

# VEILIG EN GEZOND WERKEN

## **FNV** **ONDERZOEKT**

veilig en gezond werken onder druk  
door flexibilisering, intensivering  
en technologisering

2020/2021





# VOORWOORD

**Als de coronacrisis één positieve bijwerking heeft, dan is het dat het belang van veiligheid en gezondheid op de werkvloer centraal kwam te staan in het maatschappelijk debat. Werkdruk in de zorg heeft iedereen aandacht. Beschermingsmiddelen voor werknemers zijn een hot issue. En ook de onwil van veel werkgevers om voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te zorgen komt nu in het nieuws.**

Het is goed dat er nu brede aandacht is voor risico's op het werk. Het is jammer dat er een pandemie voor nodig was. Onacceptabel is dat de verregaande concrete stappen die nodig zijn om de risico's op de werkvloer te keren vooralsnog uitblijven. Want arbeidsomstandigheden staan al veel langer onder druk. Intensivering, flexibilisering en technologisering hebben invloed op de aard van het werk. Het raakt de gezondheid en veiligheid van werkenden. Zij moeten steeds meer en sneller werken en hebben tegelijkertijd minder grip op hun werk. Zo blijkt dat veel mensen aan niet één, maar meerdere arbeidsrisico's blootstaan. Bovendien worden de risico's onvoldoende aangepakt. En dat is zeer kwalijk, want werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht hun werknemers te beschermen.

Dit FNV-onderzoek geeft een inkijk in wat er in de volle breedte op de werkvloeren speelt. We hebben nadrukkelijk aan werkenden zelf gevraagd aan welke risico's ze blootstaan én of de risico's voldoende worden aangepakt. De interviews en antwoorden op (open) vragen geven een beeld van omstandigheden die onderbelicht blijven. Zo vindt maar liefst 40 procent van de werkenden dat warmte, kou en tocht op het werk een probleem is. Ze hebben er last van én de werkgevers nemen onvoldoende maatregelen om het risico (in dit geval ook te wijten aan klimaatverandering) aan te pakken. Iets waar zelden bij stil wordt gestaan in andere onderzoeken. Een ander opvallend resultaat is dat een op de acht werkenden aangeeft een arbeidsongeval te hebben meegemaakt. Een hoog percentage dat in schril contrast staat met cijfers uit andere onderzoeken, zoals bijvoorbeeld de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO.

Ook de ongelijkheid tussen werkenden springt in het oog. Het percentage vrouwen dat zegt - gegeven hun huidige werkomstandigheden - te kunnen doorwerken tot hun pensioen is lager (43%) dan bij mannen (53%). Dit komt waarschijnlijk doordat er meer vrouwen werken in de gezondheids- en welzijnszorg. Jongeren onder 24 jaar hebben anderhalf keer vaker een ongeval op het werk dan oudere werkenden. Ook is te zien dat werkenden in de internet-verkoop- en dienstverlening vaker sneller moeten werken en minder autonomie hebben dan anderen. Zij voelen zich vaker 'zelf een robot'. Dat zou niet moet kunnen in Nederland. Je contract, je leeftijd of geslacht, de sector waarin je werkt: het mag nooit een reden zijn voor minder goede bescherming. Iedereen heeft recht op een veilige en gezonde werkomgeving.

Tot slot vroegen we aan werkenden wat er moet gebeuren om de arbeidsomstandigheden in Nederland te verbeteren. Zij gaven aan dat werkgevers steviger aangepakt moeten worden. Werkgevers moeten zich aan de Arbowet houden. We hebben de Inspectie SZW nodig om werkgevers daarop te controleren. Maar de FNV zal zelf ook werkgevers bij de les houden. Door er op toe te zien dat cao-afspraken worden nageleefd. En als het nodig is door actie te voeren.

Werkend Nederland wil meer aandacht voor de aanpak van werkdruk, warmte, kou en tocht op het werk, lichamelijke belasting en beeldschermwerk. We willen dat de arbeidsomstandigheden ook ná de pandemie hoog op de agenda blijven staan en zullen er alles aan doen om dit onder de aandacht te blijven brengen. Met de resultaten uit dit onderzoek als leidraad.

**Kitty Jong,**  
*Vicevoorzitter FNV*

**Cor den Dekker,**  
*Voorzitter commissie Veilig en Gezond Werken FNV Ledenparlement*

**DANK**

**De FNV en de onderzoekers zijn veel dank verschuldigd aan alle werkenden die aan dit onderzoek hebben meegewerkt door de vragenlijst in te vullen en/of zich te laten interviewen. Bij deze: bedankt!**

# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>3</b>	<b>5. RISICO'S OP HET WERK - WAT EN WAAR</b>	<b>23</b>
<b>Interview</b>   Bas ( <i>servicemonteur</i> )	6	5.1 Werkdruk	23
<b>1. OVER HET ONDERZOEK</b>	<b>7</b>	5.2 Werkklimaat (warmte, kou en tocht)	25
1.1 Opzet en uitkomsten van het FNV Arbo onderzoek in grote lijnen	7	5.3 Lichamelijke belasting	26
1.2 De uitvoering van het onderzoek	9	5.4 Emotioneel zwaar werk	26
<b>Interview</b>   Caro ( <i>universiteit</i> )	10	5.5 Ongewenst gedrag	27
<b>2. HET BREDE BEELD</b>	<b>11</b>	5.6 Beeldschermwerk	27
2.1 Inleiding: toenemende druk op veilig en gezond werken	11	5.7 Lawaai op het werk	28
2.2 Spontane antwoorden	11	5.8 Gevaarlijk werk en machineveiligheid	29
2.3 Arbeidsrisico's naast elkaar	12	5.9 Gevaarlijke stoffen	30
<b>Interview</b>   Corinne ( <i>assemblagewerkplaats</i> )	14	5.10 Meertaligheid op het werk	31
<b>3. DE GEVOLGEN</b>	<b>15</b>	5.11 Arbeidsrisico's in verschillende regio's	32
3.1 Toenemende uitval door ziekten en ongevallen	15	<b>Specifieke groepen en thema's   3</b>	
3.2 Ziekte door het werk	15	<b>Arbeidsomstandigheden van flexwerkers</b>	33
3.3 Ongevallen op het werk	15	<b>Interview</b>   Karin ( <i>ouderenzorg</i> )	34
3.4 Werk-privébalans	16	<b>6. ARBEIDSGERELATEERDE ZORG EN ARBOWET</b>	<b>35</b>
3.5 Doorwerken tot aan het pensioen	16	6.1 Wat werkenden merken van papieren verplichtingen	35
<b>Specifieke groepen en thema's   1</b>		6.2 Werkgevers schieten tekort in naleving arboverplichtingen	35
<b>Arbeidsomstandigheden van vrouwen</b>	17	6.3 Slechte naleving verplichtingen arbeidsgerelateerde zorg	36
<b>Interview</b>   Harrie ( <i>autoschadeherstel</i> )	18	6.4 Minder dan de helft van de bedrijven heeft goede RI&E	37
<b>4. ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN IN TIJDEN VAN CORONA</b>	<b>19</b>	<b>Specifieke groepen en thema's   4</b>	
<b>Specifieke groepen en thema's   2</b>		<b>Technische innovatie, internet-verkoop en -dienstverlening en arbeidsomstandigheden</b>	38
<b>Arbeidsomstandigheden van jongeren</b>	21	<b>Interview</b>   Ronaldo ( <i>koeriersbedrijf</i> )	40
<b>Interview</b>   Hilde ( <i>boekhandel</i> )	22	<b>7. WAT WILLEN WERKENDEN DAT ER GEBEURT?</b>	<b>41</b>
		7.1 Gewenste prioriteiten arbeidsrisico's	41
		7.2 Gewenste prioriteiten verbeteractiviteiten	43
		<b>BIJLAGE: LITERATUURVERWIJZINGEN</b>	<b>44</b>

## **“ALS LOODGIETER HEB IK ZEKER GEEN RECHT OP ERGONOMIE?”**

“Voor mij geen kantoor waar je 8 uur naar dezelfde hoofden moet kijken. Ik ga graag met mensen om. Ik vind het leuk om technische problemen op te lossen, zodat ze weer warm en droog zitten, maak ik ze blij mee. Ik ben de CV-dokter, zeg ik wel eens.

Alleen zou ik willen dat ze ook met mij rekening houden. Die apparaten hangen op de meest onmogelijke plekken, en vaak helemaal ingebouwd tussen de spullen. Ik moet me in de gekste bochten wringen om daarbij te kunnen. Met mijn koffer manoeuvreren op de vierkante meter. Ze denken zeker dat ik acrobaat ben. Dat maakt het zwaar en soms ook gevaarlijk, als ik boven een trapgat bungel.

Ik vertik het ook steeds vaker. Af en toe schiet het in mijn rug. Vroeger werkte ik door tot ik twee weken kreupel op de bank lag. Als ik het nu voel aankomen, stop ik.

De techniek blijft steeds veranderen, dus ik leer ook continu bij. Er komen nu nieuwe gasloze technieken, zoals warmtepompen. Daarvoor zou ik op cursus moeten, maar mijn baas vindt dat nog niet nodig. Jammer, want nu moet ik erover bellen omdat ik er zelf niet uitkom.

Ik zou willen dat de plaatsing van die installaties beter in de wet wordt geregeld. Ze worden één keer geplaatst, en dan heeft de installatiemonteur meestal niet de tijd - en ook niet geleerd - om hierbij stil te staan. Maar ik moet er daarna 15 jaar bij kunnen.”

# 1. OVER HET ONDERZOEK

## 1.1 OPZET EN UITKOMSTEN VAN HET FNV ARBO ONDERZOEK IN GROTE LIJNEN

Hoe veilig en gezond is werk in Nederland volgens werkenden zelf? De FNV onderzocht het. In dit hoofdstuk lees je de belangrijkste uitkomsten. In de volgende hoofdstukken gaan we dieper in op de uitkomsten met tabellen, figuren en interviews.

### ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK: VEILIG EN GEZOND WERKEN ONDER TOENEMENDE DRUK

De aard van het werk in Nederland is snel aan het veranderen en dat raakt de gezondheid en veiligheid van de werkenden. Er is sprake van technologisering, flexibilisering en intensivering van het werk (WRR, 2020<sup>01</sup>).<sup>\*</sup> Werkend Nederland wordt steeds meer opgejaagd door een hoog werktempo, door grote prestatiedruk en door algoritmes. Dat laatste vooral in wat de SER (2020)<sup>02</sup> 'de platformeconomie' noemt. Tegelijkertijd groeit de groep werknemers met een flexibel dienstverband. Zij krijgen vaak zwaarder werk voor de kiezen en zij spreken minder vanzelfsprekend de werkgever of bedrijfsarts aan op tekort schietende arbeidsomstandigheden (de arbo-effecten van de toenemende 'diversiteit van arbeidsrelaties'; SER, 2019).<sup>03</sup> De Commissie Regulering van Werk<sup>04</sup> noemt de doorgeslagen flexibilisering zelfs één van de elementen van een 'nieuwe sociale kwestie', inclusief het tekort aan investeringen om mensen gezond en duurzaam aan het werk te houden. Het is te verwachten dat de aanstaande energietransitie de technologisering nog een extra impuls geeft, met nog onzekere gevolgen voor de kwaliteit van het werk (SER, 2018).<sup>05</sup> Tegelijkertijd laat de overheid het steeds meer afweten bij het opstellen en handhaven van concrete regels voor veilig en gezond werk (Beleidsonderzoekers, 2019;<sup>06</sup> zie ook de FNV reactie Arbovisie 2020-2040).<sup>07</sup>

### WAT ERVAART WERKEND NEDERLAND?

Vanuit zorg over deze ontwikkelingen heeft de FNV in september 2020 aan werkenden in Nederland gevraagd hoe veilig en gezond ze het eigen werk ervaren, tegen welke risico's ze aanlopen, of arbo- en bedrijfsgezondheidszorg de vereiste bescherming bieden, en of de werkgever zijn verantwoordelijkheid nakomt om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek.

Ruim 5.500 werkenden vanuit alle sectoren, leeftijdscategorieën en typen arbeidsrelaties, hebben een digitale vragenlijst ingevuld. Zij zijn onder meer benaderd via de FNV-kanalen en -netwerken en via een divers samengesteld panel. Onder de respondenten is methodologisch gezien sprake van enige oververtegenwoordiging van vrouwen, mensen werkzaam in vast dienstverband, werkenden in de gezondheidszorg en ouderen (56 en ouder).

### WERKDRUK TORENHOOG EN WIJDVERBREID, AUTONOMIE MINIMAAL

De uitkomsten van het onderzoek bevestigen de intensiteit van het werk anno 2020 en de gevolgen daarvan. De werkdruk is torenhoog en wijdverbreid. Bijna de helft van de respondenten ervaart werkdruk als probleem. Men moet veel werk doen en men moet dat erg snel doen. Autonomie op het werk, waaronder de mogelijkheid om het werktempo zelf te regelen, is slechts weinigen gegeven. Gevolg: een kwart van de respondenten rapporteert symptomen van burn-out, de belangrijkste bron van ziekte last, aldus de Arbobalans 2020,<sup>09</sup> én beroepsziekte nummer één, aldus het NCvB, 2020.<sup>08</sup>

### RUIM 40% HEEFT LAST VAN WARMTE, KOU EN TOCHT OP HET WERK

Een ander risico dat in het oog springt, en dat bij ander onderzoek vaak buiten beeld blijft, is het werkklimaat: meer dan 40% van werkend Nederland heeft last van warmte, kou of tocht op het werk.

<sup>\*</sup> De eindnoten<sup>01-23</sup> verwijzen naar de aangehaalde bronnen in de literatuurlijst achteraan dit rapport.

## **ZWAAR WERK HAKT ER BIJ VELEN IN**

Bijna 4 van de 10 respondenten zeggen lichamelijke belasting op het werk als een probleem te ervaren waar de werkgever onvoldoende maatregelen tegen neemt. Uit de Arbobalans (2020)<sup>09</sup> blijkt dat de meeste chronische klachten op het werk hier het gevolg van zijn. Aandoeningen aan het bewegingsapparaat, met name nek- en rugklachten, veroorzaken naast psychosociale aandoeningen, de hoogste ziektelast onder werkenden.<sup>10</sup>

## **ARBEIDSRISICO'S STAPELEN ZICH OP**

Arbeidsrisico's komen zelden alleen. En ze versterken elkaar ook, zo blijkt uit toelichtingen van respondenten. Zo wijzen mensen uit de landbouw en industriële sectoren vaak op problemen met lawaai, gevaarlijk werk en gevaarlijke stoffen. Voor mensen in dienstverlenende beroepen komen hinderlijk geluid en beeldschermwerk er bovenop. In de zorg telt ook de emotionele belasting van het werk. En in alle sectoren hebben mensen met ongewenst gedrag te maken, door collega's, leidinggevenden, en door patiënten, reizigers en klanten.

## **GROTE GEVOLGEN**

Dit alles heeft grote gevolgen: 1 op de 3 respondenten zegt het afgelopen jaar ziek te zijn geworden van het werk en 1 op de 8 zegt een ongeval op het werk te hebben gehad. Bij jongeren is dat zelfs 1 op de 6. Ruim een kwart heeft door het werk vaak of altijd problemen om een balans te vinden tussen werk en privé. En minder dan de helft (47%) denkt dat hij of zij – gegeven de huidige werkomstandigheden – dit werk tot het pensioen volhouden.

## **1 OP DE 3 WERKENDEN VOELT ZICH ONVEILIG DOOR CORONA**

Ten tijde van de uitvoering van het onderzoek overspoelde de tweede coronagolf Nederland. Hoewel oorspronkelijk niet zo bedoeld, brengt de enquête daardoor ook de gevolgen van COVID-19 als arbeidsrisico in beeld en de doorwerking daarvan in andere arbeidsrisico's. En die blijken ingrijpend te zijn. Zo staat corona bovenaan de lijst van spontaan door respondenten genoemde risicofactoren op het werk. Bijna 1 op de 3 voelt zich altijd of meestal onveilig op het werk vanwege corona.

## **VROUWEN, JONGEREN EN FLEXWERKERS KRIJGEN HET ZWAARDER VOOR DE KIEZEN**

Het onderzoek bevestigt dat de klappen van de intensivering van het werk harder vallen bij vrouwen (die vaker werk doen dat gepaard gaat met werkdruk en emotionele belasting) en jongeren (die vaker een zwaardere fysieke belasting hebben). Jongeren ervaren ook in grotere mate de gevolgen van de flexibilisering. Ze krijgen zwaarder werk en hebben minder toegang tot arbo- en gezondheidsvoorzieningen. Respondenten die in hun werk met technologisering te maken krijgen, ervaren in meerderheid verlies van autonomie en een toename van werkdruk. Voor werkenden die producten of diensten verlenen aan klanten die via internet bestellen, geldt dat dubbel.

## **WERKGEVERS SCHIETEN TEKORT: WEINIG VOORLICHTING EN TE VAAK GEEN RI&E**

Al het bovenstaande maakt ook duidelijk dat werkgevers tekortschieten in hun wettelijke taak om beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (artikel 3 Arbowet). Te vaak laten werkgevers na wettelijk verplichte maatregelen te treffen. Minder dan 40% van de werkenden zegt voorlichting over de risico's van het werk te krijgen. Zo'n 35% krijgt geen mogelijkheid om een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) te ondergaan waar dat wel zou moeten. Van de bevraagde OR-leden in het onderzoek zegt slechts de helft, dat het bedrijf waar ze werken, beschikt over een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) met een Plan van Aanpak voor alle prioritaire risico's.

## **GERICHTE AANPAK RISICO'S EN STRENGERE HANDHAVING ARBOWET**

Werkgevers moeten voor veilig en gezond werk zorgen. De overheid moet daarvoor wetten maken en die handhaven. Wat kan de FNV doen? Daarover zijn de respondenten duidelijk: zorg dat werkdruk over alle sectoren heen met voorrang aangepakt wordt, evenals warmte, kou en tocht op de werkplek. Datzelfde geldt voor de aanpak van lichamelijke belasting en beeldschermwerk in meerdere sectoren. En bovenal moeten werkgevers er (eindelijk) toe aangezet worden om te gaan doen wat ze al verplicht zijn volgens wet en cao: hun verantwoordelijkheid nemen.



## DE RESPONDENTEN N = 5684 (100%)

M/V		LEEFTIJD		VAST / FLEX / ANDERS	
Man:	45%	15-24 jaar:	5%	Vast dienstverband:	84%
Vrouw:	55%	25-39 jaar:	23%	Tijdelijk met vaste uren:	7%
		40-55 jaar:	39%	Zonder vaste uren:	3%
		56 jaar en ouder:	33%	Uitzendkracht:	2%
				Oproep/invalkracht:	1%
				ZZP'er:	3%

## 1.2 DE UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

Het FNV arbo onderzoek is uitgevoerd tussen 7 september en 5 oktober 2020 door middel van een internetenquête. De enquête is ingevuld door mensen uit de werkzame beroepsbevolking (zowel vast, flex als ZZP'ers).

In totaal is de vragenlijst door 5684 mensen geldig ingevuld. Respondenten zijn deels geworven via publicitaire kanalen en overige netwerken van de FNV (ruim 3600) en deels – mede omwille van versterking van de representatieve basis – via een marketing database (ruim 2000).

Binnen de groep respondenten is ten opzichte van de in Nederland werkzame beroepsbevolking sprake van enige oververtegenwoordiging van vrouwen, mensen werkzaam in vast dienstverband, werkenden in de gezondheidszorg en ouderen (56 en ouder). Vooral in de groep via de FNV geworven respondenten is dat het geval.

Naast het vragenlijstonderzoek is ook bureauonderzoek gedaan om de enquêteresultaten te kunnen spiegelen aan resultaten van overig onderzoek (zie ook de verwijzingen achter in dit rapport).

Een rapport met grafieken en tabellen kan doen vergeten dat het hier gaat om hoe mensen hun werk (moeten) doen. Om die reden zijn in de vragenlijst ook open vragen opgenomen met ruimte voor spontane antwoorden. Daarnaast is medewerking gevraagd aan een kort aanvullend interview. Veel respondenten toonden zich bereid hieraan mee te werken. Zodoende kon met een aantal mensen worden doorgepraat. Een aantal van die gesprekken is in het rapport terug te vinden als korte interviews.

In september 2020 was sprake van een tweede golf van toenemende besmettingen met COVID-19. Dat die ontwikkeling in het algemeen doorwerkt in de antwoorden, is duidelijk waarneembaar. De antwoorden zijn in grote lijnen vergelijkbaar met die uit onderzoek van TNO naar de impact van COVID-19 op werknemers (gerapporteerd in 2020<sup>11</sup> en 2021<sup>23</sup>). Wel was de vraagstelling van TNO iets anders die van de FNV. Daardoor komen uit dit FNV-onderzoek de zorgen en gevoelens van onveiligheid van werknemers duidelijker naar voren.

*Het onderzoek is vanuit Bureau KLB uitgevoerd door Kees Le Blanch en Ko den Boeft, en vanuit de FNV begeleid door Khalid Azougagh, Renske Jurriëns en Beater van der Velden.*

# **"ER HEERST HIER EEN ANGSTCULTUUR, MET INTIMIDATIE EN PESTEN."**

"Werken aan de universiteit kan heel mooi zijn: met collega's werken aan de grenzen van nieuwe kennis, onderwijs met studenten, dienstbaar zijn aan de samenleving.

Maar het is ook een onveilige plek waar mensen vechten om posities en aanzien. En als je anders bent - vrouw, buitenlands, of gewoon 'anders'- dan val je erbuiten.

Je krijgt heel veel tijdrovend onderwijs op je bord en daaraan ga je kopje onder. Aan je onderzoek kom je niet toe en daardoor bouw je niets op.

Het is heel hiërarchisch, als je je niet aanpast en je mond houdt, krijg je te maken met intimidatie en pesten. Je mag niet meedoen, niet spreken op conferenties, je AIO's worden afgepakt, je krijgt een achterafkamertje. Het is kinderachtig maar ook heel erg.

Ik zie collega's met angstklachten en paniekaanvallen. Het is bekend dat de cultuur op universiteiten zwaar giftig is. Er is zelfs een nationaal actieplan om dat te verbeteren. Dat is niet voor niets.

Ik houd me niet stil. Toen afspraken voor promotie niet werden nagekomen, heb ik een klacht ingediend. De HR-adviseur zei: 'je kan je klachten het best op papier schrijven en verbranden'. Achteraf had zij misschien gelijk. Ik vind het heel zwaar, maar gelukkig komen er steeds meer mensen tegen in het geweer."

## 2. HET BREDE BEELD

### VEILIG EN GEZOND WERK: HET WETTELIJK KADER

Dit rapport gaat over veilig en gezond werk. Het wettelijk kader hiervoor staat op het Arbo-portaal: "Alle werknemers moeten veilig en gezond kunnen werken. Om daarvoor te zorgen is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). In de Arbowet zijn verplichtingen opgenomen waar werkgevers en werknemers zich aan moeten houden. Deze gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor het gezond en veilig werken en voor de invulling van deze wet in de eigen organisatie of branche." Een overzicht van de algemene verplichtingen die voor álle werkgevers en werknemers gelden, staat in hoofdstuk 6 van dit rapport.

### 2.1 INLEIDING: TOENEMENDE DRUK OP VEILIG EN GEZOND WERKEN

Technologisering, flexibilisering en intensivering zetten steeds meer druk op werkend Nederland en op de kwaliteit van de arbeid. Die druk is vooral het gevolg van aan de ene kant meer en sneller moeten werken (hogere taakeisen) en aan de andere kant minder zelf kunnen regelen hoe men werkt (ofwel: minder autonomie op het werk). In de Arbobalans 2018<sup>12</sup> is deze trend nauwkeurig beschreven. Mensen krijgen minder grip op hun werk, stelt de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).<sup>01</sup> Dat wordt versterkt door verregaande automatisering, de tussenkomst van internet en de dictatuur van algoritmes. Werk vindt steeds meer en steeds langduriger plaats vanachter een beeldscherm. Dat wil niet zeggen dat zwaar en vies werk verdwijnt; de Arbobalans 2020<sup>09</sup> laat zien dat er nog evenveel werk plaatsvindt met zware lichamelijke belasting en blootstelling aan gevaarlijke situaties en stoffen. Maar wel komt dat werk vaker bij specifieke groepen terecht (jongeren en mensen zonder vast dienstverband); vaak ook zijn dit mensen die vanwege hun leeftijd, kortere arbeidstijd en algemene gezondheid zwaarder te belasten zijn zonder dat ze direct met klachten (kunnen) komen.

In dit onderzoek is aan werkend Nederland gevraagd wat dit alles doet met de mensen die deze ontwikkelingen aan den lijve ervaren en die het werk moeten doen. Dit hoofdstuk geeft om te beginnen de antwoorden op een aantal brede vragen: waar hebben werkenden last van op het gebied van veilig en gezond werk? Welke risico's op het werk vormen een probleem dat de werkgever – die daarvoor wettelijk verantwoordelijk is – onvoldoende aanpakt?

#### HOOFDPUNTEN VAN DIT HOOFDSTUK:

- Grote groepen werkenden in Nederland ervaren met name werkdruk, klimaat op het werk en lichamelijke belasting als probleem dat moet worden aangepakt (respectievelijk 42%, 42% en 36%).
- 1 op de 5 ervaart zware emotionele belasting op het werk als probleem.
- Ongeveer 1 op de 5 werkenden heeft last van ongewenst gedrag op het werk.
- Zo'n 1 op de 5 ervaart lawaai op het werk als een probleem.
- Van de mensen die aan een beeldscherm werken, ervaart 1 op de 3 dat als een probleem.
- 1 op de 4 blootgesteld aan gevaarlijk werk en/of machineveiligheid ervaren dat als een probleem dat moet worden aangepakt.
- Ongeveer 1 op de 4 blootgestelde werkenden aan gevaarlijke stoffen ervaren dat als een probleem dat moet worden aangepakt.
- Ongeveer een kwart van de respondenten zegt dat géén van de arbeidsrisico's op het werk een probleem vormt dat moet worden aangepakt.

### 2.2 SPONTANE ANTWOORDEN

Eén van de centrale vragen in de vragenlijst was de open vraag: "Als het gaat om hoe veilig en gezond je werk is, waar heb je dan het meest last van?" Die vraag is aan iedereen voorgelegd, vóór er andere vragen over arbeidsrisico's werden gesteld. Daardoor laten de antwoorden op deze vraag zien wat werkenden het meest dwars zit en wat ze direct zelf spontaan noemen.

Antwoorden was niet verplicht en er was ruimte om meer dan één probleem te noemen. De thema's waarop de antwoorden betrekking hebben, zijn weergegeven in Tabel 1.

**TABEL 1 "ALS HET GAAT OVER HOE VEILIG EN GEZOND JE WERK IS, WAAR HEB JE DAN HET MEEST LAST VAN?" (N=3143)**

ANTWOORDEN	PERCENTAGES	TOTAAL
Geen of ongeldig antwoord:	38% van alle respondenten	
'Heb nergens last van':	6% van alle respondenten	
Respondenten die probleem noemen (zie hieronder):	56% van alle respondenten	100%
Corona-gerelateerde antwoorden	34%	
Werkdruk en stress	15%	
Lichamelijke belasting	15%	
Werkklimaat (warmte, kou, tocht)	8%	
Gevaarlijke stoffen	5%	
'Last van opstelling van de leiding / collega's met betrekking tot arbo'	4%	
Ongewenste omgangsvormen	3%	
Geluid	3%	
Overig	16%	

Voor een goed begrip van deze antwoorden: als iemand maar één probleem noemt, betekent dat niet dat hij of zij geen last heeft van andere zaken. Dat blijkt ook wel uit de antwoorden op de overige vragen in het onderzoek (zie de rest van dit rapport). Wel geven deze antwoorden op de eerste open vraag een goed beeld van de acute zorgen van mensen.

Dat corona daarbij hoog scoort, is duidelijk. Hoofdstuk 4 van dit rapport gaat hier verder op in. Ook is duidelijk te zien dat de risico's die op grond van de trends te verwachten zijn, inderdaad veel genoemd worden: werkdruk en fysieke belasting. Werkklimaat is een bijzonder thema dat uit ander onderzoek niet vaak naar voren komt. Ook daarover straks meer. Verder is te zien dat risico's die er elders in het onderzoek minder sterk uitspringen (bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen), voor aanzienlijke groepen mensen het belangrijkste zorgpunt zijn.

## 2.3 ARBEIDSRISICO'S NAAST ELKAAR

Naast een open vraag, is aan de respondenten ook over alle belangrijke hoofdgroepen van arbeidsrisico's gevraagd of die voor hen op de werkplek een probleem vormen (of dat ze goed beheerst worden dan wel niet van toepassing zijn). Voor alle duidelijkheid: als werkenden antwoorden dat één of meer van deze arbeidsrisico's een probleem is dat moet worden aangepakt, betekent dit dat de werkgever hier nalatig is in de - wettelijk verplichte - effectieve aanpak ervan.

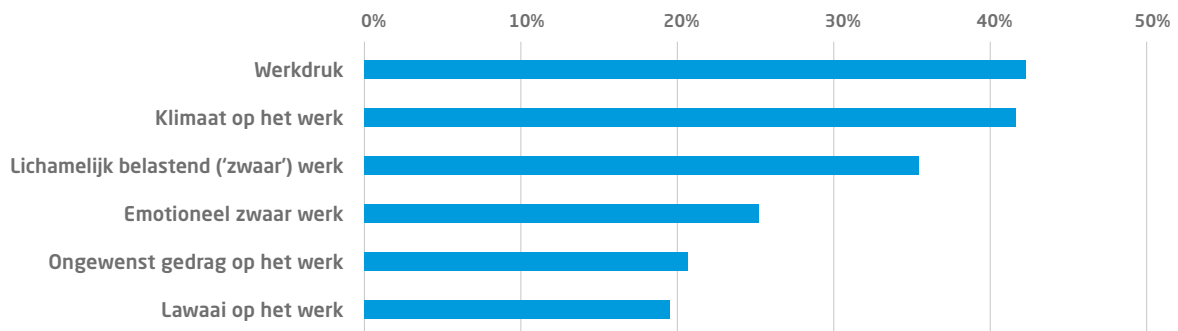
### ALGEMENE RISICO'S

Grafiek 1 geeft de percentages werkenden weer die zeggen dat een arbeidsrisico bij hen op de werkplek een probleem vormt dat moet worden aangepakt. Het gaat hier om arbeidsrisico's die zich in principe op alle werkplekken kunnen voordoen.

Zichtbaar is dat werkdruk, klimaat op het werk (warmte, kou, tocht) en lichamelijk belastend werk door relatief de grootste groepen werkenden als risico's op het werk worden genoemd waar de werkgever onvoldoende maatregelen tegen neemt (respectievelijk 42%, 42% en 36%).

Ook emotioneel zwaar werk wordt door veel mensen als probleem genoemd (25%). Verdere analyse laat zien dat de meeste mensen die last hebben van emotioneel zwaar werk, óók last van werkdruk hebben (meer dan 80%). Meer dan 1 op de 5 mensen ervaart ongewenst gedrag op het werk. Voor lawaai op het werk geldt dat voor bijna 1 op de 5.

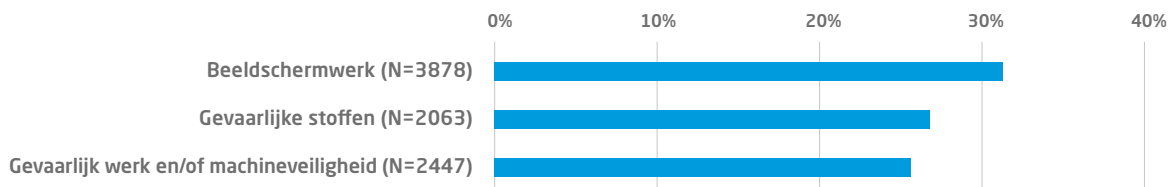
**GRAFIEK 1 'DIT IS BIJ ONS EEN GEVAAR DAT MOET WORDEN AANGEPAKT' (ALLE WERKENDEN: N=5684)**



### SPECIFIEKE RISICO'S

Sommige arbeidsrisico's doen zich alleen voor in bepaalde werksituaties. Zo wordt in de industrie vaak met zware machines en gevaarlijke stoffen gewerkt, en bij kantoorwerk meestal niet. Omgekeerd wordt in kantoren vaak met beeldschermen gewerkt, en op de bouwplaats zelden. Grafiek 2 laat zien hoeveel werkenden zeggen dat een arbeidsrisico bij hen een probleem is, als percentage van alle werkenden bij wie dat risico zich in de werksituatie voordoet (ofwel: als percentage van alle blootgestelde werkenden).

**GRAFIEK 2 'DIT IS BIJ ONS EEN GEVAAR DAT MOET WORDEN AANGEPAKT' (BLOOTGESTELDE WERKENDEN)**



Zichtbaar is:

- dat beeldschermwerk voor bijna 1 op de 3 blootgestelde werkenden een probleem is dat moet worden aangepakt;
- dat het bij gevaarlijke stoffen voor ruim 1 op de 4 geldt; en
- dat het bij gevaarlijk werk en/of machineveiligheid eveneens voor ruim 1 op de 4 geldt.

Tot slot geeft ongeveer een kwart van de respondenten aan dat géén van de arbeidsrisico's een probleem zijn. Gemiddeld antwoordt men dat de helft van de risico's onder controle is en de andere helft niet van toepassing is. Dit zijn vooral mensen die in dienstverlenende sectoren werkzaam zijn, in gelijke mate mannen en vrouwen, met een lichte oververtegenwoordiging van jongeren (onder de 40 jaar).

### ER IS OOK GEVRAAGD WAT MENSEN LEUK VINDEN AAN HUN WERK. DE TOP 5 LUIDT:

1. Plezier in mijn werk hebben (61%)
2. Omgang met collega's (55%)
3. Met mensen omgaan (49%)
4. Geld verdienen (47%)
5. Goed in mijn vak zijn (46%)

## CORINNE (ASSEMBLAGEWERKPLAATS)

**“IEDEREEN WIL HIER WEG,  
MAAR WE KUNNEN  
NERGENS HEEN.”**

“Ik maak kabelbomen die in vrachtwagens gemonteerd worden. Dat gebeurt in een grote hal. We werken hier goed samen, met fijne collega's, de onderlinge sfeer is goed. We zijn allemaal mensen met een beperking.

Maar de hal waarin we werken is oud en vervallen. De kozijnen zijn vermolmd, het tocht. In de winter is het hier steenkoud, mensen zitten met jassen aan en mutsen op. Er werkt nog maar één verwarmingsketel. Als het te erg wordt, plaatsen ze hitteblazers bij, dat is akelige warmte. Mensen worden er ziek van. Deze zomer was het heel warm, iedereen zat om elf uur 's ochtends al te gapen. Het riool is regelmatig verstopt, dan moet het worden doorgespoeld. Je ruikt het in de hele hal. Er zijn ook geen coronamaatregelen genomen.

We hebben overal geklaagd, iedereen weet ervan, maar niemand doet er iets aan. Dit bedrijf heeft de sociale werkvoorziening overgenomen van 11 gemeenten, onze groep is voor 5 jaar gedetacheerd, maar nu hebben de partijen een groot financieel conflict, ook met de verhuurder. Intussen gebeurt er niets. Naar ons luisteren ze niet. Wij zijn in het ongewisse.

Hiervóór werkte ik bij een andere afdeling, daar was de sfeer heel slecht. Daar werd ik geïntimideerd. Dat is hier beter.”

## 3. DE GEVOLGEN

### 3.1 TOENEMENDE UITVAL DOOR ZIEKTEN EN ONGEVALLEN

Hoe hoger de werkdruk en hoe minder de beheersing van de arbeidsrisico's, hoe hoger de kans op ongevallen, gezondheidsklachten en ziekte door het werk. De Arbobalans 2020<sup>09</sup> meldt een zorgwekkende toename van burn-out gevallen in de afgelopen jaren en een zekere stagnatie in 2018-2019. Ook is er een hoog percentage mensen (20%) met een chronische, vaak fysieke, aandoening die hen in het werk beperkt. Een kwart van die aandoeningen is direct veroorzaakt door het werk. Dat is meer dan in voorgaande jaren. Verzuim, zowel kortlopend als langdurig, neemt toe en is het hoogst in sectoren met zware psychische of fysieke belasting. Burn-out en overspannenheid vormen beroepsziekte nummer één; aandoeningen aan het bewegingsapparaat nummer twee (NCvB, 2020).<sup>08</sup> De Inspectie SZW ziet al jaren een zorgwekkende stijging in het aantal ernstige ongevallen op het werk, dat wil zeggen ongevallen met dood of ziekenhuisopname als gevolg: bijna 4.500 in 2019. Dat is ruim 22% meer dan in 2015.<sup>13</sup> Dit hoofdstuk beschrijft hoe de geënquêteerde werkenden de gevolgen van hun werk beleven.

#### HOOFDPUNTEN VAN DIT HOOFDSTUK:

- 1 op de 3 werkenden zegt het afgelopen jaar ziek te zijn geworden van het werk
- 1 op de 8 zegt het afgelopen jaar een ongeval op het werk te hebben gehad
- Meer dan een kwart zegt door het werk vaak of altijd moeite te hebben werk en privé in balans te houden
- Bijna de helft van alle werkenden denkt met deze werkomstandigheden het pensioen niet in de huidige functie te zullen halen.

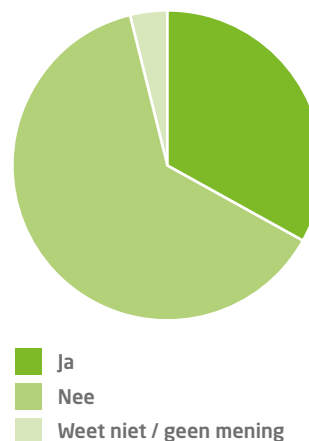
### 3.2 ZIEKTE DOOR HET WERK

Gevraagd is of mensen de afgelopen 12 maanden ziek zijn geworden door het werk. Van alle bevraagde werkenden antwoordt maar liefst 1 op de 3 daar bevestigend op (zie figuur).

Ook de Arbobalans laat zien dat ieder jaar een grote groep mensen ziek wordt van het werk<sup>09</sup>: in 2019 was bij 47% van de werknemers tenminste één maal sprake van ziekteverzuim. Daarbij zegt een kwart van de werkenden dat de ziekte door het werk kwam.

Dat het percentage in ons onderzoek hoger ligt dan in de Arbobalans, kan een aantal verklaringen hebben. Een daarvan is, dat het aandeel van mensen dat ziek van het werk wordt, nog steeds stijgt. Bovendien hoeft ziekte niet altijd tot verzuim te leiden (waar de Arbobalans zijn getallen op baseert). De respondenten van dit onderzoek zijn iets vaker uit de gezondheidszorg afkomstig, waar een groter deel van de respondenten aangeeft ziek te zijn geworden van het werk (zowel bij de Arbobalans als bij dit onderzoek). En tot slot zal ook corona nog een effect hebben gehad.

**GRAFIEK 3 AFGELOPEN 12 MAANDEN ZIEK GEWORDEN VAN HET WERK**



### 3.3 ONGEVALLEN OP HET WERK

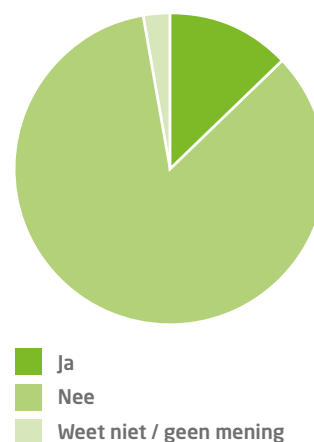
Ook hebben we gevraagd of mensen de afgelopen 12 maanden een ongeval op het werk hebben gehad. 1 op de 8 geeft hierop een bevestigend antwoord.

Dat is een hoog getal. Het RIVM meldt dat jaarlijks 200.000 werknemers een arbeidsongeval krijgen.<sup>14</sup> Dat betekent dat van de ruim 7 miljoen werknemers er 1 op de 35 in de ongevallenstatistieken van het RIVM terecht komt. Onze cijfers laten zien dat dit een topje van de ijsberg is: vier keer zoveel mensen zeggen dat ze een ongeval meemaken. Driekwart daarvan wordt kennelijk niet geregistreerd.

Mensen kunnen fouten maken en een ongelukje zit in een klein hoekje. Maar dit aantal ongevallen duidt eerder op onachtzaamheid. De Arbowet bevat veel regels waaraan de werkgever zich moet houden om arbeidsrisico's en -ongevallen te voorkomen. Duidelijk is dat die niet goed worden nageleefd.

Analyse van de antwoorden over ziekte en ongevallen bevestigt het beeld dat vrouwen iets vaker ongezond werk doen (20% vaker ziek van het werk dan mannen) en mannen iets vaker gevaarlijk werk (20% vaker een ongeval op het werk dan vrouwen). Jongeren onder 24 jaar hebben anderhalf keer zo vaak een ongeval op het werk dan oudere werkenden.

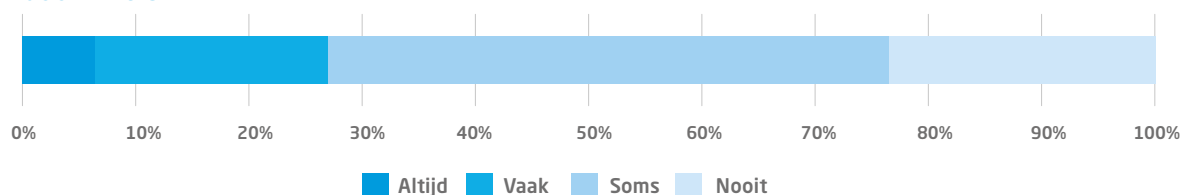
**GRAFIEK 4 AFGELOPEN  
12 MAANDEN ONGEVAL  
GEHAD OP HET WERK**



### 3.4 WERK-PRIVÉBALANS

Meer dan een kwart van de respondenten heeft vaak of altijd moeite om een goede werk-privébalans te vinden vanwege de eisen die het werk stelt. Vrouwen melden relatief iets meer dat ze vanwege de eisen van het werk vaak of altijd moeite hebben om werk en privé in balans te houden (enige procentpunten). Dat geldt ook voor werkenden in het 'spitsuur van het leven' (25- tot 39-jarigen).

**GRAFIEK 5 DOOR HET WERK LASTIG OM GOEDE BALANS TE VINDEN TUSSEN TIJD / AANDACHT VOOR WERK EN VOOR THUIS**



### 3.5 DOORWERKEN TOT AAN HET PENSIOEN

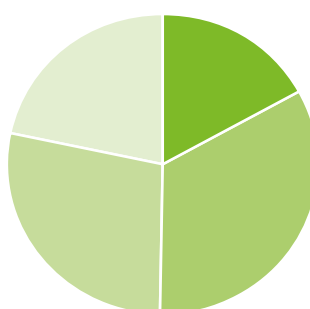
Denken werkenden dat ze in hun huidige werkomstandigheden in hun functie kunnen en willen doorwerken tot aan hun pensioen? Ongeveer de helft van de respondenten betwijfelt dat ze onder deze omstandigheden de pensioenleeftijd haalt. Iets meer dan de helft zou dat ook niet willen.

Dit laatste sluit aan bij de NEA:<sup>14</sup> mensen willen gemiddeld tot 62,6 jaar doorwerken en denken te kunnen doorwerken tot 62,4 jaar. Dat zijn leeftijden die aanmerkelijk lager zijn dan de huidige pensioenleeftijd.

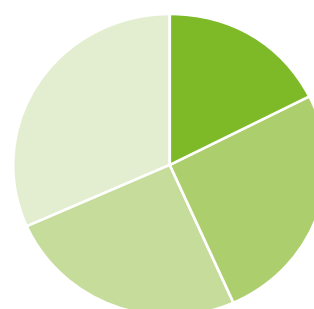
Vrouwen antwoorden relatief vaker negatief op deze vragen dan mannen. Qua sectoren denken vooral werkenden in de gezondheids- en welzijnszorg en in minder mate in de metaal, de pensioengerechtigde leeftijd niet in de huidige functie te kunnen halen. Ook in de horeca en de detailhandel wordt dit vaak gezegd, met daarbij de kanttekening dat de respondenten uit deze sectoren relatief jong zijn.

**GRAFIEK 6 DOORWERKEN TOT PENSIOEN**

Ja  
Waarschijnlijk wel  
Waarschijnlijk niet  
Nee



**KUNNEN** doorwerken  
tot pensioen



**WILLEN** doorwerken  
tot pensioen



# **ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN VAN VROUWEN**

Aan het onderzoek is meegewerkt door ruim 3100 vrouwen en ruim 2500 mannen. Alleen al uit de statistieken van CBS is bekend dat vrouwen overwegend in andere sectoren werken en andersoortig werk doen dan mannen. Er zijn sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn (zorg, onderwijs) en sectoren waar juist relatief weinig vrouwen werkzaam zijn (bouw, metaal). Daarmee ligt ook voor de hand dat de effecten van intensivering, technologisering en flexibilisering anders voor hen uitwerken en dat ze andersoortige risico's lopen dan mannen. Daarom wordt hier nader op de positie van vrouwen ingegaan.

## **ANDERE SECTOREN:**

- Een relatief (veel) groter deel van de vrouwen komt uit de gezondheids- en welzijnszorg, het onderwijs, de zakelijke dienstverlening en de (detail) handel.
- Een relatief (veel) groter deel van de mannen komt uit de bouw, de industrie (inclusief de metaal) en de vervoer en opslag (inclusief post en koeriers).

## **ANDERE ARBEIDSRISICO'S:**

- Vergeleken met mannen, ervaren de vrouwen meer:
  - > werkdruk (45% tegen 39%); emotioneel zwaar werk (28% tegen 22%); beeldschermwerk (23% tegen 19%)
- Er is (opvallend) weinig verschil tussen de vrouwen en mannen op het gebied van:
  - > ervaren lichamelijke belasting (35% tegen 36%); ervaren ongewenst gedrag op het werk (21% tegen 20%)
- De mannen ervaren meer problemen dan vrouwen met:
  - > lawaai op het werk (25% tegen 15%) (en dan vooral met het risico op gehoorbeschadiging); gevaarlijk werk en/of machineveiligheid (18% tegen 6%); gevaarlijke stoffen (16% tegen 5%)
- Wat ongewenst gedrag betreft:
  - > ervaren vrouwen relatief meer extern ongewenst gedrag dan mannen (60% tegen 38%)
  - > en ervaren mannen vaker dan vrouwen intern ongewenst gedrag (63% tegen 45%).

## **DE GEVOLGEN ZIJN ER NAAR:**

- Vrouwen zeggen iets vaker dan mannen ziek van het werk te zijn geworden (36% tegen 30%); mannen zeggen iets vaker een ongeval te hebben gehad (14% tegen 12%).
- Vrouwen zeggen iets vaker dan mannen moeite te hebben met het vinden van een goede thuis/werk-balans (28% tegen 25%).
- Vrouwen zeggen - gegeven hun huidige werkomstandigheden - minder te kunnen (43%) en te willen doorwerken tot hun pensioen (38%) dan mannen (respectievelijk 53% en 44%).

Overigens lijkt alles in deze cijfers er op te wijzen dat het niet aan de vrouwen of mannen ligt hoe vaak ze uitvallen, maar aan de omstandigheden waaronder ze hun werk moeten doen. Dat pleit er dus vooral voor om al het werk veilig en gezond te maken, voor vrouwen én voor mannen.

## **HARRIE** (AUTOSCHADEHERSTEL)

# **“VAN AL DIE DAMPEN EN DAT ZWARE WERK RAAKT JE LICHAAM OP”**

“Autospuiten is een soort kunst. Dat je iets met je handen weer glanzend mooi en als nieuw maakt. Na een opleiding tot automonteur ben ik hierin beland en ik ben het altijd blijven doen. Prachtwerk.

Ik heb het in de loop van de tijd zien veranderen. In het begin werkten we met kleine mondkapjes en wisten we onze handen met thinner. Later kregen we handschoentjes en maskers met koolstoffilters. Maar hoe dan ook staat iedereen in een spuiterij in de dampen, zelfs als er afzuiging is. In de zomer gingen de deuren open, maar in de winter, niet normaal. Ik heb er lichte COPD aan overgehouden. Kortademig. Ik ben de spuitcabine uitgegaan, ben meer gaan schuren. Toen kreeg ik last van mijn schouder. Na al die jaren zwaar werk raakt mijn lichaam op.

Als je rond de 50 of 60 bent wordt het echt te zwaar om die auto's bij 60 °C door die cabine te halen. Jongeren krijg je niet meer voor dit werk, en al helemaal niet nu de verzekeraars de tarieven zo uitkleden. Maar wij moeten langer doorwerken voor ons pensioen, ik vind dat een ramp.

Op mijn 63<sup>ste</sup> verjaardag heb ik mijn zegje gedaan in een brief aan Koolmees en Rutte. Ik heb mijn masker en overall in een pakje meegestuurd. Ik kreeg netjes een brief terug, maar verder wordt er niks mee gedaan.”

## 4. ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN IN TIJDEN VAN CORONA

### HOOFDPUNTEN VAN DIT HOOFDSTUK:

- 1 op de 3 respondenten noemt corona spontaan als dé arbo-kwestie waar men het meest last van heeft.
- Bijna een derde van alle respondenten voelt zich vaak of altijd onveilig op het werk vanwege corona.
- 4 op de 5 zeggen dat er in hun bedrijf een coronaprotocol is; in 80% van die bedrijven wordt ook volgens dat protocol gewerkt.
- Van de werknemers bij bedrijven zonder coronaprotocol, zegt meer dan de helft dat de werkgever onvoldoende beschermende maatregelen treft.

### CORONA EN HET WERK

Tijdens de voorbereiding van dit FNV Arbo-onderzoek barstte de coronapandemie los. Het risico van COVID-19 is nu overall, ook op het werk. Daarom zijn aan de vragenlijst corona-vragen toegevoegd.

#### GRAFIEK 7 IS JOUW WERK DOOR CORONA STERK VERANDERD?



Uit de antwoorden blijkt dat corona het werk van veel mensen raakt. Dat geldt voor werkenden in de zorg die met coronapatiënten of kwetsbare mensen werken, of werkenden die een contactberoep hebben. Ook geldt het voor mensen met kantoorbanen, die nu vanuit huis werken. Uit ander onderzoek<sup>11</sup> blijkt dat ongeveer de helft van de mensen die wel naar hun werk toe gaan, een groot deel op het werk voorzorgsmaatregelen moet treffen, al was het maar regelmatig handen wassen en afstand houden<sup>23</sup>. Denk aan het onderwijs en de detailhandel. En dan zijn er mensen die door corona veel minder werk hebben, vooral in de horeca en de cultuursector. Al deze groepen zijn in dit onderzoek vertegenwoordigd.

### GEEN PROTOCOL IS NOG MINDER BESCHERMING

Zo'n 4 op de 5 mensen zeggen dat er op hun werk een coronaprotocol is dat zegt hoe je veilig en gezond kan werken. In 80% van de gevallen wordt ook volgens dat protocol gewerkt. In bedrijven waar geen protocol is, zegt minder dan de helft van de mensen dat de werkgever voldoende beschermende maatregelen neemt.

**TABEL 2 BESCHERMING TEGEN CORONA OP HET WERK (N=5684)**

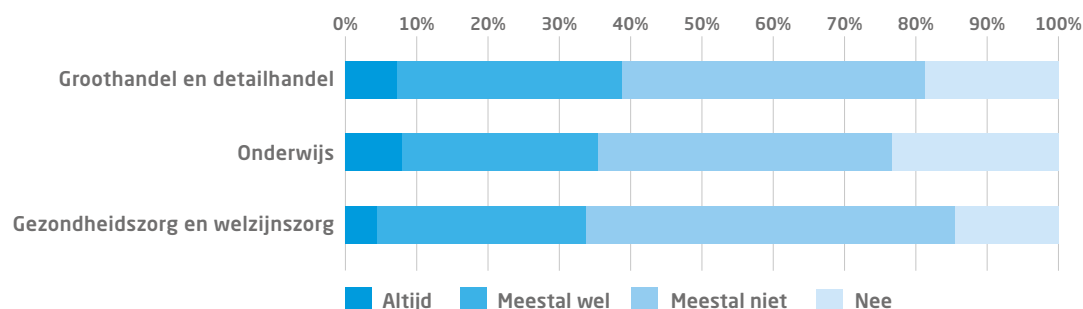
IS ER VOOR JOUW BEDRIJF / SECTOR EEN CORONA PROTOCOL?						
Ja	4598	81%	Wordt er binnen jouw bedrijf volgens het coronaprotocol gewerkt?	Ja	3661	80%
				Nee	724	16%
				Weet niet	213	5%
Nee / weet niet	1086	19%	Neemt je werkgever voldoende maatregelen om je tegen corona besmetting te beschermen?	Ja	435	43%
				Nee	482	48%
				Weet niet	85	8%

### MEER DAN 1 OP DE 4 VOELT ZICH ONVEILIG OP HET WERK VANWEGE CORONA

Veel mensen voelen zich op het werk onveilig vanwege corona: 1 op de 4 voelt zich meestal onveilig, en 1 op de 15 zelfs altijd. Die getallen liggen hoger bij mensen die met coronapatiënten of kwetsbare groepen werken of die een contactberoep hebben. Daarvan voelt meer dan de helft zich altijd of meestal onveilig. Van de mensen die (meer) thuis werken, voelt een op de vijf zich altijd of meestal onveilig.

Binnen de (detail)handel, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg voelen relatief de meeste mensen zich vaak of altijd onveilig.

### GRAFIEK 8 TOP 3 SECTOREN MET DE MEESTE ERVAREN ONVEILIGHEID VANWEGE CORONA 'VOEL JE JE TIJDENS JE WERK ONVEILIG VANWEGE CORONA?'



### VEEL ZORGEN OVER CORONA OP HET WERK

Tot zover corona, was de bedoeling. De deelnemers aan het onderzoek werden gevraagd om de verdere vragen te beantwoorden voor hun werkomgeving zoals die was vóór corona, dus toen ze nog vaak en onder 'gewone' omstandigheden op hun werkplek waren. Toch blijkt ook uit de rest van het onderzoek dat veel mensen zich over corona zorgen maken.

### TABEL 3 ENIGE ANTWOORDEN OP DE OPEN VRAAG "ALS HET GAAT OVER HOE VEILIG EN GEZOND JE WERK IS, WAAR HEB JE DAN HET MEEST LAST VAN?" - OVER DE GEVOLGEN VAN CORONA

"Veel te lang en online vergaderen."

"Het team houdt zich niet altijd aan de corona regels. Bewoners begrijpen de regels niet altijd even goed."

"Te krappe bezetting door uitvallende collega's dus zelf meer uren maken."

"Fysieke belasting: door corona regels zijn ouders niet welkom in het gebouw dus moeten wij kinderen zelf de trap op tillen naar de 2<sup>e</sup> verdieping."

"De airco en de open deuren vanwege COVID."

"Ik ben vrachtwagenchauffeur en zit in wachtruimtes met mensen uit heel Europa."

Moeilijk om bij klanten naar toilet te kunnen of in wasbak je handen te kunnen wassen."

De meeste zorgen over corona op het werk gaan over onvoldoende bescherming tegen besmetting. Collega's, klanten of leerlingen komen te dichtbij. Mensen in de zorg klagen over het gebrek aan goede beschermingsmiddelen en zeggen dat collega's die symptomen hebben, toch moeten doorwerken.

Uit andere klachten blijkt, dat corona ook andere arbeidsrisico's verergert. Zo noemen veel mensen de hogere werkdruk vanwege alles wat rond corona geregeld en gedaan moet worden. Thuiswerken leidt tot klachten over beroerde stoelen en slechte beeldschermwerkplek. En vanuit het onderwijs verergeren klachten over een beroerd werkklimaat vanwege de door corona toegenomen noodzaak van ventilatie.

## ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN VAN JONGEREN

Werkenden uit alle leeftijdscategorieën hebben aan het onderzoek deelgenomen. Zie grafiek 9. In algemene zin is bekend dat jongeren vaak in specifieke sectoren werkzaam zijn, en vaak ook in een ander (tijdelijk) dienstverband. Reden om ook de positie van jongeren hier uit te lichten.

### QUA ARBEIDSRISICO'S ZIJN ER MEERDERE VERSCHILLEN TUSSEN DE LEEFTIJDGROEPEN:

- Jongeren ervaren minder arbeidsrisico's. Ofwel doordat ze minder snel overbelast zijn, ofwel doordat ze zich niet bewust zijn van de risico's (of van allebei een beetje).
  - > Naarmate respondenten ouder zijn, noemen ze meer arbeidsrisico's die een probleem vormen: 15 tot 24-jarigen noemen er gemiddeld 1,5 mensen boven de 40 gemiddeld 2,4.
- Verschillende leeftijdscategorieën noemen andere arbeidsrisico's waar ze last van hebben:
  - > 15-24-jarigen hebben relatief het meest last van lichamelijke belasting.
  - > Bij 25-39-jarigen staat werkdruk met stip op 1.

In dit onderzoek is ook zichtbaar dat jongeren meer in bepaalde sectoren werken: een relatief groter deel van de jongeren (15-24 jaar) werkt in de horeca, de landbouw en de (detail) handel.

### JONGEREN HEBBEN VAAK EEN ANDER TYPE DIENSTVERBAND:

- Ruim 6 op de 10 jongeren tussen 15 en 24 jaar doet flexwerk. 40% daarvan doet tijdelijk werk met vaste uren; 35% zonder vaste uren; 16% is inval/oproepkracht en 9% uitzendkracht.
- Omgekeerd: van de jongeren tussen 15 en 24 jaar zeggen 4 op de 10 een vast dienstverband te hebben; tussen de 25 en 39 jaar geldt dat voor 8 op de 10. Voor mensen van veertig en ouder geldt dat voor 9 op de 10.

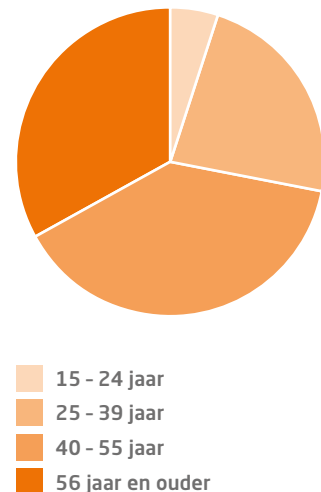
### OVER ARBOVOORZIENINGEN EN ARBEIDSGERELATEERDE ZORG, ZEGGEN JONGEREN TUSSEN DE 15 EN 24:

- minder vaak dat ze beschermende hulpmiddelen krijgen (46%, tegen gemiddeld over alle leeftijden 52%),
- minder vaak dat ze met vragen bij een preventiemedewerker terecht kunnen (27%, gemiddeld 42%),
- minder vaak dat ze naar een arbodienst of bedrijfsarts kunnen stappen (42%; tegenover gemiddeld 64%),
- minder vaak dat ze een PAGO krijgen (11%; tegenover gemiddeld 19%).

### WAT ZIJN DE EFFECTEN HIERVAN?

- 18% van jongeren onder de 24 jaar zegt de afgelopen 12 maanden een ongeval op het werk te hebben gehad (tegenover 13% van de mensen van 25 jaar en ouder).
- 20% van jongeren onder de 24 jaar zegt de afgelopen 12 maanden ziek te zijn geworden door het werk. Van de 25-39-jarigen zegt 36% dat (het gemiddelde ligt op 33%).
- De groep van 25-39 jaar zegt iets vaker moeite te hebben met het vinden van een werk-privé-balans (29%; gemiddeld is dat 26%).

GRAFIEK 9  
LEEFTIJD RESPONDENTEN



## **“HEEL LEUK WERK, MAAR SOMS IS HET LETTERLIJK IN DE KOU STAAN.”**

“Eigenlijk is het raar dat niemand me ooit heeft verteld hoe ik die zware boekendozen moet tillen. Of welke codes worden omgeroepen bij brand of calamiteiten. Die heb ik van collega's moeten horen. Dat komt denk ik doordat wij een boekhandel zijn binnen een groter winkelgebouw. En dat bij ons alleen oproepkrachten werken, op de manager na.

Ik vind dat flexibele werken wel prettig, naast mijn studie. Gelukkig worden de roosters bij ons in goed overleg afgesproken. Dat gaat bij andere verkopers in dit gebouw wel anders. Al staat daar tegenover dat die verkopers een betere cao hebben, wij krijgen minder voor hetzelfde werk, dat steekt wel.

In zo'n groot oud gebouw is het werkklimaat een probleem, de ventilatie is niet goed en er kunnen geen ramen open.

In de zomer is het heel benauwd. 's Winters kan het op bepaalde plekken juist heel koud zijn, de circulatie is niet goed. Klanten hebben hun jas aan, die hebben daar geen last van.

Ik houd van boeken en om daarmee te werken, hiervóór deed ik dat bij een bibliotheek. En we zijn best zelfstandig, ik doe bijvoorbeeld zelf bestellingen.

Zwaar is dat je de hele dag moet staan, je mag niet zitten. In winkels wordt het onprofessioneel gevonden als je niet staat. Aan het eind van de dag heb ik last van mijn knieën en voeten. Met de Kerst is dat het ergst, supergezellig dat het zo druk is maar na het werk ben ik kapot.

Ik ben jong, maar stel je voor dat je dit werk 40 jaar zou moeten doen.”

## 5. RISICO'S OP HET WERK - WAT EN WAAR

Technologisering, flexibilisering en intensivering ontwikkelen zich niet in alle sectoren even sterk en ook niet overal op dezelfde manier. Daardoor ondervinden werkenden in verschillende sectoren er ook uiteenlopende invloeden van op hun arbeidsomstandigheden en op hun gezondheid.

### HOOFDPUNTEN VAN DIT HOOFDSTUK:

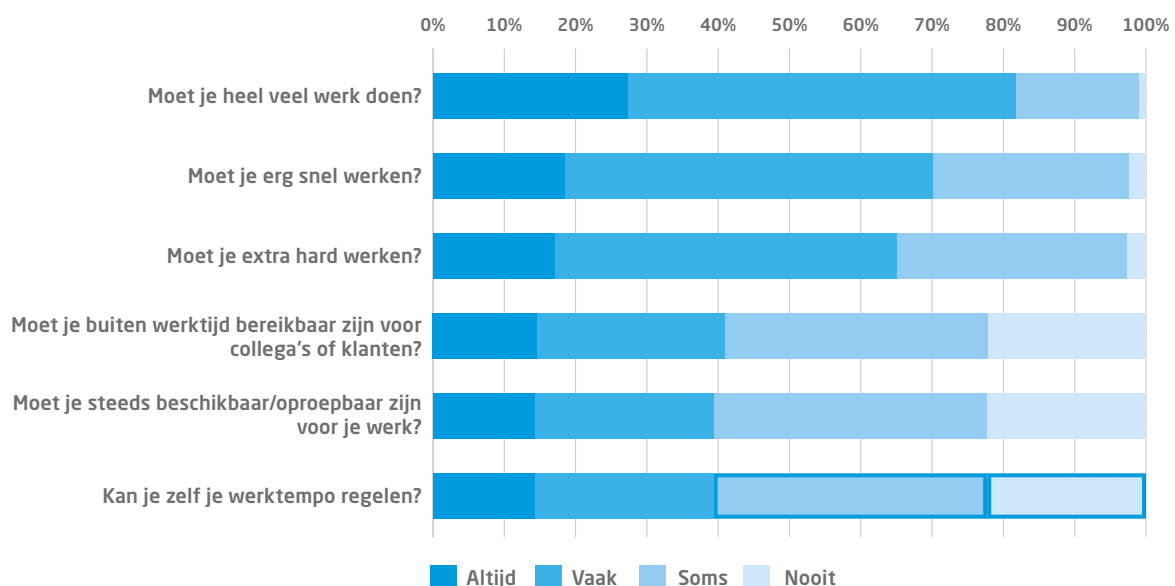
- Werkenden in de gezondheids- en welzijnszorg krijgen in vergelijking de meest uiteenlopende klappen:
  - bovengemiddelde psychosociale belasting in de vorm van werkdruk, emotioneel zwaar werk en ongewenst gedrag op het werk;
  - bovengemiddelde lichamelijke belasting, met name werken in een ongemakkelijke houding; en
  - bovengemiddeld risicovolle fysische werkomgeving: slecht klimaat op het werk (warmte, kou, tocht); en verhoogd risico op besmetting door COVID 19.
- In het onderwijs ervaart men vaker werkdruk en een slecht werkklimaat (warmte, kou, tocht).
- Werkenden in de industrie en de bouw ervaren vaker problemen met lichamelijke belasting, schadelijk geluid, gevaarlijk werk / machineveiligheid en gevaarlijke stoffen.
- Werkenden in het openbaar bestuur, de zakelijke dienstverlening en de sector Informatie & Communicatie ervaren bovengemiddeld vaak problemen met beeldschermwerk.
- Mensen die in een kantoortuin werken, ervaren vaker geluidshinder en burn-out verschijnselen.
- Klachten over een slecht werkklimaat (warmte, kou, tocht) spelen in alle sectoren.

### 5.1 WERKDruk

Van alle respondenten zegt 42% dat werkdruk een probleem is dat moet worden aangepakt. In twee sectoren liggen die percentages aanmerkelijk hoger: in de gezondheids- en welzijnszorg (54%) en in het onderwijs (47%). In beide sectoren is het werk sterk geïntensiveerd. Dit zijn dezelfde sectoren die ook in de Arbobalans bovenaan staan. Opmerkelijk is dat de horeca daar ook in de top drie staat en in dit onderzoek niet. Dat zou verklaard kunnen worden door het wegvallen van alle werkdruk in deze sector door corona.

De mensen die werkdruk als probleem ervaren, zeggen dat ze vooral veel en snel moeten werken. Maar ook kan een groot deel van de mensen met werkdruk het werktempo (meestal) niet zelf regelen, zoals te zien is in het blauw-omrande deel in de grafiek: 60%.

**GRAFIEK 10 WAT VEROORZAAKT JE WERKDruk?**



Wie of wat bepaalt dan wel hun werktempo? Men antwoordt vooral:

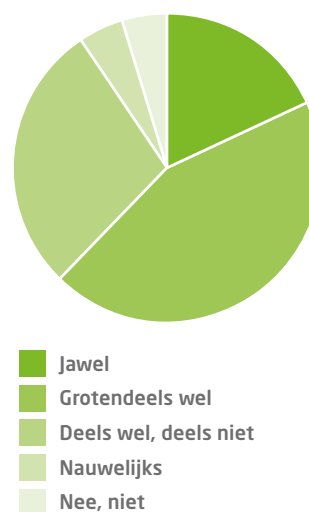
- regels en procedures (43%);
- allerlei targets, doelen en deadlines (41%) en
- het aantal bestellingen, klantvragen en contacten (35%).

Het is opmerkelijk dat respondenten die aangeven met nieuwe technieken te werken en daarvan gevolgen ondervinden voor hun arbeidsomstandigheden, vooral wijzen op afname van autonomie en toename van werkdruk. Bij platformwerkers is dat effect nog sterker (zie het tekstkader 'Technische innovatie, internetverkoop en -dienstverlening en arbeidsomstandigheden' op pagina 38 van dit rapport).

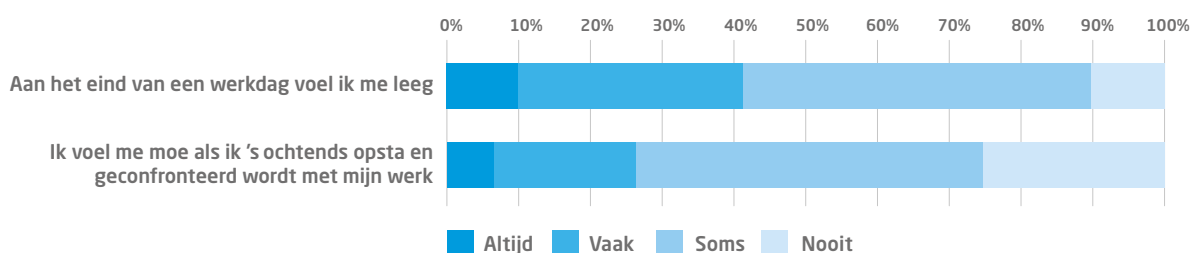
Als iemand niet zelf zijn of haar werktempo kan regelen, tast dat de autonomie in het werk aan. Autonomie is een belangrijke factor bij het reguleren van werkdruk en een belangrijke bron van werkplezier. In het onderzoek is daarom ook gevraagd of men het werk kan doen zoals men het zou willen doen. Van de respondenten zeggen 2 van de 3 dat ze dat (grotendeels) kunnen. Ongeveer een kwart kan dat deels wel en deels niet. En zo'n tien procent zegt het werk nauwelijks of niet te kunnen doen zoals men dat zou willen. Veel genoemde redenen voor dat laatste zijn: corona, bureaucratie, een leidinggevende die in de weg zit, collega's die niet meewerken, werkdruk, bezuinigingen, slechte organisatie. Hier is typisch sprake van wat de WRR 'gebrek aan grip op het werk' noemt en waarover ze schrijft dat 'bedrijven en instellingen niet het beste in mensen naar boven halen.'<sup>01</sup> Om die reden pleit ze voor een verbetering van de kwaliteit van de arbeidsinhoud.

Veel en hard moeten werken in combinatie met weinig autonomie, kan mensen ziek en overspannen maken en tot burn-outklachten leiden. Dergelijke klachten beginnen vaak met uitputting aan het eind van de werkdag en vermoeidheid nog voor de volgende werkdag is begonnen. Iedereen is gevraagd of ze daar wel eens last van hebben. Een aanzienlijk deel antwoordt bevestigend: tussen 25 en 40% zegt dat dit altijd of vaak het geval is - zie figuur hieronder.

