

Voorlegger tussentijdse bespreking Arbovisie 2040 (deel 2)

t.b.v. vergadering Raad d.d. 25 januari 2024

Voorlegger

| | |
|-------------------------|--|
| Aanleiding: | <p>De SER heeft op 10 mei 2023 deel 1 van zijn advies uitgebracht over de Arbovisie 2040, 'Naar een werkend arbostelsel voor iedereen'. Hierin:</p> <ol style="list-style-type: none">1. heeft hij aanbevelingen gedaan voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden geformuleerd voor het op de korte termijn te voeren beleid;2. heeft hij aangekondigd deel 2 van het advies te zullen wijden aan een aantal complexe vraagstukken "die een bredere benadering vragen". <p>De Commissie Arbeidsomstandigheden is in september jl. gestart met de voorbereiding voor dit tweede deel.</p> |
| Doel nu: | <p>De raad informeren en inbreng vanuit de raad ophalen voor de voorbereiding van deel 2 van het advies.</p> |
| Beslispunten: | <p>n.v.t.</p> |
| Stand van zaken: | <p>De raadsvergadering van 25 januari is bedoeld om de raadsleden te informeren over de stand van zaken van deel 2 van het advies over Arbovisie en hierover van gedachten te wisselen. Na een plenaire presentatie door commissievoorzitter Steven van Eijk en kroonlid Nanda Piersma gaan de raadsleden met elkaar in gesprek aan vijf dialogotafels. Die gaan respectievelijk over de positie van zzp'ers in het arbostelsel, over arbozorg, de kwaliteit van werk, herijking en verduidelijking van de Arbowet en over financiële prikkels. Voor ieder thema is een korte notitie met vragen voorbereid. De raadsleden wordt verzocht de presentatie en notities voorafgaand aan de vergadering door te nemen (ter plekke wordt duidelijk aan welke tafel u bent ingedeeld). De presentatie zal in de vergadering nader worden toegelicht.</p> |
| Tijdsplanning: | <p>Voor de bespreking is een uur en een kwartier gereserveerd, waarvan 35 minuten voor het gesprek aan de dialogotafels.</p> |
| Auteur: | <p>Demi Theodori, Gerard van Essen en Arnold Devreese</p> |

Arbovisie 2040 – deel 2

Tussentijdse bespreking Raad 25 januari 2024

Arbovisie 2040, deel 1 van mei 2023 'Naar een werkend arbostelsel voor iedereen':

- Ongezonde arbeidsomstandigheden veroorzaken bijna 5 procent van de ziektelast in Nederland
- De werkomstandigheden bij Nederlandse bedrijven moeten en kunnen worden verbeterd door:
 - Betere handhaving en naleving van de regels.
 - Werknemers meer te betrekken bij het arbobeleid.
 - Meer aandacht voor preventie.
- In deel 1 kondigt de SER aan dat hij nog aan de slag gaat met een aantal complexe vraagstukken "die een bredere benadering vragen" in deel 2 van zijn advies over de Arbovisie 2040. Ook hier ligt de focus op preventie.

Het demissionaire kabinet neemt in zijn Arbovisie 2040 met als doel 'nul doden door werk' vrijwel alle aanbevelingen uit SER advies over.

Doel

- De raad informeren en inbreng vanuit de raad ophalen voor het vervolg van de beeldvorming binnen de Commissie Arbeidsomstandigheden.

Opzet

- 20 min plenaire introductie op:
 - de 4 thema's van Arbovisie 2040 - deel 2,
 - de opbrengst (tot nu toe) over arborisico's in het licht van toekomstige ontwikkelingen, en
 - de specifieke vraagstukken die men aan de dialoogtafels gaat bespreken
- 35 min dialoogtafels
- 15 min plenaire terugkoppeling dialoogtafels
- Afsluiting

- Wettelijke context ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Wettelijke context risicoaansprakelijkheid
- Organisatie van de gezondheidszorg
- Denk- en afwegingskader brede welvaart

Arbeidsomstandigheden vormen een belangrijke dimensie - zowel voorwaarde als uitkomst - van **brede welvaart**. Ze dragen positief bij aan een gezonde (beroeps)bevolking, maatschappelijk welzijn, kwaliteit van het werk en goed ondernemerschap. Goede arbeidsomstandigheden zorgen daarnaast voor lagere kosten voor bedrijven door verzuimreductie en productiviteitsverhoging, lagere overheidsuitgaven door minder uitkeringen en wellicht mindere zorguitgaven, meer belastinginkomsten doordat mensen langer kunnen werken en langer kunnen consumeren, en uiteindelijk dus ook aan een sterkere economie.

De 4 thema's van Arbovisie 2040 – deel 2

1. Veilig en gezond werken in de toekomst (afgerond)

- Arborisico's in het licht van toekomstige maatschappelijke en technologische ontwikkelingen

2. Wet- en regelgeving (lopend)

- Toekomstbestendigheid arbostelsel
- Kwaliteit van werk
- Zzp'ers, flexwerkers en opdrachtgevers; ketenverantwoordelijkheid

3. Arbozorg (start)

- Inrichting en financiering om preventie te bevorderen
- Versterking arbocuratieve samenwerking
- Toegankelijkheid arbozorg (zzp'ers)

5. Financiële prikkels (start)

- Voor- en nadelen om preventie te stimuleren

Beoogde afronding deel 2: juni 2024

Veilig en gezond werken in de toekomst

de opbrengst (tot nu toe)

- De toekomst van arbeidsomstandigheden wordt bepaald door een complex geheel van onderling samenhangende trends en ontwikkelingen en is in hoge mate **onzeker**.
- Vijf ontwikkelingen springen er uit:
 1. **technologische** ontwikkelingen,
 2. ontwikkelingen in de **diversiteit** van de **beroepsbevolking**,
 3. **flexibele arbeidsrelaties**
 4. **langer doorwerken**, en
 5. **ecologische ontwikkelingen** (klimaat en biodiversiteit) en ontwikkelingen gekoppeld aan de **transitie naar een groene economie**

Verschuivingen in werkgerelateerde risico's



- Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) wordt een groter maatschappelijk probleem, vooral bij jongere generaties werknemers.
- Zittend werk en beeldschermwerk nemen toe.
- Langetermijneffecten van langdurige blootstelling aan stoffen blijven een belangrijk risico.
- Toename risico's gerelateerd aan klimaatverandering en veranderingen in biodiversiteit en risico's gerelateerd aan de transitie naar een groene economie.

- Verschillende trends en werkgerelateerde risico's van uiteenlopende aard, verschillende mate van zekerheid, maar ook met onderlinge samenhang.
- Dit vraagt om een adaptief beleid, vroege signalering, het stellen van prioriteren en het hanteren van een breed perspectief.
- Prioriteit geven aan
 - PSA - inzet op integraal beleid gericht op het vergroten/waarborgen van de kwaliteit van werk.
 - Arbozorg - inzet op het verbreden van de preventieve werking en toegankelijkheid van arbozorg voor álle werkenden inclusief zzp'ers en arbeidsmigranten.
 - Diversiteit – inzet op beleid dat rekening houdt met diversiteit binnen de beroepsbevolking, diversiteit van arbeidsrelatie alsook veranderende werkpatronen.

Dialogotafels

1

Bescherming zzp'ers
in het arbostelsel

2

Arbozorg

3

Kwaliteit van werk

4

Herijking en
verduidelijking
Arbowet

5

Financiële
prikkels

Dialogtafel 1: Bescherming zzp'ers in het arbostelsel

Steeds meer mensen werken als zzp'er. Of deze groei de komende jaren doorzet is mede afhankelijk van overheidsbeleid. Deze groep kent een specifieke problematiek als het gaat om veilig en gezond werken en vraagt daarom om bijzondere aandacht.

Wat is het probleem?

Hoewel zzp'ers vaker meer autonomie en meer tevredenheid met hun werk ervaren, hebben ze vaak een kwetsbare positie. Zij zijn vaak niet of beperkt verzekerd tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid en hebben minder of geen toegang tot de arbeidsgerelateerde zorg¹. Deze zorg is voor zzp'ers niet standaard beschikbaar. Zij kunnen individueel en voor eigen rekening deze zorg wel inkopen, bij een schenkring aansluiten of een private arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten. Alleen wordt dat vaak als te duur ervaren en het is bekend dat veel zzp'ers hier geen gebruik van maken.

Daar komt bij dat belangrijke verplichtingen op basis van de arbowetgeving, waarvan een preventieve werking uitgaat, zoals het opstellen van een RI&E, zich niet uitstrekken tot zzp'ers en hun opdrachtgevers.

Deze problematiek doet zich vooral voor aan de basis (onderkant) van de arbeidsmarkt waar zzp'er zijn vaak geen vrije keuze is. Platformwerkers die 's avonds, 's nachts of in het weekend werken, lopen risico op lange werkdagen, weinig sociaal contact met collega's en de opdrachtgever, baanonzekerheid en verslechterde mentale gezondheid. Het gevolg is een hoger risico op een arbeidsongeval of werkgerelateerde gezondheidsschade. Dat risico is nog groter als ze jong, onervaren en/of arbeidsmigrant zijn.

Context voor mogelijke oplossingen

- Het MLT-advies 2021 en het daaruit voortvloeiende arbeidsmarktpakket van de minister van SZW voor de (regulering van de) positie van zzp'ers.
- Het uitgangspunt: "Los van het type arbeidsrelatie worden werkenden in staat gesteld om hun werk veilig en op een gezonde wijze uit te voeren." (SER Arbovisie 2040, deel 1)
- De kabinetsreactie van 30 oktober 2023: het kabinet gaat aan de slag met een herijking en verduidelijking van de arboregelgeving onder meer met betrekking tot een betere bescherming in de arboregelgeving van zzp'ers.

Vragen aan de leden van de raad

1. Herkent u de geschetste problematiek?
2. Welke oplossingsrichtingen geeft u in overweging om nader te verkennen? Hoe kan daarbij rekening worden gehouden met de grote verscheidenheid binnen de groep zzp'ers?

Te denken valt bijv. aan:

- verbreding van de reikwijdte van de Arbowet naar alle zzp'ers;
- een steviger bescherming voor groepen zzp'ers in een kwetsbare positie;
- het (meer) toegankelijk maken van de arbozorg voor zzp'ers.

¹ Arbeidsgerelateerde is de zorg die zich richt op (het voorkomen van) beroepsziekten en arbeidsrelevante klachten en aandoeningen en kan wordt aangeboden door zowel (1) de 'bedrijfsgezondheidszorg' als (2) de reguliere zorg. Onder 'bedrijfsgezondheidszorg' wordt verstaan de zorg geleverd door de bedrijfsarts, kerndeskundigen en andere arboprofessionals en die bekostigd wordt door de werkgever. Onder 'reguliere zorg' wordt verstaan de zorg die geleverd wordt door zorgaanbieders in de 1^e, 2^e, en 3^e lijn van de reguliere zorg die binnen de zorgverzekeringswet valt, zoals huisartsen, psychologen, fysiotherapeuten en specialisten.

Dialogtafel 2: Arbozorg

Arbeidsgerelateerde zorg is de zorg die zich richt op (het voorkomen van) beroepsziekten en arbeidsrelevante klachten en aandoeningen en wordt aangeboden door de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg. De bedrijfsgezondheidszorg wordt geleverd door de bedrijfsarts, kerndeskundigen en andere arboprofessionals en bekostigd door de werkgever. De reguliere zorg wordt geleverd door zorgaanbieders binnen de zorgverzekeringswet, zoals huisartsen, psychologen, fysiotherapeuten en specialisten.

Bedrijfsgezondheidszorg is gericht op twee niveaus. Het ene niveau is de ontwikkeling en implementatie van preventieve maatregelen gericht op de organisatie/het collectief. De RI&E en PvA, het basiscontract, het organiseren en benutten van deskundigheid op het gebied van arbeidsomstandigheden en het betrekken van medezeggenschap zijn hierbij belangrijke instrumenten. Het andere niveau is gericht op het individu, door preventie, diagnose, behandeling en begeleiding bij re-integratie van een zieke werknemer.

De arbeidsgerelateerde zorg voor werkenden kent twee situaties. De ene is de vraag naar zorg door een werkende met gezondheidsklachten (al dan niet veroorzaakt door het werk). Hij of zij kan naar de bedrijfsarts of de huisarts gaan. Beiden kunnen verwijzen naar een medisch specialist. Voor een goede behandeling en, zo nodig, re-integratie, is het belangrijk dat de zorgaanbieders in bedrijfsgezondheidszorg en reguliere zorg een goede *arbocuratieve samenwerking* hebben. De tweede situatie betreft de werkende zonder gezondheidsklachten. die preventief advies en begeleiding vraagt aan de bedrijfsarts, arbodienst of de huisarts.

Wat is het probleem?

Belangrijke knelpunten binnen de arbozorg zijn:

- Werkgevers en opdrachtgevers investeren gemiddeld te weinig in preventie.
- De arbocuratieve samenwerking komt onvoldoende van de grond.
- Flexwerkers en vooral zzp'ers aan de onderkant van de markt hebben vaak geen toegang tot een bedrijfsarts of vertrouwenspersoon.
- Weinig kennis over de factor werk bij de reguliere zorg.
- Weinig kennis over het beheersen van werkgerelateerde risico's binnen de arbozorg.
- Een tekort aan bedrijfsartsen

In het SER-advies 'Naar een werkend arbostelsel voor iedereen Arbovisie 2040, deel 1' staan aanbevelingen op deze knelpunten. Deel 2 van het advies legt de focus op de vraag of **een andere organisatie en financiering van de arbozorg kan bijdragen aan het oplossen van de knelpunten.**

Vragen aan de leden van de raad

1. Herkent u de problematiek ten aanzien van de arbozorg?
2. In hoeverre kan een andere organisatie en financiering van de arbozorg bijdragen aan het verminderen van de knelpunten? Zo ja, heeft u daar ideeën over?
3. Een mogelijke denkrichting is om meer afstand te creëren tussen de arbeidsgerelateerde zorg en de individuele werkgever. Biedt een collectieve organisatie en financiering door werkgevers op regio/sectorniveau een mogelijke oplossing?
4. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat zzp'ers voldoende toegang hebben tot zowel preventieve als curatieve arbozorg?

Dialogtafel 3: Kwaliteit van werk

Het bevorderen van ondernemerschap en werk van goede kwaliteit (waardig werk) is een van de SER doelstellingen. Waardig werk betekent onder andere productief werk in omstandigheden van vrijheid, gelijkheid en menselijke waardigheid, waarbij fundamentele arbeidsnormen (waaronder het recht op collectieve onderhandelingen), werkgelegenheid, sociale bescherming en sociale dialoog worden bevorderd. Het is, vanzelfsprekend, werk dat onder omstandigheden van fysieke en sociale veiligheid kan worden uitgevoerd. Werk van goede kwaliteit betekent ook dat er voldoende autonomie en zeggenschap in het werk is en dat het werk goed kan worden gecombineerd met leren, (mantel)zorgtaken en ontspanning.¹

Wat is het probleem?

De werkgerelateerde mentale belasting of psychosociale arbeidsbelasting (PSA) neemt toe. Er worden verschillende typen PSA-risico's onderscheiden, waaronder werkdruk en grensoverschrijdend gedrag. Verschillende maatschappelijke en technologische trends hebben hierop invloed. De verwachting is dat PSA de komende twintig jaar een potentieel groot maatschappelijk probleem kan worden en dat vooral het percentage werknemers met psychische klachten onder jongere generaties zal toenemen.

Het streven naar werk van goede kwaliteit kan een fundamentele oplossing bieden voor PSA-gerelateerde problematiek. Dit gaat verder dan het streven naar vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Het gaat ook om het realiseren van een leerrijke werkomgeving waarin en waardoor werkenden optimaal inzetbaar kunnen zijn en ze hun vakbekwaamheid kunnen ontwikkelen en om het realiseren van goede arbeidsomstandigheden. Denk hierbij aan het vermijden van kortcyclisch werk, het vergroten van regelmogelijkheden en autonomie, het bevorderen van samenwerking en contact met collega's, inspraak en (mede)zeggenschap en goede omgangsvormen. Ook gaat het om scheppen van voorwaarden die de belastbaarheid van de werkenden positief beïnvloeden. Dat kunnen interventies op de werkplek zelf zijn, maar ook voorzieningen rondom het werkproces, zoals een betere kinderopvang, mogelijkheden tot mantelzorg of het faciliteren van werkenden om hun financiën op orde te brengen en te houden.

