

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 528 Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 mei 2025

Werken is een belangrijk onderdeel van het leven voor veel mensen. Niet alleen zorgt werk voor een inkomen, maar ook voor sociale contacten, zingeving en persoonlijke ontplooiing. Juist bij zo'n essentieel onderdeel van het leven is het noodzakelijk dat het werk in gezonde en veilige omstandigheden gebeurt. Zodat werkenden nu, maar ook later, gezond blijven en niet ziek worden van of zelfs doodgaan door werk. Goede arbeidsomstandigheden zijn daarom van cruciaal belang voor een gezonde samenleving.

Het kabinet streeft naar nul doden door werk ('zero death') en zo weinig mogelijk arbeidsongevallen en zieken door werk. In het najaar van 2023 heeft het kabinet daarom de '*Arbovisie 2040: De trend gekeerd. Samenwerken aan een gezond en veilig werkend Nederland*' (hierna: Arbovisie) uitgebracht.¹ Daarin zet het kabinet uiteen wat er nodig kan zijn om het doel van 'zero death' te halen. Tegelijk met de publicatie van de Arbovisie is ook de kabinetsreactie op het eerste deeladvies van de SER uitgebracht.² In juni 2024 is uw Kamer al geïnformeerd over de voortgang van de uitwerking van de Arbovisie.³ Veel (deel)onderwerpen zijn trajecten van de lange termijn. In deze tweede voortgangsbrief informeer ik uw Kamer over de actuele stand van zaken van de voortgang van de uitwerking van de Arbovisie. De SER heeft het tweede deel van het advies over de Arbovisie op 22 mei jl. vastgesteld. Ik zal in het najaar reageren op dit tweede deeladvies. Dit vergt een zorgvuldige afweging.

¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Arbovisie 2040: De trend gekeerd. Samenwerken aan een gezond en veilig werkend Nederland. Link: [Arbovisie 2040: De trend gekeerd](#).

² [Kamerbrief over Arbovisie 2024 en kabinetsreactie op SER-advies | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#); SER: Naar een werkend arbostelsel voor iedereen. Link: [Naar een werkend arbostelsel voor iedereen - Arbovisie 2040, deel 1](#).

³ Kamerstukken II 2023/24, 25883, nr. 496.

Om een trendbreuk in het aantal doden, ongevallen en zieken door werk te bereiken en om de ambitie uit de Arbovisie waar te kunnen maken, zijn nieuwe en effectievere interventies nodig. De Arbovisie schetst verschillende doelen en oplossingsrichtingen.

Het kabinet is eerst met de volgende vier thema's aan de slag gegaan:

1. Introductie van financiële prikkels om preventie door werkgevers te verbeteren.
2. Verbeteren van de beschikbaarheid en kwaliteit van risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's).
3. Onderzoeken of het mogelijk is om de Arboregelgeving makkelijker en duidelijker te maken, zonder het beschermingsniveau te verminderen.
4. Onderzoeken of het mogelijk is om ketenverantwoordelijkheid voor opdrachtgevers te borgen en een betere bescherming van kwetsbare werkenden in de arboregelgeving te realiseren (met specifieke aandacht voor zzp'ers).

Daarnaast heb ik mij ingezet op andere thema's waarvoor de SER aandacht vroeg in haar eerste deeladvies:

- melding van beroepsziekten en van ongezonde en onveilige situaties in bedrijven;
- medezeggenschap en het instellen van een verplichte VWGM-commissie;
- arbeidsgerelateerde zorg en arbocuratieve samenwerking.

In deze brief ga ik in op de voortgang die ik het afgelopen jaar heb gemaakt op bovengenoemde thema's. Daarnaast beschrijf ik de stand van zaken van twee moties en voldoe ik met deze voortgangsbrief aan een toezegging:

- de toezegging dat ik in de voortgangsbrief over de Arbovisie terug zal komen op de vereenvoudigingsmogelijkheden van de RI&E in de eerste helft van 2025⁴;
- de motie van het lid Kisteman c.s. over een vereenvoudiging van de RI&E-verplichtingen en de mogelijkheid om organisaties tot 25 werknemers uit te zonderen van de schriftelijke RI&E⁵;

⁴ Toezegging bij Commissiedebat Gezond en Veilig Werken, 26 september 2024, TZ202410-082.

⁵ Kamerstukken II 2024/25, 25883, nr. 506.

- de motie van het lid Flach c.s. over de toetsing van de RI&E door maximaal één kerndeskundige en verkenning van vervolgstappen om de regeldruk te verminderen.⁶

1. Voortgang van de vier thema's uit de Arbovisie

1.1. Financiële prikkels om preventie door werkgevers te verbeteren

Zoals aangekondigd in de vorige voortgangsbrief over de Arbovisie d.d. 18 juni 2024, laat ik onderzoeken welke financiële prikkels werkgevers kunnen stimuleren om meer werk te maken van preventie. Dit onderzoek voert Stichting Economisch Onderzoek (SEO) uit in opdracht van SZW en in samenwerking met de sociale partners.

Het onderzoek bestaat uit twee fases. In fase 1 van het onderzoek brengen de onderzoekers bestaande en mogelijke nieuwe financiële prikkels in het arbostelsel in kaart. Deze prikkels werken ze vervolgens globaal uit. Begin maart zijn de eerste uitkomsten van het onderzoek besproken met vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers, overheid, arboprofessionals, verzekeraars, onderzoekers en andere experts. Hierbij stonden aspecten als draagvlak, verwachte effectiviteit, haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de prikkels centraal.

In samenspraak met sociale partners maakt SZW een selectie van een aantal prikkels op basis van de opbrengsten van onderzoeksfase 1. Deze geselecteerde prikkels worden in fase 2 van het onderzoek verder uitgewerkt, met aandacht voor de vormgeving en de uitvoerbaarheid van de prikkel. Fase 1 bevindt zich momenteel in de afrondende fase. Er zal snel worden gestart met fase 2. Het streven is om het eindrapport, met daarin de resultaten van fase 1 en 2, in het laatste kwartaal van 2025 op te leveren.

De uitkomsten ondersteunen het kabinet en de sociale partners bij de introductie van financiële prikkels om preventie te stimuleren.

⁶ Kamerstukken II 2024/25, 25883, nr. 508.

Zodat het aantal ongevallen, gezondheidsproblemen, zieken en doden op en door werk vermindert.

1.2. Verbeteren van de beschikbaarheid en kwaliteit van RI&E's

De RI&E is een wettelijke verplichting voor elk bedrijf en vormt de kern van een goed arbobeleid. De RI&E is een hulpmiddel voor de werkgever om risico's op de werkplek duidelijk in beeld te brengen. In het bijbehorende Plan van Aanpak beschrijft de werkgever vervolgens welke maatregelen hij neemt om de risico's aan te pakken.

Een kwalitatief goede RI&E hangt samen met gezonde en veilige arbeidsomstandigheden⁷ en vormt de basis van een goed arbobeleid. Uit een verdiepende analyse door de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie) blijkt dat deze samenhang voor kleinere bedrijven, tot 10 werknemers, nog sterker geldt dan voor grote bedrijven.⁸

1.2.1. Voortgang Arbovisie RI&E

De Arbovisie heeft als ambitie dat alle werkgevers een kwalitatief goede RI&E hebben.⁹ Ook het Meerjarenprogramma Impuls RI&E¹⁰ had en de sectoraanpak arbozorg van de Arbeidsinspectie heeft dit als doel. De meest recente monitor van de Arbeidsinspectie Arbo in Bedrijf laat een significante stijging in de naleving van de RI&E-verplichting zien van rond 50 procent tussen 2014 en 2021 naar 64 procent in 2022-2023. Ook onder kleine bedrijven is er een toename van het aandeel RI&E's. In totaal werkt 88 procent van alle werknemers in Nederland voor een bedrijf dat een RI&E heeft. Het Meerjarenprogramma Impuls RI&E, de sectoraanpak arbozorg van de Arbeidsinspectie en het direct beboetbaar maken van de RI&E-verplichting hebben hieraan bijgedragen.

Deze stijgende lijn wil ik doorzetten en ik heb daarom de SER-aanbeveling over de Arbovisie 2040 aan het kabinet overgenomen.

⁷ [Arbo in bedrijf 2022-2023 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie](#)

⁸ [Naleving van de RI&E verplichting en aanwezigheid en beheersing van risico's bij kleine bedrijven | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie.](#)

⁹ [Bijlage 1 SZW Arbovisie-2040 | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

¹⁰ [Meerjarenplan verbetering naleving RI&E 2020 – 2023: Programma Impuls RI&E | Risico-inventarisatie en -evaluatie \(RI&E\) | Arboportaal](#)

Deze aanbeveling luidt: “*Zorg dat het aantal bedrijven dat een RI&E opstelt substantieel groter wordt*”. De SER heeft in zijn reactie op de Arbovisie ook twee voorstellen gedaan om deze aanbeveling op te volgen. De twee voorstellen betreffen het beschikbaar stellen van een te ontwikkelen start-RI&E voor het mkb en digitale melding door bedrijven van hun RI&E, bij voorkeur bij de Arbeidsinspectie.

1. Start-RI&E voor het mkb

Uit gesprekken met stakeholders blijkt dat zij verschillende beelden hebben over wat een start-RI&E is of zou kunnen zijn. Er is overeenstemming dat een start-RI&E moet bijdragen aan het verlagen van de drempel om te starten met een RI&E. In het Meerjarenprogramma Impuls RI&E zijn hiervoor, samen met de eindgebruiker, succesvol verschillende hulpmiddelen ontwikkeld. Bij de uitwerking van de start-RI&E sluit ik aan bij twee bestaande instrumenten namelijk: “De Routeplanner” en de webapplicatie “Route naar RI&E” op de website rie.nl, beide ondergebracht bij het Steunpunt RI&E van de SER.

Ik wil dat werkgevers meer gebruik maken van deze twee hulpmiddelen en dat het voor hen eenvoudiger wordt om met een RI&E te starten. Ik richt mij met name op de gebruiksvriendelijkheid van de instrumenten zodat de tools aansluiten bij de praktijk. Zo worden er tussenstappen in de webapplicatie gebouwd, zodat werkgevers stapsgewijs tot een goede RI&E kunnen komen. Ik werk hierbij samen met alle betrokkenen waaronder de arbokerndeskundigen en eindgebruikers, die mij van input voorzien. De opdracht hiervoor, die moet leiden tot aanpassingen van de instrumenten, is in voorbereiding.

Daarnaast is het voor werkgevers in het mkb nodig dat er meer erkende en kwalitatief goede branche-RI&E's op rie.nl beschikbaar komen. Verderop in de brief, bij de uitwerking van de moties op dit terrein, kom ik hierop terug.

2. Digitale melding RI&E

Ik heb verkend hoe om te gaan met een digitale melding van de RI&E en daarover gesprekken gevoerd met verschillende partijen uit het veld. Bij deze partijen is veel steun voor de sectoraanpak arbozorg van de Arbeidsinspectie. Ik heb om die reden besloten de komende jaren deze sectoraanpak te volgen. Deze aanpak richt

zich op sectoren met hoge risico's en een lage naleving op arbozorgverplichtingen en combineert voorlichting met 'administratief toezicht' en fysieke inspecties. Zo kunnen op een efficiënte en effectieve manier zoveel mogelijk werkgevers worden bereikt. De Arbeidsinspectie heeft de sectoraanpak intussen in een tiental sectoren toegepast, bijvoorbeeld bij garagebedrijven, de meubelindustrie en de hotel-restaurant-branche. Voorafgaand aan de inzet van de sectoraanpak bleek gemiddeld een kwart van de werkgevers in een sector arbozorgdocumenten te hebben. Na afronding van de aanpak heeft negen op de tien werkgevers de benodigde arbozorgdocumenten.

In het kort bestaat de sectoraanpak uit de volgende stappen. Voorafgaand aan de inspecties informeert de Arbeidsinspectie, in samenwerking met branchepartijen, werkgevers binnen een bepaalde sector over het belang van goede arbozorg, de wettelijke verplichtingen en de aanstaande controles. Bedrijven die gecontroleerd worden, ontvangen vooraf ook een aankondigingsbrief over de inzet van de Arbeidsinspectie. In de brief wordt onder andere uitgelegd hoe een werkgever aan zijn verplichtingen kan voldoen en waar hulpmiddelen te vinden zijn, zoals op rie.nl. Op deze website staan beschikbare hulpmiddelen zoals de Routeplanner, de Route naar RIE app, beschikbare branche-RI&E's. Ook wijst de website op het Steunpunt RI&E, waar werkgevers met hun vragen terecht kunnen.

Werkgevers ontvangen een aantal weken later een brief met de vraag om hun RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract digitaal bij de Arbeidsinspectie in te leveren. De Arbeidsinspectie controleert de documenten en legt fysieke inspecties af als de arbozorgdocumenten van onvoldoende kwaliteit lijken.

De Inspectie handhaaft als bedrijven niets insturen of als bij de fysieke inspectie een overtreding wordt vastgesteld. Deze gerichte en meerjarige sectoraanpak vergroot het bewustzijn en de naleving van de arbozorgverplichtingen. De sectoraanpak is succesvol gebleken in het verhogen van de naleving van de RI&E-verplichting.

Ik volg deze aanpak de komende jaren om te zien of het nalevingsniveau van de RI&E blijvend verbetert en verder stijgt. Op basis van de verdere resultaten van de sectoraanpak, bekijk ik

opnieuw of een digitaal meldsysteem voor bedrijven van de RI&E van meerwaarde kan zijn.

Naast de aanpak die al ingezet is vanuit de Arbovisie, heeft de Kamer om extra inzet op de RI&E gevraagd met een aantal moties. Hieronder geef ik aan hoe ik de motie van het lid Kisteman c.s. naar vereenvoudiging van de RI&E en de motie van het lid Flach c.s. over de toetsing van de RI&E verder uitwerk.

1.2.2. Motie vereenvoudiging RI&E¹¹

De RI&E is sinds 1994 verplicht voor alle werkgevers met personeel in dienst en komt voort uit de Europese kaderrichtlijn 89/391. De richtlijn bevat een aantal systeemverplichtingen die alle lidstaten in hun nationale regelgeving hebben geïmplementeerd. De motie stelt dat Italië en Spanje een sterk vereenvoudigde RI&E kennen voor kleine ondernemingen tot 50 werknemers met beperkte risico's en dat Zweden geen verplichting kent voor een schriftelijke RI&E voor ondernemingen tot 10 medewerkers. De motie vraagt om te verkennen hoe de RI&E-verplichting in Nederland vereenvoudigd kan worden, en daarbij de mogelijkheid van het uitzonderen van organisaties tot 25 werknemers van de schriftelijke RI&E nadrukkelijk te betrekken.

