

EUROPEES KADER VOOR DE AANPAK VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S: KERNASPECTEN

Steekwoorden: psychosociaal risicomanagement, werkgerelateerde stress, agressie en geweld, pesten en intimidatie op het werk

Inleiding

Het Europees kader voor psychosociaal risicomanagement op het werk (PRIMA-EF) beoogt binnen de EU op zowel nationaal niveau als op organisatieniveau een beleids- en praktijkbevorderend kader te bieden. Dat daaraan grote behoefte bestaat, blijkt uit recente gegevens van de EU die aantonen dat psychosociale gezondheidsrisico's voor werknemers op grote schaal voorkomen en dat problemen zoals werkgerelateerde stress, agressie en geweld en pesten op het werk toenemen.

Werkgerelateerde psychosociale risico's zijn: aspecten van organisatie en management van het werk die lichamelijke of geestelijke schade kunnen veroorzaken. Deze risico's zijn momenteel een van de grootste uitdagingen op arbogebied en houden verband met problemen zoals werkgerelateerde stress, geweld en pesten op het werk. Werknemers noemen werkgerelateerde stress als een van de belangrijkste oorzaken van ziekte en ruim veertig miljoen werknemers in de EU hebben ermee te maken (Europese Stichting, 2007). Uit datzelfde onderzoek blijkt verder dat in de twaalf maanden ervoor 6% van de werknemers op het werk met lichamelijk geweld was bedreigd, dat 4% slachtoffer was geweest van agressie en geweld en 5% van pesten en/of intimidatie.

Doel

PRIMA-EF beschrijft de hoofdpunten, fasen, principes en goede voorbeelden van psychosociaal risicomanagement. Het biedt een breed kader met voldoende ruimte voor de verschillen in cultuur en benadering binnen de EU. Landen en bedrijven kunnen het kader gebruiken als uitgangspunt bij de ontwikkeling van beleid, indicatoren en plannen van aanpak om werkgerelateerde stress, agressie en geweld en pesten op het werk te voorkomen en te bestrijden. Dit document bevat de belangrijkste aspecten van het risicomanagementproces en vormt een aanvulling op de overige richtlijndocumenten van PRIMA-EF. Het is bedoeld als richtlijn voor bedrijven, deskundigen, werkgeversorganisaties, vakbonden en beleidsmakers.

Juridisch kader

Psychosociaal risicomanagement maakt deel uit van de verplichting van werkgevers om alle soorten risico's voor de gezondheid van hun werknemers te analyseren en te beperken. Dit is bepaald in de Europese kaderrichtlijn op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (89/391/EEG). Twee akkoorden tussen de Europese sociale partners zijn hierbij eveneens van belang: de Kaderovereenkomst over werkgerelateerde stress (2004) en de Kaderovereenkomst over agressie en geweld en pesten op het werk (2007). Een goede aanpak van psychosociale risico's gaat echter verder dan wat de wet voorschrijft en biedt bedrijven ook veel kansen.

Kernaspecten van psychosociaal risicomanagement (PRIMA)

Goed PRIMA is goed voor het bedrijf

De 'best practice' op het gebied van PRIMA weerspiegelt goede voorbeelden t.a.v. bedrijfsvoering, leren en ontwikkeling, maatschappelijk verantwoord ondernemen en het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid. Dit leidt tot productiviteitsverhoging, betere producten en diensten, grotere aantrekkelijkheid als werkgever en meer innovatievermogen.



PRIMA dient een doorlopend proces te zijn dat deel uitmaakt van de dagelijkse bedrijfsvoering

In de praktijk blijken psychosociale risico's vele oorzaken te hebben. Er zijn dan ook geen snelle oplossingen. Een doorlopend proces van risicobeheersing is daarom nodig. Dit kan alleen effectief zijn als de onderliggende oorzaken worden begrepen voordat oplossingen worden gekozen.

Eigenaarschap van alle betrokken partijen

Het is van belang dat de belangrijkste partijen in het PRIMA-proces verantwoordelijkheid nemen voor de maatregelen en zich eigenaar voelen van het proces. Zij kunnen daarbij worden bijgestaan door interne of externe deskundigen of externe dienstverleners, maar het uitbesteden van het eigenaarschap aan externe professionals is vragen om moeilijkheden.

Maatwerk

De aanpak moet worden toegespitst op de situatie, aangezien dit de praktische uitvoering en het opstellen van een goed plan van aanpak vergemakkelijkt. Daarbij moet rekening worden gehouden met de omvang en sector van de organisatie, de kenmerken van het personeel (geslacht, leeftijd, flexwerk) en de bredere context van het land in kwestie.

Evidence-informed werken

PRIMA is systematisch, evidence-informed, praktisch en probleemoplossend. Het dient erop gericht te zijn een onderbouwd overzicht te geven van de belangrijkste psychosociale risico's voor de gezondheid van een specifieke groep werknemers. Voor de effectiviteit van de aanpak is het essentieel dat de gekozen aanpak passend is voor het gekozen doel.

