

# Psycho-sociale arbeidsbelasting (werkdruk) en de arbowet en regelgeving

## Arbowet

### *Hoofdstuk 2. Arbeidsomstandighedenbeleid*

#### Artikel 3.2:

De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

## Arbobesluit

### *Hoofdstuk 2. Arbozorg en organisatie van de arbeid*

#### Afdeling 4. Psychosociale arbeidsbelasting

#### Artikel 2.15. Maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting

1. Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, 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.
2. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

## Memorie van toelichting

### Psychosociale arbeidsrisico's

Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie verstaan die stress teweegbrengen. (Chronische) stress in combinatie met onvoldoende herstel kan leiden tot negatief ervaren lichamelijke en sociale gevolgen en psychische aandoeningen als een burn out, overspanning, depressie en posttraumatische stressstoornissen, met langdurig ziekteverzuim en een grote kans op instroom in de WAO tot gevolg. Het aandeel psychische klachten van het totale verzuim neemt toe naarmate het verzuim langer duurt. Het aandeel in de WAO als gevolg van werkgebonden psychische klachten wordt geschat op veertien procent. De ernst en grote mate van voorkomen van deze risico's rechtvaardigt dat in aanvulling op Europees beleid, nationale regels voor beheersing van deze risico's worden gesteld. In dit wetsvoorstel wordt in artikel 3 een doelvoorschrift ten aanzien van psychische arbeidsbelasting opgenomen dat werkgevers verplicht op dit terrein een beleid te voeren. De PSA doelbepaling krijgt in het Arbobesluit nadere invulling door middel van een agendabepaling doordat hier op doelniveau de elementen zullen worden genoemd die in elk geval onderdeel uit moeten maken van het PSA beleid.

Iedere organisatie zal moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting zijn. De uitkomsten van de risico- inventarisatie zijn daarvoor het startpunt. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden.

### Toegesplitst op werkdruk:

Er is sprake van werkdruk als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen. Met taakeisen worden bedoeld de eisen die aan het werk gesteld worden. Zij kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden of anders gezegd beperkte zeggenschap in en over het werk vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers.

Werkdruk kan naast deze taakeisen veroorzaakt worden door diverse aspecten van organisaties en hun directe omgeving zoals communicatiepatronen, werkorganisatie, technologie en de externe sociaal-economische omgeving.

Niet iedereen die aan werkdruk wordt blootgesteld, krijgt echter stress of wordt ziek. Of het daadwerkelijk gebeurt, hangt mede af van de persoonlijke wijze van omgaan door de betreffende werknemer met werkdruk. De ene werknemer kan wellicht wat makkelijker afstand nemen tot het werk en zijn situatie makkelijker relativeren, dan de andere. De een ziet meer regelmogelijkheden dan de andere. De één weet of durft beter gebruik te maken van de bestaande regelmogelijkheden dan de ander. Tevens is bekend dat bij een goede lichamelijke en geestelijke conditie of een goed verwerkingsvermogen de kans op stress kleiner is.

In artikel 3 wordt in een nieuw tweede lid een verplichting voor de werkgever opgenomen om een beleid te voeren ter voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting. In artikel 1, eerste lid, onder e, is omschreven wat onder psychosociale arbeidsbelasting moet worden verstaan. Het beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting moet onderdeel zijn van het algemene arbeidsomstandigheden beleid. Dit betekent dat ook bij de ontwikkeling van beleid ten aanzien van psychosociaal belastende arbeid de algemene preventieprincipes in artikel 3, eerste lid, gelden. Uitgangspunt is dat psychosociale arbeidsbelasting waarbij schade aan de veiligheid en gezondheid van de werknemer kan worden veroorzaakt, dient te worden voorkomen. Indien dat redelijkerwijs niet mogelijk is, moet de werkgever psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk, in de eerste plaats bij de bron, beperken. De benodigde maatregelen voor voorkomen dan wel beperken van psychosociale arbeidsbelasting dienen gebaseerd te zijn op de risico- inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de wet. De plicht tot het voeren van beleid houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen zou dienen te worden. Wel dienen die maatregelen te worden getroffen die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk.

Er wordt ook wel gesproken van '*best practical means*', hetgeen inhoudt dat ook de economische, operationele en technische aspecten meegewogen mogen worden. Een en ander onderstreept dat beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting een aspect is van de gewone bedrijfsvoering. Voor een echt preventief beleid en goede zorg voor de medewerkers is het nodig dat de aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting permanent in het reguliere beleid verankerd is. In veel bedrijven wordt in het kader van Human Resources Management of Personeel- en Organisationsbeleid gericht gewerkt aan het voorkomen van problemen als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting bij de medewerkers.

Er is echter niet één beste weg die voor iedere organisatie kan worden aanbevolen. Iedere organisatie zal zelf moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen voor psychosociale arbeidsbelasting zijn. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden.