

Campagne “Een gezonde werkplek 2023-25”

Campagnegids



**Veilig en gezond werken in
een digitale samenleving**

#EUhealthyworkplaces
www.healthy-workplaces.eu



Het Europees Agentschap noch personen die namens het Agentschap optreden, zijn aansprakelijk voor gebruik van de volgende informatie.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2023

Hergebruik van teksten met bronvermelding is toegestaan.

Voor gebruik of overname van foto's of andere materialen die niet onder het auteursrecht van EU-OSHA vallen, moet u rechtstreeks toestemming vragen aan de houders van het desbetreffende auteursrecht.

Print	ISBN 978-92-9479-717-9	doi:10.2802/132580	TE-07-22-584-NL-C
PDF	ISBN 978-92-9479-708-7	doi:10.2802/668744	TE-07-22-584-NL-N

De foto's in deze publicatie illustreren een verscheidenheid aan werkactiviteiten. Zij geven niet per definitie goede praktijken weer en duiden niet per definitie op naleving van wettelijke voorschriften.

Ga voor directe links naar websites en referentiemateriaal naar de onlineversie van deze gids:

<https://healthy-workplaces.eu/nl/tools-and-publications/campaign-materials>

Over de gids



Voor wie is deze gids bedoeld?

Gebruik deze gids als u meer wilt weten over de impact van nieuwe digitale technologieën op het werk (en de daarmee samenhangende uitdagingen en kansen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk) en als u op zoek bent naar manieren om het bewustzijn hierover te vergroten.



Waar gaat het over?

Digitaal werken brengt enorme voordelen met zich mee, maar alleen als de opzet, de invoering, de toepassing en het beheer van digitale technologieën gebaseerd is op een mensgerichte aanpak.



Waarom zou ik deelnemen aan de campagne?

Werk bestaat uit meer dan bits en bytes, het gaat erom de mens centraal te stellen op de digitale werkplek.



Lees meer over de relevante EU- en nationale regelgeving.

Alle bedrijven die actief zijn op de digitale werkplek moeten zich volledig houden aan de EU-regelgeving.



Bekijk de prioriteitsgebieden van de campagne.

Werken op afstand en hybride werken, slimme digitale systemen, digitaal platformwerk, geavanceerde robotica of personeelsbeheer: voor elk van deze onderwerpen wordt een reeks publicaties en praktische hulpmiddelen ter beschikking gesteld.



Lees onze casestudy's.

Leer hoe anderen de digitale transformatie hebben aangegrepen om het werk op een moderne, slimme en veilige manier te organiseren.



Neem deel aan onze awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek.

Heeft uw organisatie een uitzonderlijke en innovatieve bijdrage geleverd aan de veiligheid en gezondheid op het werk? Tijd om het te laten zien!



Word officiële campagnepartner.

Laat deze kans niet voorbijgaan als u een internationale of Europese organisatie bent met vertegenwoordigers of netwerkleden in verschillende EU-lidstaten.



©iStockphoto / Goodboy Picture Company

EU-OSHA heeft een 4-jarig onderzoeksprogramma uitgevoerd over de digitalisering van de werkplek en de gevolgen daarvan voor veiligheid en gezondheid op het werk. Het doel was de uitdagingen en kansen voor veiligheid en gezondheid op het werk te onderzoeken als gevolg van het gebruik van digitale systemen op de werkplek en daarmee verband houdend beleid.

In het onderzoek werden ook manieren onderzocht om ons inzicht in dit onderwerp te verbeteren en doeltreffende manieren te

vinden om risico's te voorkomen. Er werd gekeken naar maatregelen op de werkplek om risico's te helpen beheersen en voorkomen, en daarbij ten volle gebruik te maken van de kansen die digitalisering op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk biedt.

Het [**VGW-overzicht van digitalisering**](#) biedt informatie voor beleid, preventie en praktijk met betrekking tot de uitdagingen en kansen van digitalisering in de context van veiligheid en gezondheid op het werk.

Inhoud

Over de gids.....	1
1. Inleiding.....	5
1.1. Campagnemateriaal en -middelen.....	7
1.2. Belangrijke data.....	7
2. Veilig en gezond werken in een digitale samenleving.....	9
2.1. Wat zijn de kansen en risico's van digitalisering?.....	9
2.2. Risico's in verband met digitalisering voorkomen.....	13
2.3. Verordening digitalisering en veiligheid en gezondheid op het werk.....	14
3. Prioriteitsgebieden van de campagne.....	19
3.1. Prioriteitsgebied: digitaal platformwerk.....	20
3.2. Prioriteitsgebied: automatisering van taken.....	23
3.3. Prioriteitsgebied: werk op afstand en hybride werk.....	26
3.4. Prioriteitsgebied: personeelsbeheer via artificiële intelligentie.....	29
3.5. Prioriteitsgebied: slimme digitale systemen.....	33
4. Hoe kunt u meedoen aan de campagne.....	39
4.1. Voor wie is deze enquête bedoeld?.....	39
4.2. Ons partnernetwerk.....	39
4.3. Manieren om de campagne te ondersteunen.....	40
4.4. Awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek.....	41
5. Verwijzingen en noten.....	45





1. Inleiding

Van virtuele assistenten en apps voor werknemers tot automatiseringsoplossingen — de integratie van digitale technologie verandert werkplekken over de hele wereld. Digitalisering heeft gevolgen voor ons dagelijks leven, de samenleving en de wereld van werk. Voor werknemers en werkgevers op tal van werkplekken in alle sectoren biedt digitale technologie niet alleen meer kansen, maar brengt zij ook grotere uitdagingen en risico's met zich mee op het gebied van veiligheid en gezondheid. Werk bestaat uit meer dan bits en bytes, het gaat erom de mens centraal te stellen bij de digitalisering van de economie.

Digitale technologieën zijn alleen veilig en productief als de opzet, de invoering, de toepassing en het beheer ervan gebaseerd is op een mensgerichte aanpak. Maar nu het gebruik van digitale technologieën op het werk toeneemt, terwijl nog niet volledig te voorzien is welke impact zij zullen hebben op het werk en de werkplek, is het belangrijk om het bewustzijn te vergroten over hoe strategieën kunnen worden verfijnd om de veiligheid en gezondheid van werknemers te bevorderen en beschermen. Dit is de focus van het thema **“Veilig en gezond werken in een digitale samenleving”** van de [campagne “Een gezonde werkplek 2023-25”](#) van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA).

Het doel van de campagne is het stimuleren van samenwerking voor een veilige en productieve digitale transformatie van werk. Eén manier om dit te doen is een strategische planning op basis van de vijf hoofddoelstellingen:

1. Bewustmaking van het belang, de relevantie en de gevolgen voor de veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) van de digitale transformatie van werk, met inbegrip van het maken van een businesscase door feiten en cijfers te verstrekken.
2. Het bewustzijn en de praktische kennis van iedereen over een veilig en productief gebruik van digitale technologieën op het werk vergroten in alle sectoren, op alle soorten werkplekken en voor alle specifieke groepen werknemers (bv. vrouwen, migranten).
3. De kennis over nieuwe en opkomende risico's en kansen in verband met de digitale transformatie van werk verruimen.
4. Risicobeoordeling en gezond en veilig proactief beheer van de digitale transformatie van werk bevorderen door toegang te bieden tot relevante hulpmiddelen (bv. goede praktijken, checklists, instrumenten en richtlijnen).
5. Belanghebbenden samenbrengen om de uitwisseling van informatie, kennis en goede praktijken te vergemakkelijken en samenwerking te stimuleren met het oog op een veilige en productieve digitale transformatie van werk.

De campagne is gericht op het versterken van de preventiecultuur op alle niveaus en is in overeenstemming met de **“Vision Zero”-aanpak** van de Europese Commissie om werkgerelateerde sterfgevallen uit te bannen, een kernprioriteit van het [strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027](#), en de doelstellingen van de [Europese digitale strategie](#).

Vijf **prioriteitsgebieden** zijn het uitgangspunt van de campagne “Een gezonde werkplek 2023-25”:

- Digitaal platformwerk
- Automatisering van taken
- Werk op afstand en hybride werk
- Personeelsbeheer door middel van artificiële intelligentie (AI)
- Slimme digitale systemen

Gezien de vele uitdagingen die de digitale transformatie met zich meebrengt, is het belangrijk om te vertrouwen op degelijk onderzoek om het terrein te helpen navigeren. Dit omvat de bevindingen en middelen van het [VGW-overzicht van digitalisering 2020-2023](#) van EU-OSHA, maar het houdt ook rekening met onderzoek van EU-OSHA op andere gebieden, zoals zijn [prognosestudies](#) en het [VGW-overzicht van de ondersteuning van de naleving](#).

Een horizontale prioriteit van de campagne “Een gezonde werkplek 2023-25” is aandacht te besteden aan de genderdimensie en de gevolgen van digitalisering voor de diversiteit van het personeelsbestand en voor groepen kwetsbare werknemers. De nadruk zal ook

liggen op personeel dat in het kader van flexibele werkregelingen in dienst is, buiten de gebouwen van de werkgever werkt, in contact komt met klanten of klanten bezoekt, of in gedecentraliseerde gebouwen werkt (bv. werknemers op afstand, platformwerkers). De campagne zal ook dieper ingaan op de ervaringen van bedrijven en organisaties uit heel Europa. Door goede praktijken uit te wisselen en te bevorderen, zal het de samenwerking tussen werknemers en werkgevers helpen versterken om risico's in verband met het gebruik van digitale technologieën op de werkplek te voorkomen en deze optimaal te benutten.

In het algemeen biedt de campagne “Een gezonde werkplek 2023-25” een kans om veiligheid en gezondheid op het werk een plaats te geven in het bredere beleidsdebat over digitalisering. Als zodanig zal het ook gericht zijn op beleidsmakers en besluitvormers die verantwoordelijk zijn voor wetgeving, strategieën en acties. Het doel is besprekingen aan te moedigen over de invoering van relevante regelgeving, richtlijnen, bewustmaking, subsidies en financiering, en de ontwikkeling van nieuwe diensten en producten.



1.1. Campagnemateriaal en -middelen

Ga naar de campagnewebsite (<https://healthy-workplaces.eu>) om een breed scala aan materiaal en hulpmiddelen te vinden om u te helpen de campagne te promoten en te ondersteunen. Het grootste deel van deze middelen is beschikbaar in 25 talen.

- Belangrijkste campagnebronnen: campagnegids, poster, folder, PowerPoint-presentatie, informatieflyer voor de awards voor goede praktijken, campagnevideo.
- Verslagen en beleidsnota's waarin het meest recente onderzoek wordt gepresenteerd.
- Een reeks informatiebladen.
- OSHwiki-artikelen.
- Virtuele informatiesessies over elk prioriteitsgebied.
- Online campagnetoolkit — informatie over hoe u een succesvolle campagne kunt voeren en de middelen die u kunt gebruiken.
- Animatiefilm "Napo in... robots op het werk". Maakt deel uit van een reeks films die door EU-OSHA worden ondersteund.
- Middelen voor beroepsopleiding.
- Merkbeeldmateriaal (zoals virtuele achtergronden voor Zoom en MS Teams, socialemedia- en webbanners, e-mailhandtekeningen enz.).

1.2. Belangrijke data

2023

September 2023: bijeenkomst van het EU-campagnepartnerschap.

Oktober 2023: start van de campagne, onder meer via de officiële campagnewebsite en start van de awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek, en Europese week voor veiligheid en gezondheid op het werk.

2024

Gedurende 2024: activiteiten georganiseerd door focal points en andere campagnepartners.

Oktober 2024: Europese week voor veiligheid en gezondheid op het werk.

November 2024: awards voor goede praktijken — uiterste datum voor het indienen van nationale voorbeelden.

2025

Gedurende 2025: activiteiten georganiseerd door focal points en andere campagnepartners.

Voorjaar 2025: evenement voor de uitwisseling van goede praktijken op het werk met officiële campagnepartners.

April 2025: awards voor goede praktijken — bekendmaking van de winnaars en prijzenswaardige voorbeelden.

Oktober 2025: Europese week voor veiligheid en gezondheid op het werk.

November 2025: topbijeenkomst "Een gezonde werkplek" en uitreikingsceremonie van de awards voor goede praktijken.

Bekijk evenementen in uw land op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/nl/media-centre/events>







2. Veilig en gezond werken in een digitale samenleving

2.1. Wat zijn de kansen en risico's van digitalisering?

Digitale technologieën bieden essentiële diensten en oplossingen in alle sectoren van de economie en de samenleving. De integratie van die technologieën op de werkplek verandert hoe we werken en waar en wanneer we werken. Door digitale technologieën verandert ook de toekomst van werk, zoals de soorten beschikbare banen en de manier waarop werk wordt aangeboden, georganiseerd en beheerd.

Veranderingen zijn onvermijdelijk op veel werkplekken in heel Europa. Geen enkele sector is immuun omdat bedrijven digitale technologieën invoeren die de productiviteit

kunnen verhogen, bijvoorbeeld door taken te automatiseren of door werknemers digitaal te beheren in traditionele werkomgevingen (bv. in de gebouwen van de werkgever), op werkplekken op afstand of op werkplekken thuis.

In een wereld die meer en meer wordt beïnvloed door het internet der dingen, artificiële intelligentie (AI), big data, cloud computing, algoritmen, collaboratieve robotica, aangevulde realiteit, additieve productie en online arbeidsplatformen zijn opkomende technologieën die drijvende kracht achter oplossingen op de digitale werkplek.

Artificiële intelligentie

Volgens de definitie van de Europese Commissie worden onder artificiële intelligentie (AI) systemen verstaan die intelligent gedrag vertonen door hun omgeving te analyseren en — met een zekere mate van autonomie — te handelen om specifieke doelstellingen te bereiken. Op AI gebaseerde systemen kunnen uitsluitend softwaregebaseerd en in de virtuele wereld actief zijn (bv. spraakassistenten, beeldanalysesoftware, zoekmachines, spraak- en gezichtsherkenningssystemen) of zijn ingebed in hardware (bv. geavanceerde robots, autonome auto's, drones en toepassingen van het internet der dingen) ⁽¹⁾.

Big data

Big data, zoals gedefinieerd door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling ⁽²⁾, zijn datasets die worden gekenmerkt door volume (grote omvang), snelheid (voortdurend groeiend) en verscheidenheid (gestructureerde en ongestructureerde vormen zoals teksten), die vaak door AI-machines worden gebruikt.

Automatisering

Automatisering is een apparaat of systeem dat (geheel of gedeeltelijk) een functie vervult die voorheen (geheel of gedeeltelijk) door een mens werd of kon worden uitgevoerd ⁽³⁾.



De derde Europese bedrijvenenquête van EU-OSHA over nieuwe en opkomende risico's ⁽⁴⁾ (ESENER 2019) biedt inzicht in de trends op het gebied van digitale technologie op het werk. Zoals uit de gegevens blijkt, worden in meer dan 80 % van de ondernemingen in de EU-27 personal computers, laptops, tablets, smartphones en andere mobiele apparaten gebruikt. Uit recentere gegevens van de "Vinger aan de pols"-enquête van EU-OSHA uit 2022 ⁽⁵⁾ blijkt dat 73 % van de werknemers laptops, tablets, smartphones of andere draagbare digitale apparaten gebruikt, 60 % desktopcomputers gebruikt, 11 % draagbare apparaten zoals slimme brillen, activiteitstrackers of andere sensoren gebruikt, en 3 % robots gebruikt die met hen in wisselwerking staan.

Grote ondernemingen blijven het voortouw nemen bij het gebruik van digitale technologieën, maar het aantal Europeanen dat dagelijks met digitale systemen en instrumenten werkt, neemt toe. Ongeveer 40 % van de mensen in de EU-27 maakte op het werk gebruik van computers, laptops, smartphones, tablets of andere draagbare apparaten, waaronder andere computerapparatuur of machines zoals die welke worden gebruikt in productielijnen, vervoer of andere diensten

Kansen

De toenemende digitalisering van de economie en het gebruik van digitale technologieën op de werkplek bieden kansen voor werknemers en werkgevers. Tegelijkertijd kan digitalisering nieuwe kansen creëren voor het verbeteren van veiligheid en gezondheid op het werk.

- Automatisering zorgt ervoor dat repetitieve, arbeidsintensieve en onveilige taken door machines worden gedaan. Robotica en AI ondersteunen en vervangen werknemers in gevaarlijke werkomgevingen.
- Digitale technologieën en prestatie bevorderende technologieën (bv. exoskeletten) verbeteren de toegang tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare werknemers zoals werknemers met een handicap,

op het werk ⁽⁶⁾. Bovendien kreeg 31 % van de werknemers in 2021 — op het hoogtepunt van de COVID-19-pandemie — een draagbaar apparaat bedoeld om voor zakelijke doeleinden op internet te worden aangesloten. Dit was een stijging ten opzichte van 26 % in 2018 ⁽⁷⁾.

Wat betreft telewerkpotentieel, blijkt uit de gegevens dat in de EU-27 in 2019 12 % van de banen door werknemers vanuit huis konden worden uitgeoefend met behulp van digitale technologieën, en dat in 2020 12,3 % van de werknemers thuis werkte (tegenover 5,4 % in 2019) ⁽⁸⁾. Ook hier blijkt uit gegevens uit de "Vinger aan de pols"-enquête van EU-OSHA uit 2022 ⁽⁹⁾ dat 17 % van de werkenden (werknemers of zelfstandigen) het grootste deel van de afgelopen 12 maanden vanuit huis heeft gewerkt.

Tussen 9,5 % en 11 % van de werkenden heeft inkomsten verworven uit het verlenen van diensten via een digitaal arbeidsplatform, op basis van schattingen van de enquête over de deeleconomie (COLLEEM) ⁽¹⁰⁾. Ondertussen werd 17 % van de ondervraagden voor een studie van het Europees Vakbondsinstituut (ETUI) ⁽¹¹⁾ geassocieerd als internetwerkers, waarvan 4,3 % werd geassocieerd als platformwerkers.

migranten of werknemers in gebieden met beperkte arbeidskansen.

- Betere monitoring in combinatie met big data maakt snellere en doeltreffendere interventies mogelijk.
- Een beter evenwicht tussen werk en privéleven, flexibiliteit en autonomie voor werknemers die thuis kunnen werken.

Uit gegevens uit de "Vinger aan de pols"-enquête ⁽¹²⁾ van EU-OSHA uit 2022 blijkt dat digitale technologieën worden gebruikt om lawaai, chemische stoffen, stof en gassen in de werkomgeving van 19,2 % van de Europese werknemers te monitoren en om de hartslag, bloeddruk, houding en andere vitale functies van 7,4 % van de werknemers persoonlijk te monitoren.

Uit gegevens uit dezelfde bron blijkt ook dat thuiswerkers op afstand minder vaak worden blootgesteld aan geweld of verbaal misbruik van klanten, patiënten en leerlingen, of aan intimidatie of pesterijen. Telewerkers die vanuit huis werken, meldden in slechts 7,9 % van de gevallen (tegenover 15,7 % van de totale beroepsbevolking) blootstelling aan geweld of verbaal geweld, aangezien zij voornamelijk werken in banen waarbij de interactie met derden is verminderd, en in slechts 4,4 % van

de gevallen (tegenover 7,3 % van de totale bevolking) blootstelling aan intimidatie of pesten, aangezien de sociale isolatie (ook van collega's en leidinggevendenden) in dit opzicht een verzachtende rol kan spelen. Bovendien maken thuiswerkers op afstand minder vaak melding van een gebrek aan autonomie of invloed op het werktempo of de werkprocessen (14,4 %) in vergelijking met het totale aantal werknemers.

Risico's

Er zijn ook uitdagingen en risico's voor VGW die voortvloeien uit de invoering van digitale technologieën op de werkplek, zoals besproken in een reeks recente onderzoeksverslagen van EU-OSHA op basis van uitgebreide literatuuronderzoeken, statistische analyses van relevante gegevens en veldwerk ⁽¹³⁾.

- Digitale monitoring, verlies van autonomie, intensivering van het werk en druk om aan een bepaalde norm te voldoen.
- Banen in het middenkader worden vervangen door algoritmen waarbij taken aan werknemers worden toegewezen en hun prestaties worden gemonitord.
- Verlies van baancontrole, versnippering van banen in zeer eenvoudige taken die op een standaardmanier moeten worden uitgevoerd, minder inhoud en minder

vaardigheden voor banen.

- Isolatie van werknemers, toename van virtuele interacties en verlies van collegiale ondersteuning.
- Onjuiste of oneerlijke beslissingen over werknemers die voortvloeien uit geautomatiseerde of semi-geautomatiseerde processen waarbij gebruik wordt gemaakt van gegevens en/of software die fouten bevatten.
- Nudging en sancties en de beoordeling van de prestaties van werknemers.
- Onduidelijke verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid op het werk en de toepasbaarheid van het bestaande regelgevingskader voor veiligheid en gezondheid op het werk.
- Mobiliteit, flexibiliteit, 24/7 beschikbaarheid en vervaging van de grenzen tussen werk en privéleven.

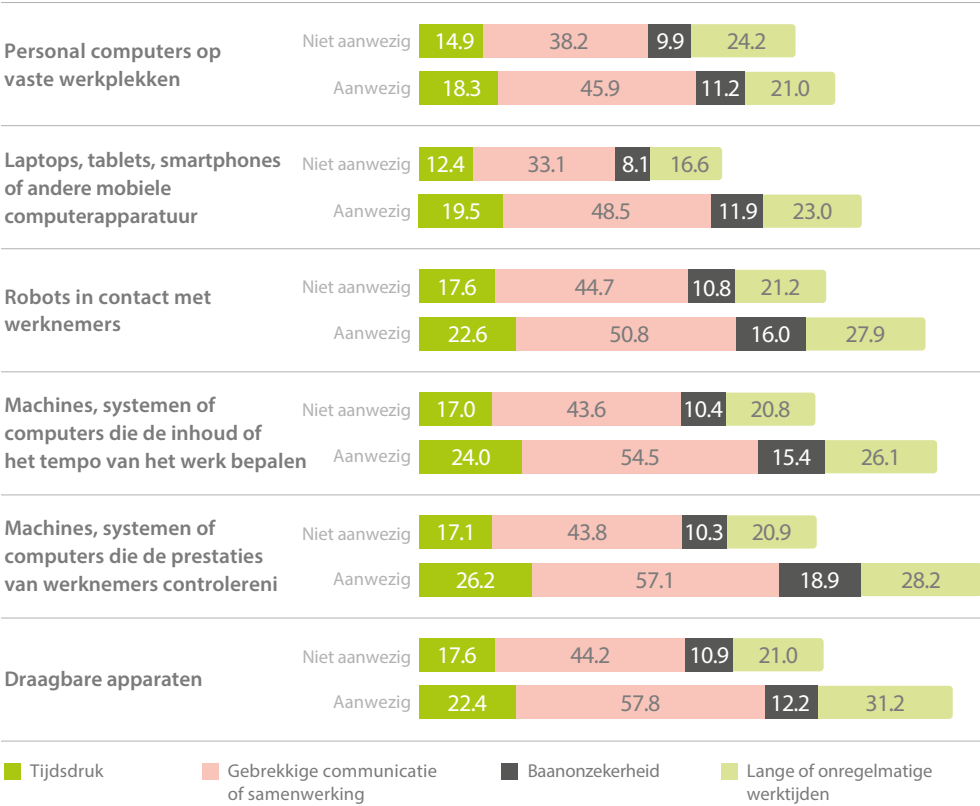
Algoritmen

Een algoritme is "een reeks regels die moeten worden gevolgd bij het oplossen van een bepaald probleem" ⁽¹⁴⁾. In het kader van digitaliseringsprocessen wordt verwezen naar softwarealgoritmen, d.w.z. "computer geprogrammeerde procedures voor het omzetten van inputgegevens in een gewenste output" (Kellogg et al., 2020) ⁽¹⁵⁾.



Uit de ESENER-enquête van 2019 blijkt dat psychosociale risico's meer worden gemeld op werkplekken waar digitale technologieën worden gebruikt.

Werkplekken per soort digitale technologie (al dan niet aanwezig) en aantal gemelde psychosociale risico's — EU-27, 2019 (%)



Bron: ESENER 2019 — gewogen gegevens (gewicht: estex).

Uit gegevens uit de “Vinger aan de pols”-enquête van EU-OSHA uit 2022 ⁽¹⁶⁾ blijkt dat thuiswerkers op afstand vaker melding maken van een toename van de werklast (33,2 %), de snelheid of het tempo van het werk als gevolg van digitale technologieën (61,2 %), sociaal isolement (56,8 %) en zware tijdsdruk of overbelasting (46,9 %) dan de totale

beroepsbevolking. Dit is in overeenstemming met recent onderzoek dat EU-OSHA (2021) heeft verricht naar een kwalitatieve steekproef van thuiswerkers tijdens de COVID-19-pandemie ⁽¹⁷⁾, waarin de toegenomen psychosociale risico's voor telewerkers worden blootgelegd.

2.2. Risico's in verband met digitalisering voorkomen

Net als alle andere risico's op gebied van veiligheid en gezondheid op het werk zijn de risico's in verband met de toenemende digitalisering op de werkplek vermijdbaar en beheersbaar. Zij kunnen worden aangepakt door:

- Het hanteren van een mensgerichte aanpak waarbij de mens centraal staat;
- Werkgevers, managers, werknemers en hun vertegenwoordigers gelijke toegang tot informatie te garanderen;
- Raadpleging en participatie van werknemers en hun vertegenwoordigers, in overeenstemming met de vereisten van het kader voor gezondheid en veiligheid op het werk, bij de besluiten die worden genomen met betrekking tot de ontwikkeling, de toepassing en het gebruik van digitale technologieën en systemen;
- Zorgen voor transparantie over de manier waarop een digitaal instrument werkt, over het soort effecten dat het kan opleveren en over de voor- en nadelen ervan, en
- Het bevorderen van een holistische aanpak bij de evaluatie van digitale technologieën en systemen door verschillende belanghebbenden bij het evaluatieproces te betrekken, waarbij ook rekening moet worden gehouden met de gevolgen van digitalisering voor werknemers en de samenleving als geheel.

Human-in-command-benadering van digitale transformatie

Een inclusieve "human-in-command"-benadering moet centraal staan in de digitale transformatie, waarbij AI en digitale technologieën menselijke controle en beslissingen ondersteunen, maar niet vervangen, en gebaseerd zijn op informatie, raadpleging en participatie van werknemers. Met name het ontwerp, de ontwikkeling en het gebruik van mensgerichte digitale systemen maakt het mogelijk deze systemen te gebruiken om werknemers te ondersteunen en tegelijkertijd mensen de controle te laten behouden.

Volgens het Europees Economisch en Sociaal Comité moet het "human-in-command"-beginsel worden opgenomen in alle regelgeving op het gebied van AI ⁽¹⁸⁾.

Risico's voor veiligheid en gezondheid op het werk in verband met de toenemende digitalisering op de werkplek zijn vermijdbaar en beheersbaar.

Om de kansen in verband met digitale technologieën op de werkplek optimaal te benutten, maar ook om daarmee verband houdende risico's te voorkomen, moet al in de ontwerpfase rekening worden gehouden met veiligheids- en gezondheidskwesties. Het wachten tot de uitvoeringsfase is wellicht te laat in het proces. Het is dan ook belangrijk om programmamakers en ontwikkelaars er al in de voorbereidende fase bij te betrekken.

Het is even belangrijk om de digitale geletterdheid van werknemers en werkgevers te verbeteren door de ontwikkeling van kwalificaties en vaardigheden voor digitale toepassingen te bevorderen. Zo staan ze steviger in hun schoenen door een beter begrip van digitale systemen en de risico's en kansen die daaruit voortvloeien.



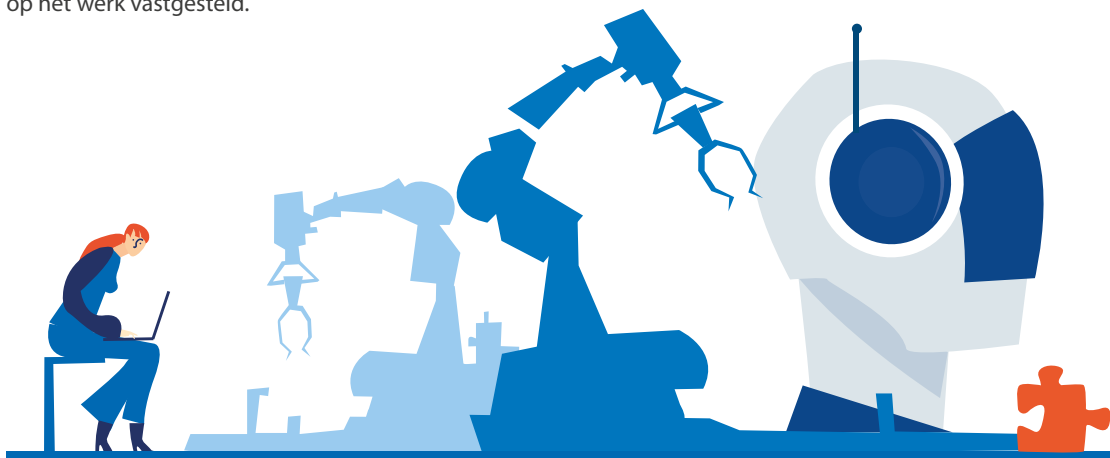
2.3. Verordening digitalisering en veiligheid en gezondheid op het werk

Het regelgevingskader voor veilige en gezonde werkplekken in een digitale samenleving bestaat uit specifieke wetgeving op gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Het omvat ook een aantal initiatieven op gebied van digitalisering die de afgelopen jaren op EU-niveau zijn uitgevoerd en die relevant zijn of gevolgen hebben voor veiligheid en gezondheid op het werk.

De risico's die voortvloeien uit de digitalisering op de werkplek vallen binnen het toepassingsgebied van [Richtlijn 89/391/EEG, de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk](#), en de nationale wetgeving waarbij de richtlijn in wetgeving is omgezet. Naast de bescherming van werknemers tegen werkgerelateerde risico's, wordt ook de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de veiligheid en gezondheid op het werk vastgesteld.

De werkgever neemt de nodige maatregelen voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, met inbegrip van de preventie van beroepsrisico's en het verstrekken van informatie en opleiding, en ook de nodige organisatie en middelen.

Artikel 6 van de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk.



Sommige risico's die voortvloeien uit het gebruik van digitale technologieën op de werkplek worden aangepakt door middel van specifieke richtlijnen ⁽¹⁹⁾. Met name de [richtlijn beeldschermapparatuur \(Richtlijn 90/270/EEG\)](#), de [machinerichtlijn \(Richtlijn 2006/42/EG\)](#), de CE-markering waarborgt de conformiteit van de producten, met name op werkplekken waar gebruik wordt gemaakt van collaboratieve robots (cobots), en de [richtlijn betreffende voorschriften voor de werkplek \(Richtlijn 89/654/EEG\)](#), met betrekking tot het technisch onderhoud van de werkplek en van apparatuur

De [richtlijn gebruik van arbeidsmiddelen \(Richtlijn 2009/104/EG\)](#) heeft betrekking op de standpunten van werknemers bij het gebruik van arbeidsmiddelen en maakt duidelijk dat werkgevers ergonomische beginselen in acht moeten nemen om te voldoen aan de minimumeisen inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Bovendien is in de [richtlijn inzake informatie en raadpleging van de werknemers \(Richtlijn 2002/14/EG\)](#) bepaald dat werknemers op grotere werkplekken moeten worden geraadpleegd of geïnformeerd over beslissingen die tot significante veranderingen kunnen leiden.

De [arbeidstijdenrichtlijn \(Richtlijn 2003/88/EG\)](#) is ook van belang voor een veilig gebruik van digitale technologieën op de werkplek. Het stelt minimumperiodes van dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en jaarlijkse vakantie, pauzes en maximale wekelijkse arbeidstijd vast.

Daarnaast is het vermeldenswaardig dat de [algemene verordening gegevensbescherming \(Verordening \(EU\) 2016/679\)](#) ⁽²⁰⁾ een aantal bepalingen bevat die werknemers beschermen tegen oneerlijke, niet-transparante en ongerechtvaardigde verzameling en gebruik van persoonsgegevens die door digitale technologieën worden vergemakkelijkt en op grote schaal worden gebruikt in algoritmisch of op AI gebaseerd management van werknemers.

Tot slot werden in het [strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027](#) de beschermingsnormen voor werknemers geactualiseerd en werden traditionele en nieuwe werkgerelateerde risico's aangepakt, waaronder die welke voortvloeien uit digitalisering.

Er bestaan ook richtlijnen en verordeningen die betrekking hebben op persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM).



Voorbeelden van EU-initiatieven op gebied van digitalisering en gezondheid op het werk

Vroeger heeft de EU op het gebied van AI verschillende wetgevings- en niet-wetgevingsinitiatieven voorgesteld en ingevoerd, waaronder de volgende voorbeelden.

In 2018 werd de [verklaring over samenwerking op het gebied van AI](#) ondertekend door 24 lidstaten en Noorwegen en werd de [mededeling van de Commissie over AI voor Europa](#) aangenomen. Relevant voor VGW zijn de bepalingen in de mededeling over algoritmische besluitvorming (blz. 13-16 van de mededeling), aangezien ethische en juridische kwesties in verband met aansprakelijkheid en eerlijkheid van besluitvorming op basis van AI worden erkend. In de mededeling wordt ook opgemerkt dat AI-systemen zodanig moeten worden ontwikkeld dat mensen ten minste de basis van hun acties kunnen begrijpen.

In 2019 publiceerde de Commissie een [mededeling over het opbouwen van vertrouwen in mensgerichte AI](#) om te benadrukken hoe

belangrijk het is vertrouwen in AI op te bouwen door mensen de controle erover te geven en de vereisten vast te stellen die ervoor zorgen dat AI betrouwbaar is.

In 2020 lanceerde de Commissie de [Europese digitale strategie](#), waarvan de prioriteitsgebieden “technologie die werkt voor mensen” en “een eerlijke en concurrerende digitale economie” bijzonder relevant zijn om risico’s in verband met digitalisering op de werkplek te voorkomen, en publiceerde zij het [Witboek over kunstmatige intelligentie — een Europese benadering op basis van excellentie en vertrouwen](#). In het witboek worden mogelijke wetswijzigingen uiteengezet en wordt voorgesteld een wettelijke definitie van AI en nieuwe wetten voor AI-systemen met een hoog risico te creëren — systemen die negatieve gevolgen hebben voor de veiligheid van mensen of hun grondrechten. Het bevat ook een aantal beginselen die bijzonder relevant zijn voor de implicaties ervan op gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, met

name de mensgerichte aanpak en het beginsel van “human in command”, het beginsel van gegevensbescherming en het recht op privacy, de aspecten die verband houden met de noodzaak van transparantie en het beginsel van non-discriminatie en billijkheid. Het witboek ging vergezeld van de [Europese datastrategie](#).

In 2021 publiceerde de Commissie een voorstel om een alomvattend rechtskader voor AI tot stand te brengen — het [voorstel voor een verordening betreffende een Europese benadering van AI](#). Het is samen gepubliceerd met de [mededeling over de bevordering van een Europese aanpak van AI](#), waarin de aandacht wordt gevestigd op het aspect van vertrouwen in AI-technologieën en op de noodzaak van een evenredige en risicogebaseerde Europese regelgevingsaanpak. Het voorstel voor een verordening heeft tot doel de veilige uitrol van op AI gebaseerde systemen te waarborgen, sommige ervan te verbieden en andere als hoog risico te bestempelen en meer waarborgen te eisen voor het ontwerp, de ontwikkeling en het gebruik van dergelijke systemen.

Eind 2021 [publiceerde de Commissie een reeks maatregelen](#) om de risico's in verband met digitaal platformwerk aan te pakken. Het initiatief, dat erop gericht is “de arbeidsomstandigheden van mensen die via digitale arbeidsplatformen werken te verbeteren” omvat de [mededeling over betere arbeidsomstandigheden voor een sterker sociaal Europa: het ten volle benutten van de voordelen van digitalisering voor de toekomst van werk](#) en een [voorstel voor een richtlijn](#), en bevat in het algemeen verschillende bepalingen op een aantal gebieden, waaronder algoritmisch beheer, eerlijke behandeling van werknemers en raadpleging van de sociale partners.

Er worden momenteel meer initiatieven ontwikkeld die naar verwachting in de toekomst van kracht zullen zijn.

Lees meer over de wetgeving op gebied van veiligheid en gezondheid in de EU en op gebied van digitalisering, op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/legislation>







3. Prioriteitsgebieden van de campagne

**Digitaal
platformwerk**

**Automatisering
van taken**

**Werk op
afstand en
hybride werk**



**Slimme digitale
systemen**

**Personeelsbeheer
door middel van AI**

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/nl/about-topic/priority-areas>

3.1. Prioriteitsgebied: digitaal platformwerk

Digitaal platformwerk belooft een hoge mate van flexibiliteit en autonomie voor de werknemer met betrekking tot de vraag wanneer en hoeveel hij moet werken ⁽²¹⁾, maar dit hangt af van de werkregelingen, het soort baan en de vereiste vaardigheden, aangezien het werk hoog- of laaggeschoold kan zijn. Soms biedt digitaal platformwerk arbeidskansen in geografische gebieden waar dergelijke kansen ontbreken en voor groepen werknemers die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

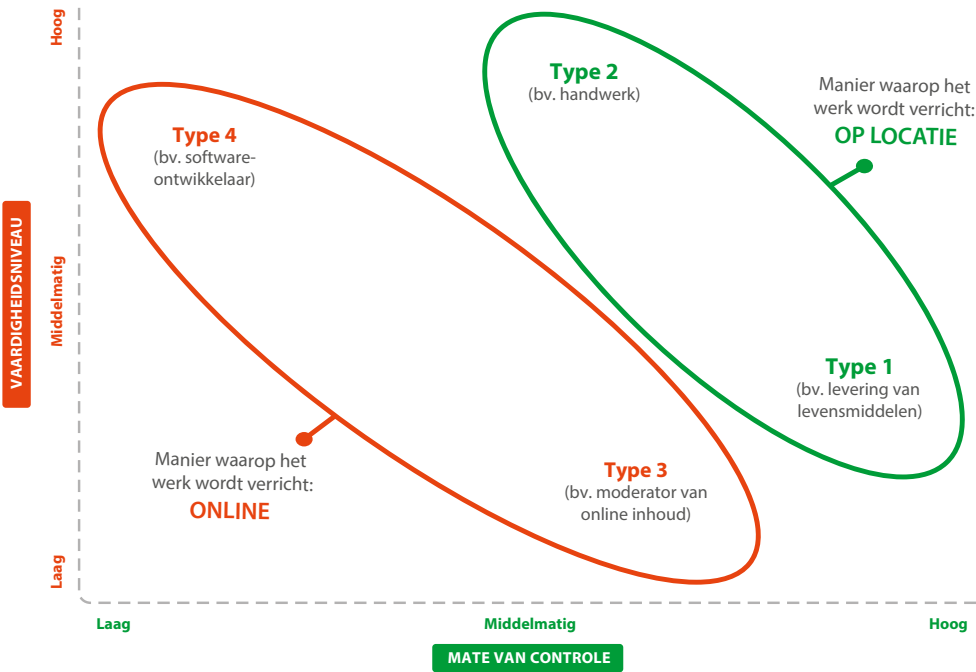
In een recent onderzoeksverslag van EU-OSHA ⁽²²⁾ wordt digitaal platformwerk gedefinieerd als “al het betaalde werk dat via, op of door bemiddeling door een online platform wordt verricht”. In de EU zijn meer dan 500 platformen actief, waaronder internationale ondernemingen en kleine nationale of lokale start-ups. Hoewel de meerderheid diensten op locatie aanbiedt, zijn velen volledig online.

Gezien de toenemende heterogeniteit van digitaal platformwerk is het nuttig deze in te delen om de kansen en risico's voor VGW beter te begrijpen. Op basis van een aantal dimensies kunnen vier belangrijke soorten platformen worden geïdentificeerd ⁽²³⁾.

De eerste dimensie die in aanmerking moet worden genomen, is de **vorm van het arbeidsaanbod**, dat ofwel online, ofwel op locatie plaatsvindt. Terwijl de daadwerkelijke matching van platformwerkers aan klanten online plaatsvindt, wordt het werk zelf op locatie of online vanaf elke mogelijke locatie uitgevoerd.

De tweede dimensie is het **vaardigheidsniveau dat vereist is om de taak uit te voeren**. Dit kan laag of hoog zijn en wordt gemeten aan de hand van de inhoud, schaal en complexiteit van de taak die van invloed is op de VGW-risico's waarmee platformwerkers worden geconfronteerd.

Soorten digitaal platformwerk



Bron: EU-OSHA (2021).

De derde dimensie is de **mate van controle die door het platform wordt uitgeoefend.**

Variërend van laag tot hoog, toont dit de mate van ondergeschiktheid aan, het belangrijkste juridische criterium dat wordt gebruikt om de arbeidsstatus en de toepasselijke VGW-regelgeving te bepalen. Uit de mate van ondergeschiktheid blijkt echter ook dat digitale arbeidsplatformen afhankelijk zijn van algoritmisch beheer.

Voor elke kans die digitaal platformwerk biedt, is er meer dan één uitdaging en VGW-risico voor werknemers.

De meeste risico's en uitdagingen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk voor platformwerkers zijn vergelijkbaar met die van andere werknemers die dezelfde taken uitvoeren buiten de platformeconomie, hoewel er ook risico's zijn in verband met de manier waarop platformwerk wordt georganiseerd, ontworpen en beheerd.

Bovendien omvat digitaal platformwerk vaak banen in beroepen en sectoren die verband houden met slechtere arbeidsomstandigheden. Platformwerk omvat ook vaak extra taken of een andere combinatie van taken die werknemers meer aan risico's kunnen blootstellen dan werknemers die vergelijkbare taken buiten de platformeconomie uitvoeren. Uit

recent onderzoek van EU-OSHA ⁽²⁴⁾ blijkt dat platformwerk gepaard gaat met een aantal risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, waaronder professioneel isolement en eenzaamheid, samen met de intensivering van het werk, lange werktijden en algoritmisch beheer, digitale monitoring en surveillance. Platformwerkers kennen ook een vervaagde balans tussen werk en privéleven die tot zeer stressvolle omstandigheden kan leiden.

Bovendien is de juridische kwalificatie van platformwerkers een andere factor die in aanmerking moet worden genomen. Platformwerkers worden gewoonlijk als zelfstandigen beschouwd, zodat de toepasselijkheid van VGW-bepalingen en arbeidsvoorschriften op hen in de meeste lidstaten beperkt is.

In dit verband is de campagne gericht op het vergroten van het bewustzijn en het bevorderen van kennis over VGW-uitdagingen en -risico's in verband met digitaal platformwerk, gericht op een reeks belanghebbenden, met bijzondere aandacht voor de platformen zelf, de platformwerkers en beleidsmakers en besluitvormers. Er zijn ook praktische instrumenten beschikbaar om risico's in verband met platformwerk te voorkomen.

Digitaal platformwerk omvat banen in beroepen en sectoren die een hoog risico lopen en in verband worden gebracht met slechtere arbeidsomstandigheden.



Casestudy

Een voorbeeld van nationale regelgeving inzake digitaal platformwerk

In 2021 is de “koerierswet” ⁽²⁵⁾ in werking getreden, die het uitdrukkelijke doel heeft de rechten van platformwerkers in de bezorgsector in Spanje te reguleren. Bij deze wet werd op nationaal regelgevingsniveau een recht op algoritmische transparantie geïntroduceerd. Elk type digitaal platform moet de wettelijke vertegenwoordigers van (platform-)werknemers informeren over de interne werking van de algoritmen “die van invloed kunnen zijn op de arbeidsomstandigheden en de toegang tot en het behoud van werk, met inbegrip

van profilering” (artikel 64, lid 4, van het werknemersstatuut). Bovendien voorziet de wet in een wettelijk vermoeden van een afhankelijke arbeidsverhouding voor digitale platformwerkers in de bezorgsector (aanvullende bepaling 23 van het werknemersstatuut). Bij die twee kwesties gaat het om twee van de meest relevante onderliggende oorzaken voor VGW-gerelateerde uitdagingen die in het kader van onderzoek zijn vastgesteld.



3.2. Prioriteitsgebied: automatisering van taken

Geavanceerde, op samenwerking gebaseerde robotsystemen (cobots) die nauw met mensen interageren, worden steeds meer geïntegreerd in werkplekken in heel Europa, samen met op AI gebaseerde software die momenteel in een aantal toepassingen wordt gebruikt. Gezien de verscheidenheid aan technologieën en toepassingen is een focus op taken in plaats van op banen een doeltreffende aanpak, aangezien deze (automatiserings)technologieën individuele functies in specifieke taken ondersteunen of vervangen. De taakaanpak maakt een genuanceerder en gedetailleerd inzicht mogelijk in welke specifieke aspecten van menselijk werk gemakkelijker kunnen worden geautomatiseerd. Om verschillende taken te vervullen, zijn cognitieve functies, zoals informatieverwerking, of fysieke handelingen, zoals het manipuleren van voorwerpen, noodzakelijk. Daarom kunnen twee hoofdcategorieën systemen worden gedefinieerd, namelijk die voor de automatisering van cognitieve taken en die voor de automatisering van fysieke taken. Er zijn ook systemen die beide soorten taken kunnen uitvoeren.

Op AI gebaseerde en geavanceerde robotsystemen bieden kansen voor werknemers en werkgevers, aangezien zij de risicovolle of niet-creatieve, repetitieve taken kunnen uitvoeren die werknemers in hun dagelijks werk moeten uitvoeren, die verband houden met een aantal traditionele en opkomende VGW-risico's, waardoor de taken met een laag risico en creatieve inhoud aan de

werknemers worden overgelaten. Bovendien bieden op AI gebaseerde en geavanceerde robotsystemen voor de automatisering van taken een aanzienlijk potentieel voor preventie, in termen van blootstelling van werknemers aan gevaarlijke omgevingen, en kunnen zij werknemers helpen tijd vrijmaken voor permanent leren en voor het uitoefenen of ontwikkelen van creativiteit, wat zowel werknemers als werkgevers ten goede zou komen. Op AI gebaseerde en geavanceerde robotsystemen voor de automatisering van taken zouden dan ook kansen bieden zolang werknemers op transparante wijze de controle over het gehele werkproces behouden. Niettemin kan het algemene gebrek aan goed inzicht in op AI gebaseerde en geavanceerde robotsystemen voor de automatisering van taken, cobots en aanverwante technologieën leiden tot een beperkt bewustzijn van de mogelijkheden die dergelijke technologieën kunnen bieden en de gevolgen ervan voor de veiligheid en gezondheid op het werk.

Het gebruik van digitale technologieën voor automatiseringsprocessen brengt echter ook een aantal potentiële risico's en uitdagingen met zich mee, zoals het verlies van bewustzijn van de menselijke situatie, overmatige afhankelijkheid of mogelijk verlies van specifieke vaardigheden van werknemers, zoals blijkt uit recent onderzoek van EU-OSHA ⁽²⁶⁾. De beoogde voordelen van automatisering en de uitdagingen houden allebei verband met welke en hoeveel functies geautomatiseerd zijn.



Het gebruik van digitale technologieën voor automatiseringsprocessen biedt werknemers en werkgevers een aantal kansen, aangezien zij de risicovolle of niet-creatieve, repetitieve taken kunnen uitvoeren die werknemers in hun dagelijks werk moeten uitvoeren, maar ook potentiële risico's en uitdagingen, zoals het verlies van bewustzijn over de menselijke situatie, overmatige afhankelijkheid of mogelijk verlies van specifieke vaardigheden van werknemers.

Om zinvol advies te kunnen geven op gebied van preventie, beleid en praktijk met betrekking tot op AI gebaseerde ICT en geavanceerde robots op de werkplek, moeten alle relevante aspecten van een werksysteem in aanmerking worden genomen ⁽²⁷⁾.

Fysieke aspecten omvatten resultaten in verband met fysieke gezondheid zoals botsingen (bv. tussen robots en werknemers) en het optreden van spier- en skeletaandoeningen als gevolg van herhaalde bewegingen tijdens de interactie met de robotsystemen. De resultaten in verband met de psychosociale dimensie omvatten factoren als welzijn, motivatie, stress en vermoeidheid, en houden verband met gezondheidsindicatoren, zoals productiviteit en afwezigheid.

Grote risico's in alle sectoren, banen of taken zijn de angst voor banenverlies, de negatieve gevolgen van banenveranderingen en het gebrek aan vertrouwen in de systemen en het mogelijke verlies van autonomie. Verlies van privacy kan ook een aandachtspunt zijn, aangezien op AI gebaseerde systemen door hun ontwerp vaak gegevens verzamelen en tot op zekere hoogte analyseren.

Wat organisatorische veranderingen betreft, is één van de grootste uitdagingen de vraag naar om- en bijscholing. Dit houdt in dat het personeel wordt opgeleid in het werken met de geavanceerde roboticatechnologie, terwijl tegelijkertijd de afname van vaardigheden en het verlies van andere competenties worden vermeden.

Casestudy

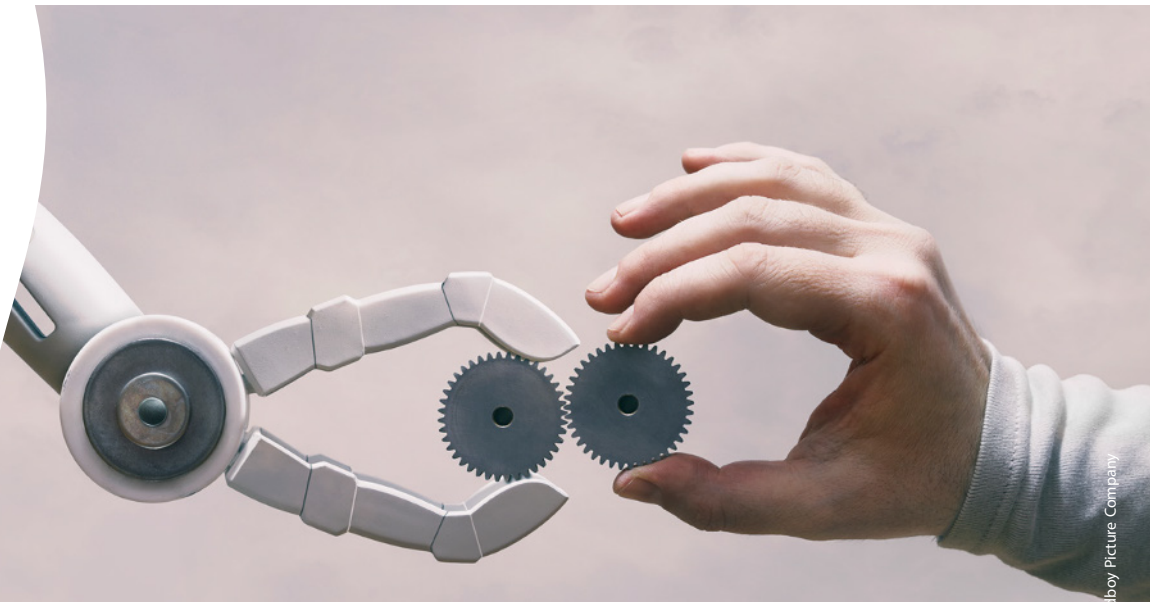
Automatisering voor de behandeling en identificatie van materialen

Het Griekse cementbedrijf Titan S.A. ⁽²⁸⁾ ontwikkelt op AI gebaseerde roboticasystemen in de context van materiaalbehandeling en -identificatie, en biedt klanten in een aantal sectoren oplossingen op maat. Deze technologie, die wordt gebruikt om producten te identificeren en kwaliteitscontrole te waarborgen, kan worden toegepast bij de productie van sorteermachines die binnen een kort tijdsbestek werken. Automatisering werd voorheen beschouwd als een menselijke taak, maar verloopt nu zoveel mogelijk met behulp van AI en geavanceerde robotica. AI kan bijvoorbeeld het product scannen om te bepalen of het aan de huidige criteria voldoet, en de robotica-component kan de producten die niet geschikt zijn fysiek afscheiden.

De machine kan deze taak in een veel sneller tempo uitvoeren dan werknemers. Hoewel dit duidelijk een voordeel is op het gebied van efficiëntie, heeft de onderneming alle mogelijke risico's in aanmerking genomen.

Er is bijvoorbeeld een zekere mate van onvoorspelbaarheid die zou kunnen voortvloeien uit het zelflerende vermogen van AI. Met dit in gedachten heeft het bedrijf de risico's voor werknemers tot een minimum beperkt door duidelijk afgebakende grenzen voor de AI-systeemmachines vast te stellen. Het bedrijf bood ook opleidingen aan om klanten te leren hoe zij de machines veilig en doeltreffend kunnen hanteren, met een intuïtieve gebruikersinterface om de werking ervan te vergemakkelijken.

Het bedrijf volgt zowel EU-richtlijnen als geharmoniseerde normen voor selectieve machines. Aangezien het toepassingsgebied van AI beperkt is tot de grenzen van de machine zelf, heeft het bedrijf geen aanvullende VGW-risico's vastgesteld voor de werknemers die een andere specifieke richtlijn of een andere specifieke aanbeveling moeten toepassen.



3.3. Prioriteitsgebied: werk op afstand en hybride werk

Werk op afstand en hybride werk, op basis van een overeenkomst tussen werknemers en werkgevers, zorgen voor meer flexibiliteit en dus voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven, met een positief effect op de motivatie en betrokkenheid van werknemers en bijgevolg op hun productiviteit. Bovendien vermindert thuiswerk op afstand de woon-

werktijden en arbeidsongevallen en kan dit ook leiden tot lagere kantoorgeborelateerde kosten. Werk op afstand biedt ook de mogelijkheid om werknemers te verwijderen uit een omgeving met een hoog risico of om taken met een hoog risico veilig op afstand te laten uitvoeren.

Werken op afstand, hybride werken of telewerken?

Werken op afstand kan worden gedefinieerd als elke soort werkregeling waarbij digitale technologieën (bv. personal computers, smartphones, laptops, softwarepakketten en internet) worden gebruikt om gedurende het grootste deel of een deel van de arbeidstijd thuis of,

meer in het algemeen, buiten de gebouwen van de werkgever te werken. De combinatie van telewerk met werk in de gebouwen van de werkgever wordt ook hybride werk genoemd. De term telewerk wordt ook wel gebruikt om naar thuiswerk op afstand te verwijzen.

Werk op afstand en hybride werk brengen ook uitdagingen en risico's met zich mee voor werknemers ⁽²⁹⁾. De risico's vloeien voort uit isolement en alleen werken, intensivering van het werk, lange of onregelmatige werktijden, gevraagde permanente beschikbaarheid, loskoppeling van de werkelijkheid en digitale monitoring en surveillance. Bovendien kunnen conflicten tussen privé- en beroepsleven negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, aangezien zij tot stress kunnen leiden. Het gebrek aan informatie over de VGW-preventie

op het werk op afstand en op virtuele werkplekken, het gebruik van ontoereikende apparatuur (zowel ergonomische als digitale apparatuur) en de uitdaging om risicobeoordelingen buiten de gebouwen van de werkgever uit te voeren, zijn ook gemeenschappelijke risico's op dit gebied.

De campagne is bedoeld om het bewustzijn en de kennis te vergroten over kansen, uitdagingen en risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, en over preventiepraktijken en praktische instrumenten voor het beoordelen van risico's.

Preventie van risico's bij thuiswerk op afstand: voorbeelden van praktische tips voor werknemers en werkgevers

Thuiswerkers op afstand beschikken thuis niet altijd over dezelfde middelen als op kantoor. Daarom heeft EU-OSHA praktische tips ⁽³⁰⁾ geformuleerd om van het thuishkantoor een comfortabele, doeltreffende en gezonde werkplek te maken en de fysieke en psychosociale risico's van telewerken te verminderen. EU-OSHA heeft in een reeks informatiebladen voor zowel werknemers als

werkgevers een aantal tips beschikbaar gesteld over hoe de ergonomie en het milieu op de werkplek kunnen worden geoptimaliseerd, hoe het evenwicht tussen werk en privéleven ⁽³¹⁾ kan worden verbeterd, hoe telewerkers sociaal isolement kunnen voorkomen, hoe thuiswerkers op afstand kunnen worden beheerd en hoe ze gezond kunnen blijven terwijl ze verbonden zijn ⁽³²⁾.

Werkgevers spelen een cruciale rol bij het voorkomen van risico's in verband met werk op afstand en hybride werk.

Ten eerste kunnen werkgevers werken op afstand en hybride werk reguleren door middel van een duidelijk beleid, dat bepalingen moet omvatten over de wijze waarop beroepsrisico's moeten worden beoordeeld en beheerd, ergonomische apparatuur, beschikbaarheidsuren van werknemers op afstand en verwachte resultaten.

De verplichte risicobeoordeling van de werkgever moet ook betrekking hebben op telewerk in overeenstemming met de EU- en nationale wetgeving. De deelname van werknemers aan het risicobeoordelingsproces van werken op afstand is van essentieel belang voor het nemen van de volgende stappen in de richting van een actieplan om risico's te voorkomen, werknemers op afstand en management bewust te maken en de invoering van veilig gedrag te bevorderen.

Voor doeltreffende risicoanalyses en -preventie moeten werkgevers hun eigen kennis en opleiding en die van hun werknemers goed op peil houden. In het kader van de

campagne "Een gezonde werkplek 2023-25" heeft EU-OSHA een checklist opgesteld ⁽³³⁾. Andere hulpmiddelen — zoals de online tool voor interactieve risicobeoordeling (OiRA) ⁽³⁴⁾ — kunnen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers helpen om op afstand veilig te werken.

Andere voorbeelden van initiatieven van werkgevers ter ondersteuning van telewerkers zijn:

- Technische bijstand en opleiding om werknemers op afstand te helpen optimaal gebruik te maken van werkplekken;
- Wijzigingen in de organisatie van het werk en de opleiding om werknemers op afstand te helpen de hele werkdag actief te blijven;
- Opleiding om leidinggevendenden te helpen bij het beheer van personeel op afstand en om in contact te blijven met werknemers op afstand;
- Werknemers op afstand en hun leidinggevendenden bewustmaken van risicofactoren die verband houden met telewerk en hoe hiermee om te gaan;
- Het leveren van ergonomische apparatuur.

Casestudy:

Collectieve overeenkomst ter bevordering van de productiviteit en het welzijn van werknemers op afstand

Merck Serono ⁽³⁵⁾ is een farmaceutisch bedrijf met 900 werknemers in Italië. Thuiswerkpraktijken die tijdens de COVID-19-pandemie zijn ingevoerd, werden als succesvol beschouwd wat betreft productiviteit en welzijn. Daarom heeft Merck Serono eind 2020 onderhandeld over een overeenkomst op bedrijfsniveau om thuiswerken op afstand tot een normale werkregeling te maken, die geldt voor alle delen van het personeel die hun werk op afstand kunnen uitvoeren. Thuiswerken op afstand vindt plaats op vrijwillige basis en over de specifieke regelingen moet met het hoofd van elke eenheid worden onderhandeld.

Het bedrijf levert de nodige apparatuur voor telewerken, waaronder laptops en ICT-apparatuur. De vaststelling en flexibiliteit van de arbeidstijden is gedelegeerd aan de collectieve onderhandelingen op het niveau van elke vestiging. De onderhandelingen werden gevoerd door het management van Merck Serono, met de hulp van de sectorale werkgeversorganisaties, de belangrijkste vakbonden en hun vertegenwoordigers op ondernemingsniveau. De sociale partners die aan de ontwerpfase van de overeenkomst hebben deelgenomen, nemen nu deel aan de uitvoeringsfase.



3.4. Prioriteitsgebied: personeelsbeheer via artificiële intelligentie

Digitalisering verandert de manier waarop werk wordt georganiseerd en beheerd. Op Europese werkplekken worden steeds vaker

nieuwe digitale systemen op basis van AI gebruikt om werknemers te beheren en hun werk te organiseren.



Op AI gebaseerd personeelsbeheer

Onder op AI gebaseerd personeelsbeheer wordt een systeem voor personeelsbeheer verstaan dat gegevens verzamelt, vaak in real time, van de werkruimte, de werknemers en de taken die zij verrichten. De gegevens worden vervolgens ingevoerd in een op AI gebaseerd systeem dat geautomatiseerde of semi-geautomatiseerde beslissingen neemt of informatie verstrekt aan besluitvormers over kwesties in verband met het personeelsbeheer. De besluiten en aanbevelingen kunnen betrekking hebben op het instellen van ploegendiensten en/of het toewijzen van taken, het evalueren van de prestaties van werknemers, het monitoren van de activiteiten van werknemers en het geven van aanbevelingen over hoe gezondheidsrisico's kunnen worden voorkomen.

Algoritmisch management

Algoritmisch management wordt gekenmerkt door het gebruik van algoritmen om werktaken toe te wijzen, te monitoren en te evalueren en/of om het gedrag en de prestaties van werknemers te monitoren en te evalueren. Dit gebeurt door middel van digitale technologieën en de (semi-)automatische uitvoering van besluiten. Algoritmisch management verschilt van op AI gebaseerd personeelsbeheer, aangezien bij dit laatste de nodige informatie wordt gesimuleerd om met onzekerheden om te gaan (bv. door verschillende outputs te leveren op basis van de veranderingen in de omgeving), terwijl algoritmisch beheer deterministisch van aard is (d.w.z. het levert altijd dezelfde output op met dezelfde input).

Wanneer deze systemen op de werkplek worden gebruikt, wordt een specifiek proces gevolgd om te komen tot een voorspelling, aanbeveling of beslissing met betrekking tot de werknemers:

- Gegevens over werknemers, hun werkplek en/of het werk dat zij verrichten, worden verzameld door middel van toezicht op werknemers;
- Gegevens worden zodanig verwerkt dat een op AI of algoritmen gebaseerd systeem er gebruik van kan maken, en de verwerking kan bestaan uit, maar is niet beperkt tot, het extraheren van belangrijke punten uit tekstuele informatie, het structureren van de verzamelde gegevens in tabelvorm en het berekenen van bepaalde statistieken;
- Verwerkte gegevens worden ingevoerd in een op AI of algoritmen gebaseerd systeem dat output levert in de vorm van een voorspelling, aanbeveling of besluit over kwesties in verband met personeelsbeheer;
- Output wordt verzonden naar personen of machines die op basis daarvan beslissingen nemen, zoals het veranderen of wijzigen van:
 - Het werk (toewijzing van taken of wijze van uitvoering van de taken);
 - De werkplek/werkruimte (hoe het werk wordt georganiseerd);
 - Medewerkers/werknemers (hoe werknemers worden gesanctioneerd of beloond).

Deze systemen voor personeelsbeheer kunnen worden gebruikt voor semi- of volledig geautomatiseerde besluitvorming.

Semi-geautomatiseerd betekent dat de instrumenten en systemen zelf geen beslissingen nemen, maar wel inzichten verschaffen en menselijke werknemers (bv. de human resources manager) in staat stellen deze te nemen.

Geautomatiseerde besluitvorming betekent dat de op AI of algoritmes gebaseerde systemen zelfstandig besluiten nemen zonder dat menselijk toezicht nodig is.

Er wordt op gewezen dat volledig geautomatiseerde besluitvorming weliswaar technisch mogelijk, maar aan regelgeving onderhevig is. Zo is in de algemene verordening gegevensbescherming van de EU (in artikel 22) bepaald dat de betrokkene, in dit geval de werknemer, het recht heeft “niet te worden onderworpen aan een uitsluitend op geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, gebaseerd besluit waaraan voor hem rechtsgevolgen zijn verbonden of dat hem anderszins in aanmerkelijke mate treft” ⁽³⁶⁾.

Geautomatiseerde planning en taakverdeling



Het proces voor het programmeren en toewijzen van taken op de werkplek kan worden geautomatiseerd ⁽³⁷⁾ met behulp van op AI of algoritmen gebaseerde systemen. Voorbeelden hiervan zijn het voorspellen van de vraag van klanten, zodat een passend aantal personen kan worden gepland om te werken of het gebruik van virtuele assistenten tijdens het plannen van vergaderingen die het besluit tijdens de vergadering interpreteren en dienovereenkomstig werk toewijzen of aan werknemers taken toewijzen die aansluiten bij hun vaardigheden.

De geautomatiseerde planning en taaktoewijzing komt bedrijven ten goede door het programmeringsproces te versnellen en soms te verbeteren. Dit komt werknemers ook ten goede doordat zij een flexibeler instrument krijgen om hun werk te plannen.

Deze benaderingen kunnen echter ook negatieve gevolgen hebben voor werknemers, zoals de toewijzing van meer werk aan sommigen van hen wanneer het op AI of algoritmen gebaseerde systeem wordt gevoed met vertekende gegevens. Een ander risico is het veroorzaken van stress door werknemers te beletten te bepalen in welke volgorde zij de aan hun toevertrouwde taken willen uitvoeren en daardoor hun autonomie op het werk te verminderen.

Zoals uitvoerig besproken in recente verslagen van EU-OSHA ⁽³⁸⁾, worden psychosociale risicofactoren vaak gemeld wanneer op AI gebaseerde systemen op de werkplek worden ingezet. De besluitvormingscapaciteit kan met name worden beperkt of zelfs worden opgeheven, en de verminderde autonomie en controle over het werk van werknemers kan leiden tot stress bij werknemers. Ook kunnen realtime-aanbevelingen en richtlijnen voor werknemers over hoe zij hun werk moeten doen, leiden tot druk op werknemers om sneller te werken, wat leidt tot werkgerelateerde stress, tot negatieve gevolgen voor hun lichamelijke gezondheid en tot ongevallen. Monitoringpraktijken om de gegevens van werknemers te verzamelen, kunnen ertoe leiden dat werknemers het gevoel hebben dat hun privacy wordt geschonden en dat zij altijd worden gevolgd, zelfs wanneer ze niet aan het werk zijn.

Bovendien kunnen werknemers die zich bespied voelen, zich onnatuurlijk gaan gedragen, bijvoorbeeld door geforceerd te glimlachen en hun werkelijke gevoelens, persoonlijkheid of voorkeuren verborgen te houden om het algoritme te "behagen". Dit kan ook leiden tot stress.

Om ervoor te zorgen dat deze systemen voor personeelsbeheer kansen bieden om VGW te verbeteren, is het belangrijk ze op transparante wijze te ontwerpen en toe te passen. Het is ook belangrijk om werknemers te informeren en te raadplegen, en hen te betrekken bij het ontwerp en de uitvoering van deze systemen, om een alomvattende kijk op werkprocessen te ontwikkelen. Dit is van essentieel belang voor het opbouwen van vertrouwen.

Deze systemen kunnen ook een ondersteunende functie hebben voor het management en de werknemersvertegenwoordigers om de werkorganisatie te optimaliseren. Deze systemen kunnen met name informatie verschaffen die nuttig is voor het identificeren van VGW-kwesties, waaronder psychosociale risico's, en gebieden waar maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op het werk vereist zijn. Het doel is de blootstelling aan verschillende risicofactoren te verminderen en vroegtijdige waarschuwingen te geven voor gevaarlijke situaties, stress en vermoeidheid in verband met taken en activiteiten van werknemers.

Het is ook belangrijk om werknemers te informeren en te raadplegen en om hun toe te staan deel te nemen aan het ontwerp en de uitvoering van deze systemen. Dit is van essentieel belang voor het opbouwen van vertrouwen.

Casestudy

Hoe kan digitalisering de geestelijke gezondheid van werknemers ondersteunen?

Psychosociale risicofactoren kunnen aanwezig zijn op elke werkplek en in verschillende sectoren. Moderne werkplekken waar digitale technologieën zoals op AI gebaseerde systemen voor personeelsbeheer of samenwerking tussen mens en robot worden gebruikt, vormen geen uitzondering. Digitalisering is echter ook nuttig om geestelijke gezondheidsproblemen bij werknemers op te sporen en te voorkomen.

Neem bijvoorbeeld de chatbots op het gebied van geestelijke gezondheid — softwaretoepassingen (robots) die in contact staan met werknemers. De chatbots analyseren de communicatiepatronen van werknemers om het risico van geestelijke gezondheidsproblemen, zoals burn-out, te beoordelen. Sommige chatbots kunnen ook gepersonaliseerde ondersteuning bieden aan risicowerkers.

Om de chatbotstrategie tot een succes te maken, is het belangrijk dat managers

transparant zijn over de wijze waarop de informatie wordt verzameld en beheerd. Weten dat deze informatie niet tegen hen zal worden gebruikt, helpt werknemers zich comfortabeler te voelen bij het onthullen van hun geestelijke gezondheidsproblemen.

Een ander voorbeeld van hoe digitalisering kan worden gebruikt om de geestelijke gezondheid te bevorderen, is [MindBot](#), een door de EU gefinancierd project (Horizon 2020) voor de ontwikkeling van een “MindBot-platform voor geestelijke gezondheid” dat moet worden ingezet op werkplekken waar automatisering is ingevoerd. Dit zijn werkplekken waar werknemers problemen ervaren bij bijzonder intense taken, waarbij ze aanhoudende focus en aandacht en handmatige precisie aan de dag moeten leggen. Het kan ook gaan om werknemers die repetitieve taken uitvoeren, waardoor ze weinig uitdaging ervaren en hun niveau van aandacht vermindert, wat kan leiden tot ongevallen. In dit verband heeft



MindBot tot doel stress, angst en verveling te vermijden door de motivatie en betrokkenheid

van de werknemer in de interactie tussen collega's en werknemers te ondersteunen.

3.5. Prioriteitsgebied: slimme digitale systemen

In veel economische sectoren en werkplekken worden slimme digitale systemen ingevoerd om de veiligheid en gezondheid van werknemers te monitoren en te verbeteren, zoals slimme persoonlijke beschermingsmiddelen waarmee bijvoorbeeld gasniveaus, toxines, lawaai en temperaturen met een hoog risico kunnen worden geïdentificeerd. Er zijn ook draagbare sensoren ("wearables") ontworpen voor interactie met werknemers, zoals sensoren die in veiligheidshelmen of veiligheidsbrillen kunnen worden ingebouwd, en mobiele of vaste systemen die camera's en sensoren gebruiken (bv. drones die gevaarlijke delen van werkplekken effectief bereiken en monitoren) die mensen veilig houden in de bouw- en mijnbouwindustrie. Instrumenten voor virtuele realiteit en aangevulde realiteit worden ook gebruikt voor opleidingen, zoals een interface voor gegevensmonitoring, samen met smartphone-apps die kunnen worden gebruikt om werknemers in de richting van veiliger en gezonder gedrag aan te sporen. Andere webgebaseerde systemen zijn onder meer monitoringsoftwareproducten, ICT-toepassingen en e-tools die kunnen helpen bij ongevallen of kritieke situaties op het werk.

Deze nieuwe systemen maken gebruik van digitale technologieën om gegevens of signalen te verzamelen en te analyseren om VGW-risico's vast te stellen en te beoordelen, en zo schade te voorkomen of tot een minimum te beperken en VGW te bevorderen. Er worden verschillende soorten

technologieën gebruikt om beroepsrisico's binnen verschillende sectoren en banen vast te stellen en te beoordelen. De risico's omvatten bijvoorbeeld fysieke (met name kunstmatige optische straling), ergonomische, psychosociale, chemische en biologische risico's en ongevallenrisico's.

Er kunnen verschillende positieve effecten op veiligheid en gezondheid op het werk tot stand komen:

- Betere naleving op gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (bv. door het verstrekken van real-timegegevens over het correcte gebruik van PBM);
- Beter onderbouwde beslissingen;
- Doeltreffende handhaving door het in kaart brengen van risico's op geaggregeerd niveau, en
- Meer opleidingsmogelijkheden in een virtuele realiteit.

Daarnaast zijn er mogelijkheden om werk toegankelijker te maken voor mensen met specifieke werkgerelateerde behoeften (vergrijzende beroepsbevolking, werknemers met specifieke gezondheidsproblemen) en om het welzijn van de beroepsbevolking in het algemeen te verbeteren.

Deze nieuwe systemen maken gebruik van digitale technologieën om gegevens of signalen te verzamelen en te analyseren om VGW-risico's vast te stellen en te beoordelen, om zo schade te voorkomen of tot een minimum te beperken en om VGW te bevorderen.



Wat is een draagbare sensor ("wearable") en waar dient het voor?

Draagbare sensoren ("wearables") zijn kleine elektronische apparaten met sensoren en reken capaciteit. Zij worden op verschillende lichaamsdelen van de werknemer gedragen en verzamelen fysiologische en fysieke gegevens, zoals slaap, bewegingen, hartslag en bloeddruk, die verband houden met gevoelens of emoties. Het gaat onder meer om smartphones die zijn aangesloten op de cloud, slimme horloges, gegevensbrillen en andere ingebouwde sensoren of tags waarmee gegevens kunnen worden verzameld en ingevoerd in andere systemen die dergelijke informatie analyseren.

In een aantal sectoren, waaronder vervoer, mijnbouw en bouw, kunnen op draagbare sensoren gebaseerde systemen vroegtijdige tekenen van lichamelijke, spier- en geestelijke vermoeidheid detecteren, samen met stress, vermoeidheid en lage alertheid of verminderde besluitvorming. Door gegevens in real time te verzamelen, kan een nauwkeurige beoordeling worden uitgevoerd en kunnen ongevallen worden voorkomen door werknemers te waarschuwen. Zij kunnen tekenen van vermoeidheid detecteren door het hartritme, veranderingen in oog- en hoofdbewegingen, inconsistent sturen en remmen (voor bestuurders). Zij kunnen persoonlijke vermoeidheidsscores genereren en voorspellen wanneer werknemers gevaar lopen, en kunnen aanwijzingen geven voor het ontwerpen van preventiemaatregelen. Zij kunnen de werknemers ook bewuster maken van veranderingen in hun omgeving of instructies verstrekken, en werknemers in geval van noodgevallen door geotracking lokaliseren.



Hoewel deze digitale systemen en technologieën tot doel hebben de veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren, brengen zij ook een aantal risico's en uitdagingen met zich mee die voornamelijk voortvloeien uit het feit dat de gegevens die zij verzamelen soms onnauwkeurig of beperkt zijn of fouten kunnen bevatten. Bovendien kunnen werknemers overmatig gaan vertrouwen op dergelijke technologieën die soms defect zijn, waardoor het risico op ongevallen toeneemt in plaats van afneemt. Anderzijds kunnen werknemers het gevoel hebben dat zij de controle over de door hen uitgevoerde taken verliezen.

Belangrijke uitdagingen kunnen ook verband houden met het gebruik (misbruik) en de (mis)interpretatie van verzamelde gegevens, wat kan leiden tot onjuiste conclusies die op hun beurt gevolgen kunnen hebben wanneer gegevens worden gebruikt voor het ontwerpen van interventies of preventieve maatregelen. Bovendien is de beschikbaarheid van normen op dit gebied minimaal.

Om problemen aan te pakken die voortvloeien uit de uitrol van deze systemen en technologieën om veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren, is het belangrijk de werknemers en hun vertegenwoordigers te betrekken. Dit moet niet alleen plaatsvinden in de ontwerpfase, maar ook tijdens de uitrol en het gebruik van deze systemen en technologieën. Dit zal de betrokkenheid van

werknemers vergroten en ervoor zorgen dat de bestaande regelgeving wordt nageleefd. Het veilige gebruik van deze systemen zal op hun beurt VGW ten goede komen en werknemers beschermen tegen negatieve gevolgen.

Om de invoering van deze nieuwe systemen voor toezicht op veiligheid en gezondheid op het werk succesvol te maken, is het belangrijk om:

- Na te gaan wat de mogelijke positieve en negatieve gevolgen van de invoering van nieuwe systemen voor toezicht op veiligheid en gezondheid op het werk kunnen zijn;
- Transparant te zijn over de manier waarop de gegevens worden gebruikt, wie er toegang toe heeft en wie ze bezit, en te zorgen voor een robuuste gegevensbeveiliging;
- Ervoor te zorgen dat bij het ontwerp en de uitvoering het "human-in-command"-beginsel in acht wordt genomen;
- Werknemers en hun vertegenwoordigers uit te nodigen om deel te nemen aan het ontwerp en de uitrol van de systemen, en
- Ervoor te zorgen dat nieuwe systemen een positief effect hebben met betrekking tot alle soorten gezondheids- en veiligheidsrisico's.

Casestudy

Geïntegreerde aanpak van de beoordeling en het beheer van ergonomische risico's bij industriële wasserijen

Servizi Italia SpA ⁽³⁹⁾, een bedrijf dat werkzaam is op het gebied van wasserijdiensten en sterilisatie van chirurgische instrumenten, heeft de ergonomische risicofactoren onder zijn werknemers beoordeeld. De nadruk lag op de belangrijkste activiteiten, zoals het optillen en laden van waszakken, handmatige sortering en de werking van de broekenpers. Deze activiteiten omvatten repetitieve bewegingen, lastige houdingen, het gebruik van kracht en het manueel hanteren van lasten.

Het bedrijf gebruikte slimme technologie voor de beoordeling, ontwikkeld door [ErgoCert](#). Draagbare sensoren verzamelden verplaatsingsgegevens via inertiemeeteenheden (IMU's) voor een geautomatiseerde analyse van bewegingen en houdingen. De software maakte het met name mogelijk om factoren te onderzoeken zoals frequenties en lastige houdingen van de bovenste ledematen, lenden- en nekwerkolom, en de verticale en horizontale positie van de handen.

Uit de resultaten bleek dat de risico-indices aanzienlijk konden worden verbeterd. Bewijsmateriaal uit de instrumentele evaluaties (video en kwantitatieve IMU-gegevens) werd gepresenteerd in een overzichtsdashboard en gedeeld met de vertegenwoordigers van de werknemers en de bedrijfsarts om risicobeheer en preventie te waarborgen.

De studie resulteerde in ergonomische ingrepen (technische, organisatorische en opleidingsmaatregelen) om de gezondheid van het bewegingsapparaat van werknemers te verbeteren. Deze maatregelen waren bedoeld om de druk op de schouders van werknemers tijdens het sorteren te verminderen en de vereiste hoeveelheid buiging, draaien en rekken te beperken, evenals de druk op de handen en polsen.

De voordelen zijn objectief gedocumenteerd aan de hand van de via de IMU geregistreerde gegevens en een geautomatiseerde analyse van bewegingen en houdingen.





4. Hoe kunt u meedoen aan de campagne

Campagnes zijn een ongeëvenaard hulpmiddel om het bewustzijn van thema's in verband met VGW te vergroten. De campagne is de grootste in haar soort en wordt georganiseerd onder de slogan "Veilig en gezond aan 't werk, dat raakt iedereen. Goed voor jou en voor de zaak".

Vanaf de start van de campagne tot de afsluitende top brengt EU-OSHA nationale focal points, sociale partners en andere belangrijke belanghebbenden, waaronder

bedrijven en organisaties uit heel Europa, samen.

Bekijk de resultaten van onze vorige campagnes voor een gezonde werkplek op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/nl/previous-campaigns> Hier vindt u informatie over de eerste campagne die in 2000 van start is gegaan tot onze meest recente vlaggenschipactiviteit op het gebied van bewustmaking.



4.1. Voor wie is deze enquête bedoeld?

Gezien alle uitdagingen, risico's en kansen is het hoofddoel van de campagne het algemene VGW-bewustzijn onder werknemers, bedrijven, beleidsmakers en besluitvormers en andere actoren en belanghebbenden te vergroten. EU-OSHA roept met name de

onderzoeks- en technische gemeenschap op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, software en industriële ontwerpers en startende gemeenschappen op om zich bij deze campagne aan te sluiten. Iedereen telt!



4.2. Ons partnernetwerk

Onze partnerschappen met belangrijke belanghebbenden dragen bij tot een succesvolle campagne. Wij zijn afhankelijk van de steun van een aantal partnerschapsnetwerken.

- **Nationale focal points:** alle campagnes coördineren voor een gezonde werkplek op nationaal niveau.
- **Europese sociale partners:** de belangen van werknemers en werkgevers op Europees niveau vertegenwoordigen.
- **Officiële campagnepartners:** de campagne ondersteunen (100 pan-Europese en internationale ondernemingen en organisaties).
- **Mediapartners:** EU-OSHA wordt ondersteund door een exclusieve pool van journalisten en redacteuren in heel Europa met belangstelling voor de bevordering van VGW.
- **Enterprise Europe Network (EEN):** steunt kleine en middelgrote ondernemingen en heeft een netwerk van VGW-ambassadeurs op nationaal niveau in meer dan 20 landen, die een actieve rol spelen bij het promoten van de campagne.
- **OSHVET-partners:** ambassadeurs op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding coördineren en bevorderen projectactiviteiten binnen hun netwerken en nationale centra voor beroepsonderwijs.
- **EU-instellingen en hun netwerken:** met name de bekleders van het voorzitterschap van de Europese Raad.

Goede redenen om officieel partner van de campagne te worden

Bent u een internationale of Europese organisatie of onderneming met vertegenwoordiging en/of netwerkleden in verschillende lidstaten en bereid substantieel aan de campagne bij te dragen? Bekijk dan ons huidige [aanbod in het kader van de campagne voor een gezonde werkplek!](#)

Partners die de boodschap van de campagne uitdragen en praktisch ondersteunen krijgen in ruil extra zichtbaarheid op de campagnewebsite en mogen deelnemen aan evenementen voor het uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden en andere netwerkbijeenkomsten.

Mediapartnerschap

[Mediapartners](#) omvatten een exclusieve pool van journalisten die geïnteresseerd zijn in de bevordering van veiligheid en gezondheid op het werk, en in de campagnes voor een gezonde werkplek.

belangrijke rol te spelen. Op die manier krijgen zij erkenning voor hun publicatie als één van de officiële mediapartners van EU-OSHA en als organisatie die zich bezighoudt met veiligheid en gezondheid op het werk.

Het partnerschap is voorbehouden aan mediakanalen of publicaties die bereid zijn een

4.3. Manieren om de campagne te ondersteunen

- Evenementen en activiteiten organiseren, zoals workshops en seminars, opleidingscursussen en wedstrijden, met name rond de Europese weken voor veiligheid en gezondheid op het werk.
- Bewustmaking met behulp van campagnemateriaal.
- Goede praktijken tussen uw netwerken delen.
- Deelnemen aan de awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek.
- Meedoen aan promotieactiviteiten op sociale media.
- Officieel campagne- of mediapartner worden.