Participatieve aanpak en de sociale dialoog

Door alle partijen bij de maatregelen te betrekken, wordt de betrokkenheid en het draagvlak groter, neemt de weerstand tegen verandering af en zet men de eerste stappen op weg naar preventie. PRIMA werkt niet wanneer partijen gedwongen worden hun gedrag en opvattingen te veranderen: zij moeten allen actief bij PRIMA worden betrokken. Op beleidsniveau zijn de deelname van werknemersvertegenwoordigers, sociaal overleg en de dialoog met externe stakeholders van belang.

Verskillende interventieniveaus met de nadruk op maatregelen aan de bron

De Europese arbowetgeving legt de nadruk op het voorkómen van risico's en richt zich vooral op de organisatie als veroorzaker van risico's. Echter, wanneer de ernst en de omvang van problemen binnen de organisatie en de gevolgen daarvan voor de gezondheid van medewerkers daarom vragen, is er een belangrijke rol weggelegd voor specifieke maatregelen die op individuele medewerkers zijn gericht.

Ethiek en maatschappelijk verantwoord ondernemen

PRIMA draait om mensen, hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en de belangen van bedrijfsleven en samenleving. Bescherming van de psychosociale gezondheid is niet alleen wettelijk verplicht, het is ook een ethische kwestie die hoort bij maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Voorwaarden op organisatie- en macroniveau

Om PRIMA-beleid te kunnen ontwikkelen en te kunnen uitvoeren moet op macro- en organisatieniveau aan bepaalde voorwaarden worden voldaan:

- voldoende kennis van de belangrijkste actoren (leidinggevenden en werknemers, beleidsmakers);
- relevante en betrouwbare informatie als basis voor besluitvorming;
- beschikbaarheid van werkzame, gebruiksvriendelijke methoden en technieken;
- beschikbaarheid van bekwaame ondersteuning (deskundigen, adviseurs, diensten en instellingen, onderzoek en ontwikkeling).

EU-landen verschillen sterk in de mate waarin zij aan deze voorwaarden voldoen. In landen waar deze vermogens niet goed ontwikkeld zijn, is dit een sterke rem op het succes van PRIMA. Er bestaat namelijk een verband tussen het ontbreken van deze voorwaarden en een gebrek aan kennis en analyse van de gezondheidseffecten van psychosociale risico's. Deze voorwaarden zijn zowel belangrijk voor de medewerkers als voor een goede bedrijfsvoering. De genoemde voorwaarden zijn ook van belang voor adequaat overheidstoezicht op de praktijk in bedrijven.

Logica en model

Psychosociaal risicomanagement omvat vijf kernelementen: (i) uitgesproken aandacht voor een specifieke groep werknemers, werkplek of werktaken; (ii) een RI&E die inzicht geeft in het probleem en de (onderliggende) oorzaken ervan; (iii) het uitwerken en doorvoeren van maatregelen om de risico's weg te nemen of te verkleinen (oplossingen); (iv) een evaluatie van de maatregelen; (v) actieve en zorgvuldige procesbeheersing.

Deze kernelementen van het PRIMA-kader zijn zowel voor de organisatie als op macroniveau van toepassing. Zie voor meer informatie over de toepassing van PRIMA-EF op beide niveaus PRIMA-EF-richtlijndocument 02 en 03 (beschikbaar op www.prima-ef.org).

Meer informatie

www.prima-ef.org

LEKA, S., COX, T., red. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.

LEKA, S., COX, T., red. PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. WHO, Genève, 2008. Te downloaden op: www.prima-ef.org
CHAPPELL, D., DI MARTINO, V. Violence at work. Internationaal Arbeidsbureau, 2006.

EUROPEES AGENTSCHAP VOOR DE VEILIGHEID EN DE GEZONDHEID OP HET WERK. Experts forecast on emerging psychosocial risks related to Occupational Safety and Health. Rapport European Risk Observatory. Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, Luxemburg, 2007. Beschikbaar op: http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks/forecasts/psychosocial_risks/index.html

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2007. Beschikbaar op: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

EUROPESE KADEROVEREENKOMST OVER GEWELD EN PESTERIJEN OP HET WERK: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

KADEROVEREENKOMST INZAKE WERKGERELATEERDE STRESS: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf

LEKA, S., GRIFFITHS, A., COX, T. Work Organization & Stress. WHO, Genève, 2003. Beschikbaar op: www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html

Contactpersonen

Dr. Irene L.D. Houtman
TNO Kwaliteit van Leven
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
Nederland
T. +31 (0)23 554 99 24
F. +23 (0)23 554 93 04
E. irene.houtman@tno.nl

Prof. dr. Gerard Zwetsloot
TNO Kwaliteit van Leven
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
Nederland
T. +31 (0)23 554 94 49
F. +23 (0)23 554 93 03
E. gerard.zwetsloot@tno.nl