

Webinar Het belang van psychosociale arbeidsbelasting

Huib Arts



Arboplaats
Wie zijn wij?
mensenwerk

Karakteristieken

- Op innovatie gericht: Mijn PrO, nieuwe manier van RI&E, PSA, PAGO en Gevaarlijke stoffen module
- Ambitieuw team: 9 personen
- Werkt voor grote organisaties zoals AkzoNobel, Maastricht University, Gezondheidszorg;
- Werkt ook voor branche organisaties o.a. OnderhoudNL, NRK;
- Samenwerking met o.a. Falke & Verbaan en Richting

Onze Missie

Werk veiliger, gezonder, flexibeler, beter en leuker maken. Wij gaan voor de ‘+’

=> Prestatie optimalisatie van mens en werk

Onze strategie:

- Vertaling wetenschap -> praktijk
- Multidisciplinaire benadering
- Samen mét klant werken aan innovatie

Belangrijke beroepsziekten

▶ Welke beroepsziekte komt het vaakst en het minst vaak voor (als % van de beroepsbevolking):

- ▶ Psychisch 1,9 %
- ▶ Bewegingsapparaat 1,6 %
- ▶ Overig 0,5 %
- ▶ Stoffen gerelateerd 0,3 %

⇒ Een RI&E zou vooral over PSA moeten gaan!

Verzuimkosten

Jaarlijkse verzuimkosten loondoorbetaling werknemers (NEA, 2020)

▶ 13 miljard

Hoeveel werk gerelateerd? (%)

▶ 6 miljard (46 %)

Hoeveel % ten gevolge van PSA?

▶ 64 %

⇒ **Een RI&E zou vooral over PSA moeten gaan!**



PSA en de Arbowet

Waar focust de Arbowet zich op bij PSA?

- ▶ Werkdruk
- ▶ Ongewenst gedrag
 - ▶ Pesten
 - ▶ Agressie en geweld
 - ▶ Seksuele intimidatie
 - ▶ Discriminatie



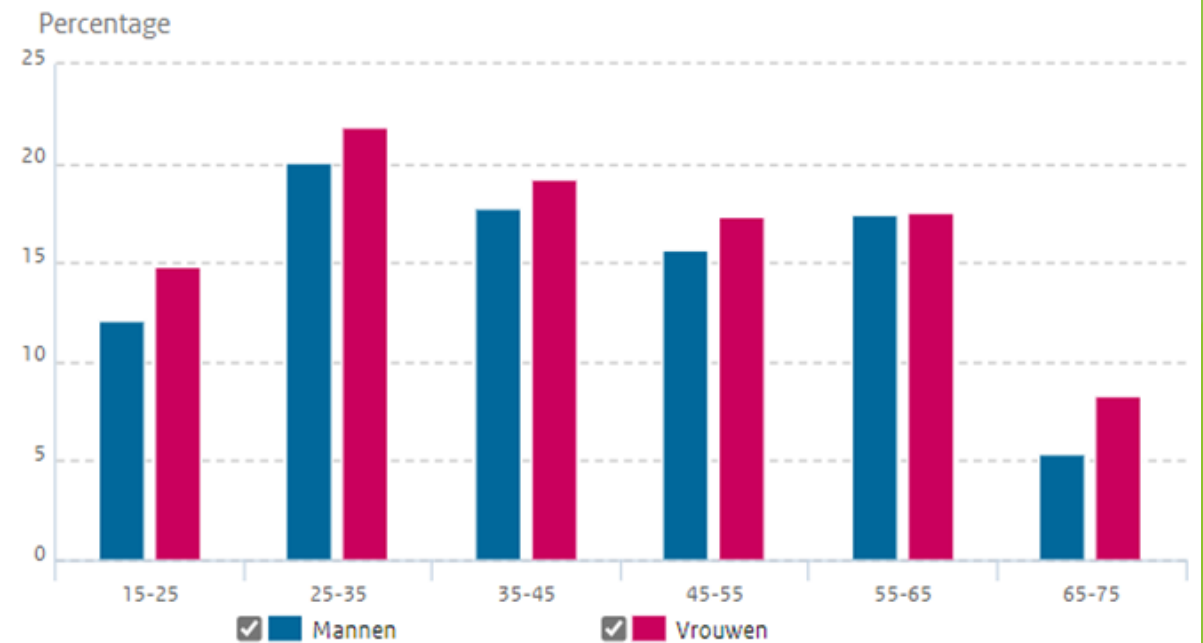
<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/richtlijnen/2017/04/05/bim---werkdruk>