Ik ben op verschillende manieren bezig met een vereenvoudiging van de RI&E-verplichting voor het midden- en kleinbedrijf. Ik zet in op de ontwikkeling van meer branche-RI&E's en arbocatalogi. Hiervoor breng ik, samen met sociale partners en beroepsverenigingen, in kaart welke belemmeringen er zijn om te komen tot een erkende branche-RI&E en hoe deze weggenomen kunnen worden. Met name het mkb is geholpen met het ontwikkelen van meer en kwalitatief goede branche-RI&E's. In de branche-RI&E staan de risico's die bij de meeste bedrijven in de branche voorkomen. De branche-RI&E geeft de werkgever een goede basis om tot een bedrijfsspecifieke RI&E te komen omdat met het gebruik de belangrijkste risico's al in kaart zijn gebracht. Voor werkgevers verlicht dit de ervaren regeldruk in sterke mate omdat zij zelf makkelijker hun eigen RI&E kunnen opstellen. Werkgevers vullen de branche-RI&E in met de specifieke omstandigheden van het bedrijf. Dit bespaart werkgevers tijd en geld. In de praktijk blijkt het 'accorderen' van branche-RI&E's nu op

¹¹ Kamerstukken II 2024/25, 25883, nr. 506.

problemen te stuiten. We zijn aan het verkennen hoe we deze problemen kunnen oplossen. Daarnaast zijn kleine werkgevers, tot 25 werknemers, uitgezonderd van de toetsingsverplichting wanneer zij gebruik maken van een erkende branche-RI&E. Dit bespaart kleine werkgevers eveneens geld. Uit een arbocatalogus kan de werkgever maatregelen halen om de risico's in de branche, die in kaart zijn gebracht met de RI&E, aan te passen. Deze kan hij in het plan van aanpak bij de RI&E opnemen en dit geeft de zekerheid dat de Arbeidsinspectie deze maatregelen goedkeurt, zolang de arbocatalogus geldig is.

Ik zal sociale partners betrekken zodat we bedrijven gericht kunnen ondersteunen en daarmee de RI&E-verplichting kunnen vereenvoudigen. Hierbij trek ik op met de minister van Economische Zaken in het kader van het regeldruk-reductieprogramma en het Pact Ondernemingsklimaat. Op die manier geef ik uitvoering aan uw motie.

In de motie worden verder enkele EU-landen aangehaald. Uit een inventarisatie blijkt dat in geen enkele EU-lidstaat uitzonderingen op de RI&E-verplichting bestaan voor kleine bedrijven of laagrisico-bedrijven. Het Europees Hof heeft eerdere aanvragen vanuit lidstaten om bedrijven uit te zonderen van de RI&E-verplichting afgewezen.¹² In de motie wordt geschreven dat Zweden geen verplichting kent voor een schriftelijke RI&E voor kleine werkgevers. De Europese kaderrichtlijn schrijft voor dat iedere werkgever een schriftelijke RI&E moet opstellen. Dit is ook de manier waarop Zweden de kaderrichtlijn heeft geïmplementeerd. In Spanje is het zo dat kleine bedrijven, tot 25 werknemers, vaak één werklocatie hebben, een eenvoudige organisatiestructuur hebben en met minder complexe risico's te maken hebben. Dit maakt dat het invullen van de RI&E voor veel kleine Spaanse bedrijven een relatief eenvoudige taak is. Dit komt in Nederland ook veel voor.

In Italië is er voor werkgevers een standaardprocedure voor het opstellen van een RI&E met daarin de stappen om tot een RI&E te komen. De stappen zijn:

- 1) beschrijving van het bedrijf, de werkcyclus, bedrijfsactiviteiten en taken,
- 2) identificatie van de aanwezige gevaren in het bedrijf, 3) beoordeling van de risico's die verbonden zijn aan de geïdentificeerde gevaren, 4) identificatie van de genomen

¹² HvJ EG 2 februari 2002, C-5/00 (Cie/Duitsl.)

preventie- en beschermingsmaatregelen, 5) vormgeving van het plan van aanpak en 6) identificatie van de procedures voor de implementatie van de maatregelen. Deze standaardprocedure, met daarin een stappenplan, verschilt niet van de manier waarop de RI&E tot stand komt in Nederland.

Verder is in Italië de werkgever verplicht om de RI&E door een externe partij te laten opstellen. Kleine bedrijven, met minder dan 50 werknemers, kunnen hier een uitzondering voor vragen. Zij mogen dan zelf de RI&E opstellen. Dit wordt zelf-certificatie genoemd. Deze verplichting om het extern uit te besteden kent Nederland niet.

Bij vergelijking van de Nederlandse situatie met die van andere EU-lidstaten, zijn de verschillen in de implementatie van de kaderrichtlijn minimaal. In Nederland worden weinig eisen gesteld aan het opstellen van de RI&E (deze is vormvrij), en meer eisen aan de opgestelde RI&E, terwijl dit in andere landen veelal andersom is. In andere lidstaten worden vaak meer eisen gesteld aan het proces om tot een RI&E te komen. Dit geldt ook voor het moment waarop deskundige ondersteuning moet worden ingeschakeld (in Nederland toetsing genoemd; in andere landen advisering). In alle gevallen is er sprake van een nationale invulling van de Europese kaderrichtlijn. Verschillen tussen de lidstaten zitten met name in de wijze waarop het mkb ondersteund wordt bij het opstellen van een RI&E. Dit hangt samen met de nationale context. Zo zijn er in lidstaten verschillende subsidies en advisering beschikbaar voor kleine bedrijven en hebben ongevallenverzekeraars en brancheverenigingen in sommige EU-lidstaten een grotere rol in voorlichting en ondersteuning van de werkgever. In Nederland kunnen werkgevers bij het opstellen van de RI&E bijgestaan worden door de arbodienst of arbokerndeskundigen.

Daarnaast kunnen werkgevers gebruikmaken van de Routeplanner, de Route naar RIE app, rie.nl en de diensten (helpdesk) van het Steunpunt RI&E. Ook kunnen zij gebruik maken van de zelfinspectietools op de website van de Arbeidsinspectie. Andere hulpmiddelen voor werkgevers om tot een RI&E inclusief plan van aanpak te komen, zijn de branche-RI&E's en de arbocatalogi.

1.2.3. Motie toetsing RI&E¹³

¹³ Kamerstukken II 2024/25, 25883, nr. 508.

De Arbowet bepaalt dat de RI&E moet worden getoetst door één of meer interne of externe bedrijfsartsen of arbokerndeskundigen. Dit om de kwaliteit van de RI&E te waarborgen. In de motie wordt opgeroepen terug te gaan naar toetsing door maximaal één kerndeskundige en te verkennen welke vervolgstappen kunnen worden gezet om de regeldruk te verminderen en minder belastende alternatieven, waaronder afschaffing van de toetsverplichting, in kaart te brengen.

Het is momenteel in de Arbowet zo vastgelegd dat de werkgever zelf verantwoordelijk is voor het opstellen van de RI&E. De werkgever schakelt deskundigen in om de RI&E te toetsen. Dit kunnen een of meerdere interne arbokerndeskundigen zijn of externe arbokerndeskundigen. Oftewel, toetsing door één kerndeskundige is nu in de Arbowet al toegestaan. Omdat elke arbokerndeskundige alleen verstand heeft van de risico's binnen zijn eigen vakgebied, zal een werkgever bij uiteenlopende risico's meerdere arbokerndeskundigen nodig hebben om alle risico's goed te kunnen beoordelen. Het certificatieschema verlangt van arbokerndeskundigen dat ze zich beperken tot advisering over de risico's waar ze verstand van hebben. Het is immers niet wenselijk dat een gecertificeerde arbeid- en organisatiedeskundige adviseert over gevaarlijke stoffen. Ik verken samen met sociale partners en beroepsverenigingen hoe we tot een goed werkbaar aanpak kunnen komen die werkgevers minder belast. Zo is het voor bedrijven met minder dan 25 werknemers al mogelijk om gebruik te maken van een erkende branche-RI&E. Daardoor hoeven zij hun RI&E niet te laten toetsen.

