

De wetgeving en het management van psychosociale risico's op het werk

Elke Van Hoof

| TIJDSCHRIFT KLINISCHE PSYCHOLOGIE, 2020, 50(4), 329-337 |

Als psycholoog krijgen we regelmatig cliënten met klachten over de vloer die (deels) gerelateerd zijn aan het werk. Daarom is het belangrijk als psycholoog een goed inzicht te hebben in de wetgeving en het management van psychosociale risico's op het werk. In deze bijdrage schetsen we de aard van psychosociale risico's op het werk, de wetgeving en de praktische uitwerking ervan op de werkvloer.

Psychosociale risico's op het werk

De Wet van 4 augustus 1996 (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996), die het wettelijke kader omtrent welzijn op het werk bepaalt, beschrijft psychosociale risico's als de kans dat een of meer werknemers psychische of fysieke schade kunnen oplopen als gevolg van blootstelling aan werkgerelateerde elementen, zoals de arbeidsomstandigheden, waarop de werkgever impact heeft en die objectief een bedreiging vormen.

Wanneer we cliënten met werkgerelateerde mentale klachten in behandeling hebben, is het interessant zicht te hebben op de werkcontext waarbinnen deze klachten zich ontwikkeld hebben. Daarom staan we eerst stil bij de aard en omvang van die psychosociale risico's op het werk. Een vijfjaarlijks nationaal onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van Belgische werknemers en zelfstandigen, in partnerschap met de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), wijst op een aantal tendensen tussen 2010 en 2015 (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg [FOD WASO], 2012; 2016).

Bij de meeste groepen werknemers is er geen noemenswaardige wijziging van de werkdruk in die periode. Mannen ervaren echter wel een hogere werklust dan vrouwen. Belangrijk is wel dat de mentale gezondheid en de slaapkwaliteit drastisch zijn afgenomen. Werk blijkt een veel negatiever effect te hebben op de gezondheid van werknemers in 2015 dan in 2010.

Studies zoals Belstress III (FOD WASO, 2006), uitgevoerd bij werknemers van Belgische bedrijven, tonen bovendien de relatie tussen stress op het werk en ziekteverzuim aan. Men vermoedt dat stress de oorzaak is van 50 tot 60% van het ziekteverzuim. Dit brengt uiteraard enorme kosten met zich mee, zowel op het vlak van menselijk lijden als op het vlak van dalende economische prestaties. Volgens het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering was in 2017 36% van het aantal langdurige afwezigheden gerelateerd aan psychische problemen.

Vandaag de dag zien we dat in de werkomgeving volop ingezet wordt op nieuwe werkvormen, zoals thuiswerk of flexibele werktijden, waarvan vaak verwacht wordt dat deze zorgen voor een betere werk-privébalans. In 2018 werd een studie uitgevoerd naar de impact hiervan op het welzijn van werknemers. Dit onderzoek toonde echter aan dat de verschillende nieuwe vormen van werkorganisatie weliswaar verband houden met een grotere tevredenheid over de werkomstandigheden, maar ook geassocieerd lijken te zijn met hoge stressniveaus en een grotere kans op werk-privé-interferentie (FOD WASO, 2019). Voor thuiswerk of andere vormen van flexibiliteitsmaatregelen werden geen positieve effecten op het welzijn op het werk gevonden. Bovendien lijkt de relatie tussen flexibele werktijden en welzijn op het werk vaak contradictorisch.

Impact van de arbeidsomstandigheden (FOD WASO, 2016)

Psychosociale risico's zijn vaak gelinkt aan de arbeidsomstandigheden, met name het fysieke, sociale en psychologische klimaat waarin wordt gewerkt. Hoewel de arbeidsomstandigheden in België over het algemeen goed zijn, zien we tekenen dat ze een aanzienlijke impact beginnen te krijgen op het ervaren welzijn op het werk. Een op de drie werknemers heeft het gevoel dat zijn taken en plichten de afgelopen twaalf maanden aanzienlijk zijn toegenomen. Vermoedelijk wordt dit op verschillende manieren gecompenseerd. Zo geeft vijftig procent van de werknemers aan in zijn vrije tijd te werken. Bovendien werken ze gemiddeld een derde van het aantal dagen in de maand meer dan acht uur per dag. Opvallend is dat er ook regelmatig laat (na 22 uur), 's nachts en in het weekend gewerkt wordt.

