

AAN HET WERK ZONDER PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

Tussen gezonde spanning en ongezonde stress

Uit onderzoek van CBS blijkt dat de Nederlandse werknemer zich gezond voelt op zijn werkplek: 87% heeft het gevoel in goede tot uitstekende gezondheid te verkeren. Ook onder de 55-plussers binnen de beroepsbevolking is het percentage stabiel: 80% van de oudere werknemers geeft aan zich wel gezond te voelen. Nu wordt er over arbeidsrisico's in relatie tot veiligheid veel gesproken. Zo is door goed arbobeleid in de periode 2000 - 2005 het aantal bedrijfsongevallen met tienduizend afgenomen. Maar hoe zit het met de risico's in relatie tot de gezondheid? Aan welke criteria moet een gezonde werkplek voldoen? En zijn die criteria altijd gemakkelijk te benoemen? In dit artikel wordt ingegaan op minder concrete arbeidsrisico's op de werkplek: de risico's die leiden tot stress, tot psychosociale belasting.

Als je het over 'de werkplek' hebt, dringt zich meteen de vraag op: welke werkplek?

Op concrete werkplekken met aanwijsbare arbeidsrisico's is het gemakkelijker randvoorwaarden te benoemen voor gezond werken. Neem het bureau voor de kantoormedewerker, de werkbank van de goudsmid, de balie bij een dienstverleningsorganisatie en de bouwplaats voor een metselaar.

Deze criteria zijn niet zo gemakkelijk te duiden bij werkplekken die telkens variëren in karakter en omvang, zoals de laad- en losplek van een chauffeur, de buurt van de wijkagent, en de verschillende klanten van de vertegenwoordiger. Deze verscheidenheid maakt de beheers-

baarheid van arbeidsrisico's moeilijker. En daarmee de maatregelen om arbeidsrisico's die de gezondheid verminderen te elimineren of te verminderen.

Verplichting

De werkgever heeft bij het terugdringen van ongezonde werkplekken een belangrijke verantwoordelijkheid. Immers, in artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet van 1 januari 2007 is geregeld dat de werkgever moet zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers 'inzake alle met de arbeid verbonden aspecten'.

In het wetsartikel volgt dan de verplichting voor de werkgever om een goed ar-

bobeleid te voeren. Natuurlijk heeft de 'span of control' van een werkgever ook beperkingen en daar heeft de wetgever rekening mee gehouden. In de relevante artikelen voor een gezonde werkplek wordt een ontsnapingsruimte geboden door de zinsnede 'tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden geveerd'. Maar het is

De nieuwe Arbowet

In de nieuwe Arbeidsomstandighedenwetgeving wordt uitgegaan van een optimale samenwerking tussen werkgever en werknemers. Beide partijen moeten in overleg zorgen voor het bereiken van de doelvoorschriften zoals die in de wetgeving zijn opgenomen en kunnen de arbocatalogus als referentiemateriaal gebruiken om de arbeidsrisico's optimaal aan te pakken.

Normen

Een arbocatalogus is een 'oplossingenboek' waarin de aanpak van de belangrijkste arbeidsrisico's in een branche of sector zijn opgenomen. In principe zijn het de sociale partners zoals de werkgevers, brancheorganisaties en de vakbonden die een arbocatalogus samenstellen. De catalogus moet door de Arbeidsinspectie worden goedgekeurd. Bij deze keuring wordt onder andere gekeken of door de voorgestelde verbeteringen ook werkelijk de normen vanuit de arbeidsomstandighedenwetgeving worden gehaald. Het zou dus interessant zijn om normen voor psychische aandoeningen te hanteren, maar helaas zijn die niet voorhanden.

dus wel van belang dat de werkgever alle arbeidsrisico's in kaart heeft, zodat hij daartegen doeltreffende maatregelen kan nemen.

Aandacht

De gezondheid wordt beïnvloed door beroepsziekten: een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid en onder bepaalde arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden.

In Nederland worden beroepsziekten geregistreerd via meldingen aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Jaarlijks worden rond de zesduizend meldingen van beroepsziekten gedaan en dit cijfer is al vijf jaar redelijk stabiel. Binnen de beroepsziekten valt de licht stijgende lijn op van het aandeel psychische aandoeningen van 23% in 1999 tot bijna 30% in 2004.

Naar sector vertaald is er een opvallend groot aandeel van meldingen van psychische aandoeningen binnen de gezondheidszorg (48%), de financiële instellingen (58%) en het onderwijs (78%). De meldingen van de psychische aandoeningen scoren in die sectoren veel hoger dan de meldingen over aandoeningen aan het bewegingsapparaat, gehoor, en huid, maar scoren ook het hoogste percentage van alle meldingen binnen alle sectoren.

En dan te bedenken dat het NCvB schat dat het werkelijk aantal beroepsziekten rond de twintigduizend ligt. Want lang niet alle bedrijfsartsen melden beroepsziekten. En meldende bedrijfsartsen geven niet alle beroepsziekten door. Reden genoeg om de relatie tussen een gezonde werkplek en de aanpak van arbeidsgerelateerde psychische aandoeningen aandacht te geven.

Verplicht

Opmerkelijk is dat een aantal wettelijke verplichtingen die een relatie hebben met psychische aandoeningen binnen de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet geschrapt is. Zo is bijvoorbeeld de verplichting

Wat is psychosociale arbeidsbelasting?

Onder psychosociale arbeidsbelasting worden de factoren verstaan die stress teweegbrengen: seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in arbeidssituaties.

Aantasting

Stress in combinatie met onvoldoend herstel kan leiden tot negatief ervaren lichamelijke en sociale gevolgen en psychische aandoeningen als burnout, overspannenheid, depressie en posttraumatische stressstoornis.

Gezien de ernst van deze aandoeningen kan psychosociale arbeidsbelasting leiden tot langdurig ziekteverzuim en uiteindelijk tot instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (de WIA, de nieuwe WAO). Het aandeel arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door psychosociale arbeidsbelasting in de WAO wordt geschat op 14% (TNO Kwaliteit van Leven, 2005).

Dat psychosociale arbeidsbelasting ernstige aantasting van de gezondheid kan veroorzaken, behoeft geen verder betoog.

Wat uw OR kan doen

Wat kan uw ondernemingsraad of PVT nu ondernemen tegen psychosociale arbeidsbelasting? De aandachtspunten voor de medezeggenschap op een rij:

- Zorg voor een RI&E die inzoomt op onderwerpen op gebied van de psychosociale arbeidsbelasting.
- Praat mee over de keuze van een RI&E-methode.
- Bevorder het gebruik van een geaccordeerde branche-RI&E, kijk op www.RIE.nl of er een vlaggetje is toegevoegd.
- Zorg dat risicogroepen met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting nadrukkelijk bij de RI&E worden betrokken.
- Inventariseer bestaand beleid op onderdelen van psychosociale arbeidsbelasting en neem initiatief om uw be-

stuurder dit te laten actualiseren.

- Breng als ondernemingsraad de onderdelen van psychosociale arbeidsbelasting in tijdens het overleg van uw OR met uw bestuurder (minimaal tweemaal per jaar).
- Gebruik eventueel het initiatiefrecht om verdiepingsonderzoeken naar onderdelen van psychosociale arbeidsbelasting te laten verrichten.
- Evalueer het beleid op onderdelen van psychosociale arbeidsbelasting en laat dit zo nodig bijstellen.
- Bespreek onderdelen van psychosociale arbeidsbelasting regelmatig met de bedrijfsarts.
- Indien het werk gevoelig is voor psychosociale arbeidsbelasting, maak dit dan tot een preventietaak van preventiemedewerker of leidinggevende.

ting om beleid te voeren tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld verdwenen. Ook het begrip 'welzijn' is verdwenen. Al deze bepalingen zijn nu ondergebracht in het koepelbegrip 'Psychosociale arbeidsbelasting'. De werkgever is nu verplicht zich binnen het algemene arbobeleid te richten op voorkoming - en indien dat niet mogelijk is - beperking van psychosociale arbeidsbelasting (artikel 3, lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet).

Volgens het systeem van de Arbeidsomstandighedenwet moeten er in de regelgeving doelvoorschriften voor deze psychosociale arbeidsbelasting te vinden zijn. Ondanks een verwoede poging van een groep wetenschappers is het niet gelukt om dergelijke doelvoorschriften met verantwoorde grenswaarden vast te stellen. Dit houdt in dat psychosociale arbeidsbelasting een procesnorm is.

Procesnormen moeten regelmatig met de werknemers of medezeggenschapsorganen besproken worden. Met als consequentie dat ondernemingsraden of VGW(M)-commissies meer en meer alert moeten zijn op psychosociale arbeidsbelasting.

Goedgekeurd

De psychosociale arbeidsbelasting is een ernstig arbeidsrisico dat een wettelijke verplichting voor werkgevers rechtvaardigt hier beleid tegen te voeren. In het Arbobesluit wordt deze verplichting in artikel 2.15 enigszins geconcretiseerd.

Enigszins, want de verplichtingen van de werkgever blijven steken bij het houden van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) om eventuele psychosociale arbeidsbelasting bij werknemers die hieraan blootgesteld kunnen worden in kaart te brengen. In het aan de RI&E verbonden plan van aanpak (PvA) moeten maatregelen worden geformuleerd.

Het is daarom van belang dat de RI&E ingaat op de ervaringen van de werknemers met psychosociale arbeidsbelasting. Voor die sectoren waarin werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting, moet een geaccordeerde branche-RI&E voor-

zien in de aandacht voor de psychosociale arbeidsbelasting. Een geaccordeerde RI&E is goedgekeurd door de sociale partners en kan worden beschouwd als een optimale maatwerkinventarisatie.

Medezeggenschap

Binnen de nieuwe wetgeving moeten werkgever en medezeggenschap zorgen voor de juiste middelen om normen uit de arboreggeving te bereiken. Voor psychosociale arbeidsbelasting zijn dit erg vage normen. Belangrijk is dat de medezeggenschap middels het instemmingsrecht zorgt voor een RI&E die onderdelen van de psychosociale arbeidsbelasting signaleert.

Daarnaast moet er op alle onderdelen van de psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in arbeidssituaties) beleid ontwikkeld worden. Beleid dat er mogelijk al is, moet aangepast worden aan de huidige wetgeving. In de nabije toekomst zullen er arbocatalogi komen die voorzien in een aanpak van de psychosociale arbeidsbelasting, maar die zijn er nog niet.

Tot die tijd zal de medezeggenschap zeer alert moeten zijn. De werkgever moet psychosociale arbeidsbelasting op de agenda zetten, maar de medezeggenschap moet de werkgever daaraan houden.

Harde risico's

Onthoud goed dat de bevoegdheden van uw ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) ten aanzien van de 'zachte' welzijnsrisico's evenzeer gelden als ten aanzien van de 'harde' veiligheidsrisico's.

Uw OR heeft instemmingsrecht op elke concrete regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, de organisatie van de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak.

Rob van Houten is trainer van het Arboteam bij FNV Formaat, rob.van.houten@fnvformaat

Zachte risico's inventariseren

De werkgever is verplicht de arborisico's 'VGW-breed' te inventariseren en aan te pakken. Dus niet alleen de harde risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid, maar ook de zachte risico's die bij de één op den duur tot ziekte kunnen leiden en bij de ander tot aantasting van het welzijn bij de arbeid.

De welzijnsrisico's worden vooral zichtbaar door een gericht werkbelevingsonderzoek. In dit onderdeel van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) kunnen werknemers anoniem aangeven hoe ze hun gezondheid en welzijn op de werkplek ervaren.

De vragen in een werkbelevingsonderzoek brengen de zachte risico's in beeld.

- Hebben werknemers afwisseling in hun werk?
- Hoe lang is de gemiddelde hersteltijd na een werkdag?
- Is de werksfeer over het algemeen goed?
- Is er een protocol voor het tegengaan van agressie (door bezoekers/cliënten/collega's)?
- Is er een regeling voor opvang na een traumatische ervaring?
- Is er goede begeleiding door leidinggevenden van de werknemers?
- Is er regelmatig sprake van overwerk, bijvoorbeeld door een tekort aan personeel?

- Is er regelmatig werkoverleg met de werknemers?
- Is het werktempo of de tijdsdruk in het bedrijf over het algemeen hoog?
- Worden de werknemers regelmatig geïnformeerd over het doel en het resultaat van hun werk?
- Wordt er gepest op het werk?
- Zijn er goede contactmogelijkheden tussen leidinggevenden en werknemers en tussen werknemers onderling?
- Zijn er regelmogelijkheden bij de werknemers zoals bepalen eigen werktempo, volgorde, prioriteiten, onderbreken van het werk?
- Zijn er signalen van stress bij werknemers?
- Zijn er voor de werknemer scholings- en groeimogelijkheden?

Schoen wringt

Naast de antwoorden op dergelijke vragen zijn er andere bronnen voor het opsporen van welzijnsrisico's. Ziekteverzuimcijfers, functioneringsgesprekken, PAGO's en de opbrengst van het arbeidsomstandighedensprekkuur.

Een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging met een goed contact met zijn achterban beschikt ook over een goed beeld van waar in deze onderneming de schoen wringt als het gaat om de arbeidsomstandigheden.