Context voor mogelijke oplossingen

- In het SER Arbo-advies van mei 2023 staat als uitgangspunt voor het inrichten van het (toekomstige) arbobeleid: "In de opvatting van de SER zijn goede arbeidsomstandigheden een belangrijke voorwaarde voor goed werk. Goed werk is volgens de WRR werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert (grip op geld), werk met een zekere vrijheid waarbij we onze capaciteiten kunnen inzetten en goede sociale relaties kunnen onderhouden (grip op het werk) en werk met voldoende tijd en ruimte om te combineren met zorgtaken en een privéleven (grip op het leven). Goed werk vergroot het welzijn en de gezondheid van mensen, hun betrokkenheid en draagt bij aan de productiviteit en aan goed functionerende, innovatieve arbeidsorganisaties. Tegelijkertijd is goed werk afhankelijk van veel andere factoren dan de arbeidsomstandigheden die in de Arbowet worden geregeld. Dit advies focust op arbeidsomstandigheden sec."
- In zijn doelstellingen voor het te voeren sociaal-economisch beleid stelt de SER het bevorderen van brede welvaart centraal waarbij het onder meer gaat om het bevorderen van ondernemerschap en waardig werk;
- In zijn advies Sociale innovatie (maart 2023) stelt de SER dat sociale innovatie impliceert dat verbetering van bedrijfsprocessen en verhoging van de kwaliteit van werk hand in hand gaan.

Vragen aan de leden van de raad

¹ De definitie is in lijn met de ILO-definitie voor waardig werk en de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) en de definitie die wordt gehanteerd in de SER Toekomstvisie - Perspectief op brede welvaart in 2040.

1. Herkent u de hierboven geschetste problematiek?
2. Welke oplossingsrichtingen geeft u in overweging om nader te verkennen? Te denken valt bijv. aan:
 - het opnemen van een explicitering in ([artikel 3 van](#)) de Arbowet over welke kwaliteit van werk dient te worden nagestreefd. Door in de wet expliciet te maken dat werk van goede kwaliteit een doel is dat binnen de werkingssfeer valt van de Arbowet, wordt een steviger basis gecreëerd om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan.
 - maatregelen om het ontstaan en voortbestaan van PSA tegen te gaan, in de sfeer van preventie, financiële prikkels, et cetera.
 - Kent u goede voorbeelden uit uw eigen werkpraktijk die een oplossing zouden kunnen vormen voor hierboven geschetste problemen?

Dialogtafel 4: Herijking en verduidelijking Arbowet

Een goed functionerend arbostelsel is een voorwaarde voor gezond en veilig werken. Het functioneren van het stelsel wordt mede bepaald door zijn toekomstbestendigheid en de naleefbaarheid van de regels.

Wat is het probleem?

In zijn advies van mei 2023 'Naar een werkend arbostelsel voor iedereen Arbovisie 2040, deel 1' stelt de SER dat het nuttig is om te onderzoeken of de Arbowet nog voldoende aansluit op de huidige praktijk en de te verwachten ontwikkelingen. Bijzondere aandachtspunten hierbij zijn:

- de positie van zzp'ers en opdrachtgevers,
- de toenemende diversiteit tussen en binnen groepen in de beroepsbevolking alsook de diversiteit in contractvormen,
- de verschuivende werkpatronen, zoals langer dan 40 jaar doorwerken, langere werkdagen, intensivering van het werk, nachtarbeid, toenemende arbeidsmobiliteit en kortere loopbanen bij één en dezelfde werkgever,
- het werken in lange en complexe ketens met grote aanbestedingen waarbij verschillende partijen van opdrachtgevers, opdrachtnemers, onderaannemers en zelfstandigen (moeten) samenwerken, en
- toenemende technologisering.

Verder is vastgesteld dat de Arbowet in de praktijk niet goed wordt nageleefd. Voor de meeste bedrijven is de reden daarvoor gelegen in het ontbreken van voldoende kennis van de regels of een gebrek aan urgentiegevoel. Sommige, vooral kleine, werkgevers ervaren de regels als abstract en complex. Een belangrijke notie hierbij is dat de Nederlandse wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden nagenoeg een-op-een de implementatie is van de EU-arboregelgeving, die de 'Kaderrichtlijn' (89/391/EG) en de daarop gebaseerde specifieke richtlijnen omvat.

Context voor mogelijke oplossingen

In zijn Arbo-advies van mei 2023 heeft de SER onder meer het volgende uitgangspunt geformuleerd voor het inrichten van het (toekomstige) arbobeleid: "Naast goed werkgeverschap is verantwoord opdrachtgeverschap cruciaal voor het realiseren van veilig en gezond werken."

Vragen aan de leden van de raad

1. Herkent u de hierboven geschetste problematiek?
2. Welke oplossingsrichtingen geeft u in overweging om nader te verkennen? Te denken valt bijv. aan:
 - het wettelijk borgen van de ketenverantwoordelijkheid (en -aansprakelijkheid) voor opdrachtgevers (in samenhang met een betere bescherming van zzp'ers in de Arbowet);
 - het maximeren van het aantal schakels in de keten.
3. Wat is een goede strategie om te werken aan vereenvoudiging en verduidelijking van de Arbowetgeving gezien het feit dat deze een-op-een de vertaling is van Europese wetgeving op dit terrein?

Dialogtafel 5: Financiële prikkels

Wat is het probleem?

Verbetering van de arbeidsomstandigheden heeft positieve economische effecten voor de individuele werknemer en werkgever en voor de maatschappij als geheel. Beslissingen over de arbeidsomstandigheden worden nu volledig aan individuele werkgevers en werknemers overgelaten. Dit leidt in veel gevallen tot onderinvestering in preventie, omdat (1) de effecten van ongunstige arbeidsomstandigheden op de gezondheid niet met zekerheid optreden, (2) zich pas vaak op de lange duur manifesteren en dan eerder op het niveau van het collectief, en (3) het vaak moeilijk te zeggen is in welke mate de gezondheidsproblemen zijn toe te schrijven aan de arbeidsomstandigheden. Dat zien we bijv. terug in de gebrekkige inkoop van preventieve taken via het basiscontract of de bedrijfsarts.

Financiële prikkels (positief en negatief) worden als een mogelijk instrument gezien om deze neiging tot onderinvestering in goede arbeidsomstandigheden te doorbreken. In afstemming met de Commissie Arbeidsomstandigheden zal SZW binnenkort hiernaar een verkenning laten uitvoeren. Gedacht wordt hierbij onder andere aan de volgende prikkels met een financiële dimensie:

- Sancties bij het niet naleven van de arbeidsomstandighedenwetgeving door bijvoorbeeld het verhogen van de boetebedragen.
- Introductie van een verplichte aansprakelijkheidsverzekering voor de werkgever tegen beroepsziekten.
- Verhogen of verlagen van de arbeidsongeschiktheidspremies betaald door de werkgever afhankelijk van het voldoen aan de verplichtingen uit de Arbowetgeving.
- Fiscale facilitering van investeringen van werkgevers in preventie. Hierbij wordt ook gekeken naar de reikwijdte van de Werkkostenregeling (waaronder de fiscale vrijstelling voor Arbovoorzieningen en de vrije ruimte).
- Werkgevers verplichten om een percentage van hun begroting te reserveren voor preventie net zoals een reservering voor afschrijvingen (preventiebudget).
- Een verplichting voor kleinere werkgevers om zich bij een brancheorganisatie aan te sluiten gecombineerd met een verplichte afdracht voor preventie.
- Financiële prikkels voor werkgevers gericht op de relatie tussen inzet op preventie en ziekteverzuim wanneer de oorzaak arbeidsgerelateerd is. Bijvoorbeeld: prikkels gekoppeld aan werkgeversverplichtingen in het proces van verzuim en re-integratie.

Vragen aan de leden van de raad

1. Herkent u de problematiek t.a.v. onderinvestering in preventie?
2. Hoe kijkt u aan tegen het introduceren van financiële prikkels? Is dit een geschikt instrument voor het bevorderen van preventie bij individuele werkgevers en opdrachtgevers?
3. Welke van de mogelijke interventies genoemd in de toelichting hierboven, zijn de 3 meest kansrijke?
4. Zijn andere financiële prikkels denkbaar voor het bevorderen van preventie?