in bedrijf, 2017, p. 156.

⁷³ Hierbij past de nuancering dat de Inspectie ook constateert dat (kleine) bedrijven vaak de goede maatregelen nemen, zonder dat zij beschikken over een RI&E.

dat hogere arbeidsrisico's meer druk bij het bedrijf leggen om meer aandacht te besteden aan de veiligheidscultuur.

In het nog gaande onderzoek Arbo in Bedrijf wordt een vraag meegenomen die gaat over de mate waarin medewerkers en leidinggevenden elkaar aanspreken op onveilig en ongezond gedrag op de werkvloer. Bij 48% is dat, naar het oordeel van de inspecteur, onvoldoende het geval. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers is dat 15%.⁷⁴

4.3 Het versterken van de cultuur van gezond en veilig werken

Medio 2017 is de Inspectie samen met de beleidsdirectie Gezond en Veilig Werken van het ministerie van SZW een project gestart rondom het thema 'een Cultuur van gezond en veilig werken'. De ambitie van dit project is het gezondheids- en veiligheidsgedrag binnen organisaties te verbeteren. Dit moet worden bereikt door organisaties met informatie, bijeenkomsten en ondersteuning te stimuleren hun eigen verantwoordelijkheid voor hun veiligheidscultuur te nemen.

Gezondheids- en veiligheidsgedrag wordt daarbij in brede zin opgevat, bestaande uit het opvolgen van regels en protocollen (*compliance*) en het (pro)actief bijdragen aan een veilige werkomgeving (participatie). Dit project rond gezond en veilig werken heeft positieve impulsen gegeven aan de beweging die de afgelopen jaren op gang is gebracht rond een cultuur van gezond en veilig werken.⁷⁵ Zo is het bestaande netwerk van in- en externe ambassadeurs rondom deze beweging verder gegroeid.

Eén van de belangrijke opbrengsten van dit project is de toolbox 'gezond- en veiligheidscultuur', waarin de door het netwerk aangedragen ervaringen en instrumenten zijn gebundeld. Deze toolbox biedt handvatten, inspirerende voorbeelden en inzichten, (deels) vanuit wetenschappelijk onderzoek, die concreet en op maat ingezet kunnen worden bij het actief werken aan de eigen cultuur van gezond en veilig werken.

Veiligheidscultuur in de praktijk: twee goede voorbeelden

Tijdens het traject 'Cultuur van gezond en veilig werken' heeft een aantal bedrijven in verschillende bijeenkomsten hun *good practices* gedeeld. Uit de workshops over wat een goede veiligheidscultuur is, kwam een aantal gemeenschappelijke elementen naar voren. Een bedrijf met een goede veiligheidscultuur kenmerkt zich door een continue onderlinge dialoog over veiligheid. Veiligheid is een onderwerp waarop men elkaar van hoog tot laag kan aanspreken. Er mag dus geen schroom zijn om onveilige situaties en 'bijna ongevallen' te melden.

Er is een belangrijke rol weggelegd voor formele en informele leiders die het goede voorbeeld geven. Veiligheid moet dus niet iets abstracts zijn, maar heel concreet en tastbaar worden gemaakt. Dat kan door bijvoorbeeld het houden van 'whiteboard- en toolboxmeetings', het instellen van verbeterteams of -mentoren, het organiseren van veiligheidsdagen of -momenten en het houden van veiligheids- en observatierondes.

Er zijn veel voorbeelden van bedrijven die bezig zijn de veiligheidscultuur te verbeteren. Onlangs zijn onderzoekers van Inspectie SZW op werkbezoek geweest bij twee bedrijven om van hen te vernemen hoe zij in de praktijk omgaan met veiligheidscultuur. Hieronder volgt hun relaas.

⁷⁴ Cijfers op basis van een tussenstand van 706 gecontroleerde bedrijven uit een representatieve steekproef die uiteindelijk ongeveer 1.800 bedrijven zal omvatten.

⁷⁵ In 2009 hebben het ministerie van SZW en de Inspectie samen met bedrijven, brancheorganisaties en sociale partners diverse instrumenten ontwikkeld om veilig werken binnen bedrijven te bevorderen.

“Niemand heeft nu nog een excuus om niet veilig te werken”

Een middelgroot metaalbedrijf dat gespecialiseerd is in de bouw, reparatie en constructie van containers voor onder andere transport- en afvalbedrijven, heeft afgelopen jaren veel geïnvesteerd om de veiligheidscultuur op een hoger plan te krijgen. Er werken 26 mensen, waarvan de meeste een Poolse achtergrond hebben. Daarnaast zijn er uitzendkrachten werkzaam.

De Inspectie SZW constateert in 2015 bij dit bedrijf dat de arbeidsomstandigheden nog steeds niet op orde zijn. Dit beweegt de eigenaar ertoe een nieuwe chef werkplaats in dienst te nemen. Deze nieuwe chef, Peter, is tevens verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden. Peter heeft als ondernemer twee dodelijke ongevallen bij een vorig bedrijf meegemaakt. Door deze ongevallen is hij er diep van doordrongen geraakt hoe belangrijk veiligheid is. In zijn benadering van veiligheid en de eisen die hij stelt aan de werkomgeving neemt hij deze ervaring mee. Peter stelt vast dat in het bedrijf een goede veiligheidsstructuur en -cultuur ontbreekt. Om daar verandering in te brengen begint hij met het verkrijgen van vertrouwen van zijn medewerkers door zich te verdiepen in de Poolse taal en cultuur. Veiligheid staat bij hen niet altijd bovenaan.

‘Vooral in het begin van zo’n verbetertraject is het belangrijk niet te nerveus te worden. Je kunt immers niet alles tegelijk aanpakken, want dat gaat niet lukken. Eerst moeten de medewerkers veel afleren.’

Peter vraagt Sandra hem bij dit traject te ondersteunen. Daarnaast werkt Sandra voor de helft van de tijd in de werkplaats aan de kantbank en maakt zo heel direct mee wat daar gebeurt. Peter heeft ervoor gezorgd dat hij de bevoegdheid heeft om veranderingen door te kunnen voeren. Hij loopt vaak op de werkvloer rond, spreekt medewerkers aan en is duidelijk in wat hij van ze wil en deinst er niet voor terug om iemand een waarschuwing te geven als er niet geluisterd wordt. Hij voert ook meteen zichtbare veranderingen door. Zo wil hij af van de voor eenmalig gebruik door de leverancier meegeleverde hijsstropen waarmee ijzer gehesen wordt.

‘Het risico bestaat immers dat ze opnieuw gebruikt worden. Om dat te voorkomen moet je ze eigenlijk doorsnijden. Om helemaal van dat risico af te zijn, hebben wij daarom geïnvesteerd in duurzame, dunne kettingen.’

In twee jaar tijd spelen ze het klaar om de veiligheidscultuur naar een hoger plan te tillen. Veiligheid op de werkvloer is bespreekbaar en er zijn regelmatig toolboxbijeenkomsten waar afspraken gemaakt worden. De werkinstructies zijn in het Pools vertaald en bovenal: medewerkers zijn en voelen zich erbij betrokken. De werknemers komen nu zelf met zaken die ze verbeterd willen zien.

‘Het voorstel om containers niet langer met een voor eenmalig gebruik eraan gemonteerde U-balk van de mal te trekken is van de medewerkers afkomstig. De balk bleef eraan vastzitten en werd weleens onbedoeld door anderen gebruikt. De nieuwe constructie heeft dat nadeel niet en is niet alleen veiliger, maar bespaart ons ook tijd en geld. ‘Zo gaan we steeds een stapje verder en zien we nu zaken die we vroeger niet zagen’, aldus Sandra. In Peter zijn woorden: ‘Veiligheid is nu goed georganiseerd en niemand in dit bedrijf heeft nog een excuus om niet veilig te werken.’

Dat de veiligheid en de veiligheidscultuur in dit bedrijf op een hoger niveau zijn gekomen, klinkt heel duidelijk door in de opmerking van de inspecteur die in 2017 voor het eerst het bedrijf bezocht. *‘Op basis van onze inspectierapporten over jullie bedrijf, zou ik het bedrijf een 3 hebben gegeven. Nu ik hier ben en alles gezien heb, is het wat mij betreft een 8.’*

Bron: Inspectie SZW, verslag van een werkbezoek, 2018.

“Eerst moesten we op zoek naar GO!-coaches, nu hebben we zelfs een wachtlijst”

Eén van de grootste bouwondernemingen in Nederland is actief in de vastgoedontwikkeling, woning- en utiliteitsbouw en de weg- en waterbouw (infra). Sinds 2016 richt het bedrijf zich uitsluitend op de Nederlandse markt. Het bedrijf heeft ruim 4.500 medewerkers in dienst en werkt daarnaast veelvuldig met onderaannemers, ingeleend personeel en zelfstandigen.

Begin 2013 stelt de Raad van Bestuur vast dat de veiligheidsprestaties binnen het bedrijf drastisch moeten verbeteren. Er was sprake van een patroon van gemiddeld twee ongevallen per week en soms was ook een ongeval met dodelijke afloop te betreuren. Daarnaast stelt men vast dat er tussen de onderdelen van het concern verschillen zijn in veiligheidscultuur.

De Raad van Bestuur geeft daarom opdracht voor een concernbreed veiligheidsprogramma. Jan wordt aangesteld als programmamanager en formeert een gemêleerd programmteam dat draagvlak heeft binnen de hele organisatie.

“Draagvlak is cruciaal als je iets wilt veranderen”, zo stelt hij. “We hebben een goede afspiegeling van bouwplaatsmedewerkers, bijvoorbeeld grondwerkers en timmerlieden, uitgenodigd met twee uitvoerders erbij en hebben over veiligheid gesproken, over wat hen belemmert en waar ze tegenaan lopen. De twee leidinggevenden mochten alleen luisteren. Dat hebben we herhaald tot aan de Raad van het Bestuur. In de laatste sessie van deze ‘omgekeerde waterval’ hebben we op een bouwplaats de Raad van Bestuur plus alle bedrijfsstroomdirecties uitgenodigd om te luisteren naar het verhaal van een timmerman. Dat sprak enorm aan.”

Het veiligheidsprogramma van deze bouwonderneming draagt de naam **GO!**, wat staat voor Geen Ongevallen. Het kent drie pijlers waarop de activiteiten berusten:

1. verandering van houding en gedrag op veiligheidsgebied;
2. een eenduidig en uniform veiligheidsniveau en -beeld neerzetten; en
3. samenwerken aan veiligheid in de keten.

Voor dat laatste geldt: van opdrachtgever tot onderaannemer en van aanbesteding tot uitvoering. De focus in het programma ligt op houding en gedrag.

“Je kunt regels stellen. Nog beter is het om met elkaar in gesprek te gaan om tot goede oplossingen te komen.”

Het programma heeft zes houdings- en gedragsregels geformuleerd die ook over tien jaar nog onverminderd van kracht moeten zijn en die alle zes met ‘Ik’ beginnen. Er zijn animaties ontwikkeld om deze regels over te brengen en te ondersteunen. Om de doelstellingen te verwezenlijken beschikt GO! nu over 45 GO!-coaches. Een GO!-coach is een leidinggevende op de bouwplaats die even uit zijn rol stapt en zegt: *‘ik zie nu dit gebeuren, kunnen we daarover met elkaar in gesprek gaan.’* GO!-coaches krijgen er tijd en scholing voor en ze moeten openstaan voor de veiligheidsvragen van collega’s.

Met de GO!-app kunnen alle medewerkers via hun smartphone onveilige situaties melden, het veiligheidshandboek en toolboxes raadplegen. Er zijn ook sessies met onderaannemers en leveranciers om samen risico’s in de keten te inventariseren en tot oplossingen te komen.

De meldingscultuur in het bedrijf is enorm verbeterd en het aantal ongevallen neemt af.

Omdat nog niet alle doelen zijn gerealiseerd is het programma verlengd tot 2020.

“Dit jaar richten we ons op het midden en hoger kader met een GO!-leiderschapsworkshop. Wij denken dat daar, nu we met het programma een stevige basis hebben gelegd, de komende tijd de grootste winst te behalen is. Het gaat over mensen die iets verder van de bouwplaats afstaan. Er zijn nog steeds leidinggevenden die zeggen ‘ja, niets mee te maken, het moet toch uitgevoerd worden, dus gewoon doorgaan’. Terwijl er een melding komt van ‘hé, ik heb geen veilige ruimte’. Zij creëren als het ware een glijdende schaal en voor je het weet ben je een regel aan het overtreden.”

“Onze CEO roept altijd in zijn toespraken dat veiligheid belangrijk is. Wat in 2013 ergens onderaan bungelde staat nu hoog op de agenda. Het feit dat we als bedrijf er veel aan doen is helaas geen garantie dat er nooit meer iets ernstigs gebeurt. We zijn er echter wel volledig open over, zodat we er met onze mensen over kunnen praten en we er met elkaar van kunnen leren.”

Bron: Inspectie SZW, verslag van een werkbezoek, 2018.

4.4 Aan de slag met cultuur van gezond en veilig werken

Inspectieprogramma's als bouw, metaal, en reactief omvatten al interventies die zijn gericht op het verbeteren van de veiligheidscultuur. Ze hebben vooral tot doel de bewustwording over veiligheidsrisico's te vergroten en het gedrag van werkgevers en werknemers te verbeteren. Maar het gaat ook om beïnvloeding van de brancheorganisaties en opdrachtgevers van bijvoorbeeld grote bouwprojecten. Dus niet alleen acties gericht op individu, maar ook ketens, netwerken met relevante *stakeholders* en individuele bedrijven zijn in beeld.

In meerdere programma's wordt ook ingezet op inspecties met daarin preventieve aspecten van arbozorg. Denk aan het hebben van een toereikende RI&E, de aanwezigheid van een preventiemedewerker of goede voorlichting en onderricht over veilig en gezond werken aan werknemers.

Daarnaast wordt in verschillende programma's aandacht besteed aan het leren van ongevallen door over de lessen die daaruit te trekken zijn te communiceren met branches en bedrijven. Ook de Inspectie zelf kan daarvan leren om zo haar aanpak te verbeteren. Dit is een speerpunt in het programma reactief, dat zich richt op ongevalsonderzoeken. De Inspectie onderzoekt de mogelijkheden van het laten maken en uitvoeren van verbeterplannen door bedrijven waar een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden.

In het programma bouw/infra wordt ingezet op het gedrag van opdrachtgevers, omdat zij al in de ontwerpfase van (infrastructurele) bouwprojecten bepalend zijn in hoe er straks verderop in de bouwketen gezond en veilig wordt gewerkt. Rijkswaterstaat is bijvoorbeeld een belangrijke opdrachtgever van publieke werken en is zich, onder andere na gesprekken met de Inspectie, steeds meer bewust geworden van de invloed die zij (kunnen) hebben op gezond en veilig werken bij de uitvoering van vaak grootschalige infrastructuurprojecten. Naast het beïnvloeden van het gedrag van opdrachtgevers wordt in 2018 ook op de bouwplaatsen zelf geïnspecteerd hoe de verbeterde aanbestedingsbestekken in de praktijk hun beslag krijgen.

In het programma agrarisch en groen wordt de band met de grootste brancheorganisatie (LTO) en het sector kennisinstituut (Stigas) stevig aangehaald met het oog op het goed onder de aandacht brengen van de veiligheidsrisico's en het creëren van draagvlak voor de aanpak daarvan. Het programma PSA (psychosociale arbeidsbelasting) initieert samenwerking met de Inspectie voor het Onderwijs en andere belangrijke spelers in het onderwijsveld (hbo- en mbo-raad) om de bewustwording van het risico werkdruk in deze sector te vergroten en bespreekbaar te maken.

In het programma metaal worden tal van activiteiten ingezet om gedrags- en cultuurverandering op alle niveaus binnen bedrijven positief te beïnvloeden. Het gaat om specifieke doelgroepen zoals lassers en metaalbewerkers, maar ook leerkrachten van leerlingen op beroepsopleidingen. Inzichten uit gedragswetenschappelijk onderzoek worden gebruikt om te kijken hoe inspecteurs zo effectief mogelijk kunnen zijn in het bevorderen van bewustwording en goed gedrag van werknemers en hun leidinggevenden. Een goed voorbeeld van een interventie die heel direct gericht is op het versterken van de veiligheidscultuur is het contextrijk inspecteren. Het gaat bijvoorbeeld om kantingegesprekken met het personeel over de veiligheidsrisico's, die een leidinggevende heeft opgetekend tijdens de rondgang door het bedrijf met een inspecteur.

Hoofdlijnen uitkomsten uitvoeringsplan 'gezondheids- en veiligheidscultuur'

In 2017 is op initiatief van de Inspectie SZW en directie Gezond & Veilig Werken met betrokken *stakeholders* in kaart gebracht wat we verstaan onder gezondheids- en veiligheidscultuur en de elementen die hieraan bijdragen. De gedeelde visie is uitgewerkt in een pamflet. Kortweg gaat het om de volgende elementen:

- een 'drietal knoppen waaraan kan worden gedraaid' (leiderschap, collegialiteit en hoger management);
- de voorwaarde dat bedrijven intrinsiek zijn gemotiveerd; en
- het bijbehorende resultaat: compliance en/of participatie.

De Inspectie en de directie Gezond & Veilig Werken zetten in 2018 het werken aan het thema gezondheids- en veiligheidscultuur voort. Bij het bevorderen daarvan zijn de bedrijfscultuur, de sociale omgeving en de waarden en normen in de organisatie van betekenis. Belangrijk is dat bedrijven dit (h)erkennen om vervolgens zelf aan de slag te kunnen gaan om de gezondheids- en veiligheidscultuur te verbeteren. In de praktijk bewezen effectieve interventies zijn daarbij waardevol. De Inspectie gaat samen met organisaties – waar cultuur een rol speelt in een actueel arbeidsrisico – aan de slag met het thema gezondheids- en veiligheidscultuur. De inzet is erop gericht dat organisaties hierin uiteindelijk eigen verantwoordelijkheid kunnen en willen nemen.

De Inspectie SZW zal de concrete uitwerking en coördinatie bij het inspectieprogramma arbozorg beleggen. De aanpak zal starten met het bepalen van *startup*-gebieden, waar onderzocht wordt welke waarden en normen in het bedrijf/de sector bijdragen aan een cultuur van gezond en veilig werken. De bedoeling is dat in de *startup*-gebieden geëxperimenteerd wordt met interventies waarin werkgevers en werknemers gestimuleerd worden om zelf aan de slag te gaan met het beïnvloeden van die waarden en normen om daarmee het veilig en gezond werken te verbeteren. De verkregen inzichten kunnen inspectiebreed van nut zijn.

De Inspectie SZW maakt deel uit van het ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inspectie SZW
Postbus 820 | 3500 AV Utrecht
Telefoon: 0800 - 51 51

www.inspectieszw.nl

