

Psychosociale risico's in Europa: Heersende trends en strategieën voor preventie



Samenvatting

Inleiding

Deze samenvatting is gebaseerd op een gezamenlijk verslag van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) en de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) over psychosociale risico's op het werk. Het steunt op de elkaar aanvullende werkzaamheden van de agentschappen, die worden weerspiegeld in hun verschillende taken. In het verslag wordt vergelijkende informatie gepresenteerd over de aanwezigheid van psychosociale risico's bij werknemers en wordt onderzocht in hoeverre gezondheid en welbevinden met deze risico's verband houden. Hierbij wordt de complexiteit van de relatie tussen gezondheid en werk erkend. Voorts wordt in het verslag nagegaan in welke mate instellingen maatregelen nemen om psychosociale risico's aan te pakken en wordt beschreven welke interventie maatregelen bedrijven kunnen nemen. Er is een overzicht opgenomen van het beleid in zes lidstaten.

Beleidscontext

Een van de doelstellingen van de EU is de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden te verhogen. Artikel 151 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bepaalt dat de lidstaten zich de bevordering van de werkgelegenheid en de verbetering van arbeidsvoorwaarden ten doel moeten stellen. Het waarborgen van de gezondheid en het welbevinden van werknemers gedurende hun gehele werkzame leven is een voorwaarde voor de verwezenlijking van de Europa 2020-doelstelling om de werkgelegenheid in de EU te bevorderen. De kaderrichtlijn van 1989 betreffende maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk, verplicht werkgevers tot de tenuitvoerlegging van preventieve maatregelen ter bescherming tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten. Psychosociale risico's moeten dienovereenkomstig in de gezondheids- en veiligheidsstrategieën van organisaties aan de orde worden gesteld. Voorts hebben de Europese sociale partners het belang van psychosociale risico's onderkend door de kaderovereenkomst inzake werkgerelateerde stress (2004) en de kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk (2007) te ondertekenen. Deze overeenkomsten staan voor een verbintenis om de inhoud ervan op nationaal niveau uit te werken en toe te passen.

Hoofdconclusies

25 % van de werknemers in Europa zegt op het werk voortdurend of het grootste deel van de tijd werkgerelateerde stress te ervaren. Een vergelijkbaar percentage geeft aan dat hun gezondheid te lijden

heeft onder hun werk. Psychosociale risico's dragen bij aan deze nadelige gevolgen van werk.

De meest voorkomende risico's houden verband met het soort taken die werknemers uitvoeren — bijvoorbeeld monotone of ingewikkelde taken — en met arbeidsintensiteit. Een hoge mate van arbeidsintensiteit wordt in verband gebracht met negatieve uitkomsten wat betreft gezondheid en welbevinden, en in het bijzonder werkgerelateerde stress.

Hoewel geweld en pesterijen minder vaak worden genoemd, hebben zij een zeer negatieve invloed op welbevinden. Andere arbeidsomstandigheden, zoals een goed evenwicht tussen werk en privéleven en sociale steun, hebben een positieve invloed.

Sinds 2005 is het aantal psychosociale risicofactoren afgenomen. Lange werktijden en gebrek aan sociale steun worden door minder mensen genoemd. De baanonzekerheid is echter toegenomen en een vijfde van de werknemers heeft nog altijd lange of onregelmatige werktijden. Recentelijk is in een aantal landen melding gemaakt van een toename van de werkdruk en van geweld en pesterijen. Dit wordt in verband gebracht met door de economische crisis veroorzaakte veranderingen op de werkvloer.

Over het algemeen zijn de verschillen met betrekking tot arbeidsomstandigheden sectorgebonden. Er zijn echter sekseverschillen die niet per definitie sectorgebonden zijn — mannen hebben bijvoorbeeld langere werktijden en vrouwen ondervinden meer moeilijkheden met hun loopbaanontwikkeling.

Psychosociale risico's zijn een bron van zorg voor het merendeel van de bedrijven: bijna 80 % van de managers toont zich bezorgd over werkgerelateerde stress, en bijna één op de vijf beschouwt geweld en pesterijen als een belangrijke bron van zorg. Specifieke risico's waarover managers zich het meest zorgen maken, zijn tijdsdruk en lastige klanten, patiënten en leerlingen. Deze zorgen ten spijt,



beschikt minder dan een derde van de ondernemingen over procedures om dergelijke risico's het hoofd te bieden.

