

Hoe de RI&E kansen biedt om PSA aan te pakken



IR. NICOLE PIKKEMAAT ACHTERGRONDARTIKEL

22 augustus 2024 om 00:00

In de Arbowet wordt psychosociale arbeidsbelasting (PSA) gedefinieerd als de factoren werkdruk, direct of indirect onderscheid (discriminatie), agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en agressie en geweld. Als een of meer van deze risico's aanwezig zijn op het werk, dan moet dat goed in kaart gebracht worden. Meestal wordt dat de verdiepende risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) PSA genoemd. Als we kijken naar de landelijke cijfers, dan speelt PSA overal. Sterker nog: PSA is een grote oorzaak van het ziekteverzuim in Nederland. Het komt er dus op neer dat iedere organisatie in Nederland te dealen heeft met een verdiepend PSA-onderzoek. Ik kom in mijn werk als trainer/adviseur Arbeid & Gezondheid bij veel bedrijven en mijn beeld is dat het onderdeel PSA in de RI&E vaak onderbelicht is. Er is dus nog veel werk te doen op dit vlak. In dit artikel geef ik de belangrijke eisen en aandachtspunten voor een goede kwaliteit van een verdiepende RI&E PSA.

Waar moet je aan denken bij het thema werkdruk?

Bij het PSA-thema werkdruk kun je denken aan:

- De inhoud van het werk
- Contacten op het werk (steun van collega's en leidinggevenden)
- Het werktempo
- Ingrijpende gebeurtenissen op het werk
- De zwaarte van het werk
- De hoeveelheid werk
- (Afwijkende) werktijden
- Mogelijkheden voor pauzes en verlof

Verder moet ook gekeken worden of het beleid op orde is. Geef je medewerkers bijvoorbeeld voorlichting over de risico's van werkdruk? Besteed je aandacht aan de risico's van nachtwerk en heb je oog voor een gezond werktijden- en pauzebeleid? En hoe doe je dat als er ook thuis en/of hybride gewerkt wordt? Dit 'lijstje' is zeker niet volledig. Het is altijd maatwerk. Een goed idee is om te kijken of er in je sector afspraken gemaakt zijn of voorbeelden genoemd worden voor de inventarisatie, bijvoorbeeld in de arbocatalogus. Ook de Werkinstructie: werkstress door werkdruk voorkomen en beperken van de Nederlandse Arbeidsinspectie geeft een goed beeld.

Waar moet je aan denken bij het thema agressie en geweld?

Het is belangrijk dat je inzicht hebt in waar en wanneer medewerkers te maken kunnen krijgen met agressie en geweld. Dat doe je onder meer door het bijhouden van (bijna) agressie- en geweldsincidenten. Zorg voor een goede analyse, zodat je inzicht krijgt in risicovolle werkzaamheden, de mogelijke oorzaken van incidenten, locaties en tijdstippen. Daarnaast controleer je of het beleid en de werkomgeving op orde zijn. Denk daarbij aan de volgende zaken:

- Voorlichting, instructie en training over agressie en geweld
- De aanwezigheid van werkbare protocollen, procedures en huisregels
- Voldoende organisatorische en personele maatregelen
- Technische en bouwkundige voorzieningen
- Een adequate alarmprocedure
- Een regeling van opvang en nazorg
- Aanpakbeleid daders

Ook hierbij geldt: het is altijd maatwerk. Check dus de arbocatalogus en ook hier biedt de Arbeidsinspectie houvast met de Basisinspectiemodule Agressie en Geweld.

Waar moet je aan denken bij thema's pesten, seksuele intimidatie, intimidatie en discriminatie (verder samengevat als ongewenst gedrag)?

Ga na of het beleid op orde is en voldoende bekend is bij de medewerkers. Denk aan zaken als:

- Een gedragscode
- Voorlichting en instructie
- De aanwezigheid van laagdrempelige vertrouwenspersonen
- Een klachtenregeling waarin onafhankelijk klachtonderzoek geborgd is
- De opvang, begeleiding en nazorg

Onder medewerkers moet uitgevraagd worden of zij ongewenst gedrag ervaren. Verder is het belangrijk om in de RI&E aandacht te besteden aan factoren die het risico op ongewenst gedrag (kunnen) vergroten, zoals:

- Man/vrouw-verhouding (scheve verhoudingen vergroten het risico)
- Werktijden buiten kantooruren
- Weinig regelruimte en/of inspraak
- Onduidelijkheid bij reorganisatie
- Aanwezigheid van uitzendkrachten
- Privé en werk lopen door elkaar
- Een hoge werkdruk

Bovenstaand lijstje is beknopt. Lees voor meer informatie het artikel: 'Is met de RI&E ongewenst gedrag in een bedrijf te voorkomen?' En ook hier biedt de inspectie weer houvast:

Basisinspectiemodule Intern ongewenst gedrag. Misschien was je het al opgevallen: de factor werkdruk wordt weer genoemd, nu als een risicofactor voor ongewenst gedrag. Je kunt je er wel wat bij voorstellen. Als de werkdruk erg hoog is, dan kan dat gevolgen hebben voor de werksfeer. Medewerkers krijgen bijvoorbeeld een kort lontje, trekken zich terug en/of maken meer fouten. Irritaties komen in verhouding meer voor en er is weinig tijd of motivatie voor een goed gesprek om irritaties op te lossen. Het maakt duidelijk dat de factoren die onder psychosociale arbeidsbelasting vallen, niet los van elkaar staan. Dit pleit mijns inziens voor een breed PSA-onderzoek en bijvoorbeeld niet alleen maar een onderzoek naar de werkdruk.

Kan je ook een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitvoeren?