Een arbobrede kerndeskundige bestaat op dit moment niet in Nederland. De bedrijfsarts is weliswaar breed georiënteerd, maar de opleiding van bedrijfsartsen heeft niet de vereiste diepgang in de uiteenlopende arborisico's. Los van het grote tekort aan bedrijfsartsen, maakt dit dat in de praktijk bedrijfsartsen weinig RI&E's toetsen. Het huidige certificatieschema voor arbokerndeskundigen wordt zo aangepast dat het meer dan nu een expliciete erkenning van vakdeskundigheid gaat bevatten. Hieraan is bij de beroepsverenigingen en hun leden veel behoefte. Dit zal naar verwachting leiden tot een grotere animo om gecertificeerd te raken en zo kan een tekort aan arbokerndeskundigen worden voorkomen. Door de beroepsverenigingen is het idee naar voren gebracht van een arbobrede kerndeskundige die de hele RI&E kan toetsen. Ik zal dit verder verkennen om daarmee uitvoering te geven aan uw motie.

1.3. Vereenvoudiging en verduidelijking van Arboregelgeving

In 2024 is de beleidsverkenning “Vereenvoudigingen en verduidelijking Arboregelgeving” uitgevoerd. Hieruit blijkt dat verduidelijking van de Arboregelgeving via informatievoorziening de grootste impact heeft op het verbeteren van de naleving ervan.

Werkgevers zijn in principe gemotiveerd om te investeren in gezondheid en veiligheid op de werkvloer. Er zijn echter knelpunten die een goede uitvoering in de weg staan. Werkgevers ervaren:

1. Een gebrek aan kennis waardoor ze minder deskundig, vaardig of handelingsbekwaam zijn.
2. Een te grote stroom aan informatie met als risico dat ze door de bomen het bos niet meer zien. Ze hebben behoefte aan (specifieke) kennis, ondersteuning, handelingsperspectieven en (concrete) handvatten om de arboregels te kunnen uitvoeren.

De beleidsverkenning laat ook zien dat aanpassingen in de formulering en structuur van de regelgeving weinig impact zullen hebben op de naleving van de Arboregelgeving. De grootste impact is te behalen door een betere informatievoorziening en door het aanbieden van toegankelijke kennis en concrete handvatten.

Daarom gaat SZW met werkgevers, de praktijk en diverse overheden in gesprek over een duurzame oplossing voor het vergroten van de werkbaarheid van de Arboregelgeving. We gaan ook in gesprek met de sociale partners. Verder betrekken we het vervolgadvis van de SER. De SER heeft aangekondigd te komen met voorstellen voor een betere aansluiting van de Arboregelgeving op de praktijk.

In 2025 zet SZW zich in voor een duurzame samenwerking om informatie over gezond en veilig werken werkbaar te maken voor werkgevers en werkenden en andere betrokkenen. Het beoogde eindresultaat is een gezamenlijk meerjarig Actieprogramma *Arbo Actief!*. Dit actieprogramma is erop gericht dat werkgevers en werkenden beschikken over de benodigde kennis, gemotiveerd zijn en voldoende handelingsperspectief hebben om de arboregels goed toe te passen. Hiermee wil ik een blijvende gedragsverandering bereiken bij werkgevers en werkenden.

1.4. Ketens, opdrachtgevers en zzp'ers

De grootste verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken ligt in de huidige Arbowet bij de werkgever. Tegenwoordig is er echter een grotere verscheidenheid aan arbeidsrelaties waarbij sprake kan zijn van meerdere opdrachtgevers en (onder)aannemers, werkend in een keten. Al deze partijen hebben in de keten een belangrijke rol in het waarborgen van gezonde en veilige werkomstandigheden.

Daarbij is niet altijd duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft. Ik ben mij ervan bewust dat de complexiteit van arbeidsrelaties in de keten vraagt om een brede benadering van de verantwoordelijkheid voor gezond en veilig werken.

Bescherming van alle werkenden en zeker die van kwetsbare werkenden, zoals arbeidsmigranten en uitzendkrachten en ook van zzp'ers die vaak in complexe ketens werken, vind ik noodzakelijk. Sinds 2015 is het staand beleid om verantwoord opdrachtgeverschap te stimuleren. Opdrachtgevers moeten daarbij niet alleen voldoen aan wettelijke eisen, maar ook actief bijdragen aan het realiseren van een cultuur van veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Ik zie dat dit onvoldoende is om tot een veiligere keten te komen. Daarvoor is meer nodig. Om die reden wil ik de mogelijkheden verkennen om verantwoord opdrachtgeverschap steviger te verankeren. Daarbij kan gedacht worden aan het duidelijker definiëren van de rollen en taken van een opdrachtgever in ketenverband in de Arboregelgeving. Het wetsvoorstel invoering meld- en vergewisplicht arbeidsongevallen voor uitleners is een voorbeeld van het verduidelijken van de rollen.

Met dit wetsvoorstel worden naast inleners ook uitleners verplicht om ernstige en/of dodelijke arbeidsongevallen te melden. Daarmee wordt gezorgd voor een gezondere en veiliger werkomgeving voor alle werkenden, waaronder uitzendkrachten.

Uitleners moeten ook gaan vergewissen of de inlener na een ongeval waarbij zijn uitzendkracht betrokken is maatregelen heeft genomen om arbeidsongevallen te voorkomen. De inzet is daarmee een vermindering van arbeidsongevallen waarbij uitzendkrachten betrokken zijn.

De verduidelijking van rollen en taken zal naar verwachting ook helpen om de samenwerking in de keten te vergemakkelijken. Daarnaast wil ik ook kijken naar de mogelijkheden op het gebied van strategische communicatie en voorlichting.

Het tweede advies van de Sociaal Economische Raad levert bij het verder uitwerken hiervan een belangrijke bijdrage. Dit advies wil ik gebruiken om ketenverantwoordelijkheid uit te werken. Daarbij neem ik ook de motie Ceder en de Kort mee, evenals de

aanbeveling van de Adviesraad Migratie over ketenaansprakelijkheid.¹⁴

2. Voortgang van specifieke andere onderwerpen uit de Arbovisie

2.1. De melding van beroepsziekten

In het eerste SER-advies over de kabinetsnota “Op weg naar de Arbovisie”, van augustus 2023, heeft de SER voorgesteld om beroepsziekten te melden bij de Arbeidsinspectie conform het door Nederland getekende ILO-verdrag 81. Daarnaast stelde de SER voor het beboetbaar te maken als een bedrijfsarts een beroepsziekte niet meldt aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (hierna: NCvB). Het NCvB is de aangewezen instantie voor het melden en registreren van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde aandoeningen en voor het bevorderen van kennis over beroepsziekten.

In de kabinetsreactie van 30 oktober 2023 is aangegeven dat het kabinet het doel van de SER-voorstellen over meldingen van beroepsziekten onderschrijft en met de SER van mening is dat er een beter zicht moet komen op beroepsziekten. Dit kan bijdragen aan preventie en vroegsignalering. Helaas is er sprake van een ondermelding van beroepsziekten door bedrijfsartsen.

In de kabinetsreactie is daarom aangekondigd dat het kabinet zal bezien hoe verbeteringen kunnen worden bereikt om meer meldingen te kunnen realiseren. Daarbij wordt ook gekeken naar voorbeelden in andere landen en worden de opties verkend om beroepsziekten bij de Arbeidsinspectie te melden en om het niet-melden beboetbaar te maken. Met een goed overzicht van beroepsziekten kan het NCvB werken aan het bevorderen van de kwaliteit van preventie, (vroeg)diagnostiek, behandeling en begeleiding bij beroepsziekten. Daarnaast is deze informatie nuttig voor het risicogerichte toezicht van de Arbeidsinspectie.

¹⁴ Kamerstukken II 2022/23, 29 861, nr. 118; [Adviesrapport: 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving' | Publicatie | Adviesraad Migratie.](#)

In de voortgangsbrief van 18 juni 2024 is een tussenstand opgenomen. Er is gesproken met stakeholders en er is een analyse gedaan van de relevante literatuur. In de huidige brief bespreek ik de uitkomsten. Daarbij ga ik achtereenvolgens in op oorzaken van de ondermeldingen, de optie om beroepsziekten bij de Arbeidsinspectie te melden, de optie om het niet-melden beboetbaar te maken, voorbeelden in andere landen en de gekozen aanpak.

2.1.1. Oorzaken van ondermeldingen

De oorzaken van ondermeldingen zijn divers en hebben te maken met verschillende factoren. Zo komt het voor dat werkenden geen toegang hebben tot een bedrijfsarts, bijvoorbeeld doordat er geen dienstverband (meer) is (dit geldt voor zzp'ers en gepensioneerden) of doordat een bedrijf geen contract heeft met een arbodienst. Daarnaast leiden niet alle aandoeningen tot verzuim (bijvoorbeeld bij gehoorschade). Bij kortstondig verzuim komt het voor dat de werkgever de werknemer nog zelf begeleidt. In sommige gevallen worden andere medewerkers dan een bedrijfsarts ingeschakeld. In deze situaties kunnen beroepsziekten overigens alsnog worden vastgesteld in een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) of een Arbospreekuur.

Als men wel terechtkomt bij een bedrijfsarts blijkt het vaak lastig een beroepsziekte of andere werkgerelateerde aandoening vast te stellen, doordat veel beroepsziekten multicausaal zijn. Een bedrijfsarts moet dan de mate waarin een aandoening privé- of werkgerelateerd is inschatten. Als er aanvullende diagnostiek nodig is om een beroepsziekte vast te stellen kan dat problemen opleveren bij de financiering van dit onderzoek (beroepsziekte diagnostiek wordt niet vergoed door de zorgverzekeraars). Overigens is het melden ook al mogelijk bij een vermoeden van een beroepsziekte. Verder worden bedrijfsartsen, mede door het tekort aan bedrijfsartsen, vooral ingezet op verzuimbegleiding. Ook speelt mee dat Nederland een “risque social” kent in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Bij een “risque professionnel” kunnen beroepsziekten eerder in beeld komen.¹⁵ Verder blijken

¹⁵ Ook dan speelt het probleem dat veel beroepsziekten multicausaal zijn. Landen met een risque professionnel werken met vastgestelde lijsten van beroepsziekten waarvoor een tegemoetkoming mogelijk is. Daarop worden multicausale aandoeningen zoals burn-outs veelal uitgesloten. De

bedrijfsartsen niet altijd een meerwaarde te zien in het melden van een beroepsziekte. Melden kan ook 'gedoe' opleveren met de werkgever, onder meer omdat deze zich zorgen maakt juridisch aansprakelijk te worden gesteld. Oplossingen op dit terrein zijn veelal gerelateerd aan de inrichting van de arbeidsgerelateerde zorg. Omdat dit van een heel andere orde is, heb ik dat verder buiten beschouwing gelaten. Het systeem van melden werkt goed en is niet lastig, maar er zijn verdere verbeteringen mogelijk bij het aansluiten van IT-systemen.

2.1.2. De opties om beroepsziekten te melden bij de Arbeidsinspectie

Ik heb de mogelijkheid onderzocht om een melding van een beroepsziekte te laten doen bij de Arbeidsinspectie naast of in plaats van de melding bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Daaruit komt het volgende naar voren.

Tot 1999 was het verplicht beroepsziekten te melden bij de Arbeidsinspectie. Dit gebeurde echter nauwelijks. Daarom is het systeem aangepast en moeten beroepsziekten nu worden gemeld bij het NCvB. Bovendien blijkt dat bedrijfsartsen een hogere drempel ervaren om te melden bij de Arbeidsinspectie in vergelijking met melden bij het NCvB. Waarschijnlijk maken werkgevers zich bij melding bij de Arbeidsinspectie nog meer zorgen over negatieve gevolgen hiervan dan bij een (anonieme) melding bij het NCvB.

Bij werkgevers bestaat het beeld dat melding van beroepsziekten bij de Arbeidsinspectie zou kunnen leiden tot ingrijpen door de Arbeidsinspectie. Dit beeld klopt niet. De melding over beroepsziekten aan het NCvB bevat informatie op sectorniveau en niet op het niveau van concrete bedrijven.

Via het NCvB beschikt de Arbeidsinspectie nu ook al over deze informatie. In dit opzicht is het tevens overbodig om bedrijfsartsen zowel bij het NCvB als bij de Arbeidsinspectie te laten melden.

Verder bestaat op dit moment de mogelijkheid al om ongezonde of onveilige situaties te melden bij de Arbeidsinspectie. Dan gaat het altijd om actuele situaties en mogelijke overtredingen van de

informatie over beroepsziekten in die landen kan daardoor eenzijdig zijn en niet compleet.

Arboregelgeving, terwijl beroepsziekten ook door omstandigheden in het verleden kunnen zijn veroorzaakt en bij een andere werkgever. De huidige (of laatste) werkgever is niet vanzelfsprekend de veroorzaker.

Het melden van beroepsziekten bij de Arbeidsinspectie zal om deze redenen naar verwachting niet leiden tot meer meldingen, maar eerder tot een verdere vermindering van het aantal meldingen. Daarom heb ik besloten het melden van beroepsziekten niet opnieuw te beleggen bij de Arbeidsinspectie.

2.1.3. De mogelijkheden om een boete op te leggen bij niet-melden

Conform het advies van de SER heb ik een verkenning uitgevoerd van de mogelijkheden om het niet melden van een beroepsziekte te laten beboeten. Aan het beboeten hiervan zijn eveneens haken en ogen verbonden.

Met het opleggen van een boete wordt de hierboven beschreven onderliggende problematiek die bijdraagt aan het niet-melden niet aangepakt. Daarnaast is het niet melden van een beroepsziekte niet handhaafbaar, omdat de Arbeidsinspectie geen toegang heeft tot de medische dossiers van de bedrijfsarts. Het overleggen van medische dossiers is niet mogelijk in verband met beroepsgeheim. Dit maakt het in de handhaving onmogelijk om vast te stellen of het voldoende geloofwaardig is dat er geen sprake is van een beroepsziekte. Daarbij komt dat de Arbeidsinspectie in het algemeen niet zal weten wat niet gemeld is.

Op grond van het voorgaande heb ik besloten om niet over te gaan tot het beboeten van het niet melden van een beroepsziekte.

2.1.4. Het melden van beroepsziekten in andere landen

Om voorbeelden te vinden van goede beleidsinstrumenten om het melden van beroepsziekten te stimuleren heb ik gekeken naar voorbeelden uit andere lidstaten van de Europese Unie¹⁶. Hieruit kwam naar voren dat de systemen in de andere lidstaten veelal sterk verschillen van die in Nederland. Zo werken veel landen voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen met het zgn. “risque professionnel”, waar Nederland een “risque social” kent. Ook zijn de gevonden voorbeelden vaak sterk gebonden aan de inrichting van

¹⁶ Dit is bekeken op basis van literatuur en contacten met EU-lidstaten.

de arbeidsgerelateerde zorg in een land. Zo wordt in Denemarken een bedrag betaald per melding, maar de verklaring daarvoor is dat iemand de rekening moet betalen. Het is niet bedoeld als incentive om te melden. Er is dan ook geen aanpak gevonden die een oplossing biedt voor de Nederlandse situatie. Overigens bleken ook andere landen te kampen met een ondermelding van beroepsziekten.

2.1.5. Nuancering en gekozen aanpak

Het aantal meldingen is de afgelopen tijd gedaald naar circa 2250 in 2023. In de periode 2010-2013 ging het nog om ruim 6400 meldingen. In 2024 zien we een stijging van 12% van het aantal meldingen.¹⁷

Mogelijk dat de toegenomen maatschappelijke aandacht voor werkgerelateerde aandoeningen hierin een rol speelt. Ondanks deze relatieve stijging is het aantal meldingen van beroepsziekten bij het NCvB laag. Hierbij past een nuancering over het absolute aantal meldingen. Zo heeft het NCvB aangegeven dat de ontvangen informatie voldoende is om een kwalitatief goed beeld te vormen van de beroepsziekten die in Nederland spelen. Wel vindt het NCvB dat een representatief beeld nodig is van een vermoeden van beroepsziekten. Ook de Arbeidsinspectie heeft laten weten goed uit de voeten te kunnen met informatie die door het NCvB verzameld wordt. Daarnaast is van belang dat we voor informatie over beroepsziekten niet alleen afhankelijk zijn van de meldingen bij het NCvB.¹⁸ Tegelijkertijd moet het aantal meldingen ook niet lager worden, want dan volstaan ze mogelijk niet meer voor de genoemde doelen. Om die reden vind ik het toch belangrijk om te streven naar meer meldingen. Ik heb daarvoor de volgende oplossingsrichtingen in beeld.

¹⁷ [Beroepsziekten in cijfers/ Kerncijfers | Beroepsziekten.nl](#)

¹⁸ Nederland kent drie bronnen voor het schatten van de incidentie en prevalentie van beroepsziekten, te weten het peilstation intensief melden (PIM) van het NCvB, de Volksgezondheid en zorg (VZ-)registraties gebruikt en bewerkt door het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van TNO. Ze hebben alle hun voor- en nadelen. Omdat de manier van registreren verschillend is vullen ze elkaar goed aan. Zie de notitie '[Beroepsziekten in Nederland: drie bronnen voor cijfers - Monitor arbeid \(tno.nl\)](#)' voor meer informatie over de toepasbaarheid van de verschillende cijfers.

Ik wil het doorvoeren van aanpassingen in de IT-systemen stimuleren zodat de systemen van Arbodiensten gekoppeld worden aan het meldingssysteem van het NCvB.

Daarnaast wil ik met het NCvB bespreken wat zij nog meer kunnen doen om het melden van beroepsziekten te stimuleren en hierover afspraken maken in het kader van de aanwijzing van de NCvB. Hierbij denk ik onder meer aan voorlichting aan bedrijfsartsen over de meldingen, zodat de melder er het nut van inziet, en het (nog) aantrekkelijker maken om deel te nemen aan het Peilstation Intensief Melden (PIM).

Naast voorlichting aan bedrijfsartsen is voorlichting aan werkgevers van belang. Dit is zowel gericht op kennis van de regelgeving, het wegnemen van vooroordelen, als het benadrukken van voordelen van het vaststellen en melden van beroepsziekten. We gaan hiervoor het Arboportaal inzetten.

2.2. Het melden van onveilige en ongezonde situaties door bedrijfsartsen bij de Arbeidsinspectie

Iedereen kan meldingen over onveilige en ongezonde situaties op de werkvloer doen bij de Arbeidsinspectie. De SER adviseerde in zijn advies over de Arbovisie 2040 een onderzoeksplicht voor de Arbeidsinspectie als een bedrijfsarts of andere kerndeskundige zo'n melding doet. Op grond van de Arbowet moet de Arbeidsinspectie al opvolging geven aan een melding of verzoek van een vakbond of de personeelsvertegenwoordiging in een bedrijf.

De kabinetsreactie op het SER-advies kondigde daarop een voorstel voor regelgeving aan, opdat voor meldingen of verzoeken door de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen een vergelijkbare werkwijze gaat gelden als bij een melding of verzoek door een vakbond of de personeelsvertegenwoordiging.

Een uitwerking hiervan was opgenomen in de Verzamelwet 2025. In reactie hierop heeft de Arbeidsinspectie in de Toezichttoets echter verzocht om de onderzoeksplicht te heroverwegen. Nавolging hiervan betekent namelijk dat de Arbeidsinspectie elke melding van bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen zou moeten oppakken. Uit een nadere beschouwing blijkt dat sommige meldingen eerder gaan over arbeidsconflicten of situaties op het terrein van

psychosociale arbeidsbelasting, waarvan de oorzaak ook (mede) privé kan zijn. Meldingen van bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen vallen niet altijd binnen het toezichtsgebied van de Arbeidsinspectie, bijvoorbeeld bij schendingen van arbeidsrechtelijke en privaatrechtelijke normen waarbij eerder mediation of rechtsbijstand nodig is. Het is daardoor voor de Arbeidsinspectie niet mogelijk om elke melding van bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen op te pakken. Het kan bovendien ten onrechte de verwachting wekken dat de Arbeidsinspectie een oplossing zal bieden bij individuele conflicten tussen werkgever en werkgever. Daar komt bij dat het oppakken van alle meldingen door de Arbeidsinspectie bij een onderzoeksplicht ten koste gaat van de capaciteit die kan worden ingezet op andere terreinen.

Bovendien is in de uitvoeringspraktijk van de Arbeidsinspectie al geregeld dat meldingen van bedrijfsartsen en kerndeskundigen die gaan over ongezonde of onveilige arbeidsomstandigheden een serieuze opvolging krijgen.¹⁹ Dit wordt mede bereikt door een vernieuwd triagesysteem voor meldingen. Naar mijn oordeel is een wettelijke onderzoeksplicht dan ook niet nodig.

Het afzien van deze regelgeving, voorkomt regeldruk voor de Arbeidsinspectie en ervaren regeldruk van bedrijven, omdat niet elke melding automatisch tot opvolging door de Arbeidsinspectie bij een werkgever hoeft te leiden.

Ik vind het belangrijk dat bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen goed op de hoogte zijn dat zij meldingen kunnen doen bij de Arbeidsinspectie en dat de inspectie deze meldingen eerder oppakt en zo nodig onderzoek verricht als het kan gaan om een overtreding van de Arbowet. Hun meldingen dragen bij aan een gezonde en veilige werkomgeving in bedrijven. De waardevolle informatie over de werkvloer waarover zij beschikken, kunnen ze via de juiste kanalen delen met de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie heeft de afgelopen jaren al ingezet op meer kennis en bewustwording bij bedrijfsartsen en kerndeskundigen op dit terrein.

¹⁹ Dit is mede op basis van een toezegging uit 2017, dat de Arbeidsinspectie relevante signalen van arbo-professionals altijd in behandeling zal nemen. Kamerstukken II 2016/17, 25883, nr. 294. Link: [Arbeidsomstandigheden: | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#).

2.3. Betrokkenheid werknemers bij arbobeleid in het bedrijf

Net als de SER vindt het kabinet het van belang om de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid te versterken. De SER adviseert daartoe drie maatregelen.

Allereerst benoemt het SER-advies dat bedrijven die ondernemingsraad-plichtig zijn²⁰ een commissie voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu moeten instellen (VGWM-commissie). De werkgever dient de werknemers via deze commissie te informeren en te raadplegen over de arbeidsomstandigheden in de onderneming. De handhaving van de VGWM-commissie zou volgens de SER door de Arbeidsinspectie gedaan kunnen worden. Daarnaast wees de SER er ook op dat het huidige artikel 12 van de Arbowet over de wijze waarop de werknemers dienen te worden geraadpleegd niet in lijn is met de bepalingen uit de Europese kaderrichtlijn voor veilig en gezond werken, en adviseerde dat aan te passen.²¹ Juridische analyse wees uit dat de omzetting van de Kaderrichtlijn op dit punt inderdaad tekortkomingen vertoont. Zoals het vorige kabinet in de Voortgangsbrief 2024 aankondigde zijn inmiddels stappen genomen om dat te herstellen. Een wijzigingsvoorstel vormt onderdeel van de Verzamelwet SZW 2026. De formulering in de Kaderrichtlijn wordt aangehouden zodat geen sprake is van een nationale kop. Verder worden de aangepaste bepalingen handhaafbaar voor de Arbeidsinspectie zoals de Europese kaderrichtlijn vereist. Met deze aanpassing wordt de betrokkenheid van werknemers bij het arbobeleid versterkt en is het voorstel voor een verplichte VGWM-commissie, zoals al in de Voortgangsbrief uit juni 2024 al aangegeven, niet meer nodig.

Als tweede adviseert de SER om in OR-plichtige bedrijven de keuze voor de deskundige werknemer volledig aan de werknemers te laten in plaats van aan de werkgever. De Europese kaderrichtlijn legt de plicht tot het aanwijzen van een deskundige werknemer echter expliciet bij de werkgever. Gezien de belangrijke ondersteunende taak voor de werkgever ligt dit ook voor de hand. In 2015 is de Arbowet aangepast en is bepaald dat de persoon van de deskundige werknemer (preventiemedewerker) ook de instemming behoeft van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Een belangrijk argument was dat de deskundige werknemer volgens de Arbowet ook de OR moet

²⁰ Ondernemingen met vijftig of meer werknemers.

²¹ Richtlijn 89/391/EEG.

adviseren. Deze aanpassing voorziet dus al deels in de wens van de SER.

Mede naar aanleiding van dit SER-voorstel is een literatuurstudie uitgevoerd. Daaruit blijkt dat in sommige Europese lidstaten de rol van de deskundige werknemer wordt vervuld door twee personen; bijvoorbeeld in Denemarken waar een leidinggevende en een door de medezeggenschap gekozen werknemer deze rol vervullen.²² Deze invulling van de Europese verplichting zou een nationale kop betekenen. Het kabinet vindt het te ver gaan om alle bedrijven met 25 of meer werknemers te verplichten ten minste twee personen aan te wijzen voor deze taak waarbij één door alleen de werknemers gekozen is. Volgens het kabinet voorziet de Wet op de ondernemingsraden (WOR) al in een passende aanpak. Ondernemingsraden kunnen op grond van het initiatiefrecht uit de WOR de werkgever al voorstellen een tweede door de werknemers gekozen deskundige werknemer mogelijk te maken. Dit gesprek moet in de opvatting van het kabinet op ondernemingsniveau worden gevoerd.

Als derde adviseert de SER dat de deskundige werknemer een grotere rol kan spelen bij het ondersteunen van de werkgever en de ondernemingsraad. Het kabinet onderschrijft deze opvatting. Een belangrijk aspect daarbij is diens benodigde deskundigheid.

De benodigde kennis kan van bedrijf tot bedrijf sterk verschillen. Er is bij de implementatie van de Europese Kaderrichtlijn gekozen voor een flexibele benadering waarbij op basis van de RI&E de benodigde specifieke deskundigheid bepaald kan worden. In de praktijk vindt dat echter nauwelijks plaats. Veel deskundige werknemers blijken maar (zeer) beperkt te zijn opgeleid²³. Het kabinet kiest ervoor het stelsel op dit punt niet fundamenteel aan te passen maar in te zetten op een beperkte, pragmatische aanpassing van het stelsel. Het gaat daarbij om het stellen van een basiseis aan de deskundigheid van deskundige werknemer in OR-plichtige bedrijven. De deskundige werknemer in OR-plichtige ondernemingen die de ondernemingsraad ondersteunt dient een relevante opleiding gevolgd te hebben op tenminste MBO-niveau. Daarbij is te denken aan een erkende opleiding middelbaar veiligheidkundige of middelbaar arbeidshygiënist. Deze werknemer dient te zijn ingeschreven in een (nog in te richten) register Preventieadviseur OR. De ondernemingsraad heeft

²² Versterking rol van de preventiewerknemer: op weg naar de preventieadviseur. Panteia, VHP en Prevent, september 2024.

²³ Enquête Preventiemedewerker, SZW i.s.w. met de brancheorganisatie arboadviseurs, 2023.

instemmingsrecht op de persoon van de deskundige werknemer. Dat recht is ook van toepassing op de aanwijzing van een geschikte deskundige werknemer die specifiek tot taak heeft de ondernemingsraad te adviseren en ermee samen te werken. Met deze opleidingseis wordt alleen de basisdeskundigheid vastgelegd. Dat zal niet altijd voldoende zijn. De ondernemingsraad kan echter op grond van de Wet op de ondernemingsraden aanvullende voorstellen doen aan de werkgever over de gewenste deskundigheid, bijvoorbeeld ten aanzien van de aard, de specialisatie en het niveau.

Naast de drie voornoemde punten adviseert de SER ook om de arbeidshygiënische kennis op de werkvloer te verbeteren. Op dit punt ben ik nog onvoldoende gevorderd om een concreet voorstel te doen. In mijn volgende voortgangsbrief zal ik hierop ingaan.

Verder zet het kabinet in op het verhogen van de naleving van de WOR. Uit onderzoek blijkt dat wanneer een ondernemer een OR heeft ingesteld, hij deze vrijwel altijd betreft bij het arbeidsomstandighedenbeleid.²⁴ Met meer OR's worden meer medewerkers op de wettelijk voorgeschreven wijze bij het arbeidsomstandighedenbeleid betrokken. Het streven is om in het vierde kwartaal 2025 met een aantal beleidsmaatregelen hiervoor te komen. Hiernaast zet het kabinet in op deskundigheidsbevordering. Het geeft daarbij uitvoering aan het voornemen²⁵ om het opstellen van een scholingsplan voor de OR wettelijk te regelen. Scholing over arbeidsomstandigheden wordt dan een verplicht onderdeel van dit scholingsplan. Het scholingsplan wordt meegenomen in de actualisering van de WOR.

2.4. Arbeidsgerelateerde zorg en arbocuratieve samenwerking

In de Arbovisie 2040 staat preventie centraal. De SER onderschrijft dit in het eerste deeladvies.²⁶ Goede arbeidsgerelateerde zorg helpt om langdurige uitval te voorkomen en bevordert effectieve re-integratie van werkenden. Om de toekomstbestendigheid van de arbozorg in Nederland te bestendigen zet ik in op innovatie en het verstevigen van de samenwerking tussen arbo(kern)deskundigen en met de reguliere zorg.

²⁴ Witteman, J., Vlaanderen, M., Meij, M. & Verhulp, E. (2023). Naleving op de wet op ondernemingsraden, SEO Rapport 2023-83, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, p. 45.

²⁵ Kamerstukken II 2023/24, 29818, nr. 47, p. 9.

²⁶ Naar een werkend arbostelsel voor iedereen, SER-advies 9 mei 2023.

