

Verslag Bijeenkomst woensdag 24 november 2010

'Psychosociale belasting en duurzame inzetbaarheid. Resultaten van de Europese enquête; hoe is het in Nederland?'



Onlangs publiceerde het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk de Europese resultaten van een enquête over nieuwe en opkomende risico's; de ESENER rapportage. In een goed gevulde zaal van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werd dieper ingegaan op de uitkomsten van deze enquête en de positie die Nederland hierin inneemt. Er was tevens aandacht voor Nederlands onderzoek en goede praktijken.

Psychosociale belasting vormt een groot risico voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, zo blijkt. Aandacht voor dit onderwerp is belangrijk, bevestigde Hayo van der Brugge, van de directie Gezond en Veilig Werken van het ministerie van SZW tijdens de opening van de bijeenkomst. Dagvoorzitter Han Noten, voorzitter van de PVDA-Eerste Kamerfractie, nam het stokje daarna over. "Is psychosociale belasting een welvaartsziekte, of is het rijkdom dat we psychosociale druk durven benoemen". Het is zoveel beter als er opener over die trauma's gepraat kan worden.

ESENER

William Cockburn (Project Manager van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk) presenteerde de ESENER rapportage (zie ook www.esener.eu). De rapportage die handelt over nieuwe opkomende risico's. Hij legde uit hoe de enquête was opgezet: via telefoon, in de eigen taal van elk van de 31 deelnemende landen (de EU-leden plus Kroatië, Turkije, Noorwegen en Zwitserland) en wat de belangrijkste bevindingen waren van de studie. In totaal werden 36.000 interviews afgenomen. Voor Nederland waren dat 1008 interviews met managers en 206 met werknemersvertegenwoordigers. Het ging om bedrijven in de publieke en private sector.

In de ESENER-enquete werd vooral gekeken naar het plaatshebben van meer algemene 'workplace checks' en niet specifiek naar 'risk assessments'. Cockburn: "We wilden ook de informele processen zien die plaats vonden in kleinere bedrijven." Er was een groot verschil tussen landen als het gaat om de plek die health en safety issues kregen in management meetings op hoog niveau. Nederland kwam hier op de derde positie. Cockburn: "Wellicht heeft dit te maken met de hoge graad van betrokkenheid van het Nederlandse management bij dit onderwerp." Interessant was eveneens dat – als het ging om het procedureel en meer

systematisch omgaan met werkgerelateerde stress, werkgevers in Nederland zich niet zo druk lijken te maken, maar dat er wel veel procedures rondom dit thema zijn. In landen als Portugal en Polen is het juist andersom.

Vooraf de wettelijke verplichtingen zet werkgevers aan om psychosociale belasting aan te pakken. Ook de vraag van werknemers (medezeggenschap). Gebrek aan middelen is de belangrijkste reden om de psychosociale belasting niet aan te pakken, maar ook de gevoeligheid van het onderwerp en het gebrek aan *awareness*: "We hebben het niet nodig". Vooraf kleine bedrijven hadden zo'n opvatting.

Er was tevens een groot verschil tussen het omgaan met health en safety in het algemeen en psychosociale belasting in het bijzonder. In het laatste geval bleek er minder expertise te zijn plus een tekort aan kennis of middelen om deze risico's te managen. Hoe zit het met directe participatie van de werknemers? Slechts de helft van de bedrijven geeft zijn werknemers advies over maatregelen om psychosociale risico's te verminderen. Nederland scoort hier hoger dan gemiddeld. Cockburn benadrukte dat dit nog maar de eerste uitkomsten zijn. "We werken samen met TNO aan een diepteanalyse. De resultaten zullen begin 2011 gepubliceerd worden."

Veilige Publieke Taak

Lennart de Ruig van Research voor Beleid, een onderzoeksbureau voor sociaal gericht beleid, presenteerde hierna de uitkomsten van een quickscan die met beperkte middelen is uitgevoerd 'Over grenzen gaan', een onderzoek gedaan in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken. Dat ministerie is verantwoordelijk voor het programma Veilige Publieke Taak, dat als doel heeft om in 2011 tot een daling te komen van het aantal incidenten van geweld en agressie tegen werknemers met een publieke taak. Research voor Beleid vergeleek de Nederlandse aanpak met die in Zweden, Engeland en Duitsland. In alle landen is dit onderwerp in de basis een arbothema. Al meent De Ruig dat er in Nederland wel een verschuiving lijkt plaats te vinden van dit onderwerp als onderdeel van sociaal beleid (of in het kader van arbopreventie) naar justitieel beleid: criminaliteit en harder straffen. De verschillen zitten 'm ook in de accenten die worden gelegd, zo bleek. Duitsland richt zich meer op schietincidenten op scholen, Zweden op Openbaar Vervoer en het Verenigd Koninkrijk richt zich meer op de zorg. "Alleen Nederland maakt specifiek een koppeling naar de 'publieke taak'."

Het onderzoek laat zien dat NL de minste Arbeidsinspecteurs heeft. In Duitsland was dat aantal het hoogste van de vier landen. Datzelfde geldt voor stressmanagement – samengenomen dus nogal opmerkelijk, maar ik vind dat niet terug. In Nederland was via personeelsbeleid en aanpak verzuim een grotere reden om het probleem van geweld aan te pakken dan elders. Nederland loopt voorop met het programma Veilige Publieke Taak. Maar er wordt door werkgevers nog weinig beleid op ontwikkeld. In Duitsland zijn agressie en geweld een grote zorg, maar komen weinig voor. In ieder geval kunnen werkgevers in NL gebruik maken van bestaande instrumenten. Die zijn er wel.

Opvallend is ook dat er verschillende definities worden gehanteerd (hetgeen samenhangt met cultuur) en dat er overal slecht geregistreerd wordt.

Stressmanagement

Hoogleraar Gezondheidswetenschappen Jac van der Klink van de Universiteit Groningen, Medisch Centrum deed onderzoek naar stressmanagement binnen Nederlandse bedrijven.

Hij onderzocht welke wetenschappelijk interventies wel en welke niet werken, bij wie, in welke situatie en waarom. De algemene conclusie: interventies gericht op de persoon zijn maar bescheiden effectief. En in dat geval blijken vooral het meest effectief de cognitief-gedragsmatige interventies. Er wordt helaas weinig gebruik gemaakt van interventies die gericht zijn op een aanpassing van het werk of de organisatie. Ook wordt er nauwelijks gebruik gemaakt van wetenschappelijke inzichten.

Zelf vond Van der Klink het interessant dat de effectiviteit van methodieken verschilt in de mate waarin werknemers controle hadden over hun werk. “Het soort werk en niet de klachten geeft dus aan welke interventie je het beste kunt gebruiken.” De hoogleraar wees aan het einde van zijn lezing ook nog op het belang van zingeving en het plezier van werk en maakte een koppeling met duurzame inzetbaarheid. “Alleen als werk waarde heeft voor mensen en zij gewaardeerd worden kan dit bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.”

Langer doorwerken

Duurzame inzetbaarheid was het belangrijk thema in the presentatie van Irene Houtman van TNO. Zij presenteerde de jaarlijkse nationale monitoring van Arbogegevens en focuste in haar lezing op ‘langer doorwerken en de zware beroepen’. Basis van dit onderzoek waren de NEA's (Nationale Enquêtes Arbeidsomstandigheden) 2007 en 2008 en de Werkgevers Enquête Arbeid 2008. De onderzoekers maakten een verschil tussen fysiek zwaar werk (loodgieters, bouwvakkers) en psychisch zwaar werk (docenten in het Voortgezet Onderwijs en verpleegkundigen). Het was zeker niet zo dat fysiek en psychische belasting altijd samen gingen. Bouwvakkers bijvoorbeeld scoorden qua fysiek zwaar werk hoog maar laag als het gaat om psychosociale druk.

Langer willen doorwerken is een kwestie van lichter werk kunnen en willen doen, zo blijkt. sociale steun van leiding en collega's daarbij een belangrijke factor. Zo ook de mogelijkheid van flexibel werken (flexibele werktijden), zoals het geven van extra vrije dagen, vervroegde uittrekking of een kortere werkweek, zo blijkt. Houtman: “Het zijn vooral ‘ontzietmaatregelen’.” Diepte-investeringen zoals het stimuleren van scholingen worden nog maar weinig gedaan. En demotie: het teruggaan in functie of salaris om mensen langer aan het werk te houden is een taboe.

Goede Praktijken

Na een korte pauze was het woord aan de praktijk. Willemien de Groot - coördinator van het team van arbeids- en organisatieadviseurs van de arbodienst van de Rabobank – vertelde hoe haar organisatie omgaat met psychosociale belasting en werkdruk. Deze turbulente tijden hebben effect op de psychische belasting van mensen: vaker slecht nieuwsberichten voeren met klanten, er moet meer werk met minder mensen worden gedaan. De werkdruk is vooral hoog bij specialisten (vooral degenen die kredieten beoordelen), commercieel adviseurs en leidinggevend. Het risico bij die groep uitval is fors toegenomen.

Een van de doelstellingen van de Rabobank is de bevoegenheid van minimaal 70 procent van de werknemers. Er zijn trainingsprogramma's, zoals het programma ‘Gezond in balans’ voor werknemers die het lastig vinden om met hoge werkdruk om te gaan. Het programma is een individuele interventie waarbij zowel op het cognitieve gedragsmatige aspect wordt ingegaan, maar ook op relaxatie: kun je voldoende ontspannen.

Maar cruciaal is volgens De Groot het ‘nieuwe werken’ dat twee jaar geleden werd ingevoerd. Medewerkers krijgen sindsdien meer vrijheid in plaats en tijd van werken. En

meer regelmogelijkheden: minder regels en meer verantwoordelijkheid. De resultaten zijn goed. “Medewerkers zeggen dat ze hun werk en privé-leven beter kunnen combineren en scheiden. Sommigen maakten zelfs meer overuren dan voorheen, maar het aantal stressklachten was niet hoger.” Dagvoorzitter Noten merkt kritisch op dat bevlogen *moeten* zijn, ook belastend kan uitwerken

Draagvlak

Ook Siemens Nederland N.V. voert de strijd tegen werkdruk en psychosociale belasting, zo meldde Bas Puts. Het hoofd arbodienst ging in zijn verhaal vooral in op het HR beleid in relatie tot duurzame inzetbaarheid. Puts: Siemens biedt altijd ontwikkelingsmogelijkheden en gaat ervan uit dat elke medewerker de potentie hiervoor heeft. Jobrotation is belangrijk. Elke medewerker weet dat zijn baan zeker niet voor tien jaar is. Verder sturen we op output. Medewerkers moeten weten wat hun bijdrage is in het totale proces.”

Siemens investeert in de fysieke en mentale conditie van iedereen, ongeacht de leeftijd. Het resulteert in een ziekteverzuim van 2,4% in 2009. Er wordt onder meer elke vier jaar een periodiek medisch onderzoek gedaan. Zestig procent doet daar aan mee. Het bedrijf doet veel aan campagnes en Siemens zit bovenop de veelvuldig verzuimers. Leidinggevenden worden hier nauw bij betrokken.

Arbeidsinspectie

Leo de Jong - arbopsycholoog bij het Expertisecentrum van de Arbeidsinspectie - stond hierna stil bij de Arbowetgeving en informeerde de zaal over twee instrumenten die de inspectie ontwikkelde om psychosociale belasting te meten. Het eerste is een interviewmethode: de *signaleringsmethode werkdruk*. Sinds 2001 zo'n 800 bedrijven mee onderzocht. Een ander instrument is de *Vragenlijst werkdruk*, bedoelt voor breder en dieper onderzoek. Vanaf 2007 zo'n 210 teams van 135 bedrijven ingevuld. Stressverschijnselen worden daarin afgezet tegen de werkdrukbronnen.

De vragenlijst werd onder meer afgenomen bij arts-assistenten in 23 ziekenhuizen. Daaruit kwam onder meer naar voren dat hun belangrijkste werkdrukbron de hoeveelheid werk is, maar dat zij ook veel stress ondervinden van hun leidinggevenden. En er is nog iets opmerkelijks, zegt De Jong. Want de belangrijkste werkdrukbronnen die worden aangewezen zijn niet altijd de belangrijkste feitelijke werkdrukbronnen. “Mensen maken fouten bij het attribueren van werkdrukbronnen. We deden ook onderzoek in de Rotterdamse haven. Veel mensen werken daar in ploegen. Dat werd niet aangewezen als oorzaak voor werkdruk, maar is het vaak wel. “ Het is volgens De Jong een onderwerp voor verder onderzoek.

Mensenwerk

Het laatste woord was aan de werkgevers en werknemersorganisatie. Mario van Mierlo, secretaris MKB-Nederland en VNO-NCW, sprak de zaal toe net zoals Sonja Baljeu, beleidsadviseur arbeidsomstandigheden en ergonomoom bij vakcentrale CNV. Hun voornaamste boodschap: De wereld is veranderd. Nederland kent een spectaculaire groei in parttime-banen en zzp'ers. Er komen straks te korten op de arbeidsmarkt in sectoren als de gezondheidszorg, de industrie en binnen het onderwijs..Dat zorgt ervoor dat we langer zullen moeten doorwerken en dat we anders moeten omgaan met in het werven van mensen. We kunnen niet langer enkel focussen op de groep “jong afgestudeerd talent” maar ons ook moeten focussen op werknemers die nu nog aan de kant staan (wajongers, mensen met een

arbeidsbeperking en mensen in een uitkeringssituatie. Mensen die graag willen werken maar om één of andere reden niet kunnen werken. Daarnaast zet het CNV zich graag in, in het versterken van mensen. Vanuit de CNV bonden worden verschillende campagnes en acties uitgevoerd als: plezier in werk, werkplezier, slimmer werken, acties tegen werkdruk, CNV werkt.

De bijeenkomst werd georganiseerd door het ministerie van SZW, ZonMw en het Nederlands Focal Point/TNO.

Een samenvatting van de ESENER Rapportage is op te vragen down te loaden via het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports>