

Vergaderjaar 2013–2014

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 227

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2013

Inleiding

Psychosociale arbeidsbelasting (hierna te noemen PSA) is al jaren een van de grootste arbeidsrisico's, zo blijkt uit bijvoorbeeld de werkgeversenquête WEA, de werknemersenquête NEA en cijfers van het CBS. Een derde van het werkgerelateerde ziekteverzuim is gerelateerd aan PSA. In 2013 was in bijna 50% van de gevallen een psychische stoornis de oorzaak van arbeidsongeschiktheid (tegen ruim 30% in 1998). Werkgebonden psychische aandoeningen vormen bovendien de meest voorkomende beroepsziekte.

Ik zie, zoals ik ook eerder aan uw Kamer heb geschreven¹, de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting als een van de grote uitdagingen voor de komende periode. Preventie van uitval door ziekte in verband met PSA levert een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Investerings in mentale weerbaarheid en het voorkomen van uitval dragen bij aan werkplezier en de arbeidsproductiviteit. Vanwege de ingrijpende persoonlijke gevolgen en de vaak langdurige uitval uit het arbeidsproces, hebben werknemers en werkgevers beiden een groot belang om uitval door psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen.

Daarom pak ik dit thema de komende jaren actief op en trek hiervoor in 2014 circa € 1 miljoen uit. De uitvoering van de aanpak PSA start in april 2014 en duurt vier jaar. Het maakt deel uit van het programma duurzame inzetbaarheid dat ik voortzet. Daarnaast wordt in 2014, tevens als onderdeel van het programma duurzame inzetbaarheid, het Actieplan Gezond Bedrijf voortgezet met een speciale focus op MKB-bedrijven.

¹ Kabinetsstandpunt SER-advies Stelsel voor gezond en veilig werken van 11 april 2013, Kamerstuk 25 883, nr. 219

Een nader uitgewerkt programma van activiteiten voor de aanpak van PSA en het vervolg van het Actieplan Gezond Bedrijf ontvangt u in het voorjaar van 2014.

Wat wordt verstaan onder PSA?

PSA is als arbeidsrisico opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit. De werkgever is daarom primair verantwoordelijk voor de aanpak hiervan in het bedrijf. Het gaat hierbij om arbeidsrisico's die werkstress kunnen veroorzaken, zoals werkdruk, agressie/geweld/intimidatie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Andere oorzaken die bijdragen aan PSA zijn bijvoorbeeld een verstoorde balans tussen werk en privé (bijvoorbeeld door mantelzorg of rouwverwerking). Uit de bijeenkomst over de combinatie arbeid en zorg van 18 november jongstleden² is gebleken dat er meer aandacht nodig is voor de balans werk/privé en de positie van mantelzorgers. Het stimuleren van het gesprek op de werkvloer en het maken van maatwerkafspraken spelen hierin een sleutelrol. Het Kabinet start volgend jaar een nieuw project Werk en mantelzorg met goede praktijken en een branchegerichte aanpak. De motie Hamer vraagt het Kabinet specifieke aandacht te besteden aan de positie van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (flexwerkers) in de aanpak van PSA³. Het Kabinet erkent dat flexwerkers extra kwetsbaar zijn. Omdat zij bovendien vaker een hoge werkdruk en een onzeker perspectief op de arbeidsmarkt hebben, en deze groep in omvang toeneemt, krijgt deze doelgroep extra aandacht. In de eerste plaats via de verbetering van de rechtspositie van flexwerkers, conform de afspraken in het sociaal akkoord en zoals voorgesteld in het wetsvoorstel Werk en zekerheid. Daarnaast is aan de SER advies gevraagd naar de wenselijkheid van stapelbanen en hybride werknemerschap, mede in relatie tot belastbaarheid en de balans tussen werk en privé.

Werkstress leidt tot ongewenste gevolgen voor de gezondheid van werknemers zoals overspannenheid, depressie en burnout. Ook de inzetbaarheid van de werknemer lijdt daaronder. Dat uit zich in presentisme (wel aanwezig zijn maar minder productief), ziekteverzuim en uitval van de arbeidsmarkt.

Van de verschillende PSA vormen komt werkdruk het meest voor; het is al enige jaren het hoogste arbeidsrisico, gerapporteerd door zowel werkgevers als werknemers. Daarnaast zijn agressie, geweld en intimidatie, vooral door externen (klanten, patiënten, leerlingen, passagiers etc.), veelvoorkomende risico's. De overige PSA-risico's laten een beduidend lagere prevalentie zien maar zijn niet minder belangrijk. In veel bedrijven en organisaties is het vroegtijdig bespreken van PSA nog taboe, terwijl dit juist een belangrijke voorwaarde is voor het effectief voorkomen van uitval.

Doel van de aanpak

Werkgevers en werknemers hebben beide een verantwoordelijkheid en een groot belang om uitval door PSA te voorkomen. Met deze aanpak wil ik in de eerste plaats het taboe doorbreken en het onderwerp agenderen. In de tweede plaats wil ik de doelgroepen werkgevers en werknemers (met name via HRM en medezeggenschap) faciliteren en stimuleren hier werk van te maken. Het doel is ziekte en uitval door PSA te voorkomen en de mentale weerbaarheid, het werkplezier en de arbeidsproductiviteit van medewerkers te vergroten. Ten derde zal de Inspectie SZW toezicht houden en actief handhaven waar dat nodig is.

² Brief «Resultaten bijeenkomst arbeid en zorg 18 november», Kamerstuk 32 855, nr. 15

³ Kamerstuk 33 750 XV, nr. 36

Om deze doelstelling te bereiken zal de aanpak gericht zijn op:

- het vergroten van de bewustwording bij een breed publiek;
- het bevorderen van een cultuuromslag in bedrijven, waardoor het gesprek tussen werknemer en leidinggevende over deze onderwerpen vroegtijdig en op een goede manier mogelijk is, zodat tijdig maatregelen genomen kunnen worden;
- het inzichtelijk maken van de opbrengsten van een goede PSA-aanpak, voor de werkgever (economisch, goed werkgeverschap) en de werknemer (gezondheid, inzetbaarheid);
- het toegankelijk maken van beschikbare kennis en instrumenten voor werkgevers en werknemers.

Context van de aanpak

De aanpak loopt van april 2014 tot april 2018. De aanpak is primair gericht op werknemers en werkgevers. Daarnaast zet ik in op partijen die deze doelgroepen ondersteunen of kunnen beïnvloeden, de zogenaamde intermediairs (bijvoorbeeld sectororganisaties, bedrijfsartsen, arbodiensten en verzekeraars) en het algemene publiek (mede om mensen om de werknemer heen bewust te maken).

Aanpak en fasering

Ieder jaar ligt het accent op een nieuw thema, waarbij de aandacht op eerdere onderwerpen blijft bestaan. Dit ziet er als volgt uit:

- Het eerste jaar van de aanpak staat werkdruk centraal, werkdruk is door zowel werkgevers als werknemers het hoogst gerapporteerde arbeidsrisico. Dit onderwerp loopt daarom tot het einde van de aanpak.
- In het tweede jaar wil ik daarnaast specifiek aandacht geven aan het onderwerp agressie, geweld en intimidatie op de werkvloer. Om daadwerkelijk resultaat te bereiken op het terugdringen van agressie, geweld en intimidatie vind ik het van belang om de aanpak meerjarig in te richten.
- In het derde en vierde jaar wil ik hiernaast meer aandacht geven aan de onderwerpen pesten, discriminatie en seksuele intimidatie.

Hieronder worden verschillende onderdelen van het plan van aanpak omschreven.

Agenderen

Om het brede publiek te bereiken en het taboe te helpen doorbreken zet ik een of meerdere boegbeelden in, die bij een breed publiek bekend zijn en in staat zijn om vanuit eigen ervaring het onderwerp bespreekbaar te maken. Dit gebeurt bijvoorbeeld door optredens voor radio en tv, bijdragen aan kranten, tijdschriften en sociale media en het spreken op bijeenkomsten.

Voor het ondersteunen hiervan wordt gebruik gemaakt van de website duurzameinzetbaarheid.nl.

Ik ben voornemens in november 2014 een «week van de werkdruk» te beleggen, waarin relevante organisaties bijeenkomsten rond dit thema organiseren. De week wordt afgesloten met een centrale slotconferentie.

Faciliteren en stimuleren

Een cultuurverandering bij werknemers en werkgevers is nodig om te zorgen dat zij vroegtijdig en op een goede manier het gesprek over PSA aangaan. Om deze verandering te bevorderen worden bijeenkomsten voor werkgevers en werknemers georganiseerd. Daarbij staan ervaringen en goede voorbeelden van andere werkgevers en werknemers centraal,

waarbij ik wil laten zien dat de aanpak op de verschillende thema's loont. Dit ondersteun ik door het uitwerken van businesscases, die het economische voordeel van een aanpak zichtbaar maken.

Om bedrijven te ondersteunen die aan de slag willen, zullen via de website duurzameinzetbaarheid.nl instrumenten en goede praktijken beschikbaar komen.

Een belangrijke doelgroep hierbij is de ondernemingsraad. Zij hebben een spilfunctie richting werkgever en werknemers om dit onderwerp te agenderen, bijvoorbeeld aan de hand van de Risicoinventarisatie en -evaluatie.

Om bedrijven vervolgens verder te stimuleren om de aanpak van werkdruk op te pakken, wordt de rol van intermediairs versterkt en de interne deskundigheid binnen bedrijven (bijvoorbeeld de preventiemedewerker) bevorderd. Verder wil ik het maken van afspraken over de aanpak van werkdruk in arbocatalogi blijven stimuleren. Ter ondersteuning zal ik werkgevers wijzen op de financieringsmogelijkheden die bestaan via het ESF.

Sectorale aandacht

Per thema zal de aandacht voornamelijk uitgaan naar die sectoren waar dit onderwerp het meeste speelt. Naast een algemene aanpak, gericht op alle sectoren, ligt de focus in eerste instantie op de grote hoogrisicosectoren zorg en onderwijs. Later richt de aandacht zich ook op andere hoogrisicosectoren. Sectoren kunnen op grond van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen desgewenst cofinanciering aanvragen.

Inspectie SZW

De Inspectie SZW constateert dat PSA een stijgend risico is. In het jaarplan 2014 van de Inspectie is aangekondigd dat zij actief gaat handhaven op PSA in de sectoren zorg, transport en logistiek, onderwijs en sociale werkvoorziening. In het jaar nadat een onderwerp volgens dit plan specifiek aan de orde is geweest, zal de Inspectie bij de handhaving extra aandacht besteden aan de aanpak in bedrijven op dit onderwerp.

Aansluiting bij andere partijen

De activiteiten en acties sluiten aan bij bestaande netwerken, programma's en activiteiten van andere partijen (zoals andere departementen, Inspectie SZW, sociale partners en brancheorganisaties). Programma's waarvan de doelstellingen aansluiten bij deze aanpak zijn bijvoorbeeld het Nationaal Programma Preventie en de EU-brede campagne van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk «Gezond werk is werk zonder stress», die loopt in 2014 en 2015. Daarnaast zullen strategische partners, zoals het expertisecentrum Veilige Publieke Taak en de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, delen van de uitvoering van de aanpak op zich nemen.

Tot slot

Ik verwacht met de aanpak van PSA, zoals hier in hoofdlijnen aangegeven, te bereiken dat het gesprek over onderwerpen als werkdruk en agressie gemakkelijker en sneller gevoerd gaat worden, zodat deze risico's minder vaak leiden tot ziekteverzuim of een tijdelijke of blijvende uitval uit de arbeidsmarkt. Daarnaast zal de aanpak bijdragen aan fatsoenlijk werk,

waarin vertrouwen en respectvol met elkaar omgaan centraal staan, met een positieve invloed op mentale weerbaarheid, arbeidsproductiviteit en werkplezier.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher