

Vergaderjaar 2024–2025

**25 883**

## **Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 512**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 november 2024

Met deze brief bied ik uw Kamer vier onderzoeksrapporten aan op het gebied van gezond en veilig werken. Het gaat om de volgende onderzoeken:

- Kosten en baten arbocuratieve zorg
- Versterking van de rol van de deskundige werknemer: op weg naar de preventieadviseur
- Evaluatie van het Meerjarenprogramma Impuls RI&E
- Zelfregulering: het gaat niet vanzelf

Onderstaand ga ik kort in op deze onderzoeken en geef ik aan wanneer Uw Kamer hierop een beleidsreactie ontvangt.

#### **Kosten en baten arbocuratieve zorg**

Mijn ambtsvoorganger heeft SiRM en DSP-groep gevraagd om op basis van praktijkvoorbeelden te onderzoeken wat de maatschappelijke baten van arbocuratieve zorg zijn en of deze opwegen tegen de kosten. In het bijgevoegde rapport «Kosten en baten arbocuratieve zorg» concluderen de onderzoekers dat het niet mogelijk was om een volledige business case op te leveren vanwege te grote verschillen tussen de praktijkvoorbeelden. Maar om inzichtelijk te maken of arbocuratieve zorg loont, hebben de onderzoekers op basis van de reeds verschenen Module arbeidsparticipatie voor medisch specialistische richtlijnen<sup>1</sup> wel een tentatieve maatschappelijke businesscase opgesteld. Hieruit blijkt dat de baten al opwegen tegen de kosten als 1 op de 10 patiënten één dag eerder weer aan het werk gaat.

Dit is een interessante bevinding, zeker gezien de toenemende druk op de arbeidsmarkt, de schaarste aan zorgpersoneel en stijgende maatschappe-

<sup>1</sup> Arbeid in de spreekkamer - Richtlijn - Richtlijnen-database

lijke en collectieve zorguitgaven. De noodzaak van goede arbocuratieve zorg neemt toe.

Vanuit de motie Van Weyenberg<sup>2</sup> over de inzet van de klinisch arbeidsge-neeskundige in oncologische trajecten wordt op dit moment nog onderzoek uitgevoerd door de NVKA in samenwerking met het Kennisinstituut Medisch Specialisten (KIMS) en de NVAB om te komen tot een arbeidsgericht zorgmodel. Gezien de samenhang tussen beide onder-zoeken zullen de conclusies van het onderzoek «Kosten en baten arbocuratieve zorg» meegenomen worden in het lopende onderzoek van de NVKA. Ik zal uw Kamer na afronding van het onderzoek verder informeren over mogelijke vervolgstappen.

### **«Versterking van de rol van de deskundige werknemer: op weg naar de preventieadviseur»**

In de reactie op het SER-advies «Naar een werkend arbostelsel voor iedereen» kondigde het kabinet een verkenning aan naar mogelijkheden voor een effectievere inzet van arbodeskundigen. De deskundige werknemer (preventiemedewerker) vervult hierin een belangrijke rol. Op grond van de Arbowet moet de werkgever zich voor de naleving van zijn verplichtingen ten aanzien van gezond en veilig werken laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers. Deze verplichting vloeit voort uit de Europese Kaderrichtlijn voor veiligheid en gezondheid (89/391). Als het voor de werkgever niet of onvoldoende mogelijk is de bijstand met de eigen werknemers te organiseren, dan dienen externe deskundigen te worden ingeschakeld. De interne deskundige werknemer(s) en evt. externe deskundigen dienen (samen) de bijstand naar behoren te kunnen uitvoeren. In Nederland wordt voor de deskundige medewerker vaak de term preventiemedewerker gebruikt, andere landen gebruiken weer andere termen. In dit rapport wordt de term deskundige werknemer gebruikt zoals in de Arbowet beschreven staat.