Veel organisaties zijn gewend een MTO uit te voeren. Een MTO is niet hetzelfde als een RI&E PSA. Maar je hoeft van de Arbowet geen dubbel werk te doen. Let er wel op dat er voldaan wordt aan de eisen van de Arbowet- en regelgeving. Dat kan betekenen dat je vragen toevoegt aan je MTO en/of aanvult met interviews. Belangrijk om te weten is dat de RI&E getoetst moet worden door een arbokerndeskundige en dat sinds juli 2022 de toetsingseisen voor de RI&E zijn aangescherpt. Naast een meer algemene toets (systeemoets genoemd), is een scopetoets verplicht. Beoordeeld moet worden of de RI&E afdoende ingaat op alle risico's die zich kunnen voordoen. De scopetoets voor psychosociale arbeidsbelasting valt binnen de scope van de Arbeids- en Organisatiedeskundige (A&O-deskundige). Op zich logisch, PSA valt onder het expertisegebied van de A&O-deskundige. Zo staan onderwerpen als discriminatie, pesten, functie-inhoud en arbeidsverhoudingen in de Arboregeling genoemd als onderdeel van het werkveld van de A&O-deskundige. De A&O-deskundige moet de RI&E PSA toetsen op de wettelijke eisen, de betrouwbaarheid, volledigheid en actualiteit. Bij de bekendmaking van de nieuwe toetsingseisen in de Staatscourant werd een lijst van 'toetsingsvragen' genoemd. Drie van de toetsingsvragen licht ik er uit, namelijk:

1. Zijn de inzichten van de bedrijfsarts en van andere deskundigen die de werkgever inschakelt voor het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid meegenomen in de RI&E?
2. Zijn alle risico's, inclusief de achterliggende grondoorzaken, ten aanzien van veiligheid en gezondheid met betrekking tot de hele organisatie of bepaalde organisatieonderdelen, waaronder groepen medewerkers of activiteiten, geïnventariseerd?
3. Zijn de inzichten van de werknemers meegenomen in de RI&E?

De eerste vraag dwingt tot betrokkenheid van de bedrijfsarts en een goede analyse van de oorzaken van verzuim, in dit geval van de psychische verzuimoorzaken. Ook betrokkenheid van de vertrouwenspersoon ligt voor de hand.

Om de tweede vraag te kunnen afvinken is het belangrijk dat de grondoorzaken ofwel stressbronnen achterhaald worden. Oorzaken als bezuinigingen of een hoge werkdruk zijn te globaal. Dit helpt ook om gerichte maatregelen te kunnen treffen en sluit aan bij de arbeidshygiënische strategie die de Arbowet voorschrijft. De arbeidshygiënische strategie eist dat je altijd eerst kiest voor bronaanpak, de aanpak van de achterliggende stressbronnen. Ook benoemt de vraag organisatieonderdelen. Alle uitkomsten op één hoop gooien volstaat dus niet. Denk aan uitsplitsingen per afdeling en/of functiegroep. Om door middel van vragenlijsten concrete informatie te verkrijgen, is natuurlijk ook de respons van belang. De Arbeidsinspectie hanteert in de eerder genoemde werkinstructie over werkstress dat bij gebruik van vragenlijsten deze door ten minste de helft van de groep medewerkers moet zijn ingevuld. Alhoewel ik dit al aan de lage kant vind, hoor ik in de praktijk geregeld een respons van 30%. Er is dan meer werk te doen, dan alleen kijken naar de inhoud van de vragenlijst. Al met al raad ik aan om de A&O-deskundige al bij aanvang van de RI&E erbij te betrekken. Dan weet je van te voren of je op de goede weg bent. Ook kun je ervoor kiezen om (delen van) de RI&E uit te besteden aan de A&O-deskundige.

De derde vraag gaat over de inzichten van medewerkers. Dat is natuurlijk volstrekt logisch als je het hebt over PSA. Toch wil ik hier wat benadrukken: vergeet niet dat werknemer een breed begrip is in de Arbowet. Ook stagiaires en uitzendkrachten vallen hieronder, een kwetsbare groep. En denk ook aan andere kwetsbare groepen, zoals bijvoorbeeld medewerkers met een beperking. Ik raad aan om de OR en/of VGWM-commissie in een vroeg stadium te betrekken: de OR weet wat er speelt onder de medewerkers en kan daarmee bijdragen aan het goed in kaart brengen van de risico's. Bovendien heeft de OR veel invloed. De uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak zijn beiden instemmingsplichtig.

Aan de slag

Tot slot is dan de vraag: wat doe je eraan? Onderzoek doen is één, aanpakken moet ook gebeuren. Een RI&E is niet af zonder een plan van aanpak met concrete maatregelen. Dat geldt ook voor de RI&E PSA. Uiteindelijk gaat het erom dat het niet bij een bureau- of praatstuk blijft.

Houd de RI&E levend en doe echt wat met de PSA-risico's. Dat is meer dan bijvoorbeeld voorlichting geven over ongewenste omgangsvormen of het bespreken van de hoge werkdruk op een werkoverleg. Letterlijk staat het zo in de arbowetgeving (Arbobesluit, art. 2.15): "*Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de RI&E, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.*"

En dat allemaal volgens de arbeidshygiënische strategie: er moeten maatregelen getroffen worden die daadwerkelijk bijdragen aan het voorkomen en verminderen van de stressbronnen.
Bron

Staatscourant 2022, 7977

Arbeidsomstandighedenwet

Arbeidsomstandighedenbesluit

Arbeidsomstandighedenregeling

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/rie/werkwijze/hoe-de-rie-kansen-biedt-om-psa-aan-te-pakken>