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/richtlijnen/2020/09/01/bim-intern-ongewenst-gedrag>

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/richtlijnen/2020/10/01/bim-agressie-en-geweld>

Burn-out klachten

- ▶ Welk percentage van de werknemers heeft burn-out klachten?
- ▶ 17 %!
- ▶ Vrouwen 25 - 35 jaar: 22 %
- ▶ Werkstress is de belangrijkste oorzaak van werkgerelateerd verzuim (37 % (NEA, 2019))



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2019

Vóórkomen van ongewenst gedrag

- ▶ 1,1 miljoen werknemers jaarlijks
- ▶ Agressie: 800.000
- ▶ Pesten: 600.000
- ▶ Seksuele intimidatie: 150.000
- ▶ Discriminatie: 55.000
- ▶ Lichamelijk geweld: 30.000

Ter vergelijking:

- ▶ Doden door arbeidsongevallen 60 (Nederlandse Arbeidsinspectie (NL A), gemiddelde')
- ▶ Ongevallen gemeld bij NL A 4.000 (NL A, 'gemiddelde')

Arbowet en PSA

- ▶ Artikel 2.15 lid 1 van het Arbeidsomstandighedenbesluit
- ▶ 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

Een RI&E is niet volledig zonder psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

In RI&E minimaal meenemen volgens NL A:

- ▶ werkdruk en
- ▶ ongewenst gedrag

Bij een bedrijf met meer dan 25 medewerkers:

- ▶ Verplicht onderdeel van de RI&E: gecheckt bij de toetsing van de RI&E
- ▶ Minimaal 50 % respons
- ▶ Uitbreiding vragenonderzoek bij knelpunten werkdruk / ongewenst gedrag
- ▶ Dan ook: energiebronnen en energielekken in kaart brengen

Ons advies: uitbreiding vragenlijst direct meenemen. Kost minder tijd

Alternatief: breng in kaart wat je kunt/ wilt beïnvloeden: Mijn PrO 'mens en werk'

Arbowet en discriminatie

- ▶ Hoeveel vormen van discriminatie moeten in de RI&E worden geïnventariseerd:
12!
- ▶ op basis van afkomst,
- ▶ geslacht,
- ▶ seksuele geaardheid,
- ▶ leeftijd,
- ▶ handicap of chronische aandoening,
- ▶ politieke gezindheid,
- ▶ arbeidsrelatie,
- ▶ soort contract (deeltijd of fulltime, vast of tijdelijk),
- ▶ burgerlijke staat,
- ▶ nationaliteit,
- ▶ godsdienst of
- ▶ levensbeschouwing.
 - ⇒ MTO is meestal NIET geschikt!



Maatschappelijke knelpunten

Oorzaken afnemend werkvermogen

Bron: Erasmusuniversiteit: L. Burdorf

Bouwvakkers:

leeftijd (-8,9%)
zwaarlijvigheid (-2,2%)
fysieke belasting (-6,4%)
psychosociale belasting
(-8.9%)

Academici:

leeftijd (-4,0%)
zwaarlijvigheid (-2,0%)
veel life events (-1,9%)
slecht teamwork (-1,2%)
slechte stresshantering
(-2,7%)
slechte zelfontwikkeling
(-2,4%)

De pensioenleeftijd gaat omhoog

Maar redden mensen het werk wel tot aan hun pensioenleeftijd?

**Onderzoek Arboplaats (2016) > 1000 medewerkers:
Circa 1 op de 3 medewerkers haalt 70 niet werkend.**

fysiek en/of psychisch ondoenlijk om het werk dan nog uit te voeren: te veel klachten / te grote belasting

Praktijkvraag:

- ⇒ **Kan mijn vader / moeder dit werk op 70-jarige leeftijd uitvoeren?** (40 uur / week, op 'normaal tempo')
- ⇒ Deze vraag geldt zowel voor het fysieke als het psychosociale aspect.

De grootste risico's in de gezondheidszorg

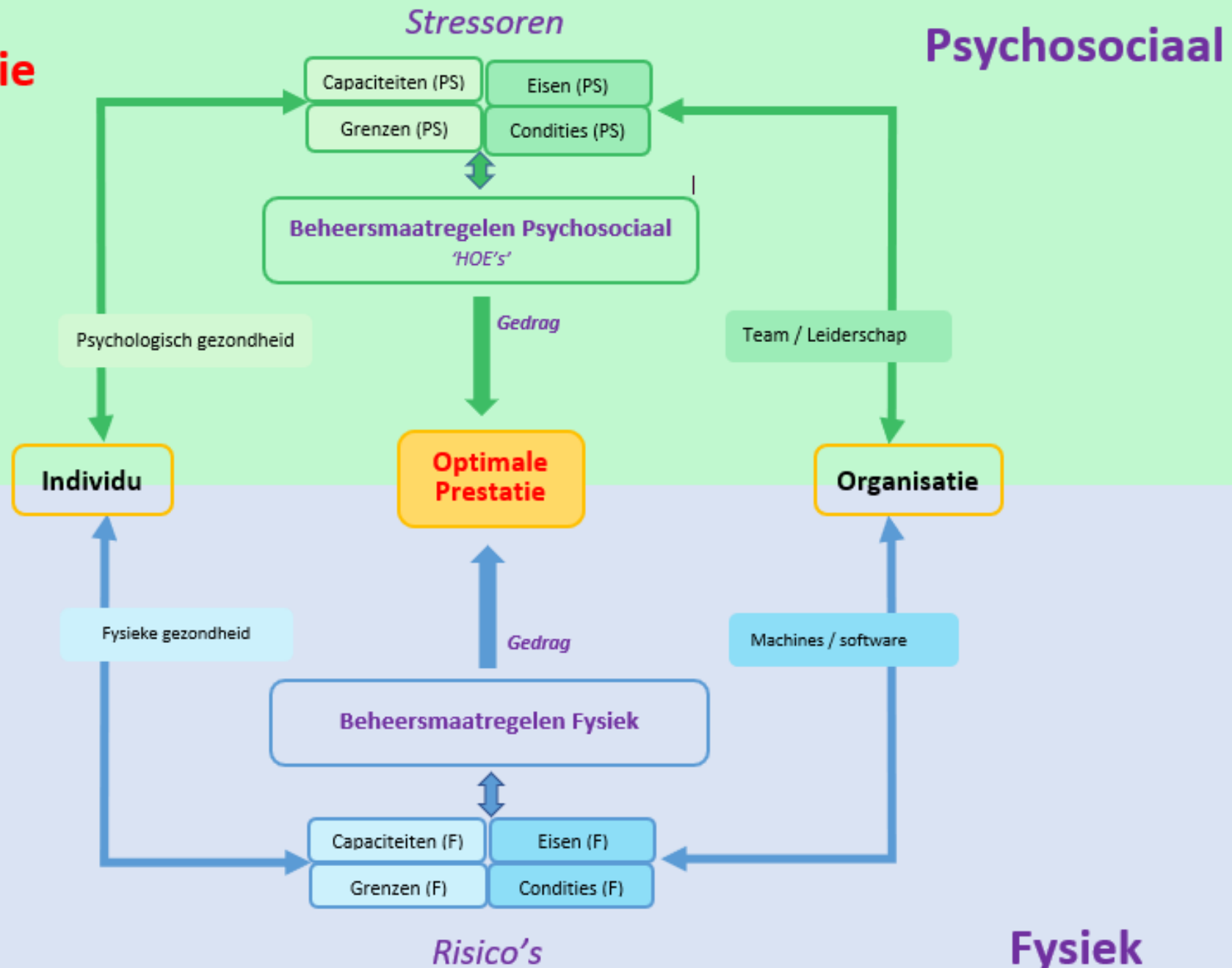
'Binnen 2 jaar is 43 % van de nieuwe medewerkers weer vertrokken'
Doekle Terpstra (2020)

Het ziekteverzuim in de gezondheidszorg is historisch hoog: 6,5%. Dat is het niveau van 2002 (CBS, 14-9-'21). VVT: 7,9 %!

Op basis hiervan zijn centrale elementen voor de RI&E voor de gezondheidszorg:

- ⇒ Binden en vinden van medewerkers en
- ⇒ Beperken van het ziekteverzuim
- ⇒ **De RI&E zou vooral OOK over PSA (in brede zin) moeten gaan!**

Prestatie optimalisatie model ©



Wij denken:

Positieve psychologie is essentieel

Oog voor werkwaarden van de individuele werknemer

⇒ Werkgeluk van de medewerker is essentieel voor een stabiele werkrelatie (anders gaat medewerker op zoek naar ander werk)

Jac van der Klink: *werkwaarden* zijn essentieel voor binden van werknemers

Werkwaarden kunnen voor verschillende werknemers anders zijn:

- Wat is essentieel voor jou om aan te treffen in je werk?
- Hoe goed vult jouw organisatie dat, voor jou gevoel, in?

⇒ Werkgeluk kan vergroot worden door gericht kansen te bieden voor zaken die de individuele medewerker belangrijk vindt

Bevlogenheid geeft je vleugels

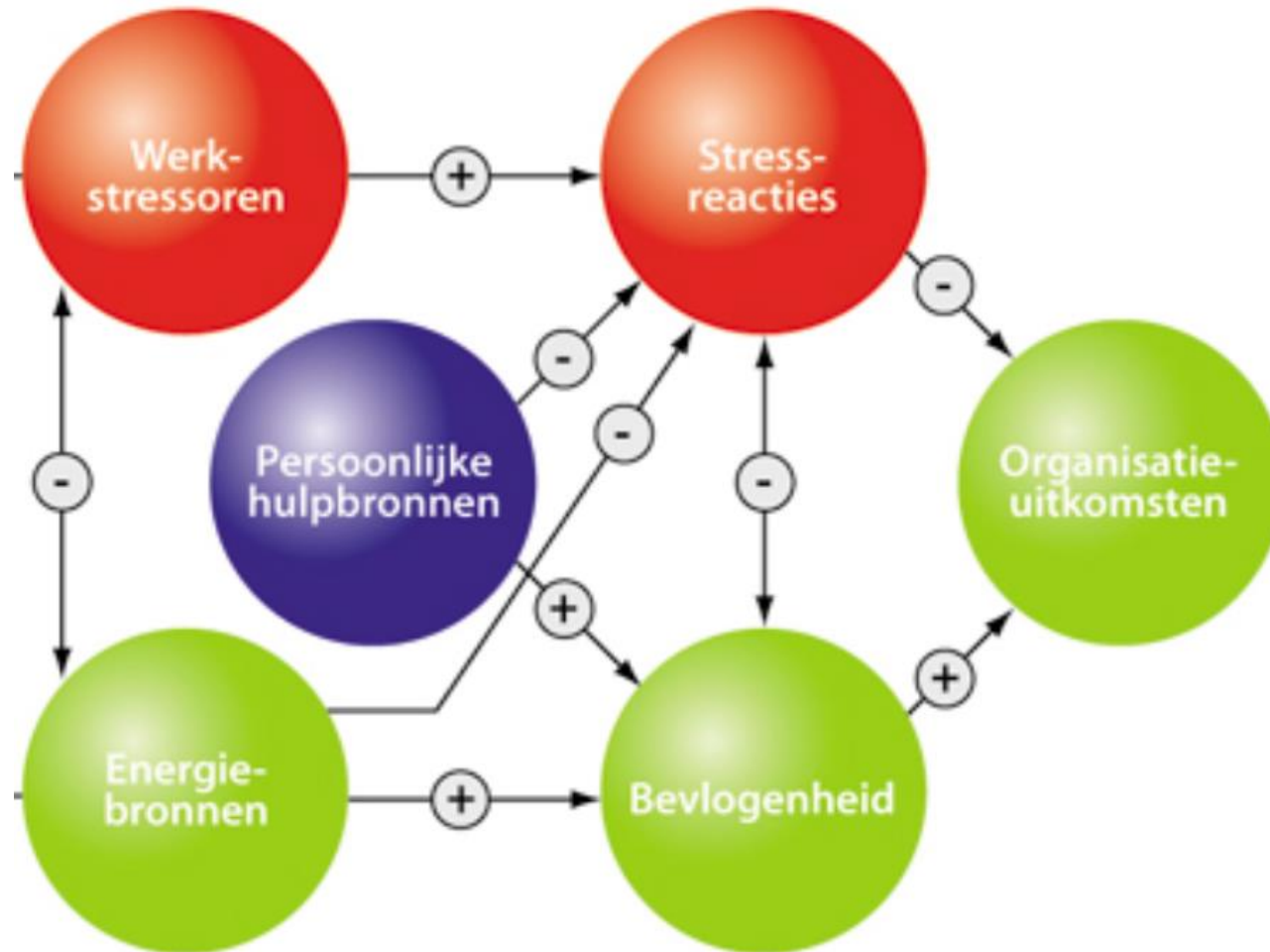


Bevlogen medewerkers zorgen voor:

- ▶ Beter taakuitvoering
- ▶ Minder fouten
- ▶ Hogere kwaliteit
- ▶ Meer innovatie
- ▶ Beter productiviteit
- ▶ Hogere omzet
- ▶ Minder ziekteverzuim
- ▶ **Dus bevlogen medewerkers zijn héél goed voor een bedrijf en voor jouw afdeling!**

Werkstressoren - Energiebronnen

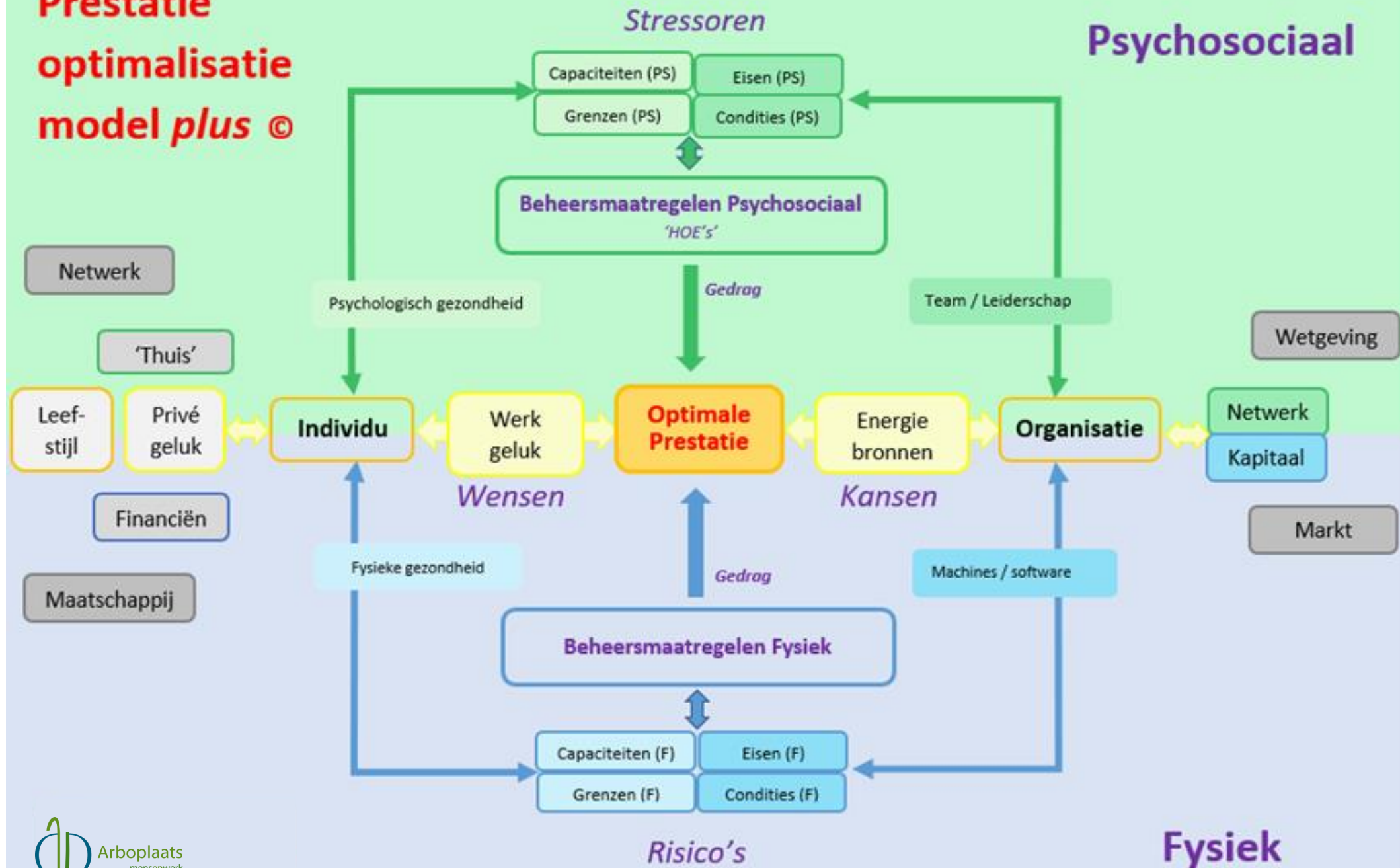
- ▶ Ontwikkeld door Demerouti, Bakker en Schaufeli



