

Digitale technologieën op het werk en psychosociale risico's: bevindingen en gevolgen voor veiligheid en gezondheid op het werk

Samenvatting

Auteur: Maria Cesira Urzì Brancati.

Projectbeheer: Sarah Copsey en Maurizio Curtarelli – Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA), met ondersteuning van Federico Moja.

Dit verslag is opgesteld in opdracht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA). Alle meningen en/of conclusies in dit verslag zijn van de auteurs en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de opvattingen van EU-OSHA.

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk noch personen die namens het Agentschap optreden, zijn aansprakelijk voor het gebruik van de volgende informatie.

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2024

Reproductie met bronvermelding is toegestaan.

Voor gebruik of overname van foto's of andere materialen die niet onder het auteursrecht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) vallen, is rechtstreekse toestemming van de rechthebbenden benodigd.

Dit verslag¹ bevat een uitgebreide analyse van de gevolgen van digitalisering voor veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) met betrekking tot psychosociale risicofactoren, op basis van de bevindingen in publicaties van EU-OSHA. Op basis van meer dan honderd documenten, waaronder rapporten, beleidsnota's, discussienota's, casestudy's en resultaten van de OSH Pulse-enquête 2022, schetst het verslag hoe digitale technologieën werkgerelateerde psychosociale risico's en geestelijke-gezondheidsproblemen tot gevolg kunnen hebben. De analyse wordt uitgesplitst naar het soort technologie en naar het soort taken die de technologie kan uitvoeren. Het verslag bevat een analyse van de gevolgen van digitalisering in de zin van psychosociale risico's volgens de vijf kerngebieden die zijn vastgesteld in het onderzoeksprogramma van EU-OSHA inzake digitalisering en veiligheid en gezondheid op het werk (2020-2023): geavanceerde robotica en artificiële intelligentie (AI), slimme digitale systemen, werken via online platformen, technologieën voor werken op afstand en op AI gebaseerde technologieën voor personeelsbeheer (AIWM).

Belangrijkste bevindingen

▪ Geavanceerde robotica en artificiële intelligentie (AI)

Geavanceerde robotica en AI zijn intelligente machines die gegevens verzamelen en analyseren en die beslissingen nemen. Deze systemen komen veel voor in sectoren als gezondheidszorg, onderwijs, klantondersteuning, marketing en financieel advies en het kunnen onder meer mobiele robots, assemblagerobots en exoskeletonen zijn. Hoewel het gebruik op dit moment nog beperkt is – 5 % van de respondenten van de OSH Pulse-enquête gebruikt AI-machines en 3 % gebruikt cobots – benadrukt de mogelijke toekomstige verspreiding van deze technologieën het belang van inzicht in de bijkomende VGW-risico's. Geavanceerde robotica en artificiële intelligentie kunnen veel kansen bieden omdat ze taken efficiënter en nauwkeuriger kunnen uitvoeren en langer kunnen volhouden en ze mensen veiligere werkomstandigheden kunnen bieden door de gevaarlijkere taken over te nemen. Hierdoor krijgen werknemers meer tijd om te leren en om creatief te zijn en worden ze minder blootgesteld aan gevaarlijke omstandigheden. AI en data-analyse kunnen ook worden gebruikt om VGW-inspecties efficiënter te maken (EU-OSHA, 2019d). Maar de invoering van dergelijke technologieën kan ook een aantal risico's voor de werknemer met zich meebrengen. Die risico's kunnen fysiek, organisatorisch en psychosociaal van aard zijn (EU-OSHA, 2022a; EU-OSHA, 2019c).