In opdracht van SZW is een onderzoek uitgevoerd naar de «Versterking van de rol van de deskundige werknemer: op weg naar de preventieadviseur». Het onderzoek gaat in op mogelijke handelwijzen/scenario's om de positie van de deskundige werknemer te verbeteren en beschrijft de mogelijkheden voor het verduidelijken van de taken en de deskundigheid van deze (interne) werknemer. De twee geschetste scenario's zijn mede gebaseerd op de analyse van wettelijke systemen in andere EU-lidstaten.

De uitkomsten van dit rapport worden betrokken bij besprekingen met sociale partners. Ik verwacht in mijn volgende voortgangsrapportage over de Arbovisie 2040 (Q2 2025) de resultaten van deze besprekingen met u te kunnen delen.

### **Evaluatie Meerjarenprogramma Impuls RI&E (Risico-inventarisatie en -evaluatie)**

Het doel van het meerjarenprogramma Impuls RI&E (2020–2023) was om de naleving van de RI&E plicht te vergroten bij kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers. Ingezet is op het omhoog krijgen van het aantal kleine bedrijven met een RI&E en het verbeteren van de kwaliteit van de RI&E's.

Het laatste jaar is vooral benut voor borging. Via verschillende kanalen is over het programma en de tool(s) gecommuniceerd en via verschillende sprints is gewerkt om het instrument RIE.nl nog beter aan te laten sluiten

<sup>2</sup> Kamerstuk 35 570 XV, nr. 56

op de eindgebruiker en de arbokerndeskundige die de RI&E toetst. Deze resultaten zijn meegenomen in de evaluatie van het Meerjarenprogramma Impuls RIE.

Tijdens het meerjarenprogramma is gewerkt met de methode «Design Thinking», wat de nadruk legt op het centraal stellen van de eindgebruiker. Uit de evaluatie blijkt dat dit een geschikte methode is om de doelstellingen te behalen van een programma als het Meerjarenprogramma Impuls RI&E. Het is niet waarschijnlijk dat zonder deze methode binnen de looptijd van het programma gebruiksvriendelijke instrumenten voor werkgevers opgeleverd zouden zijn. Wel geven de onderzoekers aan dat het centraal stellen van de eindgebruiker gedurende de looptijd van het programma soms tot frictie leidde, omdat er ook binnen de kaders van wet- en regelgeving gewerkt moest worden én omdat rekening gehouden moest worden met het grotere krachtenveld waarin stakeholders actief zijn. Op basis van deze ervaringen worden in het rapport twee aanbevelingen gedeeld voor het optimaal benutten van Design Thinking.

Uit de evaluatie blijkt verder dat het programma de voorwaarden heeft geschapen voor een hogere naleving van de RI&E-plicht. De bekendheid van de RI&E-verplichting is bij kleine organisaties iets toegenomen. De bereikte werkgevers hebben baat bij de ontwikkelde instrumenten binnen het programma (de app «Route naar RI&E» en de «Routeplanner»). De kwaliteit van de RI&E is en blijft afhankelijk van de manier waarop werkgevers de ontwikkelde instrumenten toepassen. Een aantal werkgevers geeft bijvoorbeeld aan nog meer ondersteuning nodig te hebben bij het opstellen van de RI&E. Kortom: dit blijft een aandachtspunt.

Volgend jaar ontvangt u in het kader van de Arbovisie 2040 de uitwerking van mijn aanpak voor het verder verhogen van de kwaliteit en naleving van de RI&E-plicht (Q2 2025). De uitkomsten van de evaluatie van het meerjarenprogramma RI&E worden hierin meegenomen.

### **Evaluatie «Zelfregulering: het gaat niet vanzelf»**

Dit evaluatierapport, opgesteld door de Beleidsonderzoekers, geeft inzicht in wat er in de afgelopen jaren op het gebied van zelfregulering is gerealiseerd, welke initiatieven van horizontaal toezicht en zelfregulering zijn blijven bestaan en welke nieuw zijn ontwikkeld, zonder expliciete ondersteuning van de overheid.

Zelfregulering houdt in dat maatschappelijke partijen zelf verantwoordelijkheid nemen voor het concretiseren, aanvullen, uitvoeren en/of handhaven van Arboregelgeving. Horizontaal toezicht is een verbijzondering van zelfregulering. Instrumenten die bij zelfregulering ingezet worden zijn onder te brengen in drie categorieën, namelijk certificering en keurmerken (zoals VCA, Safety Culture Ladder), gedragscodes (zoals Governance Code Veiligheid in de bouw) en branche-instrumenten (Dynamische RIE in transport en logistiek).

Het programma zelfregulering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid liep in de periode 2014–2017. Daarna zijn er nauwelijks initiatieven ondernomen om zelfregulering structureel en actief te stimuleren of te ondersteunen.

Uit de evaluatie blijkt dat in diverse sectoren duurzame zelfreguleringsinitiatieven zijn ontwikkeld die gezondheid en veiligheid op de werkvloer ondersteunen. Succesvolle zelfreguleringsinstrumenten kenmerken zich door een breed bereik, directe impact op de werkvloer, het stimuleren van

kennisdeling en draagvlak onder betrokkenen. Ook bij minder vrijblijvende initiatieven blijkt het bereik goed te zijn.

Instrumenten die op brancheniveau zijn ontwikkeld sluiten beter aan op de dagelijkse praktijk, waardoor een vertaalslag door de werkgevers gemakkelijker te maken is. Alhoewel deze instrumenten vooral effectief zijn bij organisaties die al gemotiveerd zijn om gezondheid en veiligheid te bevorderen kan er ook sprake zijn van een olievlekwerking, vooral als instrumenten door andere branches kunnen worden overgenomen. Opvallend is dat initiatieven die meerdere perspectieven (van werkgevers, werknemers en opdrachtgevers) samenbrengen, vaak een grotere doelgroep bereiken dan die met een eenzijdige aanpak.

Uit de evaluatie komen ook knelpunten naar voren. Zelfregulering vereist continu onderhoud en aandacht van alle betrokken partijen om effectief te blijven. In de praktijk is deelname aan de instrumenten en hun toepassing vaak nog vrijblijvend. Als deelname verplicht is, zoals bij certificering, dan wisselt de controle op de uitvoering nogal. Daarnaast ontbreekt het aan een duidelijke regie, wat maakt dat het ook voor brancheorganisaties vrijblijvend is om in te zetten op zelfregulering. Door het gebrek aan sturing is er weinig zicht op de effectiviteit van de initiatieven voor zelfregulering. Er is daarmee geen garantie dat wordt voldaan aan de eisen van de Arbowet.

De Beleidsonderzoekers signaleren een aantal manieren waarop de overheid zelfregulering kan stimuleren of versterken. Zo hebben branches behoefte aan ondersteuning van de Nederlandse Arbeidsinspectie door het uitvoeren van inspecties. Ook kan de overheid in haar rol als grote opdrachtgever aandacht besteden aan arbeidsveiligheid binnen aanbestedingstrajecten.

De Beleidsonderzoekers concluderen dat diverse instrumenten werkgevers wel degelijk stimuleren of ondersteunen om hun aanpak te verbeteren. Daarbij helpt een regelmatige check van buitenaf. Een positieve waardering van deze instrumenten is op zijn plaats, aldus de onderzoekers, zonder te verwachten dat deze afdoende zijn voor een goede naleving van de Arboregelgeving. De onderzoekers dat horizontaal toezicht, waarbij organisaties onderling afspraken maken, kansen biedt, maar betere samenwerking vereist tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers.

Een beleidsreactie op dit rapport wordt meegenomen in de voortgangsbrief over de uitwerking van de Arbovisie 2040 (Q2 2025).

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J.N.J. Nobel