Ondanks dit alles vindt meer dan tachtig procent van de mannen en vrouwen dat de werktijden goed passen bij hun gezinsleven.

Impact van werk op gezondheid (FOD WASO, 2019)

In vijftig procent van de banen brengen zowel mannen als vrouwen meer dan de helft van de werkuren zittend door; maar aanzienlijk meer vrouwen dan mannen krijgen te maken met spier- en gewrichtsaandoeningen.

Wanneer we naar psychische problemen kijken, ervaart een op de drie mannen en vrouwen stress door hun baan; een op de vijf blijft zich ook in de vrije tijd zorgen maken over het werk. Een op de vijf voelt zich na het werk te moe om de nodige huishoudelijke taken uit te voeren. Opvallend is dat ze ervaren dat hun werk een grotere negatieve impact heeft op hun gezinsleven dan andersom. Hoewel mannen en vrouwen zich evenveel zorgen maken over hun werk, lijden vrouwen aanzienlijk meer aan andere psychische problemen dan mannen. Dit uit zich onder andere in een verstoord slaappatroon en zich minder ontspannen en/of actief voelen.

Het feit dat vrouwen meer spier- en gewrichtsaandoeningen en ook psychische problemen ervaren in vergelijking met mannen, wordt dan ook weerspiegeld in het aantal ziektedagen: het gemiddelde aantal ziektedagen per jaar ligt hoger bij vrouwen dan bij mannen. Anderzijds werkt 52% van de vrouwen terwijl ze ziek zijn, vergeleken met 45% van de mannen.

Houden we dit vol? (FOD WASO, 2019)

Over het algemeen is ongeveer 90% van de Belgen tevreden met zijn arbeidsomstandigheden. Toch lijkt langer doorwerken voor veel werknemers een onhaalbare kaart. Zowel mannen als vrouwen stellen dat ze op 60 jaar willen stoppen met werken. 60% van de Belgische mannen en vrouwen denkt ook in staat te zijn om te werken tot die leeftijd. En wanneer men het niet meer vol kan houden, valt men uit. In 2018 blijken psychische problemen de belangrijkste reden (36%) voor langdurig ziekteverzuim onder werknemers te zijn. Risicogroepen zijn: vrouwen en werknemers boven de 35 jaar.

Het is duidelijk dat psychosociale risico's een grote impact hebben op individuen. De effecten uiten zich in ziekteverzuim, vervroegde uittreding, zich geïntimideerd voelen en mogelijk een verminderde levenskwaliteit voor de individuele werknemer. De werkgever wordt ook getroffen door psychosociale risico's, onder meer door ziekteverzuim, presentisme (zieke medewerkers die toch komen werken, maar hierdoor vaak niet productief zijn) en een hoog personeelsverloop, wat op zijn beurt leidt tot hoge kosten voor het werven en opleiden van nieuw personeel en/of het tijdelijk vervangen van afwezig personeel.

Bepaalde sectoren, zoals de gezondheids- en zorgsector, ondervinden steeds meer problemen bij het aantrekken van personeel. Ook de productiviteit in organisaties zal hier op de lange termijn onder lijden. Voor de samenleving als geheel, tot slot, zijn er stijgende kosten voor gezondheidszorg en ziekte-uitkeringen en lagere belastinginkomsten.

Wetgeving en het managen van psychosociale risico's op het werk

Een wetgevend kader en de praktische uitwerking ervan is essentieel om de genoemde uitdagingen het hoofd te bieden. En wanneer een psycholoog van een cliënt bijvoorbeeld hoort dat hij een procedure in verband met pesten op het werk heeft opgestart of dat hij met de preventieadviseur heeft gesproken over de hoge werkdruk in het bedrijf, is het interessant te weten waar de relevante procedures te vinden zijn en wie welke rol speelt in het verhaal.

Naast deze wetgeving bestaat er ook wetgeving om de re-integratie van werknemers te vergemakkelijken; de bespreking hiervan valt echter buiten het bestek van deze bijdrage. Voor meer informatie over de re-integratiewet verwijzen we onder meer naar het boek *Weer aan de slag* (Van Hoof, 2018).

Betrokken instanties

In België is de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), en daarbinnen de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, elk met eigen specifieke bevoegdheden, verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het wettelijke kader omtrent welzijn, de implementatie ervan, en het monitoren en controleren van de correcte uitvoering van het beleid. Deze instanties werken hiervoor samen met alle relevante sociale partners.

Wetgeving

De Wet van 4 augustus 1996 (Welzijnswet) betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996) is in België het belangrijkste wettelijke kader inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Deze wet bepaalt dat elke werkgever een welzijnsbeleid moet voeren zowel om risico's te voorkomen als om deze weg te nemen. In deze wet werd voor het eerst de bescherming tegen stress op het werk opgenomen.

In 1999 werd de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) nummer 72 afgesloten. Volgens deze CAO moet elk bedrijf een antistressbeleid hebben. In de CAO werd ook bepaald hoe een bedrijf zo'n beleid moet toepassen. De CAO richt zich vooral op de collectieve aanpak van stress op het werk, terwijl de Welzijnswet van 1996 ook op het individuele aspect focust. CAO nummer 72 is bovendien alleen van toepassing op de particuliere sector.

In 2002 werden een wet en een koninklijk besluit uitgevaardigd om werknemers te beschermen tegen ongepast gedrag, pesterijen, seksuele intimidatie en geweld op het werk. In 2011 resulteerde een evaluatie (FOD WASO, 2011) in een ingrijpende wijziging van de Wet van 4 augustus 1996 (FOD WASO, 2014b) en in het nieuwe koninklijk besluit betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (FOD WASO, 2014a). Vanwege het ontbreken van geschikte procedures werd de bestaande intimidatieprocedure door werknemers vaak gebruikt om een klacht in te dienen over andere problemen, zoals stress, conflicten en zelfs organisatorische problemen. Door de aanpassingen in 2014 is dit verholpen.

Tot slot zijn er op basis van de Wet van 4 augustus 1996 meerdere koninklijke besluiten uitgevaardigd over onderwerpen als gezondheidstoezicht, chemische middelen en zwangere werknemers. Deze koninklijke besluiten zijn onlangs samengevoegd in de Codex betreffende het welzijn van werknemers (FOD WASO, 2017).

Praktische implicaties

Volgens de wet moet elke Belgische werkgever een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hebben. Deze dienst bestaat uit minimaal één preventieadviseur. De preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van werk speelt een belangrijke rol in het beleid om psychosociale problemen in de organisatie te voorkomen. Hij ondersteunt de werkgever bij het uitvoeren van de risicoanalyse en geeft advies over preventieve maatregelen. In bedrijven met minder dan twintig werknemers kan de werkgever zelf de rol van preventieadviseur vervullen. Als de interne dienst niet in staat is om alle wettelijke taken met betrekking tot het welzijn van werknemers uit te voeren, moet de werkgever een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever kan er ook voor kiezen een vertrouwenspersoon aan te wijzen. Dit wordt aangeraden, maar is niet verplicht. De belangrijkste taak bestaat uit het informeel helpen van werknemers die psychosociale risico's lopen. Meestal is de vertrouwenspersoon een medewerker van de organisatie, maar in bedrijven met minder dan twintig werk-

nemers kan dit een externe persoon zijn. De vertrouwenspersoon is geen hulpverlener, maar moet wel een korte opleiding volgen en regelmatig aan supervisiebijeenkomsten deelnemen.

Het sociaal overleg over het welzijn van werknemers in bedrijven met meer dan vijftig werknemers wordt gevoerd in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Het CPBW heeft als taak mee te denken, voorstellen te doen en actief bij te dragen aan alle thema's die het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kunnen bevorderen. Dit comité bestaat uit de werkgever en zijn vertegenwoordigers, werknemersvertegenwoordigers en preventieprofessionals. In bedrijven met minder dan vijftig werknemers is sociaal overleg een taak van de vakbondsvertegenwoordigers of, bij afwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers, de werknemers zelf.

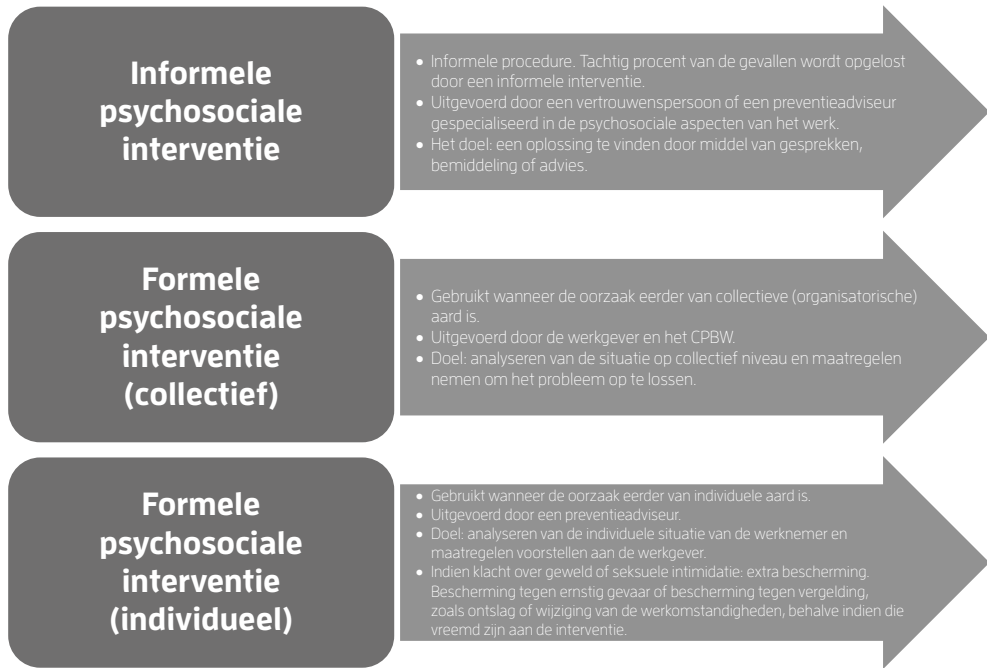
Preventie van psychosociale risico's op het werk in België: risicobeoordeling en interne procedures

De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn van zijn werknemers en dus voor de preventie van psychosociale risico's op het werk. De werkgever moet een beleidsplan opstellen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen, wat betekent dat hij deze risico's moet analyseren en de nodige maatregelen moet nemen om zijn werknemers te beschermen. De risicobeoordeling moet op algemeen niveau voor de gehele organisatie worden uitgevoerd, bijvoorbeeld de mate waarin de medewerkers blootgesteld worden aan storende geluiden. Dit moet echter ook gebeuren op individueel niveau wanneer een gevaar in een specifieke situatie wordt geïdentificeerd. Het doel is om preventieve maatregelen te nemen, om risico's te beperken, schade te voorkomen en schade voor alle werknemers te beperken.

Wanneer er een risico bestaat op geweld door derden – bijvoorbeeld klanten, leerlingen, patiënten – moet de werkgever over een registratiesysteem beschikken. De gewelddaden worden geregistreerd, zodat de werkgever beschermende maatregelen kan nemen.

Elk jaar moeten bovendien de preventieve maatregelen op basis van de algemene risicobeoordeling door de werkgever worden geëvalueerd en, indien nodig, worden aangepast.

In elke organisatie is daarnaast een interne procedure vereist, zodat werknemers met psychosociale risico's op het werk hun problemen aan kunnen kaarten. Er zijn twee types procedures mogelijk: een informele en een formele psychosociale interventie. In figuur 1 worden beide procedures toegelicht.

Figuur 1. Procedures psychosociale interventie.

Naast de interne procedures zijn er ook externe procedures. Deze procedures behelzen het indienen van een klacht bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk en het instellen van (civiele of strafrechtelijke) gerechtelijke procedures tegen iemand.

Wanneer een klacht wordt ingediend bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, zal worden gecontroleerd of de wetgeving door de werkgever wordt nageleefd. Als de wetgeving niet wordt nageleefd, kan de inspectie maatregelen opleggen, zoals de aanstelling van een preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van werk. Wanneer een formele interventie is uitgevoerd, maar het psychosociale probleem hierdoor niet is opgelost, kan de inspectie ook zelf maatregelen opleggen.

Ondersteunende maatregelen en bewustmakingscampagnes

Verschillende wetenschappelijke onderzoeken zijn uitgevoerd door de FOD WASO. Deze studies hebben vaak geleid tot de ontwikkeling van hulpmiddelen om de actoren in het veld te ondersteunen, zoals: een hulpmiddel voor prediagnostiek om de werkgever te helpen bij het controleren of er psychosociale risico's aanwezig zijn in de organisatie (FOD WASO, 2015a); een screeningsinstrument om de voortekenen van burn-out op te sporen dat kan worden gebruikt door artsen en psychologen (FOD WASO 2015b); een check-

list om te bepalen of psychosociale risico's de oorzaak zijn van een arbeidsongeval (FOD WASO, 2018). Verder wordt er ook gewerkt met brochures, bewustmakingscampagnes, video's en advertenties, en via netwerkoeverleg met preventieadviseurs.

Tot slot zijn ook de initiatieven die de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid lanceerde omtrent secundaire preventie, met name het behandelen van de eerste symptomen van een burn-out, vermeldenswaardig. Deze projecten, zoals het Fedris-proefproject (zie: <https://fedris.be/nl/pilootproject-burn-out>), passen in de visie van een geïntegreerde oplossing voor burn-out en andere werkgerelateerde psychische aandoeningen, waarbij werkgevers, particulieren, hulpverleners en de overheid samenwerken om burn-out te voorkomen.

Conclusie

Hulpverlening aan cliënten met mentale problemen gerelateerd aan het werk is een complex verhaal waar veel factoren en actoren een rol in spelen. Om een client hierbij goed te kunnen begeleiden, is het essentieel dat de psycholoog hierin voldoende inzicht heeft.

Voor het management van psychosociale risico's op het werk bestaan er al veel wettelijke regelingen, maar dan nog blijven er heel wat uitdagingen. Het verder uitwerken van een geïntegreerd beleid omtrent welzijn op het werk, zowel binnen organisaties als op beleidsmatig niveau, is de sleutel om passend met deze uitdagingen te kunnen omgaan. Uiteraard spelen ook psychologen binnen dit geheel een belangrijke rol, zowel op het vlak van preventie als bij daadwerkelijke uitval.

Literatuur

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (30 maart 1999). Geraadpleegd via <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-072.pdf> en <http://www.cnt-nar.be/PUBLICATIES/Stress-2004-NL.pdf>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2006). *Belstress III (2004-2006)*. Geraadpleegd via <https://www.beswic.be/nl/onderzoeken/de-studie-belstress-iii-fod-werkgelegenheid-belgie-2006>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2011). *Evaluatie van de wetgeving inzake de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=34448>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2012). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België, Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (2010-2012)*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=36688>

- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2014a). Koninklijk besluit betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (10 april 2014). *Belgisch Staatsblad*, 28 april 2014. Geraadpleegd via http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2014041013&table_name=wet
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2014b). Wet tot aanvulling van de Wet van 4 augustus 1996 wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (28 februari 2014). *Belgisch Staatsblad*, 28 april 2014. Geraadpleegd via http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2014/04/28_1.pdf#Page7
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2015a). *Knipperlichten psychosociale risico's op het werk: handleiding en tools*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=44167>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2015b). *Tool voor de vroegtijdige opsporing van burn-out*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=44193>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016). *Analyse van de Belgische gegevens i.v.m. de arbeidsomstandigheden verzameld door EUROFOUND (EWCS 2015)*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=44596>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2017). *Codex over het welzijn op het werk* (28 april 2017). Geraadpleegd via https://www.werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/codex-over-het-welzijn-op-het-werk#toc_heading_2
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2018). *Psychosociale aspecten en arbeidsongevallen: handleiding en tool*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=47371>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2019). *Studie van de impact van de nieuwe arbeidsvormen op het welzijn*. Geraadpleegd via <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=47282>
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. (1996). Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (04 augustus 1996). *Belgisch Staatsblad*, 18 september 1996. Geraadpleegd via http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table_name=wet
- Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering. (2017). *Statistieken over de invaliditeit van werknemers en werklozen in 2017*. Geraadpleegd via https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2017_1_invaliditeit.pdf
- Van Hoof, E. (2018). *Weer aan de slag: anders omgaan met langdurige afwezigheid*. Tielt: Lannoo.

Personalia

Prof. dr. Elke Van Hoof, onderzoekseenheid klinische psychologie, faculteit Psychologie en Educatieve wetenschappen, Vrije Universiteit Brussel.
E-mail: Elke.Van.Hoof@vub.be

Verantwoording

Geen strijdige belangen meegedeeld.