**GRAFIEK 11 KAN JE JE WERK DOEN ZOALS JE HET ZOU WILLEN DOEN? (N=5684)**



**GRAFIEK 12 EFFECTEN VAN WERKDruk EN STRESS (N=5684)**



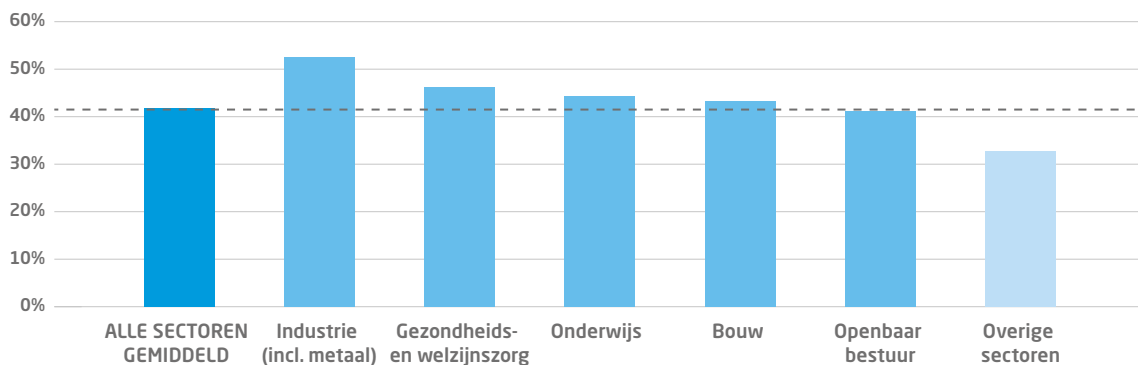
Hoewel dit figuur pijnlijk hoge percentages laat zien van oververmoeidheid met overspanning of burn-out als (mogelijk) gevolg, is dit helaas geen nieuw gegeven. Jaarlijks hebben 1,3 miljoen Nederlandse werknemers last van burn-outklachten, blijkt uit de NEA.<sup>14</sup> Overspanning en burn-out zijn de meest gemelde beroepsziekten in Nederland. Bijna altijd leidt dit tot tijdelijke arbeidsongeschiktheid, in een klein deel ook tot blijvende uitval.<sup>08</sup>



## 5.2 WERKKLIMAAT (WARMTE, KOU EN TOCHT)

Voor ruim 4 op de 10 (42%) werkenden is werkklimaat (warmte, kou, tocht) een probleem dat moet worden aangepakt. Klachten over klimaat op het werk komen het meest uit de industrie (53%), de gezondheids- en welzijnszorg (46%), het onderwijs (44%), de bouwnijverheid (43%) en het openbaar bestuur (41%).

**GRAFIEK 13** KLIMAAT OP HET WERK IS PROBLEEM



De klachten over het werkklimaat vallen vooral op, omdat het meest toonaangevende arbo-onderzoek dat in Nederland plaatsvindt, de NEA <sup>15</sup> hier niet naar vraagt. De Inspectie SZW onderkent het risico wel als relevant voor miljoenen werkenden in Nederland (als onderdeel van de 'fysische werkomgeving'), <sup>16</sup> maar ziet het niet als prioritair risico. Ten onrechte als je het aantal mensen in ogenschouw neemt, dat het als probleem ervaart. Werkklimaat is een 'lastig' risico, in die zin dat er geen simpele normen voor bestaan. Luchtverplaatsing, luchtvochtigheid en werkkleding spelen ook een rol. Vaak is werken in extreme kou of warmte heel vervelend, maar niet direct gevaarlijk. Gevaarlijk kan het worden als de temperatuur het concentratievermogen aantast, waardoor de kans op onachtzaamheid en fouten toeneemt. Wanneer de kerntemperatuur van het lichaam teveel van de normale waarde afwijkt, kunnen lichaamsfuncties verstoord raken. Zwangere vrouwen en mensen met hartproblemen, suikerziekte of overgewicht lopen dan extra gezondheidsrisico's.

Dat dit thema hier zo in het oog springt, heeft wellicht ook met de steeds hetere zomers te maken. En met coronamaatregelen als het dragen van beschermende kleding of verplicht doortochten. Hieronder is een greep weergegeven van antwoorden op open vragen.

**TABEL 4** ENIGE ANTWOORDEN OP DE OPEN VRAAG "ALS HET GAAT OVER HOE VEILIG EN GEZOND JE WERK IS, WAAR HEB JE DAN HET MEEST LAST VAN?" - OVER WERKKLIMAAT

"Airco's en het luchtsysteem die niet werken, en die dus tocht geven."
"Een post met een slechte klimaatbeheersing, droge lucht, waar je nog geen raam kunt open zetten!"
"Pand is niet geïsoleerd dus kan het soms te warm of te koud zijn. Ik heb Astma dus dat is dan niet prettig."
"Het werken in een warme omgeving, met verplicht dragen van een mondkapje."
"Dat er tijdens de winter geen vorstverlet meer is. En nu de zomers steeds warmer worden dat er in de CAO Bouw en Wonen nog niks voor geregeld is. Dat is wel een kwalijke zaak, want een zonnesteek heeft grote gevolgen. En wat ik ook merk is dat de meeste bouwbedrijven helemaal niks regelen qua verkoeling of een fris koud drankje. Dit moet echt veranderen, ik hoor dit ook van al mijn collega's in de bouw."
"Te weinig frisse lucht in sommige lokalen en teveel mensen en te veel warmte van alle pc's of laptops."
"Er kan geen raam open dus geen frisse lucht in de apotheek. Hoofdpijn."
"Meerdere malen per seizoen verkouden worden is eigenlijk niet te vermijden. Normaal gesproken is dit niet zo'n probleem, maar met corona wel."
"Warmte in combi met luchtvochtigheid met chemicaliën in de lucht. En ook last van lawaai en lang staan."

### 5.3 LICHAAMELIJKE BELASTING

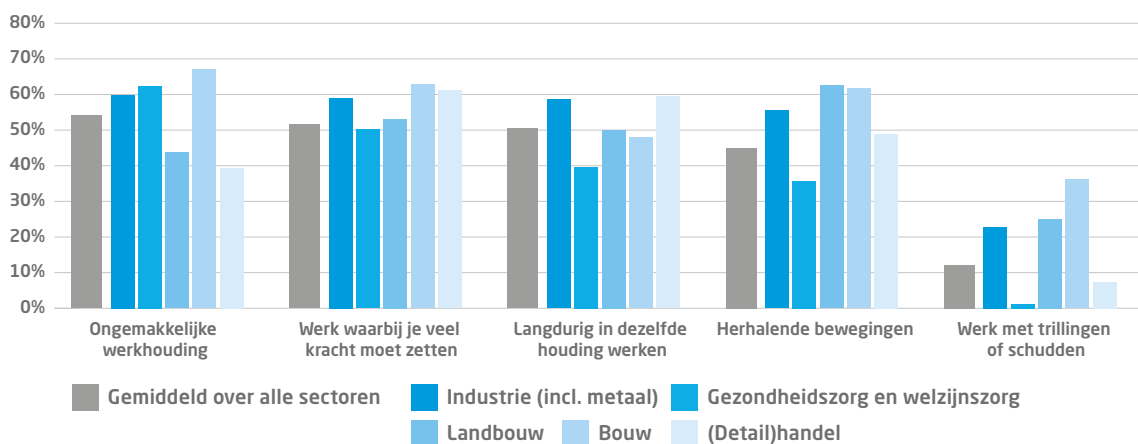
Van alle werkenden die aan dit onderzoek hebben meegedaan, zegt 36% dat lichamelijke belasting een probleem is dat moet worden aangepakt.

Een aantal sectoren ligt ruim boven dat gemiddelde. In de industrie (inclusief de metaal) zegt 47% van de mensen dat lichamelijke belasting een probleem is. In de gezondheids- en welzijnszorg zegt 45% dat, in de landbouw 43%, en in de bouw en de (detail)handel 42%.

De figuur hieronder laat zien dat zowel werkhouding als kracht zetten en herhalende bewegingen het werk zwaar maken. Trillingen en schudden spelen minder een rol.

Ook is te zien dat al deze vormen van belasting relatief vaker voorkomen in de industrie en de bouw. In de gezondheids- en welzijnszorg is vooral sprake van een ongemakkelijke werkhouding. In de landbouw vaker van herhalende bewegingen. En in de (detail)handel vaker van kracht zetten en langdurig in dezelfde houding werken.

**GRAFIEK 14 WELKE SOORT(EN) LICHAAMELIJK BELASTEND, 'ZWAAR' WERK ZIJN EEN PROBLEEM?**



Lichamelijke overbelasting is ná psychische belasting, de belangrijkste oorzaak van beroepsziekten in Nederland. Aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat door het werk worden vooral geconstateerd in de bouw, de landbouw en de industrie.<sup>08</sup>

### 5.4 EMOTIONEEL ZWAAR WERK

Van alle respondenten zegt 25% dat emotioneel zwaar werk in hun bedrijf een probleem is dat moet worden aangepakt.

Bij 'emotioneel zwaar werk' gaat het om werk waarbij van mensen emotionele betrokkenheid wordt verwacht of waarbij ze terecht komen in emotioneel moeilijke of veeleisende situaties. Emotionele belasting is onderdeel van de 'psychosociale arbeidsbelasting'. Het kan worden gezien als 'taakeis', net zoals veel en hard moeten werken (aldus de Arbobalans).<sup>09</sup>

Het is dan ook niet verwonderlijk dat last van emotioneel werk vaak samengaat met last van werkdruk (dat is het geval bij 86% van degenen voor wie emotionele belasting een probleem is). Vooral in de gezondheids- en welzijnszorg zeggen veel mensen last te hebben van emotioneel zwaar werk. Dat is ook de sector die de kroon spant op het gebied van ervaren werkdruk.

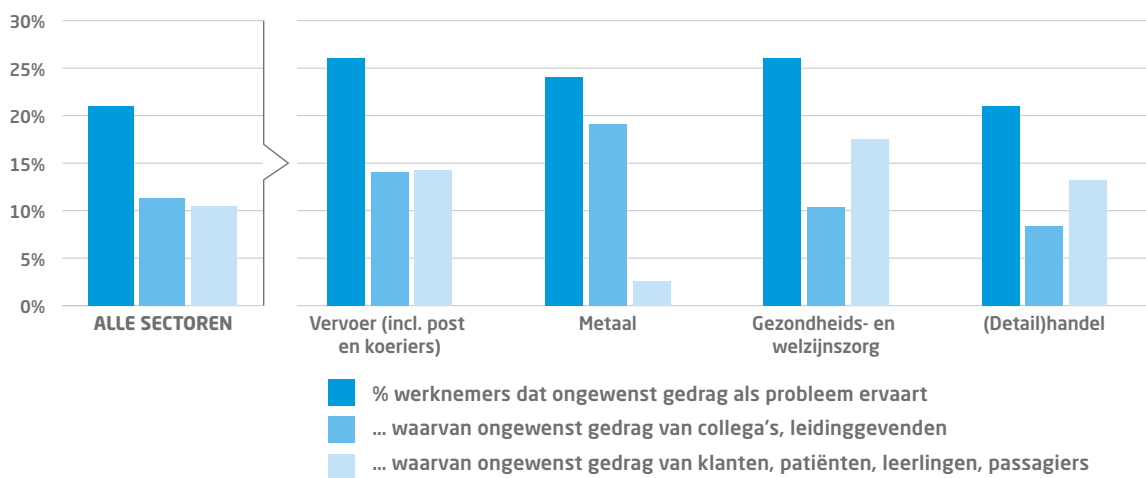
## 5.5 ONGEWENST GEDRAG

Ruim 1 op de 5 respondenten zegt dat ongewenst gedrag een probleem is dat moet worden aangepakt.

Ongewenst gedrag is de derde factor in de psychosociale arbeidsbelasting, naast werkdruk en emotioneel zwaar werk. Ongewenst gedrag kan veel vormen aannemen, variërend van pesten, intimidatie, agressie en lichamelijk geweld tot ongewenste seksuele aandacht en discriminatie. Voorts kan het gaan om *intern* ongewenst gedrag (van collega's en leidinggevenden), wat zich ook vertaalt in gebrek aan sociale steun op de werkplek, en om *extern* ongewenst gedrag, afkomstig van bijvoorbeeld klanten, patiënten of leerlingen.

De figuur hieronder laat zien, dat bij iets meer dan de helft van de betrokkenen het ongewenste gedrag afkomstig is van collega's en leidinggevenden. Daarnaast ervaart de helft ongewenst gedrag door bijvoorbeeld klanten, patiënten of leerlingen. Een deel ervaart het van beide kanten.

**GRAFIEK 15 AARD VAN ONGEWENST GEDRAG IN AANTAL SECTOREN**



Ook is te zien dat ongewenst gedrag relatief vaker wordt ondervonden door mensen in het vervoer (inclusief post en koeriers) (26%), de gezondheids- en welzijnszorg (26%), de metaal (24%) en de (detail)handel (21%).

- Daarbij valt op dat in de metaal het ongewenste gedrag vooral van collega's of leidinggevenden komt. Het gaat dan vooral om intimidatie, agressie, pesten en discriminatie.
- In de gezondheidszorg en (detail)handel komt het vooral van patiënten en klanten. Het gaat dan vooral om intimidatie, agressie en lichamelijk geweld.
- In het vervoer (inclusief post en koeriers) komt het ongewenste gedrag in gelijke mate van beide kanten.

Dezelfde sectoren komen naar voren bij de Arbobalans.<sup>09</sup> Wel springen daar ook de horeca en het openbaar bestuur uit als hoog-risicosectoren voor ongewenst gedrag. Dat is hier minder. Mogelijk is dat een gevolg van corona, doordat in deze sectoren alle klantcontacten, prettig en onprettig, sterk zijn verminderd.

## 5.6 BEELDSCHERMWERK

Twee derde van alle respondenten zegt dat beeldschermwerk in hun bedrijf een reëel arbeidsrisico is. Van deze mensen zegt 31% dat het daadwerkelijk een probleem is dat moet worden aangepakt.

Een aantal dingen valt op rondom beeldschermwerk:

- Last van beeldschermwerk komt vaker voor bij overheid en openbaar bestuur, banken en verzekeringen, informatie en communicatie en advies, onderzoek en specialistische dienstverlening.
- Beeldschermwerk wordt - logisch - vaker als probleem ervaren door mensen die veel uren per dag achter het scherm zitten. Twee derde van de mensen die beeldschermwerk als probleem ervaren, zit 6 uur of meer per dag achter het scherm.

Van alle bronnen van fysieke belasting is beeldschermwerk de enige die al jaren een stijgende trend laat zien. De gemiddelde tijd die werkenden achter een beeldscherm doorbrengen, stijgt aanhoudend, net als het aandeel werkenden dat 6 uur of langer achter het scherm zit (bijna 40% van alle werkenden, aldus de Arbobalans 2020).<sup>09</sup> Veel nieuwe technologie werkt met beeldschermen.

Zes uur zelf-gerapporteerd beeldschermwerk wordt wel gezien als kritieke grens. Wetenschappelijk onderzoek heeft uitgewezen, dat er boven die grens serieuze kans is op het ontstaan van (chronische) nek-, schouder- en armklachten (Blatter, 2002).<sup>17</sup> Overigens is bekend dat respondenten bij zelfrapportage de duur van hun beeldschermwerk overschatten. In feite ligt de kritische grens bij vier uur beeldschermwerk per dag.<sup>09</sup>

Dat de coronapandemie doorwerkt in de problemen van beeldschermwerk, blijkt onder meer uit de antwoorden van respondenten op open vragen. Hieronder een greep.

**TABEL 5 ENIGE ANTWOORDEN OP DE OPEN VRAAG “ALS HET GAAT OVER HOE VEILIG EN GEZOND JE WERK IS, WAAR HEB JE DAN HET MEEST LAST VAN?” - OVER BEELDSCHERMWERK**

“Te veel en te lang online vergaderen. Voelt als zeer intensief.”
“Bij thuis werken gaat dit niet helemaal arbo verantwoord: geen workspace, weinig beweging en langer en op andere tijden extra aan het werk.”
“Thuiswerkplek is niet helemaal goed voor houding.”
“Het missen van direct contact met collega’s; het vergaderen via skype for business en microsofts teams; de marktwerking en de verzakelijking.”
“Sinds corona te veel beeldschermwerk.”
“Thuiswerken zorgt voor minder optimale werkhouding etc, en je bent de hele dag in dezelfde ruimte waardoor je sneller moe of loom wordt.”

Beeldschermwerk wordt relatief het meest als probleem gemeld door mensen die vanwege corona thuis werken (40%). Voor een deel is dat logisch: het zijn juist mensen die veel beeldschermwerk doen, die vanuit huis zijn gaan werken. Het is echter ook aannemelijk dat het wijst op een verdere intensivering van het beeldschermwerk door corona, met minder afwisseling door andersoortige activiteiten.

## 5.7 LAWAAI OP HET WERK

Van alle respondenten zegt 20% dat lawaai op het werk daadwerkelijk een probleem is dat moet worden aangepakt. Tabel 6 geeft weer wat voor problemen zij hebben.

**TABEL 6 PROBLEMEN MET LAWAAI OP HET WERK (ALS AANGEGEVEN ALS PROBLEEM; (N=1112))**

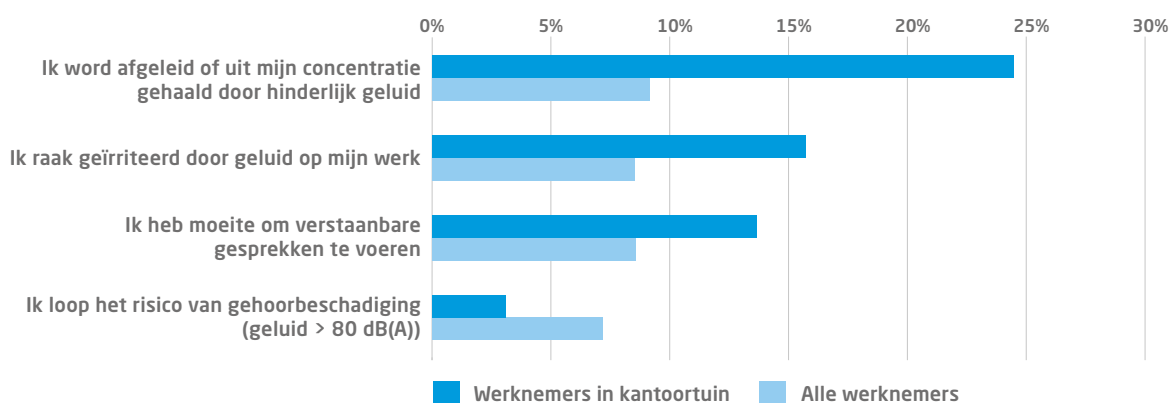
	N	%
Ik word afgeleid of uit mijn concentratie gehaald door hinderlijk geluid.	520	47%
Ik heb moeite om verstaanbare gesprekken te voeren.	487	44%
Ik raak geïrriteerd door geluid op mijn werk.	485	44%
Ik loop het risico van gehoorbeschadiging (geluid > 80 dB(A)).	407	37%

Al deze soorten problemen met geluid, spelen vaker in de industrie, inclusief de metaal. Daarnaast zeggen ook mensen in de bouw vaker dat ze het risico van gehoorbeschadiging lopen. Vanuit de overheid en het openbaar bestuur wordt ook vaker geklaagd dat men uit de concentratie wordt gehaald door hinderlijk geluid. Irritatie over geluid op het werk speelt ook vaker dan gemiddeld in de sector cultuur, sport en recreatie.

## IRRITATIE EN STRESS IN KANTOORTUINEN

Mensen die in een kantoortuin werken, lopen weliswaar niet direct meer risico op gehoorbeschadiging maar zeggen wel vaker overlast van geluid te ervaren. Grafiek 16 laat dit zien.

**GRAFIEK 16 ERVAREN GELUIDSOVERLAST IN KANTOORTUIN**



Dat deze irritatie en concentratieproblemen niet zonder gevolgen blijven, benadrukt het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). In zijn jaarverslag over 2020 staat dat werken in een kantoortuin vooral minder geschikt is voor mensen die bovengemiddeld sensitief zijn voor prikkels. En hoewel de literatuur niet eensluidend is over eventuele nadelige effecten, zijn er signalen dat werken in een kantoortuin een bijdrage kan leveren aan het ontwikkelen van een overspanning (NCvB, 2020).<sup>08</sup>

Ook uit dit FNV-onderzoek komen zulke signalen naar boven. Op de vragen over beginnende burn-out, antwoorden mensen die in een kantoortuin werken bovengemiddeld vaak positief. Zo zegt 52% uitgeput te zijn aan het eind van de werkdag (het gemiddelde over alle respondenten is 41%) en rapporteert 39% vermoeidheid nog voor de volgende werkdag is begonnen (gemiddeld over alle respondenten is dat 27%).

**TABEL 7 ENIGE ANTWOORDEN OP DE OPEN VRAAG "ALS HET GAAT OVER HOE VEILIG EN GEZOND JE WERK IS, WAAR HEB JE DAN HET MEEST LAST VAN?" - OVER WERKEN IN EEN KANTOORTUIN**

"Het werken in kantoortuinen ervaar ik als zeer negatief. En met mij veel vaste collega's!"
"Sinds het thuiswerken kan ik me beter concentreren. Ik heb ingevuld dat we in kantoortuinen werken en dat geeft veel overlast (prikkel)."
"Ik werkte in een kantoortuin met alle nadelen van dien. ook nog zonder vaste plek. Alleen door Corona werken we nu allemaal thuis."
"Kantoortuin, waardoor je je niet kunt concentreren door het lawaai van anderen."
"De kantoortuin zorgt ervoor dat ik zeer vermoeid thuis kom door overprikkeling. Op dit moment is dat niet van toepassing door volledig thuiswerk."
"Ik word afgeleid en uit mijn concentratie gehaald door collega's in de kantoortuinen."
"Kantoortuin waar ik me niet op mijn gemak voel om te telefoneren met cliënten."

## 5.8 GEVAARLIJK WERK EN MACHINEVEILIGHEID

Van alle respondenten zegt 43% dat gevaarlijk werk en/of machineveiligheid in hun bedrijf een reëel arbeidsrisico is. Van deze mensen zegt 26% dat het daadwerkelijk een probleem is dat moet worden aangepakt. Tabel 8 geeft weer om welke type gevaren dit gaat. Tevens is aangegeven in welke sectoren die vaker worden gemeld.

Onvoldoende bescherming bij gevaarlijk werk ligt aan de basis van allerlei gradaties van arbeidsongevallen, van bijna-ongelukken tot ernstige incidenten. Zoals in paragraaf 3.3 beschreven, is zowel het aantal, al dan niet geregistreerde, ongevallen als het aantal ernstige incidenten op het werk erg hoog en stijgt het al jaren. De cijfers in de tabel op de volgende pagina laten zien hoe dat komt: in teveel gevallen biedt de werkgever nog onvoldoende bescherming tegen gevaarlijk werk.

**TABEL 8 TYPEN GEVAREN/ONVEILIGHEID OP HET WERK (ALS AANGEGEVEN ALS PROBLEEM) (N=626)**

TYPE GEVAAR / ONVEILIGHEID	N	%
<b>VAKER IN SECTOREN:</b>		
Struikelen, uitglijden Industrie/metaal, bouw, vervoer en opslag, (detail) handel	328	52%
Botsen, aanrijdingen Vervoer en opslag, overheid	207	33%
Confrontatie met geweld Gezondheids- en welzijnszorg, openbaar bestuur	199	32%
Bekneld raken Industrie/metaal, bouw	198	32%
Hitte, verbranden Industrie/metaal	181	29%
Snijden Metaal	176	28%
Ongeluk met gevaarlijke stoffen Industrie/metaal	154	25%
Werken op hoogte Bouw	151	24%
Verstikking	45	7%
-		

## 5.9 GEVAARLIJKE STOFFEN

Bij een derde van de respondenten is blootstelling aan gevaarlijke stoffen in hun bedrijf een reëel arbeidsrisico. Van deze mensen zegt 27% dat dit daadwerkelijk een probleem is dat moet worden aangepakt, omdat de werkgever onvoldoende maatregelen heeft genomen. Dit sluit aan bij eerdere onderzoeksbevindingen (Hoorweg en Middelveld, 2017)<sup>18</sup>: op het gebied van beroepsmatige blootstelling aan gevaarlijke stoffen, komt bij bedrijven preventief handelen slecht van de grond.

Werknemers uit de industrie (inclusief de metaal) en de bouw ervaren deze risico's relatief meer als probleem dat aangepakt moet worden. Dat geldt ook voor een specifieke groep uit de gezondheidszorg (met name uit ziekenhuizen).

Tabel 9 geeft weer om welke typen risico's het hier gaat, met daarbij aangegeven in welke sectoren deze vaker worden gemeld.

**TABEL 9 TYPEN RISICO'S VAN GEVAARLIJKE STOFFEN (ALS AANGEGEVEN ALS PROBLEEM) (N=553)**

TYPE GEVAAR / ONVEILIGHEID	N	%
<b>VAKER IN SECTOREN:</b>		
Inademen van stoffen Bouw en industrie/metaal	433	78%
Stoffen op de huid en/of in de ogen Bouw	320	58%
Werken met waterige oplossingen Ziekenhuizen	268	48%
Explosiegevaar van gevaarlijke stoffen	237	43%
-		
Contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal Ziekenhuizen	229	41%

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan tot ernstige aandoeningen leiden. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten registreert jaarlijks slachtoffers van:

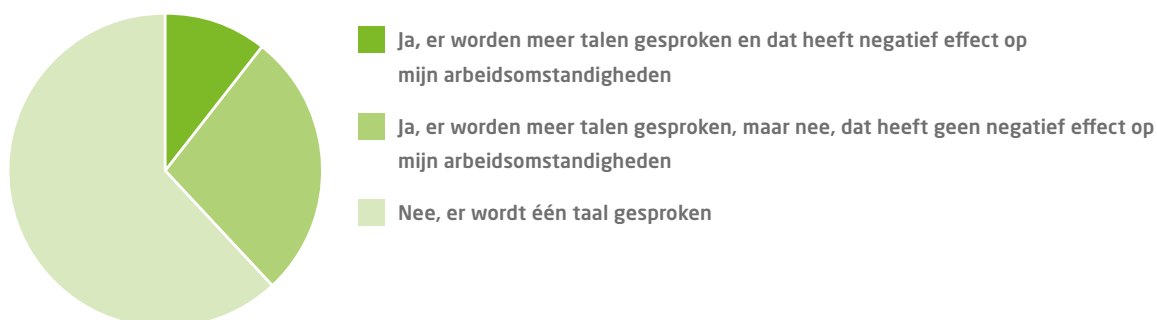
- **huidaandoeningen** (vooral contacteczeem, met name in industrie en gezondheidszorg);
- **long- en luchtwegaandoeningen** (beroepsastma, stoflongen en aandoeningen van de bovenste luchtwegen, met name in de industrie);
- **beroepsziekten door biologische agentia** (huidaandoeningen, ziekte van Lyme en darminfecties, met name in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening);
- **kanker** (naar schatting 4% van de sterfte aan kanker komt door blootstelling aan stoffen op het werk).<sup>08</sup>

## 5.10 MEERTALIGHEID OP HET WERK

Als collega's verschillende talen spreken, vraagt dat extra aandacht voor veilig en gezond werken. Bijvoorbeeld: begrijpt iedereen de veiligheidsinstructies? Kunnen er door communicatieproblemen onveilige situaties ontstaan?

Van alle respondenten zegt ruim 1 op de 10 dat op de werkvloer meerdere talen gesproken worden en dat dit een negatief effect op de arbeidsomstandigheden heeft.

### GRAFIEK 17 WORDEN BIJ JOU OP JE WERK VERSCHILLENDE TALEN GESPROKEN EN HEEFT DAT NEGATIEF EFFECT OP JE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN? (N=5684)



Waar speelt deze meertaligheid?

- Negatieve gevolgen van meertaligheid voor de veiligheid en gezondheid op het werk worden vooral gemeld vanuit landbouw, industrie (inclusief de metaal) en bouw.
- Overigens zeggen méér respondenten uit landbouw en industrie (inclusief metaal) dat weliswaar meer talen worden gesproken op de werkvloer, maar dat dit geen negatief effect op de arbeidsomstandigheden heeft.
- Dat laatste geldt ook voor de sectoren horeca, energie, afval en water, informatie en communicatie, financiële instellingen en gespecialiseerde dienstverlening: wel meer talen op de werkvloer, geen negatief arbo-effect.
- De minste meertaligheid wordt gemeld vanuit overheid/openbaar bestuur en gezondheids- en welzijnzorg.

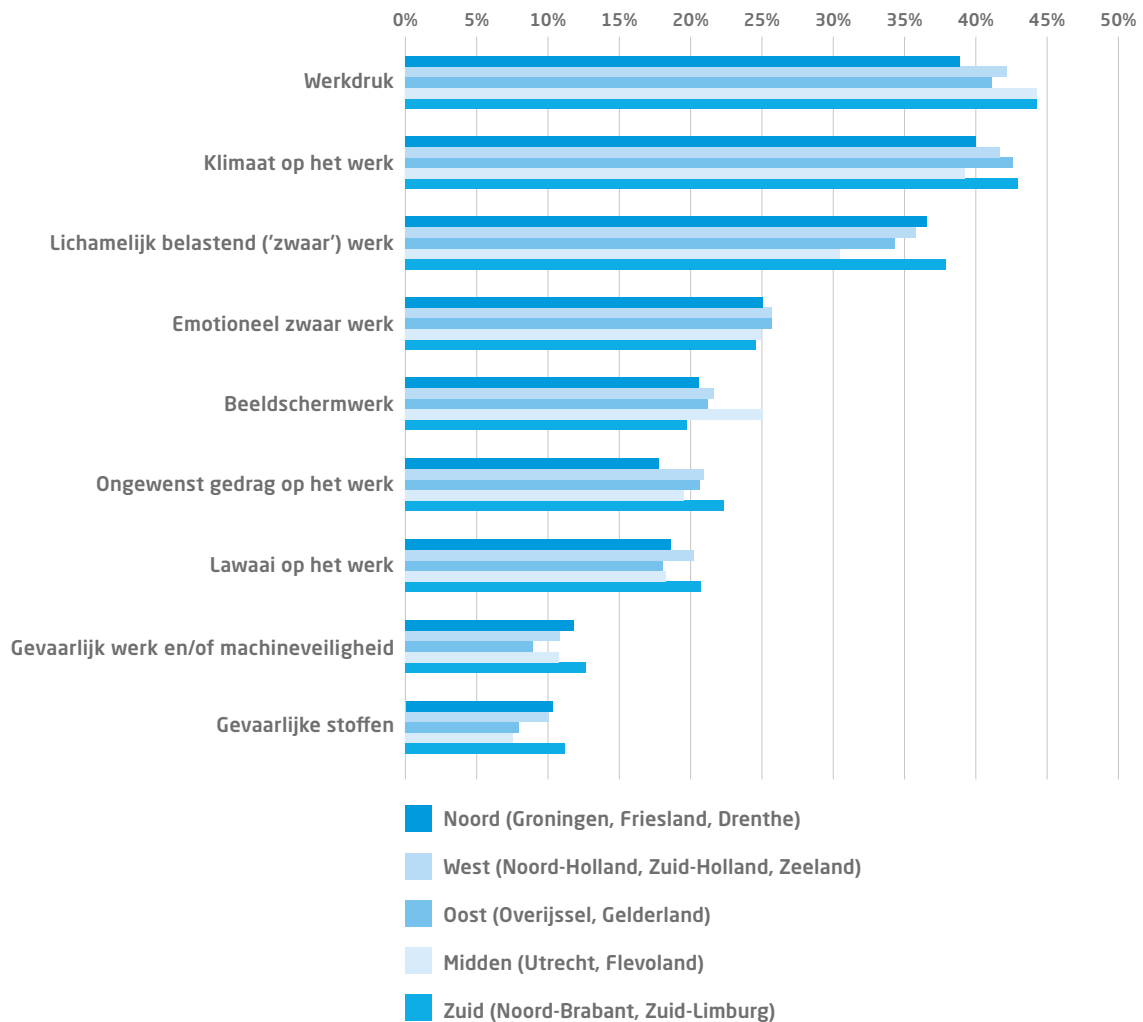
Het feit dat vooral vanuit de bouw negatieve effecten van meertaligheid voor de veiligheid op het werk worden gemeld, is voor sociale partners reden geweest om een digitale taalhulp aan te bieden, onder de noemer 'Bouwspraak, wij begrijpen elkaar!'.<sup>\*</sup> Ook heeft de SER een 'Handreiking arbomaatregelen; taal en veiligheidsrisico's' uitgebracht.<sup>19</sup>

<sup>\*</sup> Zie: [www.bouwspraak.nl](http://www.bouwspraak.nl)

## 5.11 ARBEIDSRISICO'S IN VERSCHILLENDE REGIO'S

De grafiek hieronder laat zien in welke mate werkenden in de verschillende regio's last hebben van arbeidsrisico's waartegen de werkgever onvoldoende maatregelen heeft getroffen. Zichtbaar is dat in grote lijnen in alle regio's dezelfde risico's voor problemen zorgen.

**GRAFIEK 18 ARBEIDSRISICO'S ALS PROBLEEM IN REGIO'S**



Wel zijn er kleine regionale accenten, die verband houden met het type bedrijvigheid waarin de respondenten in die regio's werkzaam zijn:

- Werkenden in het zuiden zijn relatief meer afkomstig uit de industrie (inclusief metaal) en de nijverheid. Zichtbaar is dat in deze regio meerdere risico's net iets vaker een probleem opleveren, waaronder lichamelijke belasting, lawaai op het werk, gevaarlijk werk/machineveiligheid en gevaarlijke stoffen.
- Respondenten uit Midden-Nederland zijn iets vaker afkomstig uit de zakelijke dienstverlening. In deze regio vormt beeldschermwerk dan ook iets vaker een probleem.



## ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN VAN FLEXWERKERS

Van alle respondenten zegt (11%) dat ze geen vast dienstverband hebben en geen ZZP'er zijn - ofwel, dat ze flexwerker zijn (met soms meerdere banen).

- Daarvan heeft het grootste deel een tijdelijk dienstverband, 7% met vaste uren en 3% zonder vaste uren.
- Voor het overige gaat het om uitzendkrachten (2%) en oproep- en invalkrachten (1%).

### DEZE FLEXWERKERS ZIJN:

- Overwegend jong: van de groep van 15-24 jaar is 61% flexwerker; van de groep van 25-40 jaar geldt dat voor 15%; voor respondenten in hogere leeftijdsgroepen ligt dit in de orde van 5%-7%.
- Vaker vrouw: meer dan 6 van de 10 zijn vrouw, minder dan 4 van de 10 man.
- Relatief vaker afkomstig uit de horeca, zakelijke en overige dienstverlening en financiële instellingen.

### ARBEIDSRISICO'S:

- Flexwerkers in het algemeen zeggen van alle besproken arbeidsrisico's minder dat die 'een probleem zijn waaraan iets gedaan moet worden' dan de niet-flexwerkers.
- Binnen de groep flexwerkers springen de uitzendkrachten er echter uit:
  - > Zij zeggen vaker (en ook vaker dan de niet-flexwerkers) dat ze op het gebied van gevaarlijk werk en machineveiligheid risico's lopen die aangepakt moeten worden.
  - > Ook zeggen ze aanmerkelijk vaker dan de andere flexwerkers dat ze last hebben van lichamelijk en emotioneel zwaar werk, lawaai op het werk en gevaarlijke stoffen,
- Uit de SER-verkenning 'Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden' <sup>03</sup> komt naar voren dat flexwerkers in sommige opzichten juist meer risicovol werk doen. In dit FNV-onderzoek lijkt dat ook het geval te zijn voor de uitzendkrachten.

Dat de overige flexwerkers hier toch zeggen dat ze van alle arbeidsrisico's minder last hebben, is mogelijk (deels) te verklaren doordat:

- > de overige flexwerkers uit deze steekproef gemiddeld ander werk doen (meer horeca en zakelijke dienstverlening) dan niet flexwerkers;
- > ze korter en/of minder aaneensluitend aan arbeidsrisico's blootstaan;
- > het een jonge(re) groep is, die minder risico's ziet en/of deze als minder belastend ervaart;
- > nadrukkelijk onderdeel van de vraag is of sprake is van een probleem waar iets aan gedaan moet worden: uit eerdergenoemd onderzoek is bekend dat er verschil kan bestaan tussen flexwerkers en vaste krachten waar het gaat om behoeften aan maatregelen. <sup>03</sup>

### ARBOZORG:

- In vergelijking met werkenden met een vast dienstverband, zeggen flexwerkers:
  - > even vaak dat ze voorlichting krijgen over de risico's van het werk;
  - > minder vaak dat ze terecht kunnen bij een bedrijfsarts of arbodienst met vragen over gezondheid;
  - > minder vaak dat ze bij een preventiemedewerker terecht kunnen met vragen over arbo.
- Deze bevindingen zijn consistent met die uit de eerdergenoemde SER-verkenning. <sup>03</sup>

## KARIN (OUDERENZORG)

# "ALS IK NU MET PENSIOEN ZOU KUNNEN, ZOU IK DAT METEEN DOEN."

"Ik werk in een verpleeghuis met dementerende ouderen. Lieve mensen voor wie je veel kan betekenen. Ik doe het al 41 jaar.

De laatste jaren is er veel druk op ons werk gekomen. Veel personeelsverloop. Moeilijk om gediplomeerden te krijgen. Computersystemen die veranderen. Zogenaamd zelf roosteren, en dan toch weer een ander rooster krijgen. Wij moeten nu ook toiletten en badkamers schoonmaken en de vloer dweilen. Dan denk ik: "Laat ons gewoon de zorg doen".

Omdat de zorg te zwaar werd, ben ik één dag in de week bij de dagbesteding gaan werken. Toen kwam corona. Steeds meer collega's werden ziek, in april waren dat er 27.

Ik ben weer helemaal in de zorg gegaan. Ik ben niet op vakantie gegaan, ik draai overuren en vaak werk ik met alleen ongediplomeerde mensen. Het dieptepunt was toen ik een keer de enige gediplomeerde kracht in huis was, en verder alleen 7 uitzendkrachten. Toen moest ik in mijn eentje bij 45 bewoners de pillen ronddelen. Onverantwoord, de kans op fouten is dan enorm.

Het is voor iedereen te druk, ik zie huilende collega's en de één na de ander valt uit. Ik ben zelf ook uitgeput en ik kom niet meer tot rust. De leidinggevende zou eens mee moeten lopen om te zien wat er echt speelt op de werkvloer."

## 6. ARBEIDSGERELATEERDE ZORG EN ARBOWET

### 6.1 WAT WERKENDEN MERKEN VAN PAPIEREN VERPLICHTINGEN

Er is een aantal algemene verplichtingen op arbogebied die gelden voor alle bedrijven met tenminste één werknemer. Deze betreffen de aanwezigheid van:

- Een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- Een Plan van Aanpak
- Een Ongevallenregistratie
- Een overeenkomst met een gecertificeerde Arbodienst of Bedrijfsarts
- Ziekteverzuimbeleid
- Bedrijfshulpverlening
- Een Preventiemedewerker
- Betrokkenheid van werknemers bij Arbobeleid
- Voorlichting, onderricht en toezicht

Daarbij zijn werknemers zelf verantwoordelijk voor het op de juiste wijze omgaan met de verstrekte arbeids- en beschermingsmiddelen, om mee te werken aan instructie en onderricht en om de werkgever te wijzen op risico's op de werkplek.

Al deze verplichtingen zijn in het belang van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Maar dan moeten de betreffende plannen en registers in het bedrijf wel méér zijn dan alleen papieren tijgers. Daarom is het extra relevant om te weten hoe werkenden in het bedrijf deze ervaren.

#### HOOFDPUNTEN VAN DIT HOOFDSTUK:

- Uit de antwoorden op vragen over getroffen arbomaatregelen en arbeidsgerelateerde zorg blijkt dat werkgevers nogal eens verzuimen om wettelijk verplichte maatregelen te treffen.
- Zo zegt minder dan 40% van de werkenden voorlichting over de risico's van het werk te krijgen.
- Zo'n 35% krijgt geen Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek waar dat wel zou moeten.
- Van de bevraagde OR-leden in het onderzoek zegt slechts de helft dat het bedrijf waar ze werken, beschikt over een RI&E met een Plan van Aanpak voor alle prioritaire risico's.

### 6.2 WERKGEVERS SCHIETEN TEKORT IN NALEVING ARBOVERPLICHTINGEN

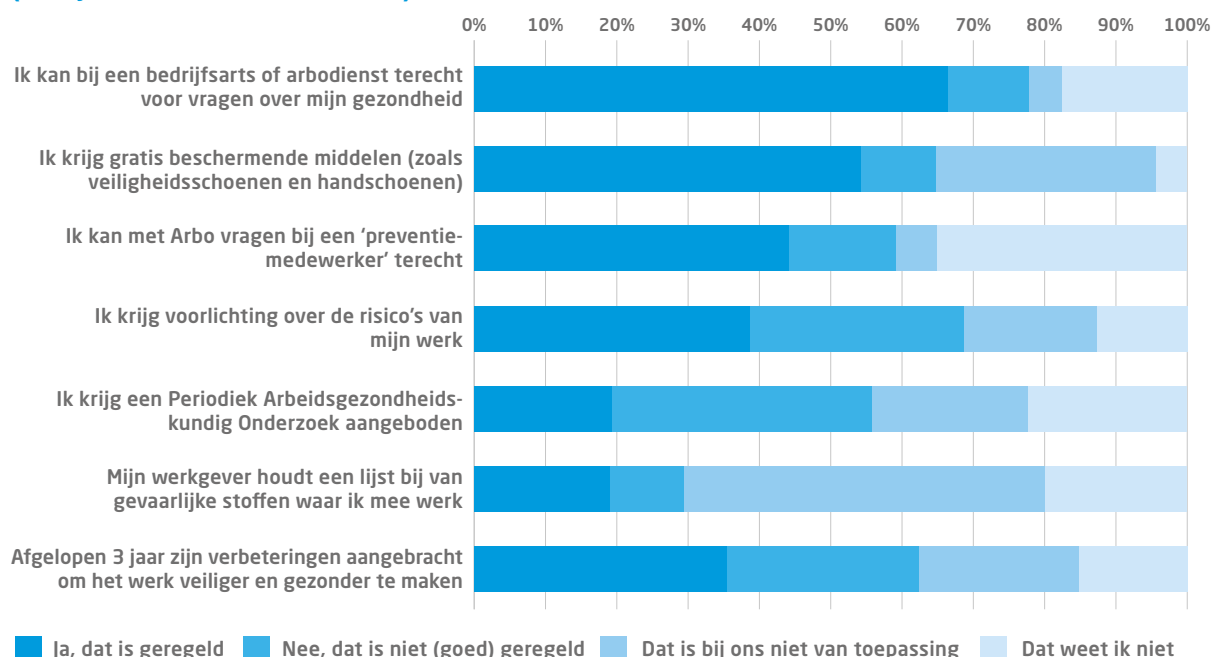
Grafiek 19 laat voor een aantal van de verplichte arbomaatregelen zien in hoeverre deze volgens de betrokken werknemers (goed) geregeld zijn.

Duidelijk is dat er nogal wat schort aan de naleving van de arboverplichtingen in bedrijven. Om te beginnen valt op dat slechts 2 op de 5 werknemers zeggen dat ze voorlichting over de risico's van het werk krijgen, terwijl de werkgever verplicht is voorlichting aan alle werknemers te bieden. Ook krijgen 2 van de 10 mensen geen beschermende middelen, terwijl ze die wel nodig hebben.

Goede voorlichting en de juiste bescherming zijn elementaire voorwaarden om veilig en gezond te kunnen werken. De werkenden zelf geven aan dat het hier in de praktijk te vaak aan schort.

In de voorzieningsfeer schiet ook teveel te kort. Zo kan 1 op de 3 werknemers niet terecht bij een bedrijfsarts of arbodienst, terwijl dat wel zou moeten. Minder dan de helft van de werkenden kan binnen het eigen bedrijf met Arbo-vragen bij een preventiemedewerker terecht. Zo'n 2 op de 3 werknemers krijgt géén Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aangeboden, waar dat wel zou moeten. En bij minstens een derde ontbreekt in het bedrijf een lijst met gevaarlijke stoffen.

**GRAFIEK 19 ZIJN DE VOLGENDE ZAKEN IN JOUW BEDRIJF / ORGANISATIE GEREGLD?**  
(OF ZIJN ZE NIET VAN TOEPASSING?)



Dat de registratie van gevaarlijke stoffen, blootstellingen- en medische gegevens bij bedrijven ver onder de maat is, bleek ook al uit eerder onderzoek.<sup>17</sup> TNO<sup>20</sup> wees hier ook al op. Het zijn juist preventieve instrumenten als RI&E (zie verderop), PAGO en registraties die een systematische aanpak van de arbeidsomstandigheden mogelijk maken. En daar schort het aan. Al met al merkt slechts 1 op de 3 werknemers daadwerkelijk iets van inspanningen van werkgeverszijde om het werk veiliger en gezonder te maken. Bij 2 op de 3 werknemers is er de afgelopen drie jaar niets merkbaar verbeterd.

**OOK INSPECTIE SZW ZIET (VEEL) TE WEINIG NALEVING**

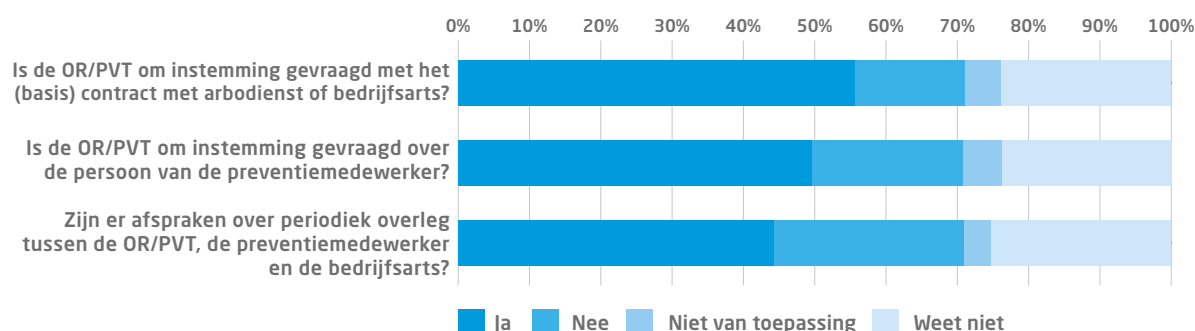
Deze cijfers sluiten nauw aan bij wat de Inspectie SZW in bedrijven aantreft.<sup>21</sup> Ook die ziet dat amper de helft van de bedrijven een preventiemedewerker heeft en dat er bij 1 op de 5 geen contract met een arbodienst of bedrijfsarts is. Hooguit de helft van de bedrijven zegt tenminste eenmaal per jaar met werknemers over het arbobeleid te overleggen. Dat 7 van de 10 bedrijven zegt voorlichting over arborisico's te geven, lijkt een geval van mooi weer spelen: de werknemers die daar in dit onderzoek naar gevraagd zijn, merken daar te vaak niets van.

**6.3 SLECHTE NALEVING VERPLICHTINGEN ARBEIDSGERELATEERDE ZORG**

Een deel van de respondenten is lid van de Ondernemingsraad (OR), Personeelsvertegenwoordiging (PVT) of een commissie van de OR. In totaal zijn dat er 690 (13% van alle respondenten). Aan hen is een aantal meer specifieke vragen gesteld over het nakomen van sinds enige jaren geldende, wettelijke verplichtingen rondom arbozorg in het bedrijf. Het gaat hier om verplichtingen die beogen de medezeggenschap een stem te geven in de vormgeving van de arbeidsgelateerde zorg. De wet eist dat de werkgever aan de OR/PVT om instemming vraagt over het contract met de arbodienst of bedrijfsarts, en over de persoon van de preventiemedewerker. Ook moet er periodiek overleg zijn tussen OR/PVT en deze partijen. Wat merken OR/PVT-leden hiervan?

In grafiek 20 is te zien dat in 15% van de bedrijven de OR/PVT niet is gevraagd om de verplichte instemming met het contract met arbodienst en/of bedrijfsarts en in 20% van de bedrijven niet om instemming met de persoon van de preventiemedewerker. Bij een kwart zijn er geen afspraken over periodiek overleg met deze partijen. Dat een kwart van de OR/PVT-leden niet weet hoe het met deze zaken staat, is ook een veeg teken. Uit de evaluatie van deze nieuwe verplichtingen<sup>22</sup> blijkt dat deze maar beperkte naleving krijgen, vooral als het gaat om het overleg tussen OR/PVT en bedrijfsarts. De evaluatie laat ook zien dat instemming en overleg van OR/PVT met de preventiemedewerker diens positie kan versterken - maar kennelijk gebeurt dat nog te vaak niet.

## GRAFIEK 20 NALEVING VERPLICHTINGEN ARBOZORG



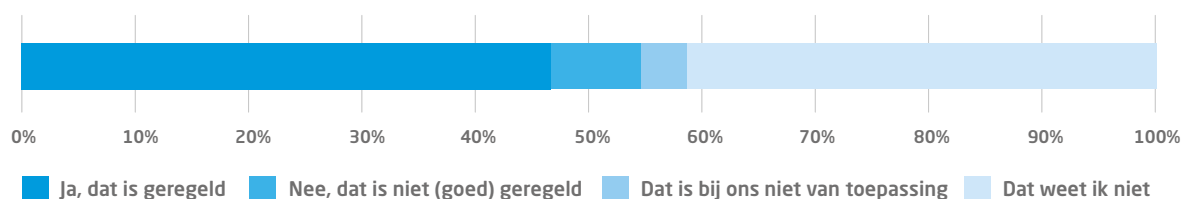
Bij dit alles past nog de opmerking, dat bedrijven met een OR of een PVT niet de kleinste bedrijven zijn. Bij meer dan 50 medewerkers is een OR verplicht, tussen 10 en 50 medewerkers een PVT. Dit impliceert dat grotere groepen werknemers van deze niet-naleving de wrege vruchten plukken. En ook dat het niet alleen 'de kleintjes' zijn die hun zaken niet op orde hebben.

## 6.4 MINDER DAN DE HELFT VAN DE BEDRIJVEN HEEFT GOEDE RI&E

Afzonderlijk wordt hier nog stilgestaan bij de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). In het Nederlandse arbostelsel is deze RI&E de onderbouwing van het Plan van Aanpak dat de werkgever moet opstellen om het werk veilig en gezond te maken. Dit is de basis van een preventieve aanpak. Zonder RI&E weet de werkgever niet goed welke risico's er op het werk spelen.

Allereerst is aan alle werkenden gevraagd of hun bedrijf een RI&E heeft. Minder dan de helft antwoordt bevestigend.

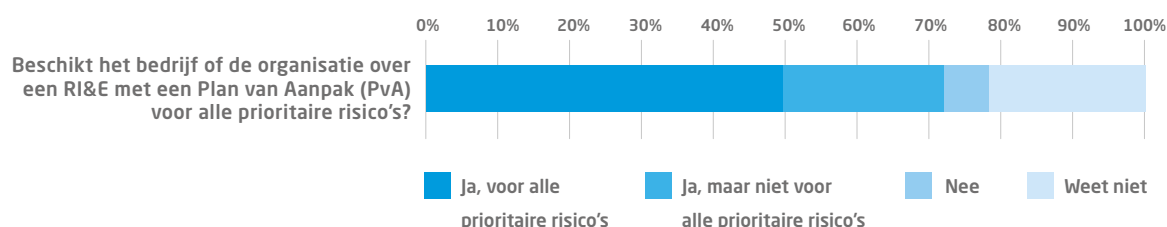
## GRAFIEK 21 REACTIES WERKENDEN OP STELLING: 'MIJN BEDRIJF HEEFT EEN RISICO INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)'



Vanwege hun specifieke kennispositie, is aan OR/PVT-leden zowel gevraagd naar de aanwezigheid van de RI&E als naar de kwaliteit ervan: is die werkelijk gericht op de belangrijkste risico's op het werk? Slechts de helft bevestigt dat het bedrijf een RI&E en Plan van Aanpak heeft voor alle prioritaire risico's. Zie onderstaande figuur.

Let wel, dit antwoord is afkomstig van bedrijven mét een OR/PVT. Het is aannemelijk dat, over alle bedrijven genomen, het percentage bedrijven met een RI&E voor alle prioritaire risico's nog lager zal liggen.

## GRAFIEK 22 AANWEZIGHEID RI&E / PVA VOOR ALLE PRIORITAIRE RISICO'S VOLGENS OR/PVT-LEDEN



Dat blijkt ook uit waarnemingen van de Inspectie SZW. De arbeidsinspecteurs treffen in 49% van de bedrijven een RI&E. Maar slechts 30% van de bedrijven heeft een RI&E waarin daadwerkelijk alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd.<sup>20</sup>

## TECHNISCHE INNOVATIE, INTERNET-VERKOOP EN -DIENSTVERLENING EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

‘Technologisering van het werk’ is een belangrijke trend, zo stelt de WRR.<sup>01</sup> Om na te gaan welke invloed technologische innovatie op arbeidsomstandigheden heeft, is in het onderzoek gevraagd of mensen met nieuwe technieken werken en hoe dat hun werk beïnvloedt. Daarbij is specifiek gevraagd naar de invloed van deze nieuwe technieken op arbeidsrisico’s, mede gevoed door de vragen uit de FNV Arbotechcheck.

Daarnaast is aan elke respondent gevraagd of zijn of haar werk vooral bestaat uit het leveren van producten of diensten aan klanten die via internet bestellen. Met die laatste vraag is geprobeerd zicht te krijgen op de arbeidsomstandigheden van platformwerkers.

### TECHNOLOGISCHE INNOVATIE:

Van alle respondenten zegt 30% dat ze met nieuwe technieken werken (bijvoorbeeld robotarmen, bloedprikrobots, voice picking of route-apps) en daar in hun werk gevolgen van ondervinden.

Sectoren:

- Relatief het vaakst gevolgen gemeld: energie, water en afval; industrie; landbouw; financiële instellingen
- Relatief het minst gevolgen gemeld: onderwijs; cultuur, sport en recreatie

De meest genoemde effecten van ‘nieuwe technieken’ op het werk, zijn:

- Ik moet meer herhalende bewegingen maken: 23%
- Ik heb minder contact met mijn leidinggevenden en collega’s: 23%
- Ik moet sneller werken: 23%
- Mijn prestaties worden bijgehouden met nieuwe technieken en dit zorgt voor een hogere werkdruk en werkbelasting: 22%
- Ik heb minder contact met klanten/cliënten/patiënten: 19%
- Mijn werk is saaier geworden: 17%

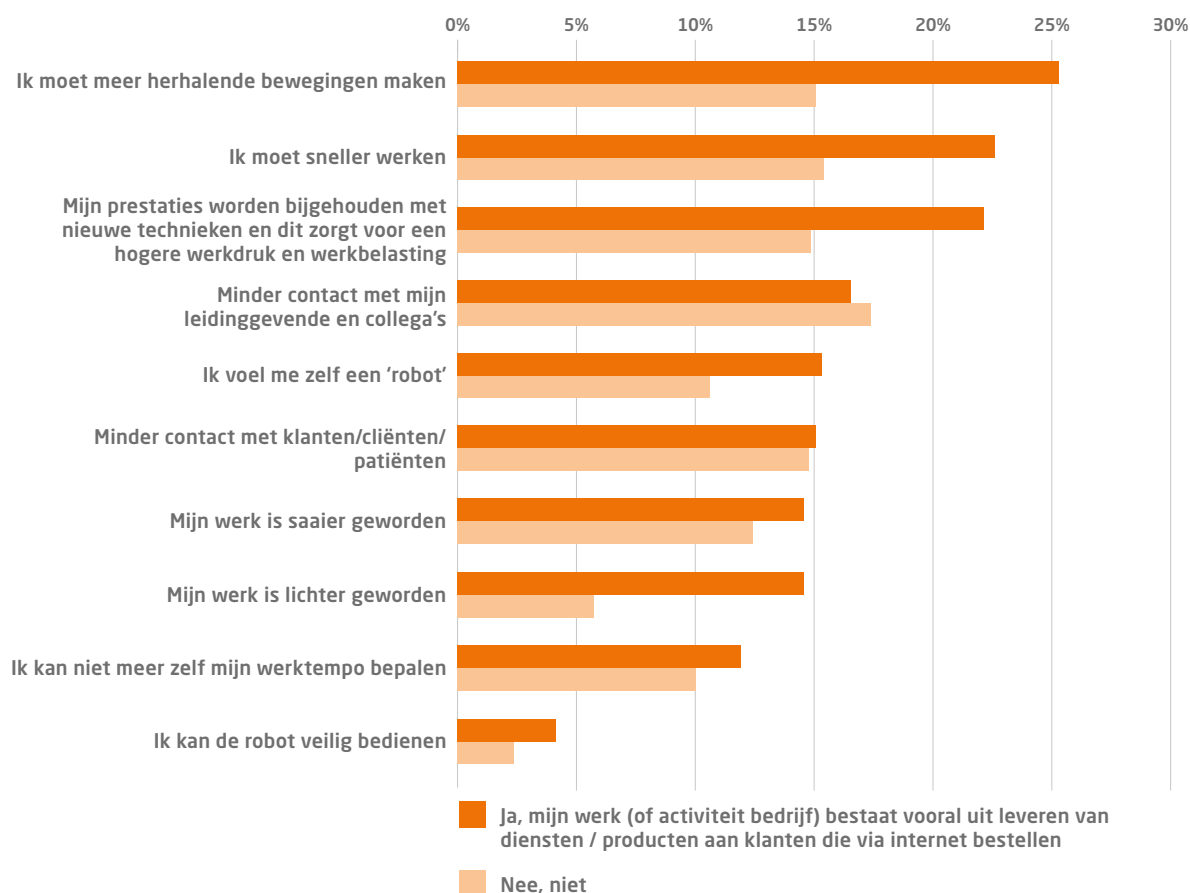
### INTERNETVERKOOP EN -DIENSTVERLENING

Van alle respondenten zegt 14% dat het werk vooral bestaat uit het leveren van diensten of producten aan klanten die via internet bestellen, of dat men bij een bedrijf werkt dat dat doet.

Sectoren:

- De veelheid van sectoren waaruit deze respondenten afkomstig zijn, maakt duidelijk dat internet een steeds belangrijker en wijder verbreide schakel wordt in verkoop en dienstverlening. Dat maakt ook aannemelijk, dat een deel van de respondenten niet werkelijk ‘platformwerkers’ zijn in de meest gebezigde betekenis van het woord.<sup>02</sup>
  - > Relatief het meeste internetverkoop en -dienstverlening: informatie en communicatie, financiële instellingen, (detail) handel.
  - > Relatief veel internetverkoop en -dienstverlening: landbouw, horeca, vervoer en opslag (inclusief post en koeriers), industrie; zakelijke dienstverlening.

**GRAFIEK 23 EFFECTEN VAN NIEUWE TECHNIKEN OP WEL / NIET-BETROKKENEN BIJ HANDEL / DIENSTVERLENING VIA INTERNET**



#### EFFECTEN:

- Vergelijking van de effecten van nieuwe technieken op het werk tussen mensen die wel en die niet betrokken zijn bij internetverkoop en -dienstverlening, levert het beeld zoals weergegeven in bovenstaande figuur. Zichtbaar is dat sommige effecten vaker worden genoemd door degenen die bij internetverkoop en -dienstverlening betrokken zijn.
  - > De werkdruk komt hoger te liggen: men moet vaker sneller werken.
  - > Een effect is verlies van autonomie: er is meer prestatiecontrole en men voelt zich meer 'zelf een robot'.

## **RONALDO** (KOERIERSBEDRIJF)

**“AAN HET EIND VAN DE  
DAG VOEL IK HET ECHT  
WEL IN MIJN RUG.”**

“Ik ben chauffeur bij een koeriers-  
bedrijf en bezorg pakketten.  
Best relaxt werk, ik zit lekker  
op de weg, kom allerlei mensen  
tegen, het is zeker niet eentonig.  
Ik maak geen belachelijk lange  
dagen, ik heb zo’n 20 tot 40  
stops per dag. Dat komt door-  
dat ik veel in het havengebied  
lever. Maar ook bij kantoren  
en particulieren.

Toch ga ik dit denk ik niet mijn  
hele leven doen. Het is fysiek  
heel zwaar, je moet veel optillen.  
Mensen bestellen vaak zware  
dingen, zeker in de coronatijd.

Een trampoline of een bubbelbad,  
dat weegt wel. Met deze hete  
zomer waren er veel vrijstaande  
airco’s. Maar ook: zware jerrycans,  
metalen stellingen, en fietsen,  
koelkasten, wasmachines.

Nee, tilhulpen hebben we daar  
niet voor. We moeten het zelf  
inladen en ook weer uit het busje  
tillen. Dat zijn vaak gewichten  
boven de norm. Ja, dan voel ik  
het ‘s avonds wel.”



# 7. WAT WILLEN WERKENDEN DAT ER GEBEURT?

## HOOFDPUNTEN VAN DIT HOOFDSTUK:

- De respondenten vinden dat er met voorrang meer aandacht moet komen
  - voor de aanpak van werkdruk (over alle sectoren heen) (en van emotioneel zwaar werk in de zorg);
  - voor de aanpak van warmte, kou en tocht op het werk (over alle sectoren heen);
  - voor de aanpak van lichamelijke belasting en beeldschermwerk (in meerdere sectoren).
- Daarbij vinden ze het hoog tijd dat werkgevers - en vooral de rotte appels in de mand - ertoe worden aangezet dat ze (eindelijk) gaan doen wat ze al verplicht zijn volgens wet en cao: hun verantwoordelijkheid nemen in het zorgen voor veilig en gezond werk.

## 7.1 GEWENSTE PRIORITEITEN ARBEIDSRISICO'S

Werkgevers moeten zorgen voor veilig en gezond werk. De overheid moet daarvoor wetten maken en die handhaven. Hoe kan de FNV eraan bijdragen dat werk veilig en gezond is? En op welke prioriteiten moet men zich de komende jaren richten?

Allereerst is gevraagd aan welke risico's op het werk vooral meer aandacht moet worden besteed.

Over de volle breedte van alle sectoren levert dat een duidelijke top 3 op:

1. **Werkdruk (57%)**
2. **Lichamelijk belastend werk (44%)**
3. **Klimaat op het werk (warmte, kou en tocht) (38%)**

















































De antwoorden uit de verschillende sectoren en bedrijven laten verschillende top drieën zien. Ook klinkt er uit bepaalde sectoren een meer krachtige roep om een bepaald arbeidsrisico aan te pakken dan uit andere. Tabel 10 op de volgende bladzijde laat dat zien. Per sector is de top 3 weergegeven, waarbij de eerste prioriteit blauw is gekleurd. Hoe groter de cirkel, hoe groter het aandeel respondenten uit die sector dat om deze prioriteit vraagt.

Een aantal arbeidsrisico's ontbreekt in deze figuur, omdat ze in geen van de top drieën staan.

Dat wil niet zeggen dat er geen behoefte aan is dat die worden aanpakt. Het gaat om:

- **Lawaai op het werk** wordt vaker genoemd in de industrie (inclusief metaal), door 1 op de 3 mensen.
- **Gevaarlijk werk en/of machineveiligheid**, en ook **gevaarlijke stoffen**, worden vaker genoemd - door ruim een kwart van de mensen - in de landbouw en in de industrie (inclusief metaal).
- **Ongewenst gedrag op het werk** wordt zonder grote uitschieters in alle sectoren door gemiddeld 23% van de mensen als gewenste prioriteit aangemerkt.

**TABEL 10 PRIORITEITEN NAAR ARBEIDSRISICO'S PER SECTOR**

	BEELDSCHERM- WERK	EMOTIONEEL ZWAAR WERK	KLIMAAT OP HET WERK	LICHAAMELIJKE BELASTING	WERKDRUK
Landbouw, bosbouw, visserij, delfstoffenwinning					
Industrie (exclusief metaal)					
Metaal					
Energie, water, afval					
Bouwnijverheid					
Informatie en communicatie					
Financiële instellingen					
Zakelijke, specialistische en overige dienstverlening (exclusief facilitair)					
Facilitaire dienstverlening					
Overheid / openbaar bestuur					
Onderwijs					
Gezondheidszorg en welzijnszorg					
Cultuur, sport en recreatie					
Groothandel en detailhandel					
Vervoer en opslag (inclusief post en koeriers)					
Horeca (exclusief catering)					

 PRIORITEIT 1     PRIORITEITEN 2 EN 3

 < 40%     40 - 60%     > 60%

## 7.2 GEWENSTE PRIORITEITEN VERBETERACTIVITEITEN

Welke verbeteracties moeten worden ondernomen om werken veiliger en gezonder te maken? De antwoorden op deze vraag staan in tabel 11. Duidelijk is dat de top 3 van deze activiteiten vraagt om slim samenspel tussen de FNV, de Inspectie SZW (verantwoordelijk voor de handhaving van wetten en regels) en andere onderdelen van de overheid (zoals het Rijk, dat verantwoordelijk is voor wetgeving en beleid). En mogelijk moeten daarbij ook werkgeversorganisaties en opdrachtgevers worden aangesproken.

**TABEL 11 TOP 5 VERBETERACTIVITEITEN (N=5684)**

	N	%
Bedrijven/werkgevers aanpakken die er een potje van maken ('de rotte appels')	2522	44%
Zorgen dat werkgevers zich beter aan de wet houden	2342	41%
Werkgevers harder aanspreken (bijv. bij cao-onderhandelingen)	2342	41%
Meer individuele ondersteuning (bijv. via Arbo Adviespunt en Bureau Beroepsziekten FNV)	1324	23%
Meer handreikingen, tools en apps voor alle werknemers	1081	19%

Bovenaan de prioriteitenlijst staan activiteiten die gericht zijn op het direct of indirect aanspreken van werkgevers. Dit geldt voor alle sectoren. Alleen werknemers in de specialistische zakelijke dienstverlening hebben ook individuele ondersteuning en handreikingen hoger op de lijst staan.

### VEILIG EN GEZOND WERKEN - WAT DOET DE FNV?

Op het gebied van veilig en gezond werk is de FNV op veel niveaus actief:

- Voor individuele werknemers en leden, onder meer met advies en hulpmiddelen, rechtsbijstand, Bureau Beroepsziekten FNV
- Op de werkvloer, onder meer bij ondersteuning van leden en kadergroepen
- In sectoren, onder meer bij de ontwikkeling van arbocatalogi en afsluiten van cao's
- Op nationaal niveau, onder meer in de Sociaal Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid
- Op internationaal niveau, in Brussel en onder meer in EU-OSHA, ETUI.

Informatie, hulpmiddelen en tools die de FNV heeft ontwikkeld, zijn te vinden op [www.fnv.nl/vgw](http://www.fnv.nl/vgw)

Je vindt daar onder meer:

- De Sneltest Werkdruk (voor de aanpak van werkdruk)
- De Stoffencheck app (voor de aanpak van risico's van gevaarlijke stoffen)
- De Decibelmeter (voor de aanpak van risico's van schadelijk geluid)
- De FNV Arbotechcheck (voor de aanpak van risico's van nieuwe technieken op je werk)
- De Werkklimaat app (voor de aanpak van hitte, kou en tocht op je werk)

# BIJLAGE:

## LITERATUURVERWIJZINGEN

- 01 **Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) (2020):**  
*Het betere werk; de nieuwe maatschappelijke opdracht.* Den Haag.
- 02 **Sociaaleconomische Raad (SER) (2020):** *Hoe werkt de platformeconomie?* Den Haag, advies 20/09
- 03 **Sociaaleconomische Raad (SER) (2019):**  
*Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden.* Den Haag, verkenning 19/17.
- 04 **Commissie Regulering van Werk (2020):**  
*In wat voor land willen wij werken?; naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk.* Den Haag.
- 05 **Sociaaleconomische Raad (SER) (2018):**  
*Energietransitie en werkgelegenheid Kansen voor een duurzame toekomst.* Den Haag, advies 18/03.
- 06 **Beleidsonderzoekers (2019):**  
*Gezond en veilig werken; onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012.* Leiden.
- 07 **FNV (2020):** *Position paper FNV; Arbovisie 2020-2040.*
- 08 **Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (2020):** *Beroepsziekten in cijfers 2020.* Amsterdam UMC.
- 09 **Venema et al. (red.) (2020):** *Arbobalans 2020; Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.* TNO, Leiden
- 10 **Zie de overheidswebsite:** *Beroepsziekten | Cijfers & Context | Ziektelast | Volksgezondheidszorg.info*
- 11 **Hooftman et al. (2020):**  
*De impact van de COVID-19 crisis op werknemers – stand van zaken na de eerste golf.*  
TNO, Leiden. (Rapport kortweg aangeduid als 'NEA COVID-onderzoek')
- 12 **Douwes en Hooftman (red.) (2019):**  
*Arbobalans 2018; Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.* TNO, Leiden
- 13 **Inspectie SZW (2020):** *Jaarverslag 2019.* Den Haag.
- 14 **Zie op de RIVM website:** *Feiten en cijfers over arbeidsongevallen | RIVM*
- 15 **Hooftman et al. (2019):** *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2018.* TNO / CBS, Leiden
- 16 **Inspectie SZW (2018):** *Inspectiebrede risicoanalyse 4.0.* Ministerie SZW, Den Haag.  
Vervolg op: Inspectie SZW (2014): *Inspectiebrede risicoanalyse.* Ministerie SZW, Den Haag
- 17 **Blatter, B.M. (2002):**  
*'Duration of computer use and mouse use in relation to musculoskeletal disorders of neck or upper limb.'*  
In: *International Journal of Industrial Ergonomics* 30, 295-306.

- 18 Hoorweg, E. en M. Middelveld (2017):**  
*Wettelijk kader in de praktijk: praktijkbeeld van de omgang met arbeidsgerelateerde (medische) gezondheidsgegevens en gegevens over beroepsmatige blootstelling aan gezondheidsrisico's.* Cap Gemini Consulting.
- 19 Sociaaleconomische Raad (SER) (2019):** *Handreiking arbomaatregelen; taal en veiligheidsrisico's.* Den Haag.
- 20 Hoofman et al. (2019):**  
*Arbobeleid in de praktijk: ervaringen van organisaties met de naleving van de arbowetgeving.* Leiden, TNO.
- 21 Inspectie SZW (2019):**  
*Arbo in bedrijf 2018; een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan risico's en genomen maatregelen in 2018.* Den Haag.
- 22 Hoorweg et al. (2020):** *Evaluatie wijzigingen Arbowet - Eindrapport.* Cap Gemini Invent.
- 23 Oude Hengel et al. (2021):** *De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers - stand van zaken in 2020.* TNO, Leiden.

## **COLOFON**

**Auteurs:** Kees Le Blansch (m.m.v. Ko den Boeft, Bureau KLB)

**Datum:** April 2021

**Lay-out:** studiofnv

**Redactie:** Marco van Moort

**Order:** 201091

© **Copyright Bureau KLB**

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