Het aanpakken van risico's inzake psychosociaal welbevinden blijkt geen enkelvoudige zaak te zijn maar een proces met verschillende stadia, die veranderingen van het arbeidsmilieu vereisen. Op bedrijfsniveau kunnen interventie maatregelen het best via een gestructureerde procedure uitgevoerd worden. De garantie op succes is hierbij het grootst als er sprake is van actieve werknemersbetrokkenheid.

Informatie om bedrijven bij het wegnemen van psychosociale risico's te helpen, is naar alle waarschijnlijkheid het meest doeltreffend als daarin een aanpak wordt voorgesteld die zowel kan worden aangepast aan de mate van bereidheid van het bedrijf tot verandering als aan de specifieke risico's binnen het bedrijf en de sector. Er is geen eenduidige manier om psychosociale risico's op te lossen, maar binnen bedrijven in heel Europa zijn veel verschillende doeltreffende manieren van aanpak toegepast.

Op beleidsniveau hebben wetgeving en initiatieven van sociale partners bijgedragen aan het uitvoeren van preventie maatregelen op het gebied van psychosociale risico's. De sociale dialoog vormt een stuwende kracht achter de verbetering van arbeidsomstandigheden. Aan de hand van voorbeelden worden in het verslag beleidsvormen belicht waarmee op het niveau van de lidstaten psychosociale risico's worden aangepakt, bijvoorbeeld door middel van wetgeving of controle, door het verschaffen van praktische instrumenten of door de betrokkenheid van sociale partners. De mate van ontwikkeling van beleid is echter niet in alle Europese landen hetzelfde. Aan deze verschillen liggen mogelijk de verschillende tradities van sociale dialoog en de verschillende manieren van overheidsaanpak ten grondslag, die dikwijls verband houden met het belang dat landen hechten aan psychosociale risico's.

Beleidsadviezen

- De beleidsmakers en belanghebbenden die verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en risicopreventie, moeten rekening houden met de specifieke psychosociale risico's van verschillende groepen werknemers.
- Er moet, overeenkomstig de Europa 2020-doelstelling om de werkgelegenheid te bevorderen, aandacht worden besteed aan de aanpak van de risico's waarmee werknemers het meest te maken krijgen, zoals specifieke problemen die verband houden met het soort taken of de hoge arbeidsintensiteit, evenals problemen die een diepgaand effect op de duurzaamheid van werk hebben, zoals geweld of pesten.

- De toenemende erkenning van het belang van het psychosociale arbeidsmilieu en van de noodzaak om psychosociale risico's aan te pakken moet worden vertaald in de daadwerkelijke uitvoering van preventiebeleid, met name in landen waar slechts weinig bedrijven over procedures beschikken om psychosociale risico's het hoofd te bieden. Praktische aanwijzingen kunnen, vooral voor kleinere bedrijven, een belangrijke rol spelen als aanvulling op wettelijke eisen.
- Een sociale dialoog op verschillende niveaus, van de EU tot de werkvloer, draagt bij aan de bewustwording van psychosociale risico's en aan de ontwikkeling van beleid en maatregelen op bedrijfsniveau. Op dit gebied moeten verdere ontwikkelingen plaatsvinden, in het bijzonder in landen waar nog maar weinig beleid is ontwikkeld.
- Het nemen van maatregelen om psychosociale risico's te voorkomen kan het best gebaseerd worden op het traditionele kader voor risicobeheer. Bedrijven slagen er beter in om psychosociale risico's te voorkomen als er reeds sprake is van een naar behoren functionerend gezondheids- en veiligheidsbeheer.
- Beleidsmakers moeten zich de vraag stellen op welke manier de arbeidsdeelname van vrouwen op de arbeidsmarkt kan worden bevorderd en tegelijkertijd de arbeidsomstandigheden in het algemeen kunnen worden gehandhaafd of verbeterd. Aandacht voor aspecten die betrekking hebben op werktijden en loopbaanontwikkeling kan hiertoe bijdragen.
- Onzekerheid over het vinden of behouden van werk heeft een ongunstige invloed op de gezondheid. De ontwikkeling van een samenhangend beleid op het vlak van werkgelegenheid, loopbaanontwikkeling, sociaaleconomische steun en herstructurering kan helpen bij de aanpak van de oorzaken en gevolgen van de onzekerheid over het vinden en behoud van werk.

Aanvullende informatie

Dit is een samenvatting van het verslag „Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention”. Het volledige verslag is te vinden op de websites <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> en <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Het verslag is in 25 talen beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> en <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

