

Werkstress: wat kan en mag de OR hiermee?

HET THEMA WERKSTRESS IS OP DIT MOMENT ERG ACTUEEL. VANUIT DE TAKEN EN BEVOEGDHEDEN VAN DE MEDEZEGGENSCHAP IS DE VRAAG WAT DE OR ERMEE KAN EN MAG GOED TE BEANTWOORDEN. ALS OR HEB JE EEN STIMULERENDE TAAK ALS HET GAAT OM REGELINGEN OP HET GEBIED VAN WERKSTRESS. WIL JE HIER ALS OR MEER UITHALEN, DAN ZUL JE JE INHOUDELIJK MOETEN VERDIEPEN IN DE BETEKENISSEN, OORZAKEN, GEVOLGEN, WETTELIJKE VOORSCHRIFTEN EN HET BELEID VAN DE EIGEN ORGANISATIE OP HET GEBIED VAN WERKSTRESS. DAARBIJ SPEELT OOK DE CONTEXT VAN DE EIGEN ORGANISATIE EN DE BRANCHE EEN ROL.

Alex Daems en Carolina Verspuij van SBI Formaat vertellen meer over de mogelijkheden om hier (actief) bij betrokken te zijn.

Werkstress en werkdruk

Werkstress is een begrip met meerdere definities en betekenissen. Kenmerkend bij werkstress is de belasting en belastbaarheid op het werk en de balans die er tussen moet zijn. Werkstress kan leiden tot overspannenheid en mogelijk ook tot een burn-out. Dit heeft nare gevolgen voor de medewerker in de eerste plaats, maar ook voor de organisatie en collega's. Bij werkstress gaat het om oorzaken en gevolgen. Die kunnen per individuele medewerker verschillend zijn. Het gaat immers om beleving en niet om objectief vast te stellen meetwaarden. Werkdruk is daarom ook iets anders dan werkstress. Werkdruk kun je in diverse situaties wel in kaart brengen in de vorm van bijvoorbeeld de werklast. Niet elke werknemer heeft onder dezelfde omstandigheden last van werkstress. Ook de privésituatie kan van invloed zijn.

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

De Arboret schrijft voor dat de werkgever beleid moet voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen, en als dat niet kan, te beperken. De Arboret noemt factoren waar expliciet naar moet worden gekeken: werkdruk, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en agressie en geweld. De laatste vier factoren kunnen worden samengevat met de term ongewenst gedrag. Beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting valt onder het instemmingsrecht.

De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is de basis voor het PSA-beleid en omdat het een complex verschijnsel is, moet een verdiepend onderzoek plaatsvinden om oorzaken en kenmerken te onderzoeken en om oplossingen aan te dragen.

Werkdruk en de RI&E

Wanneer het gaat om werkdruk moet deze in de RI&E deugdelijk en volledig worden onderzocht. Wanneer de RI&E aangeeft dat er geen sprake is van werkdruk in de organisatie moet dit goed kunnen worden onderbouwd. Dit houdt in dat het risico werkdruk geïnventariseerd moet zijn in de verschillende onderdelen van de organisatie, dat er gekeken moet zijn naar relevante oorzaken zoals hoeveelheid werk, onregelmatige diensten, overwerk, steun door collega's en leidinggevenden, werktempo, zwaarte van het werk, emotionele belasting en mogelijkheden voor pauzes. Daarnaast moet bovenal rekening zijn gehouden met de manier waarop de medewerkers de werkdruk beleven. Ook de basisoorzaken moeten in de RI&E worden benoemd. Wanneer in een preventief medisch onderzoek (PMO) al deze zaken voldoende diepgaand zijn opgenomen, mag dit ook gebruikt worden als input voor de RI&E.

Verdiepend onderzoek naar de oorzaken van werkdruk

Wanneer blijkt dat er wel degelijk sprake is van werkdruk dan is een verdiepend onderzoek naar de oorzaken van werkdruk noodzakelijk. Dit kan op verschillende manieren en is afhankelijk van de grootte van de organisatie en de organisatiecultuur. Voor met name wat grotere bedrijven (meer dan 25 medewerkers) zijn er diverse valide en betrouwbare vragenlijsten beschikbaar.

Voorbeelden hiervan zijn **WEB-model** (Werkstressoren Energiebronnen Burn-out-model) en de **VBBA** (vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid). Voor verdiepend onderzoek naar werkdruk maken ook veel werkgevers gebruik van het



medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Als hierin de relevante werkdrukbronnen aan de orde komen, of als er een uitbreiding is met een speciale werkdrukmodule, dan is dit een bruikbaar instrument voor een verdiepend onderzoek. De manier waarop de risico's van psychosociale arbeidsbelasting, dus ook werkdruk, wordt onderzocht in de RI&E valt onder het instemmingsrecht van de OR. Het is daarom van belang dat je als OR weet op welke manier de werkgever de RI&E wil gaan uitvoeren en of dit voldoet aan de eisen die hieraan worden gesteld. Belangrijke informatie hierover kun je ook terugvinden in de Basis Inspectiemodule Werkdruk van de Nederlandse Arbeidsinspectie (voorheen Inspectie SZW).

Rol van de ondernemingsraad

Als OR hoor je ook de rapportage te krijgen. Hierin staan de bevindingen, conclusies en aanbevelingen. Op basis hiervan kan de organisatie (werkgever) concrete maatregelen opstellen. Als OR kun je stimuleren dat

daadwerkelijk maatregelen worden genomen die gericht zijn op het wegnemen van oorzaken (bronaanpak) en die passen binnen de context van de eigen organisatie.

Sommige maatregelen zijn wettelijk bepaald, zoals voorlichting en onderricht (Arboret art. 8). De vraag is of dit gebeurt en hoe. Voorlichting en onderricht moet 'doeltreffend' plaatsvinden. Ook hier kan de OR een stimulerende rol spelen. De uitvoering van voorlichting en onderricht moet dus geregeld worden en is daarmee eveneens instemmingsplichtig.

Het is goed om het effect van de uitvoering van de maatregelen na verloop van tijd te evalueren. Ook hier kan de OR een actieve rol in spelen.



ALEX DAEMS

Trainer/adviseur Arbeid & Gezondheid
SBI Formaat



CAROLINA VERSPUIJ

Trainer/adviseur Arbeid & Gezondheid
SBI Formaat