Wegen de energiebronnen op tegen de stressoren?



Prestatie optimalisatie model plus ©



Continu verbeteren

Plan: *inventariseren*

Fysieke risico's

Psychosociale factoren:
stressoren o.a. werkdruk en
ongewenst gedrag

Geluk: bedrijf, team, thuis,
privé

Act: *bijsturen*

Fysiek aanpak

Psychosociaal aanpak

Gedrag aanpak

Vergroten Geluk



Do: *beheersen*

Beheersmaatregelen (BM) (arbocatalogus)

Fysiek - gedrag

Hoe's (beheersmaatregelen
psychosociaal)

Psychosociaal - gedrag

Bronnen geluk: bedrijf - team

Check: *evalueren*

Effecten Fysiek;

- klachten; BM; Gedrag

- Nu en in de toekomst '70'

Effecten Psychosociaal:

- klachten; BM; Gedrag

- Nu en in de toekomst '70'

Effecten Geluk

- werk en thuis



Toegevoegde waarde vragenlijstonderzoek

Welke thema's in de vragenlijst 'Mens en werk' ?

Kenmerken van werk: o.a. werkeisen en **werkhoeveelheid**, werkomgeving

Ongewenst gedrag: cultuur, vertrouwenspersoon

Kenmerken van de organisatie: o.a. cultuur, verzuim, directie, OR

Leiderschap: o.a. leiderschapsstijl

Collega's - team o.a. functioneren team, sfeer team

Positieve psychologie: o.a. geluk, waarden, optimale prestatie

Werk-Privé interactie: o.a. verloopintentie

Veilig en gezond werken: o.a. beheersmaatregelen en gedrag (corona)

Gezondheid: o.a. klachten en werk, leefstijl, persoonlijke eigenschappen

Hoe's psychosociale factoren

Leidinggevenden willen vaak wel de werkdruk en andere psychosociale factoren aanpakken. Maar hoe?

→ **Mijn PrO werkt met 'Hoe's' om leidinggevende te helpen**

Wat zijn die Hoe's?

- Tips 'hoe' psychosociale factoren aan te pakken
- Voor alle psychosociale factoren
- Mede gebaseerd op literatuur / wetenschap

Is de gekozen aanpak effectief?

- Meten is weten:
Mogelijkheid om zelf een Quickscan uit te voeren op specifieke onderwerpen waar je maatregelen voor hebt genomen.

NB Zet OOK PSA knelpunten in het Plan van Aanpak

‘Hoe’s’ zijn gericht op leidinggevende en vloer

Spreek waardering uit

5



Vaak (75%) v



Waardering is de mate waarin medewerkers en leidinggevenden het gevoel hebben dat hun inzet wordt gezien, dat zij zich gehoord voelen en dat zij het gevoel hebben belangrijk te zijn voor het team en organisatie.

De mate waarin medewerkers en leidinggevenden het gevoel hebben gewaardeerd te worden, is belangrijk voor de mate waarin zij zich betrokken voelen bij het team en de organisatie, de mate waarin ze geneigd zijn anderen te helpen en de mate waarin zij gemotiveerd zijn om goed te presteren. Het uiten van waardering vermindert stressniveaus, verbetert de relatie tussen medewerker en leidinggevende en verbetert het zelfvertrouwen van de medewerker. Door het verhogen van het zelfvertrouwen zal de medewerker meer het gevoel krijgen 'het werk aan te kunnen' en daardoor zal de werkdruk afnemen en de bevoegenheid toenemen. Gewaardeerde medewerkers zijn gelukkiger. Het regelmatig uitspreken van waardering voor een ander kan tot slot een gevoel van balans brengen tussen de getoonde inzet en de ontvangen waardering en medewerkers het idee geven dat je hun mening en ideeën serieus neemt.

Waardering verhogen kun je doen door positieve feedback en complimenten te geven. Stimuleer ook de medewerkers om dit bij elkaar te doen. Belangrijk hierin is om het goede voorbeeld te geven. Spreek daarom je waardering naar medewerkers uit en spreek hen op een positieve manier aan. Andere manieren om je waardering te uiten zijn:

- Onthoud persoonlijke dingen van de ander. Denk aan de naam, verjaardag, favoriete vakantiebestemming, namen van kinderen, etc.
- Geef de medewerker een uitdagende klus.
- Doe iets voor de medewerker.
- Lach naar de ander.
- Stel vragen. Heb oprechte interesse in de ander.
- Benoem wanneer je iets wat de ander doet leuk vindt of waardeert.
- Wanneer je de ander ziet en hier blij mee bent, benoem dat. bv. 'Echt leuk dat je er bent'.
- Geef een financiële beloning.

Andere manieren om de waardering te verhogen, kun je vinden bij de beheersmaatregelen voor waardering.

‘Hoe’s’ zijn gericht op leidinggevende en vloer

Hoe’s worden zichtbaar als je die aanklikt:

- Vaste opbouw: wat is het, waarom is het belangrijk, hoe geef je het vorm
- Geschreven op niveau laagste leidinggevende laag en vloer
- Gebaseerd op wetenschap en praktijk

Inzicht en 'Hoe's'

ARBOPLAATS PLASTICS BV

9 Februari 2018

Startdatum: 9 Februari 2018, Sluitdatum: 2 April 2018, Status: Gesloten, Type: Productie medewerkers

Weergeven: Extrusie, Magazijn, Technische Dienst (TD); Vergelijken: Bedrijf, Benchmark productie medewerkers, Alle productie medewerkers

Werkdruk

De mate waarin een medewerker last ervaart van tijdsdruk, te hoge verwachtingen en de mate de medewerker moet overwerken om het werk af te krijgen. Als een medewerker af en toe een hoge werkdruk ervaart, hoeft dat niet erg te zijn. Problemen ontstaan als de werkdruk vaak of lange tijd te hoog is. Dan kan een hoge ervaren werkdruk leiden tot hogere stressniveaus, gezondheidsklachten, verzuim en burn-out. Hoge werkdruk kan leiden tot verminderde productiviteit en kwaliteit van werken. Tevens hebben medewerkers geen tijd om na te denken over eventuele verbeteringen van procedures of om zelf tijd te investeren in het realiseren van verbeteringen, waardoor arbeidsomstandigheden hetzelfde blijven. Bewustwording van de ervaren werkdruk van medewerkers is belangrijk om klachten te voorkomen.

Maatregelen afdrrukken | Alle opmerkingen | Eigen maatregel toevoegen

Beheersmaatregel	Mate van implementatie
3/86 Individuele maatregelen	
Maak een energie lijst	Gewenst
Neem pauzes	Soms (50%)
Bied sociale steun	Altijd (100%)
6/104 Organisatie maatregelen	
Ontwikkel een gespreksmodel	Vaak (75%)
Bied een timemanagement cursus aan	Gewenst
Maak een capaciteitsplanning	Altijd (100%)
Zet uitzendkrachten in	Altijd (100%)
Bied een stressmanagement cursus aan	Altijd (100%)
Signaleer stijgend verzuimpercentage	Altijd (100%)
3/111 Algemene maatregelen	
Zorg voor meer taakvariatie	Altijd (100%)
Beperk dagelijkse verstoringen	Gewenst
Spreek waardering uit	Vaak (75%)
Eigen maatregelen (disclaimer)	
asdf	Niet aanwezig

Grafieken (aantal getoonde grafieken = 1)

Selecteer vraag

Response	Extrusie	Benchmark	Bedrijf
Helemaal oneens	25	10	30
Oneens	15	35	18
Neutraal	25	35	18
Eens	38	18	22
Helemaal eens	5	5	10

Vergelijk scores met: - gehele bedrijf; - andere afdelingen; - andere periode; - benchmark.

Psychosociale factoren in één overzicht

STRUCTUUR DI RI&E

- Arboplaats Plastics BV org
 - Algemeen
 - Bouwplaats A
 - Kantoor
 - Administratie DI
 - Bedrijfsbureau DI
 - Productie DI
 - Extrusie DI
 - ploeg A DI
 - Ploeg B DI
 - ploeg c DI
 - Magazijn DI
 - Technische Dienst (TD) DI

EXTRUSIE

Beheersing op management niveau

Extrusie DI

- Gezondheid
- Leiderschap
- Organisatie
- Persoonlijke kenmerken
- Team
- Werkkenmerken
- Werkvermogen

Beheersing op management niveau onderliggend

ploeg A DI

- Werkvermogen

Ploeg B DI

- Leiderschap
- Werkvermogen

ploeg c DI

- Leiderschap

- Wat is goed; Wat willen we beter, moet beter?



PSA volgens NLA en ISO 45001

PSA en Nederlandse Arbeidsinspectie

Waar kijkt NL A naar tijdens een inspectie mbt PSA?

- ▶ Inzien/bestuderen van documenten, zoals:
 - ▶ - RI&E en Plan van Aanpak
 - ▶ - Beleidsstukken
 - ▶ - Protocollen
 - ▶ - Gedragsregels
 - ▶ - Vertrouwenspersoon
 - ▶ - Klachtencommissie
 - ▶ - Meldings-/registratiesysteem
 - ▶ - Voorlichting & Onderricht
 - ▶ - Toezicht
 - ▶ - Nazorg
 - ▶ - Sanctiebeleid .
 - ▶ - Daderaanpak



ISO 45001 en PSA

Wat doe je concreet in een audit op het gebied van PSA:

- ▶ Check de RI&E: is PSA opgenomen?
- ▶ Check de eisen mbt PSA:
 - ▶ Werkdruk en ongewenst gedrag via vragenlijst uitgevraagd?
 - ▶ Werkdruk: is er een verdiepend onderzoek uitgevoerd? Energiebronnen en - lekken?
 - ▶ Ongewenst gedrag: 12 vormen van discriminatie uitgevraagd?
 - ▶ Vragenlijstonderzoek: minimaal 50 % respons?
 - ▶ Zijn ook andere psychosociale aspecten opgenomen? (Niet verplicht).

ISO 45001 en PSA

Wat doe je concreet in een audit op het gebied van PSA:

- ▶ Welke aandachtspunten zijn er?
 - ▶ In de praktijk altijd: minimaal werkdruk (burn-out) en ongewenst gedrag
- ▶ Wat zijn de actiepunten op het gebied van PSA?
 - ▶ Zijn de actiepunten concreet? 'Hoe' wordt het probleem aangepakt
 - ▶ Zijn de actiepunten voorzien van budget en urenbegroting
- ▶ NB Er is inmiddels ook ISO 45003: gaat specifiek in op PSA

Vragen?



Huib Arts Arboplaats
huib.arts@arboplaats.nl

Bedankt voor uw aandacht!

De opname van dit webinar, vindt u op onze website:

www.sccm.nl/eerdere_webinars