

## **CNV Jongeren input op de Arbovisie 2040**

**Op basis van de vraag vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid levert CNV Jongeren graag input op de Arbovisie 2040. Deze input is gebaseerd op gesprekken met jongeren in onze eigen achterban en valt uiteen in opmerkingen aangaande het stelsel, preventie, deskundige ondersteuning, arbeidsrisico's en coronacrisis.**

### **Stelsel**

In de Arbovisie 2020 wordt sterker uitgegaan van de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid. Als CNV Jongeren merken wij, na gesprekken met onze achterban, dat veel jonge, of aankomende, werknemers slecht op de hoogte zijn van hun rechten binnen het arbeidsomstandighedenbeleid. Kennis ontbreekt over wat wel en niet kan en over hoe problemen aan te kaarten. Jongeren zijn bang om ontslagen te worden, de werkgever te overvragen, weten niet wat er mogelijk is, of zien de gevolgen op lange termijn niet. Zo gaf een jongere aan niet te letten op de juiste zithouding, omdat het nu nog altijd goed gaat. Dit betekent dat in de praktijk een grotere verantwoordelijkheid komt te liggen bij werkgevers en ondernemersraden om de naleving van het arbeidsomstandighedenbeleid uit te voeren.

Een groep die buiten de boot lijkt te vallen is de steeds grotere groep ZZP'ers en flexibele werkkrachten. Jongeren met flexibele contracten geven aan vaak niet naar de werkgever te stappen omdat ze bang zijn voor ontslag of het niet verlengen van de contracten. Daarbij speelt mee dat jongeren ook zelf de gedachten hebben: ik werk hier toch maar even, dus ik ga mij nu niet bemoeien met omstandigheden voor de langere termijn. Volgens CNV Jongeren zouden werkgevers hier meer expliciet verantwoordelijkheid moeten nemen wat betreft het arbeidsomstandighedenbeleid.

Daarbij zijn uitzendkrachten, waaronder veel jongeren, een speciale doelgroep. Voor deze groep werknemers is er vaak veel onduidelijkheid over wie er de verantwoordelijkheid draagt, zeker bij de jongere zelf. In gesprekken met jongeren kwam naar voren dat zij vaak niet wisten of het uitzendbureau verantwoordelijk was of de werkgever waar zij nu gedetacheerd waren.

### **Preventie**

Bij het verbeteren van de preventie, zeker in het geval van jonge werkenden, speelt een verbeterde voorlichting een belangrijke rol. Jongeren geven vaak aan slecht op de hoogte van de risico's op de werkvloer te zijn en hebben weinig kennis hoe deze risico's te voorkomen. Voor veel risico's zal deze voorlichting in belangrijke mate vanuit de werkgever moeten komen omdat de risico's sterk verbonden zijn met de specifieke omstandigheden in de sector of op de desbetreffende werkvloer. Door het doornemen van risico's een standaard onderdeel te maken van het inwerkproces en begeleiding mee te geven in de eerste periode, kunnen veel risico's beter worden vermeden.

In het geval van risico's die sector overstijgend zijn speelt de overheid in de voorlichting een belangrijke rol. Specifiek kan hierbij gedacht worden aan de burn-out/werkstressproblematiek. Veel jongeren zijn zich niet bewust van de langdurige invloed van een burn-out op de gezondheid en de gevolgen hiervan voor werk en privé leven. Verschillende jongeren geven aan het vaak als een eigen verantwoordelijkheid van

de werknemer te zien om een burn-out te voorkomen. Om hun eigen verantwoordelijkheid ook echt te kunnen nemen, moeten werknemers ook beter worden voorgelicht over hoe ze zelfstandig zorg kunnen dragen over hun psychisch welzijn. Zij weten bijvoorbeeld vaak niet wanneer je in de risico groep voor burn-out valt, of dat iemand met een burn-out vaak blijvend minder taken aan zal kunnen. De overheid kan daarbij een rol spelen door breder maatschappelijk voor te lichten over de gevolgen van burn-out en werkstress.

Werkgevers moeten meer oog hebben voor veilig en gezond werken ongeacht de type arbeidsrelatie. Doordat wanneer er één medewerker uitvalt de druk op andere medewerkers komt te liggen is er reële kans op een domino-effect binnen de organisatie. Om dit te voorkomen moet de werkgever maatregelen treffen door een burn-outpreventieplan op te stellen. Door psychische belasting op de agenda te zetten en medewerkers mee te laten praten, worden burn-outs en overspannenheid voorkomen. In het burn-outpreventieplan moeten meerdere maatregelen staan waarmee burn-outs voorkomen worden. Ook moet hierin staan hoe medewerkers die met een burn-out thuis zitten of door een burn-out minder werken tijdelijk vervangen kunnen worden zodat er minder druk op andere medewerkers komt te liggen. CNV Jongeren pleit daarom voor een verplicht burn-outpreventieplan bij elke werkgever.

### **Deskundige ondersteuning**

Jonge werknemers hebben vaak te weinig vaardigheden geleerd om zelf grip te houden op hun psychische gezondheid. Tijdens de studie wordt er weinig aandacht aanbesteed. Ook starters krijgen onvoldoende voorlichting van hun werkgever. Om een burn-out te voorkomen is het belangrijk om werknemers en studenten de juiste vaardigheden leren om mentaal gezond te blijven. Daarnaast is het belangrijk dat er op de werkvloer ruimte is om tijdig aan de bel te trekken door bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon aan te stellen. CNV Jongeren wil dit probleem oplossen door werkgevers op te roepen meer persoonlijke begeleiding en training over timemanagement en grenzen stellen aan te bieden. Ook tijdens het herstel van overspannenheid en/of burn-out dient deze persoonlijke begeleiding sterk aanwezig te zijn.

### **Arbeidsrisico's**

In 2018 kampten 1,3 miljoen mensen met een burn-out. Uit onderzoek uit 2019 van Maurice de Hond in opdracht van CNV bleek dat bijna de helft van de werkenden (45%) geen grip heeft op de balans tussen werk, privé en andere verplichtingen. 54% ervaarde een hoge werkdruk en 16% zat tegen een burn-out aan, omgerekend 1,4 miljoen werkenden. en met burn-out. Dit is ook een maatschappelijk probleem. TNO en CBS berekende dat de kosten van de deze problematiek inmiddels oplopen tot 2,8 miljard euro per jaar.

Ook onder jongeren stijgen de stress en burn-out gerelateerde gezondheidsklachten. De oorzaken zijn divers: hoge verwachtingen vanuit ouders, werkgevers, overheid en jongeren zelf, een toegenomen combinatiedruk van leren, werken, zorgen en sociaal leven, en een opeenstapeling van beleid die negatief uitpakt voor de huidige generatie jongeren.

### **Coronacrisis**

De huidige coronacrisis verergert deze situatie. Naast een inkomensterugval kampen relatief veel jongeren met vormen van stress, angsten of eenzaamheid. De helft van de

jongeren tussen de 18 en de 25 jaar voelt zich eenzamer door de coronacrisis. Dat percentage ligt een stuk hoger dan bij bijvoorbeeld ouderen, van wie een kwart zich eenzamer voelt volgens I&O research en de TU Twente. Hier komt bovenop dat relatief veel jongeren kampen met stressklachten door thuiswerken. Thuis blijkt het moeilijker grenzen aan te geven en wordt er een constante druk ervaren om langer door te werken en te overcompenseren. 70 procent van de werkende jongeren, tussen de 18 en 34, ervaart stress door thuiswerken tijdens de coronacrisis. CNV Jongeren vindt dat dit niet langer zo kan. Wij komen daarom met een integrale aanpak om de balans tussen werk en privé te herstellen zodat iedereen weer grip krijgt op werk en leven.

Naast stress, angsten en eenzaamheid zorgt thuiswerken ook voor andere Arbo-gerelateerde problemen. Veel werknemers hebben thuis niet de beschikking over de faciliteiten die zij op de werkvloer wel hebben. Ze hebben geen beschikking over een geschikte bureaustoel, het bureau kan niet op de goede hoogte worden gezet en maximale schermtijden worden makkelijker overschreden met het wegvallen van pauzes.