Europese Week voor veiligheid en gezondheid op het werk

Conferenties, tentoonstellingen, wedstrijden, opleidingssessies, filmvertoningen en socialemedia-evenementen zijn enkele activiteiten die elk jaar eind oktober plaatsvinden om de Europese week voor veiligheid en gezondheid op het werk te

vieren. Ontdek meer over wat er in uw buurt gebeurt via uw nationale focal point, dat u misschien ook kan helpen bij het organiseren van een activiteit.

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/nl/get-involved/european-week>



4.4. Awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek

Een groeiend aantal bedrijven uit tal van industriële sectoren in heel Europa maakt optimaal gebruik van digitale technologieën en beheert en voorkomt risico's. De awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek zijn een gelegenheid om hun inspanningen te erkennen.

De awards, die sinds 2000 door EU-OSHA in samenwerking met de lidstaten worden georganiseerd, erkennen de uitstekende en innovatieve bijdrages aan het beheer van VGW. Daarbij tonen zij de voordelen van een goede veiligheid en gezondheid op het werk aan.

Het begin van de awards voor goede praktijken valt samen met de officiële start van de campagne in oktober 2023. De winnaars zullen worden bekendgemaakt tijdens een prijsuitreiking in 2025.

Net als bij alle vorige wedstrijden zullen de bekroonde en geprezen voorbeelden van goede praktijken in heel Europa worden gepromoot. Hun aanpak zal als inspiratiebron dienen voor andere organisaties.

Organisaties en bedrijven die gevestigd zijn in een lidstaat, kandidaat-lidstaat, potentiële kandidaat-lidstaat of lid van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) kunnen deelnemen. Het [netwerk van focal points](#) van EU-OSHA zal inzendingen verzamelen en nationale winnaars aanwijzen voor deelname aan de pan-Europese wedstrijd.

Bekijk onze pagina over de awards voor goede praktijken (<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/nl/get-involved/good-practice-awards>) en ontdek hoe u kunt deelnemen, bekijk de nationale deadlines en bekijk voorbeelden van goede praktijken die in de voorgaande jaren werden beloond.



Campagnenieuwsbrief

Blijf op de hoogte. Abonneer u op de [nieuwsbrief](#) en krijg exclusief als eerste toegang tot de informatie en bronnen

die u nodig hebt om aan de campagne deel te nemen. Meld u nu aan op de [campagnewebsite](#).

Sociale media

Het was nog nooit zo eenvoudig om op de hoogte te blijven van onze activiteiten en evenementen. Bekijk de campagnewebsite (www.healthy-workplaces.eu) en onze socialemediakanalen op [Facebook](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Maak gebruik van de [socialemedia-kit](#) — een verzameling materiaal voor uw socialemedia-accounts. Ga aan de slag met de kant-en-klare berichten en bijbehorende afbeeldingen en video's.

Volg de campagne op sociale media:

#EUhealthyworkplaces







5. Verwijzingen en noten

- 1 Europese Commissie, "Een definitie van AI: Voornaamste capaciteiten en wetenschappelijke disciplines", 2019 (<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines>).
- 2 Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, "Big data: Bringing competition policy to the digital era —Achtergrondnota van het secretariaat", 2016 ([https://one.oecd.org/document/DAF/COMP\(2016\)14/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP(2016)14/en/pdf)).
- 3 Parasuraman R., Sheridan T. B. and Wickens, C. D., "A model for types and levels of human interaction with automation", IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics – Part A: Systems and humans, Vol. 30, No 3, 2000, pp. 286-297 (<https://ieeexplore.ieee.org/document/844354>).
- 4 EU-OSHA, "European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)", 2019 (<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/esener>).
- 5 EU-OSHA, "Vinger aan de pols - Veiligheid en gezondheid op het werk na de pandemie", 2022 (<https://osha.europa.eu/nl/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 6 Eurostat, "Use of ICT at work and activities performed", (isoc_iw_ap), 2018 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_iw_ap/default/table?lang=en).
- 7 Eurostat, "Use of mobile connections to the internet by employees by size class of enterprise", (isoc_cimobp_use), 2022 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_cimobp_use/default/table?lang=en).
- 8 Capecchi, S., Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: Evidence from ESENER-3, EU-OSHA, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3>).
- 9 EU-OSHA, "Vinger aan de pols - Veiligheid en gezondheid op het werk na de pandemie", 2022 (<https://osha.europa.eu/nl/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 10 Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. en Fernandez Macias, E., New Evidence on Platform Workers in Europe, Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2020 (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>).
- 11 Piasna, A., Zwysen, W. en Drahokoupil, J., The Platform Economy in Europe – Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey, Europees Vakbondsinstituut, Brussel, 2022 (<https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>).
- 12 EU-OSHA, "Vinger aan de pols - Veiligheid en gezondheid op het werk na de pandemie", 2022 (<https://osha.europa.eu/nl/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 13 De bevindingen van het onderzoek van EU-OSHA op het gebied van digitalisering en veiligheid en gezondheid op het werk en alle daarmee verband houdende materialen en verslagen zijn beschikbaar op: <https://osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-work>
- 14 Oxford Advanced Learner's Dictionary, definitie van "algorithm": <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/algorithm?q=algorithm>.

- 15 Kellogg, K. C., Valentine, M. A. and Christin, A., "Algorithms at work: The new contested terrain of control", Academy of Management Annals, Vol. 14, No 1, 2020, pp. 366-410 (<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>).
- 16 EU-OSHA, "Vinger aan de pols - Veiligheid en gezondheid op het werk na de pandemie", 2022 (<https://osha.europa.eu/nl/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 17 Broughton, A. and Battaglini, M., Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Risks and prevention strategies, EU-OSHA, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>).
- 18 Europees Economisch en Sociaal Comité, Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie (wet op de artificiële intelligentie) en tot wijziging van bepaalde wetgevingshandelingen van de Unie, COM (2021) 206 definitieve versie — 2021/106 (COD) (<https://memportal.eesc.europa.eu/Handlers/ViewDoc.ashx?doc=EESC-2021-02482-00-00-AS-TRA-EN.docx>).
- 19 De Richtlijnen 89/391/EEG, 90/270/EEG, 2006/42/EG, 89/654/EEG en 2002/14/EG zijn allemaal gewijzigd. In de tekst wordt verwezen naar de gewijzigde richtlijnen.
- 20 Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>).
- 21 Prassl, J., Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, opportunities, solutions, Europees Verbond van Vakverenigingen, Brussel, 2018 (<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>).
- 22 Lenaerts, K., Waeyaert, W., Smits, I. and Hauben, H., Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A review, EU-OSHA, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>).
- 23 Zie voetnoot 22.
- 24 Zie voetnoot 22.
- 25 Waeyaert, W., Lenaerts, K. and Gillis, D., "Spain: The 'riders' law', new regulation on digital platform work", EU-OSHA, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>).
- 26 Rosen, P. H., Heinold, E., Fries-Tersch, E. and Wischniewski, S., Advanced Robotics and Automation: Implications for occupational safety and health, EU-OSHA, Bilbao, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/advanced-robotics-and-automation-implications-occupational-safety-and-health>).
- 27 Leka, S. and Jain, A., Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An overview, Wereldgezondheidsorganisatie, Genève, 2010 (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>).
- 28 Casestudy "Griekenland: Het terugdringen van spier- en skeletaandoeningen door middel van nieuwe technieken in de cementproductie", op de shortlist geplaatst bij de 15e editie van de EU-OSHA-awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek, 2022.

- 29 Leka, S., "The future of working in a virtual environment and occupational safety and health", EU-OSHA, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/future-working-virtual-environment-and-occupational-safety-and-health>).
- 30 Deze tips zijn zowel voor werknemers als voor werkgevers beschikbaar in een uitgebreide en gedetailleerdere versie op <https://osha.europa.eu/en/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-teleworkers> en <https://osha.europa.eu/en/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-employers>
- 31 OSHWiki, "Work-life balance – Managing the interface between family and working life", 2015 (https://oshwiki.eu/wiki/Work-life_balance_%E2%80%93_Managing_the_interface_between_family_and_working_life).
- 32 EU-OSHA, "Preventie van aandoeningen van het bewegingsapparaat bij telewerken", 2022 (<https://osha.europa.eu/nl/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-when-teleworking>).
- 33 OSHWiki, "Risk assessment and telework – Checklist", 2022 (https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist).
- 34 Ga naar de OIRA-website voor meer informatie over de beschikbare hulp: <https://oiraproject.eu/>
- 35 Broughton, A. and Battaglini, M., Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Risks and prevention strategies, EU-OSHA, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>).
- 36 Verordening (EU) 2016/679 (algemene verordening gegevensbescherming), artikel 22 "Geautomatiseerde individuele besluitvorming, waaronder profilering" (<https://gdpr-info.eu/art-22-gdpr/>).
- 37 Rosen, P. H., Heinold, E., Fries-Tersch, E. and Wischniewski, S., Advanced Robotics and Automation: Implications for occupational safety and health, EU-OSHA, Bilbao, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/advanced-robotics-and-automation-implications-occupational-safety-and-health>).
- 38 Zie voetnoot 37.
- 39 EU-OSHA, "Italië: New operating methods and adapted machinery for preventing musculoskeletal disorders in laundries", 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/italy-new-operating-methods-and-adapted-machinery-preventing-musculoskeletal-disorders-laundries>).

HOE NEEMT U CONTACT OP MET DE EU?

Kom langs

Er zijn honderden Europe Direct-centra overal in de Europese Unie. U vindt het adres van het dichtstbijzijnde centrum online (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_nl).

Bel of schrijf

Europe Direct is een dienst die uw vragen over de Europese Unie beantwoordt. U kunt met deze dienst contact opnemen door:

- te bellen naar het gratis nummer: **00 800 6 7 8 9 10 11** (bepaalde telecomaandieners kunnen wel kosten in rekening brengen);
- te bellen naar het gewone nummer: **+32 22999696**, of
- het onlineformulier in te vullen: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_nl

WAAR VINDT U INFORMATIE OVER DE EU?

Online

Informatie over de Europese Unie in alle officiële talen van de EU is beschikbaar op de Europa-website (european-union.europa.eu).

EU-publicaties

U kunt publicaties van de EU bekijken of bestellen op op.europa.eu/nl/publications. Als u meerdere exemplaren van gratis publicaties wenst, neem dan contact op met Europe Direct of uw plaatselijke documentatiecentrum (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_nl).

EU-wetgeving en aanverwante documenten

Toegang tot juridische informatie van de EU, waaronder alle EU-wetgeving sinds 1951 in alle officiële talen, krijgt u op EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Open data van de EU

Het portaal data.europa.eu biedt toegang tot opendatabestanden van de instellingen, organen en agentschappen van de EU. Deze kunnen gratis worden gedownload en hergebruikt, zowel voor commerciële als voor niet-commerciële doeleinden. Het portaal biedt ook toegang tot een grote hoeveelheid databestanden van de Europese landen.

EU-OSHA zet zich in voor veiligere, gezondere en productievere werkplekken in Europa. Het Agentschap werd in 1994 door de Europese Unie opgericht, is gevestigd in Bilbao (Spanje) en verricht onderzoek naar veiligheid en gezondheid, ontwikkelt en verspreidt hierover betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie en werkt daarbij samen met een netwerk van organisaties uit heel Europa om arbeidsomstandigheden te verbeteren.

EU-OSHA organiseert ook **campagnes voor een gezonde werkplek**, ondersteund door de EU-instellingen en de Europese sociale partners en gecoördineerd op nationaal niveau door het netwerk van focal points van het agentschap. De campagne 2023-2025 "**Veilig en gezond werk in een digitale samenleving**" heeft tot doel het bewustzijn te vergroten over de impact van nieuwe digitale technologieën op het werk en op de werkplek en de daarmee samenhangende uitdagingen en kansen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPANJE

Email: information@osha.europa.eu
www.healthy-workplaces.eu



Bureau voor publicaties
van de Europese Unie