

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



[IR. NICOLE PIKKEMAAT](#) [ACHTERGRONDARTIKEL](#)

22 december 2025 om 00:00

In de Arbowet wordt psychosociale arbeidsbelasting (PSA) gedefinieerd als blootstelling aan factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen, waaronder in ieder geval agressie of geweld, direct of indirect onderscheid (discriminatie), pesten, seksuele intimidatie en werkdruk. Hierbij wordt stress als volgt uitgelegd: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Als een of meer van deze risico's aanwezig zijn op het werk, dan moet dat goed in kaart gebracht worden in de vorm van een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Daarbij moet de omvang van de blootstelling aan de risico's ook duidelijk worden. Dat geldt ook voor PSA. In het algemeen wordt dat de verdiepende 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 organisaties 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
- Geestelijke belasting van het werk, bijvoorbeeld ten gevolge van 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 een te hoge 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 vragenlijsten genoemd worden voor de inventarisatie, bijvoorbeeld in de arbocatalogus. Verder geeft de Werkinstructie Werkstress door werkdruk voorkomen en beperken van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) een goed beeld over waar je allemaal aan moet denken.

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 van (bijna-)incidenten, zodat je inzicht krijgt in de mogelijke oorzaken van incidenten en zicht krijgt op werksituaties, werkzaamheden, locaties en tijdstippen die risicovol zijn. 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 voor opvang en nazorg
- Aanpakbeleid daders

Ook hierbij geldt: het is altijd maatwerk. Check dus de arbocatalogus en ook hier biedt de NLA houvast met de Werkinstructie 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 vormen van ongewenst gedrag ervaren, zoals pesten, uitsluiten, arbeidsdiscriminatie en intimidatie. Verder is het belangrijk om in de RI&E aandacht te besteden aan factoren die het risico op ongewenst gedrag (kunnen) vergroten. Voorbeelden zijn:

- Een scheve man/vrouw-verhouding
- Werktijden buiten kantooruren
- Weinig regelruimte en/of inspraak
- Onduidelijkheid bij reorganisatie
- Aanwezigheid van veel 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?' Misschien was het je opgevallen: de factor werkdruk wordt weer genoemd, nu als een risicofactor voor ongewenst gedrag. Je kunt je er 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 op het gebied van ongewenst gedrag.

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. Je hoeft van de Arbowet geen dubbel werk te doen. Mogelijk kun je het MTO gebruiken voor de RI&E PSA. 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 het MTO aanvult met interviews. Belangrijk om te weten is dat de RI&E getoetst moet worden door een (gecertificeerde) arbokerndeskundige en dat sinds juli 2022 de toetsingseisen voor de RI&E zijn aangescherpt. Naast een meer algemene toets (systeemtoets 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 PSA-thema's 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, geïnterviewd?
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 (ook wel basisrisicofactoren genoemd) ofwel de 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 een goede 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 PSA 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. Natuurlijk is dat volstrekt logisch als je het hebt over PSA. Hierbij wil ik benadrukken dat werknemer een breed begrip is in de Arbowet. Ook stagiaires en uitzendkrachten vallen hieronder, juist een kwetsbare groep die extra aandacht behoeft. En denk ook aan andere kwetsbare groepen, zoals bijvoorbeeld medewerkers met een beperking.

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

[Werkinstructie Werkstress door werkdruk voorkomen en beperken | Richtlijn | Nederlandse Arbeidsinspectie](#)

[Werkinstructie Agressie en geweld | Richtlijn | Nederlandse Arbeidsinspectie Staatscourant 2022, 7977](#)

[wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346](#)

[wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenbesluit - BWBR0008498](#)

[wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenregeling - BWBR0008587](#)

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