2.4.1. Innovatie Arbozorg

Subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg (ZonMw)

In 2024 is ruim 14 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het 4-jarige subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg. Het doel van dit programma is het vergroten van de opleidingscapaciteit en innovatie van de arbodienstverlening in Nederland, met focus op preventie. Vanuit het veld bestaat veel belangstelling voor dit programma, dat wordt uitgevoerd door ZonMw. Inmiddels is subsidie toegekend aan 9 projecten in de eerste lijn, gericht op Versterking en innovatie van de opleiding en bij- en nascholing. Ook aan zes aanvragen voor de tweede lijn, die ziet op samenwerking tussen(kern)deskundigen, is subsidie toegekend. Het tijdvak voor de derde lijn, over duurzame kennisbenutting, staat open voor aanvragen en sluit op 17 juni 2025.²⁷

Onderzoeken Preventieve arbozorg

Om werkgerelateerde gezondheidsproblemen en/of uitval te voorkomen, moet iedereen in Nederland gezond en veilig kunnen werken. Deze rechten worden gewaarborgd door de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). In de gewijzigde Arbowet per 1 juli 2017 is preventie door bedrijfsartsen meer centraal komen te staan. De implementatie van deze preventieve taken is nog niet voldoende behaald. Dit bleek onder meer uit de evaluatie van Cap Gemini (april 2020)²⁸. Met de wetswijzigingen is een ontwikkeling in gang gezet, maar er moeten door alle partijen nog stappen worden gezet om dit verder te implementeren en te laten landen op de werkvloer volgens de bedoeling van de gewijzigde Arbowet. De focus van de arbodienstverlening ligt nog vooral op verzuimbegeleiding. In opdracht van SZW onderzoekt het RIVM hoe de uitvoering van preventieve taken door bedrijfsartsen kan worden bevorderd. Op basis van ervaren belemmerende en bevorderende factoren, input van verschillende stakeholders en wetenschappelijke literatuur is toegewerkt naar de ontwikkeling van een interventie die bedrijfsartsen kan helpen meer tijd te besteden aan preventie. Het onderzoek wordt dit jaar afgerond. Daarnaast heeft het RIVM een verkenning uitgevoerd naar het gebruik van en de behoeften voor preventieve arbozorg bij zzp'ers en hoe zij de invulling van deze zorg zien. Hieruit kwam onder meer naar voren dat ruim een derde van de zzp'ers meerwaarde ziet in fysieke regionale locaties met een laagdrempelige, deskundig en

²⁷ Zie website: [Preventieve Arbozorg](#).

²⁸ Cap Gemini: Evaluatie wijzigingen Arbowet, 2020. Link: [Evaluatie wijzigingen Arbowet](#).

onafhankelijk Arbocentrum. De verkenning wordt dit jaar verdiept en vervolgens afgerond.

2.4.2. Arbocuratieve samenwerking

Instellingssubsidie NVAB

De NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) ontvangt een instellingssubsidie van het ministerie van SZW ter bevordering van de samenwerking tussen professionals in de arbeidsgerelateerde en de reguliere zorg en het ontwikkelen van richtlijnen. In 2025 wordt de richtlijn Overgang en Werk afgerond. Deze richtlijn helpt bedrijfsartsen klachten van werkende vrouwen in de overgang beter te herkennen en ze te begeleiden. Ook denken bedrijfsartsen mee met richtlijnen van andere medisch professionals zodat arbeid een onderdeel wordt van deze richtlijnen voor huisartsen en medisch specialisten. Deze instellingssubsidie wordt over de periode 2022 t/m 2024 geëvalueerd.

Onderzoek Klinisch Arbeidsgeneeskundige Zorg

Mede naar aanleiding van de motie van het lid Van Weyenberg c.s.²⁹ over de inzet van klinische arbeidsgeneeskundige zorg in het ziekenhuis, zet ik in op arbeidsgerichte zorg. Dit houdt in dat tijdens de behandeling en nazorg van zieke werkenden de relatie met werk zoveel mogelijk in stand blijft. Mensen vallen daardoor minder langdurig uit van werk of stromen eerder terug in het werkproces ('werk als medicijn').

Ter uitvoering van de hiervoor genoemde motie heb ik de Nederlandse Vereniging voor Klinische Arbeidsgeneeskunde (NVKA) in samenwerking met het Kennis Instituut Medisch Specialisten (KIMS) en de beroepsvereniging van de bedrijfsartsen (NVAB) opdracht gegeven een zorgmodel te ontwikkelen en de mogelijke bekostiging hiervan in beeld te brengen. De eerste fase van het ontwikkeltraject is eind 2024 afgerond. Hierin is het klinisch-arbeidsdeskundige zorgmodel uitgewerkt en nader gedefinieerd vanwege de nog niet brede kenbaarheid en diversiteit van deze vorm van zorg. De resultaten onderschrijven het beeld dat de verdere ontwikkeling van het beoogde zorgmodel mogelijk is, zij het dat er ook nog belangrijke barrières liggen. In de lopende fase 2 wordt een 'bekostigingsarrangement' ontwikkeld, aansluitend op

²⁹ Kamerstukken II 2020/21, 35 570 XV, nr. 56.

het zorgmodel waarin de organisatie en financiering van de klinisch-arbeidsdeskundige zorg over alle stappen van een zorgtraject zal worden beschreven. Ook bij deze fase zullen naast experts, de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa), het Zorginstituut Nederland (ZiN) en zorgverzekeraars worden betrokken. In fase 3 wordt een regionaal, domeinoverstijgend zorgmodel opgeleverd, en een generieke blauwdruk voor toepassing bij patiënten met andere typen aandoeningen dan oncologische. Onderdeel hiervan is ook de verbinding met het sociale domein. Het eindrapport wordt begin 2026 verwacht.

Terugblik Dag van Arbeid en Gezondheid

Op 27 november 2024 heeft de Dag van Arbeid en Gezondheid plaatsgevonden in Den Haag. Dit congres werd georganiseerd door de ministeries van SZW en VWS, met medewerking van de Patiëntenfederatie Nederland. Deze goed bezochte dag voor professionals uit zowel de reguliere zorg als de bedrijfsgezondheidszorg had als doel kennis uit te wisselen en een platform te bieden aan samenwerkingstrajecten. In het ochtendgedeelte was er ruimte voor het delen van ervaringen met arbocuratieve samenwerking in praktijk en onderzoek. In het middagedeelte zijn in thematische verdiepingssessies nieuwe initiatieven gepresenteerd en ervaringen uitgewisseld. De dag heeft het belang van samenwerking op het snijvlak van werk en gezondheid onderstreept. Het is een gezamenlijk belang om ervoor te zorgen dat zieke werkenden tijdens de behandeling van hun ziekte (gedeeltelijk) aan het werk kunnen blijven en na de behandeling weer terug kunnen keren naar werk.

Zorg en Werk Netwerk

Op 25 juli 2024 is het Zorg en Werk Netwerk van het RIVM gelanceerd. Deze besloten online community voor professionals uit de reguliere en arbeidsgerelateerde zorg is een platform waar alle leden informatie kunnen vinden en delen over projecten, ideeën of onderzoeken.

Ook biedt de community tools voor professionals in de praktijk en is het een platform om andere professionals te vinden en met elkaar in gesprek te gaan. Inmiddels zijn ruim 250 professionals lid van

het Zorg en Werk Netwerk. Het Netwerk zal in 2025 worden geëvalueerd.³⁰

3. Tot slot

De ambitie van Arbovisie is nul doden en fors minder ongevallen en zieken door werk. Om dat doel te bereiken zijn er verschillende acties van overheid, sociale partners en andere betrokkenen nodig. Ik heb gekozen voor een gefaseerde aanpak om de Arbovisie uit te werken. Met deze brief heb ik uw Kamer geïnformeerd over de acties die tot nu toe zijn ingezet. In de komende jaren wordt hieraan vervolg gegeven en worden resterende acties opgepakt. Hierover zal uw Kamer in een volgende voortgangsbrief worden geïnformeerd. Bovendien ben ik voornemens in het najaar te reageren op het recent verschenen tweede deel van het advies over Arbovisie 2040 van de SER.

De uitwerking van de Arbovisie kan alleen worden gerealiseerd door de actieve betrokkenheid van verschillende stakeholders, zoals sociale partners, deskundigen en de Arbeidsinspectie. Ik ben alle gesprekspartners dankbaar voor hun inbreng en zet de samenwerking dan ook graag voort in het vervolgtraject. Samen zetten we ons vanuit onze eigen verantwoordelijkheid in voor gezond en veilig werk.

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

³⁰ Het Zorg en Werk Netwerk: [Home - Zorg en Werk Netwerk](#).