Cognitieve overbelasting, het meest gerapporteerde risico in alle casestudy's die op dit gebied zijn uitgevoerd, doet zich voornamelijk voor in verband met de invoering van technologieën die cognitieve taken automatiseren, die gepaard kan gaan met hogere cognitieve eisen die aan werknemers worden gesteld die met complexe systemen moeten werken en deze moeten controleren. Dit kan leiden tot stress en minder voldoening in het werk. Bedrijven pakken dit risico aan door alomvattende opleiding, duidelijke communicatie en sociale ondersteuningsnetwerken te implementeren. Een ander belangrijk risico is de **angst voor baanverlies of baanonzekerheid** die in verband wordt gebracht met depressie, bezorgdheid en emotionele uitputting. Om dit risico af te wenden, worden werknemers betrokken bij het implementatieproces, wordt duidelijk gecommuniceerd vanuit het management en wordt psychologische ondersteuning gegeven. **Gebrek aan vertrouwen** kan leiden tot een lakse houding tegenover automatisering of tot een verkeerd gebruik van de technologie. Om vertrouwen te kweken, is het nodig om transparant te zijn over de mogelijkheden en beperkingen van roboticasystemen, om technologie geleidelijk in te voeren, mensen om te scholen en feedbackmechanismen in te stellen. Wanneer rollen zich vanwege de automatisering verplaatsen van handmatige taken naar het bewaken van systemen, zorgt dit ervoor dat **vaardigheden worden afgeleerd en/of er ontstaat een behoefte aan bij- of omscholing**, wat stress en onzekerheid veroorzaakt. Ten slotte ontstaan **veranderingen in de inhoud van het werk** doordat door automatisering rollen verschuiven van handmatige taken naar het bewaken van systemen, wat ook stress en onzekerheid veroorzaakt. Bedrijven pakken dit aan met opleiding, het betrekken van werknemers en open communicatielijnen voor feedback en aanpassingen.

▪ Slimme systemen

Slimme systemen omvatten een scala aan technologieën, waaronder sensorgebaseerde apparaten, AI, het internet der dingen (IoT), draagbare toestellen, draadloze technologieën, augmented en virtual

¹ Het volledige verslag is beschikbaar op: <https://osha.europa.eu/nl/publications/digital-technologies-work-and-psychosocial-risks-evidence-and-implications-occupational-safety-and-health><https://osha.europa.eu/en/publications/digital-technologies-work-and-psychosocial-risks-evidence-and-implications-occupational-safety-and-health>.

reality (AR/VR) en drones. De literatuur van EU-OSHA over slimme systemen belicht zowel de uitdagingen als de kansen die voortvloeien uit de invoering van dit soort technologieën. We zien onder meer de volgende kansen: slimme systemen kunnen letsels bij werknemers voorkomen en zo veel mogelijk beperken, de naleving van de VGW-regelgeving verbeteren, bijdragen tot weloverwogen besluitvorming en zorgen voor meer opleidingsmogelijkheden in virtuele omgevingen.

Op het gebied van slimme systemen vallen verschillende psychosociale risico's op: er kan bijvoorbeeld, **een gebrek aan vertrouwen** tussen werknemers en werkgevers ontstaan door digitaal toezicht, wat leidt tot bezorgdheid over de inbreuk op de privacy en over het verzamelen en gebruiken van persoonlijke gegevens. Het aanpakken van deze zorgen vereist duidelijke communicatie over gegevensgebruik, -beveiliging en privacybescherming. Een **toename van de werklust en tijdsdruk** zijn ook aanzienlijke risico's, aangezien slimme systemen vaak leiden tot hogere productiviteitsverwachtingen, wat leidt tot stress en tijdsdruk bij werknemers. Deze systemen kunnen ook de **autonomie** van werknemers verminderen door het werktempo en de werkmethode te bepalen, wat leidt tot demotivatie en minder voldoening in het werk. Ook **slechte communicatie** en **slechte sociale relaties** zijn in verschillende casestudy's genoemd omdat technologie persoonlijke interacties vermindert, wat een negatieve invloed heeft op de cohesie op de werkvloer en de geestelijke gezondheid. Er kan een gevoel van **onrechtvaardigheid** ontstaan als de technologie als invasief of bevooroordeeld wordt gezien, met name bij gebrek aan transparantie van het algoritmisch beheer. Tot slot kan onvoldoende opleiding op het gebied van nieuwe technologieën ervoor zorgen dat werknemers zich onvoorbereid en angstig voelen, waardoor stress en ontevredenheid toenemen. Strategieën om deze risicofactoren te beperken zijn onder andere het waarborgen van gegevensbescherming, het betrekken van werknemers bij de besluitvorming, het vergroten van de menselijke verantwoordelijkheid bij de interpretatie van gegevens en het aanpassen van wettelijke en beleidskaders.

▪ **Digitaal platformwerk**

Digitaal platformwerk – dit is alle betaalde arbeid die wordt bemiddeld via online platforms – wordt gekenmerkt door niet-standaard arbeidsovereenkomsten, algoritmisch management, betrokkenheid van derden en een verschuiving van risico's en verantwoordelijkheden naar werknemers. Digitaal platformwerk kan voordelen hebben, zoals meer autonomie, flexibelere werktijden en een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Maar het gaat ook gepaard met veel uitdagingen, met name omdat zowel algoritmisch beheer als niet-standaard arbeidsovereenkomsten tot psychosociale risico's kunnen leiden. Algoritmisch beheer (het gebruik van technologische hulpmiddelen voor personeelsbeheer op afstand, waarbij gegevensverzameling en toezicht geautomatiseerde besluitvorming mogelijk maken) creëert een hoge mate van controle op werknemers en hun werk, en de manier waarop ze worden gemonitord, waardoor **de autonomie in hun werk** vermindert en de **prestatiedruk** toeneemt. Tegelijkertijd betekent de aanwezigheid van niet-standaard arbeidsovereenkomsten dat platformwerkers over het algemeen worden beschouwd als zelfstandigen (hoewel die situatie begint te veranderen), en daarom niet vallen onder de standaard VGW-wetgeving in de meeste EU-landen.

In de casestudy's van EU-OSHA over dit onderwerp worden VGW-risico's onderzocht voor vier categorieën platformwerkers: laaggeschoold personeel op locatie (bv. pakketbezorging), hooggeschoold personeel op locatie (bv. ambachtelijk werk), laaggeschoold online personeel (bv. contentmoderatie) en hooggeschoold online personeel (bv. programmering). Uit de analyse van deze casestudy's blijkt dat sommige psychosociale risicofactoren voor alle vormen van platformwerk gelden, terwijl andere specifiek zijn voor bepaalde soorten taken. Gemeenschappelijke risicofactoren zijn onder meer **beroepsmatig isolement**, **hogere werklust** en tijdsdruk, werk- en inkomensonzekerheid, gebrek aan autonomie en gevoel van onrechtvaardigheid en gebrek aan vertrouwen als gevolg van niet-transparant algoritmisch beheer.

Bepaalde psychosociale risicofactoren komen uitsluitend voor bij specifieke taken. Bijvoorbeeld: laaggeschoold online werk, zoals het modereren van content, gaat gepaard met **blootstelling aan beangstigende content**, wat kan leiden tot psychologisch trauma, stress en geestelijke gezondheidsproblemen. Hooggeschoold online werk, zoals programmering, wordt in verband gebracht met **cognitieve overbelasting** als gevolg van intensieve mentale focus. **Een slecht evenwicht tussen werk en privéleven** is in het bijzonder duidelijk bij online werk, wat nog wordt versterkt door het mondiale karakter van het platformwerk. **Fysieke gezondheidsrisico's** komen vaker voor bij

werkzaamheden op locatie, met mogelijke ongevallen en blootstelling aan gevaren tijdens pakketbezorging en ambachtelijk werk. Werknemers op locatie kunnen ook te maken krijgen met **geweld, intimidatie** en blootstelling aan criminaliteit, met name taxichauffeurs of bezorgers.

Uit het onderzoek van EU-OSHA naar de platformeconomie blijkt dat de last van het VGW-risicobeheer vanwege de zelfstandigenstatus van platformwerkers verschuift van het bedrijf naar de werknemers. In de verslagen wordt voorgesteld om de huidige VGW-regelgeving uit te breiden om platformwerkers te beschermen, ongeacht hun arbeidssituatie. Voorgestelde oplossingen zijn onder meer het aanbieden van verzekeringen, opleidingen, ergonomische werkwijzen, maatregelen tegen beroepsmatig isolement en voor het evenwicht tussen werk en privéleven, richtlijnen voor het uitvoeren van de taken en regelmatige risicobeoordelingen door de bedrijven. Collectieve onderhandelingen en vertegenwoordiging bevorderen is ook van cruciaal belang om baan- en inkomensonzekerheid aan te pakken.

▪ **Werken op afstand**

Werken op afstand biedt flexibiliteit en autonomie, waardoor de productiviteit mogelijk toeneemt en werknemers met chronische aandoeningen meer rekening kunnen houden met hun gezondheid en vermoeidheid. Technologieën gebruiken voor werken op afstand kan echter ook aanleiding geven tot verschillende psychosociale risicofactoren, waaronder problemen met het evenwicht tussen werk en privéleven, gevoelens van isolement, constant online zijn wat leidt tot een grotere werklast, verminderde autonomie en slechte sociale relaties.

Een van de meest genoemde psychosociale risicofactoren als gevolg van de massale verschuiving naar werken op afstand na COVID-19 is de **vervaging van de grenzen tussen werk en privé**. De thuisomgeving, van oudsher een persoonlijke ruimte, werd immers voor velen een werkplek zonder de ergonomische aspecten van een kantoor. Het gemak van werken vanuit huis heeft ertoe geleid dat velen blijven werken, zelfs als ze ziek zijn, en dat ze niet het ziekteverlof opnemen waar ze recht op hebben. Bovendien heeft de druk om voortdurend online te zijn en buiten werktijd te reageren op e-mails ertoe geleid dat het werk zich uitstrekt tot de avonden en de weekends.

Gevoelens van **isolement en slechte sociale communicatie** komen ook veel voor onder telewerkers. Het gebrek aan informele, spontane interacties die doorgaans plaatsvinden in kantooromgevingen, kan leiden tot een gevoel van onverbondenheid met collega's en de **organisatie**. **Verminderde autonomie op het werk** is een anderaandachtspunt – controle-instrumenten, zoals tijdregistratiesoftware en meer indringende technologieën die toetsaanslagen registreren en communicatie monitoren, kunnen invasief aanvoelen en ervoor zorgen dat werknemers het gevoel hebben dat ze minder autonomie hebben.

Tot slot zijn er aanzienlijke genderspecifieke gevolgen. Vrouwen krijgen vaak te maken met meer **verstrengeling van werk en privé** en hogere stressniveaus als gevolg van de vervaging van de grenzen tussen werk en privé, die nog worden versterkt door hun zorgtaken. Uit rapporten blijkt dat vrouwen die telewerken een grotere tijdsdruk, overbelasting en een slechtere mentale gezondheid ervaren dan hun mannelijke collega's. Daarnaast heeft de toename van huiselijk geweld tijdens de pandemie de situatie voor veel vrouwen nog ingewikkelder gemaakt, omdat ze hun werkplek misschien als een van de weinige veilige plekken beschouwden.

▪ **Artificiële intelligentie voor personeelsbeheer (AIWM)**

Artificiële intelligentiesystemen voor personeelsbeheer (AIWM) verzamelen realtimegegevens over de werkplek, de werknemers en hun activiteiten. Deze gegevens worden door AI-systemen verwerkt om geautomatiseerde of semi-geautomatiseerde beslissingen te nemen of om informatie te verstrekken aan besluitvormers zoals HR-managers en werkgevers. Het gebruik van AIWM kan belangrijke voordelen opleveren, zoals een betere planning en toewijzing van taken, een geoptimaliseerde werkindeling en betere informatie om VGW-problemen te identificeren; er kunnen echter ook psychosociale risico's ontstaan.

Volgens de literatuur van EU-OSHA worden AIWM-systemen op de werkplek in verband gebracht met **tijdsdruk, een toegenomen werklast, cognitieve overbelasting, angst voor baanverlies**, en stress als gevolg van permanent toezicht. Het gebrek aan transparantie in AIWM-systemen en het niet-transparante karakter van geautomatiseerde besluiten kunnen bij werknemers leiden tot een **gebrek aan vertrouwen** en een gevoel van **onrechtvaardigheid**. Bovendien dragen de afnemende autonomie

in het werk en de noodzaak om zich steeds aan nieuwe technologieën aan te passen bij tot cognitieve overbelasting en ontevredenheid over het werk. De voorgestelde oplossingen richten zich op transparantie, werknemersparticipatie in de implementatiefase, feedback van werknemers en regels om te voorkomen dat het werk het privéleven binnendringt. Ook worden initiatieven op gebied van omscholing en bijscholing aanbevolen om de angst voor baanverlies en het vermeende gebrek aan opleiding tegen te gaan.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste psychosociale risicofactoren voor elk technologisch gebied en de voorgestelde preventiestrategieën samengevat.

Psychosociale risico's die samenhangen met het gebruik van digitale technologie en voorgestelde oplossingen

Technologiegebied	Belangrijkste psychosociale risicofactoren	Vorgestelde oplossingen
Geavanceerde robotica en AI	Cognitieve overbelasting, angst voor baanverlies/baanonzekerheid, gebrek aan vertrouwen, afleren van vaardigheden/behoefte aan bijscholing, veranderingen in de inhoud van het werk.	Uitgebreide opleidings- en bijscholingsprogramma's, betrokkenheid van werknemers bij planning en implementatie, duidelijke communicatie, ergonomische aanpassingen, psychologische ondersteuning.
Slimme systemen	Gebrek aan vertrouwen, toename van de werkbelasting en tijdsdruk, slechte communicatie en sociale relaties, gevoel van onrechtvaardigheid, gebrek aan opleiding.	Duidelijke communicatie over gegevensgebruik, -beveiliging en privacybescherming, werknemers betrekken bij de implementatie, ergonomische overwegingen.
Digitaal platformwerk	Beroepsmatig isolement, toename van de werkbelasting en tijdsdruk, baan- en inkomensonzekerheid, gebrek aan autonomie, gevoel van onrechtvaardigheid en gebrek aan vertrouwen, blootstelling aan angstwekkende inhoud, cognitieve overbelasting, slecht evenwicht tussen werk en privéleven.	VGW-verplichtingen naar platformwerkers verleggen, meerlagig bestuur waarbij lokale overheden en werknemersorganisaties betrokken zijn, transparant algoritmisch beheer, collectieve risicobeoordelingen, opleiding en ergonomische ondersteuning.
Technologieën voor werken op afstand	Slecht evenwicht tussen werk en privéleven, toegenomen werklast/langere werktijden, isolement/slechte sociale communicatie, gebrek aan autonomie.	Uitgebreide afspraken over telewerken, ergonomische ondersteuning en de benodigde apparatuur, betrokkenheid van sociale partners, duidelijke communicatie, het recht om offline te zijn.
AI voor personeelsbeheer (AIWM)	Tijdsdruk, slechte communicatie, angst voor baanverlies, toename van de werklast/intensivering van het werk, cognitieve overbelasting, slecht evenwicht tussen werk en privéleven, gebrek aan vertrouwen/gevoel van onrechtvaardigheid, gebrek aan autonomie, werknemers die vaardigheden afleren/gebrek aan opleiding.	Transparantie over datagebruik, aanpak die gericht is op participatie, specifieke regels om te voorkomen dat het werk het privéleven binnendringt, omscholings- en bijscholingsinitiatieven.

Bron: uitwerking van de auteur

Beleidsadviezen en goede praktijken

De literatuur van EU-OSHA over digitalisering en VGW onderstreept het belang van een aantal kernmethodes voor het effectief beheersen van de psychosociale risico's die gepaard gaan met de invoering van nieuwe digitale technologieën, met name in de context van AI, geavanceerde robotica en technologieën voor werken op afstand.

Volgens de onderzochte literatuur biedt de bestaande wetgeving geen volledige oplossing voor de nieuwe uitdagingen die digitalisering met zich meebrengt. Hoewel de huidige verordeningen, zoals de EU-kaderrichtlijn 89/391/EEG betreffende de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk, de dochterrichtlijnen en de richtlijnen inzake arbeidstijd en het evenwicht tussen werk en privéleven, algemeen van toepassing zijn, gaan zij niet specifiek in op de gevolgen van deze nieuwe technologieën. Daarom is het van essentieel belang om risico's die verband houden met digitalisering, te integreren in VGW-strategieën, met inbegrip van het verstrekken van specifiek advies inzake risicopreventie in verband met de richtlijnen. Daarom moet er een breed scala aan belanghebbenden bij betrokken worden, onder wie werknemers en hun organisaties, om ervoor te zorgen dat strategieën rond digitalisering en werk de psychosociale risico's grondig aanpakken zodat er een degelijker en responsiever VGW-beleid ontstaat. Aan de andere kant moet VGW worden opgenomen in richtlijnen, nationale wetgeving en overeenkomsten met belanghebbenden over digitalisering wanneer deze worden ontworpen.

Organisaties moeten degelijk beleid implementeren waarmee adequate opleiding, duidelijke communicatie en ondersteunende beheermethoden worden gegarandeerd. Deze maatregelen zijn van cruciaal belang, niet alleen om de negatieve effecten van digitalisering te beperken, maar ook om werk te maken van een gezondere, veiligere en meer productieve werkomgeving. Uit casestudy's blijkt dat bedrijven die uitgebreide opleidingsprogramma's aanbieden en werknemers bij besluitvormingsprocessen betrekken, zich beter kunnen aanpassen aan nieuwe technologieën en erin slagen psychosociale risico's, zoals cognitieve overbelasting en baanonzekerheid, en de gevolgen daarvan voor de geestelijke gezondheid, te voorkomen. Wetgevers worden gestimuleerd om onderwijssystemen en opleidingsprogramma's te ondersteunen die specifiek gericht zijn op de psychosociale risicofactoren die verband houden met nieuwe digitale technologieën.

In de casestudy's wordt vaak gewezen op het belang van **opleiding en bijscholing**. Door het aanbieden van alomvattende opleidingssessies zijn werknemers goed voorbereid om met nieuwe apparatuur en processen om te gaan. Deze aanpak zorgt niet alleen voor betere vaardigheden, maar vergroot ook het vertrouwen, waardoor stress in verband met mogelijke veranderingen in het werk aanzienlijk wordt verminderd. Zo waren de geslaagde implementatie van collaboratieve robots in een Portugese casus en op AI gebaseerde systemen in een Duitse casus grotendeels te danken aan de alomvattende opleiding en betrokkenheid van werknemers, waardoor de overgang soepeler verliep en nieuwe technologieën meer werden geaccepteerd.

Betrokkenheid van werknemers wordt ook genoemd als cruciaal element om het vertrouwen te vergroten en de angst voor baanverlies te verminderen. Deze aanpak bevordert het gevoel van eigenaarschap onder werknemers en helpt om potentiële problemen in een vroeg stadium op te sporen, waardoor een meer sluitende integratie van nieuwe technologieën mogelijk is. Uit beleidsstudie's blijkt dat zowel in Portugal als in Duitsland de feedback en actieve deelname van werknemers een wezenlijk onderdeel waren van de geslaagde uitrol van AI en robotica.

Duidelijke en open communicatie is cruciaal voor het beheersen van de psychologische risico's die gepaard gaan met de invoering van AI en geavanceerde robotica. Het is van essentieel belang om werknemers te informeren over wat de technologische veranderingen inhouden, zoals operationele veranderingen, nieuwe veiligheidsprotocollen en procedures voor noodsituaties. Een duidelijke uitleg over de invloed van deze veranderingen op individuele rollen en over wat werknemers kunnen verwachten, helpt om bezorgdheid te verminderen en vertrouwen te kweken tussen het management en werknemers.

Regelmatige beoordelingen van de werklast en daaruit voortvloeiende aanpassingen zijn noodzakelijk om een gezonde werkomgeving te behouden. Dat gebeurt door ervoor te zorgen dat de taken eerlijk worden verdeeld en werknemers niet overbelast worden, zodat buitensporige werkdruk en cognitieve overbelasting worden voorkomen. Het bevorderen van flexibele arbeidsovereenkomsten om

een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor werknemers mogelijk te maken, is essentieel voor het beheersen van de psychosociale risico's die samenhangen met digitale technologieën.

Tot slot, gezien het wijdverspreide probleem van een slechte balans tussen werk en privéleven, gelinkt aan telewerk, platformwerk en AIWM-technologieën, is het cruciaal om te garanderen dat werknemers het **recht hebben om offline te zijn**, zodat stress en burn-out bij werknemers worden voorkomen.

Het is ook belangrijk om in het achterhoofd te houden dat digitalisering weliswaar aanzienlijke risico's met zich meebrengt, maar dat het ook potentieel heeft om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, met name voor kwetsbare werknemers. Door ervoor te zorgen dat nieuwe technologieën worden ontworpen en geïmplementeerd met de behoeftes van alle werknemers in gedachten, kunnen organisaties meer inclusieve en ondersteunde werkomgevingen creëren.

Het **Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)** helpt werkplekken in Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het Agentschap verricht onderzoek naar veiligheid en gezondheid en ontwikkelt en verspreidt hierover betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie. Daarnaast organiseert het Agentschap in heel Europa voorlichtingscampagnes. Het Agentschap is in 1994 door de Europese Unie opgericht en is gevestigd in de Spaanse stad Bilbao. Het brengt vertegenwoordigers van de Europese Commissie, van regeringen van de lidstaten en van werkgevers- en werknemersorganisaties samen, evenals vooraanstaande deskundigen uit alle EU-lidstaten en daarbuiten.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, Spanje

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>