

Verklein mentale last zo veel mogelijk

Verzuim heeft nare gevolgen voor zowel uw achterban als uw organisatie. Een derde van het ziekteverzuim van werknemers ontstaat door psychische klachten. Uw bestuurder moet volgens de Arbowet beleid voeren dat is gericht op het voorkomen of beperken van psychische belasting. Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan, want de belasting is afhankelijk van de beleving van werknemers en de aard van de organisatie.

Werknemers moeten hun werk op een veilige en gezonde manier kunnen doen. Uw bestuurder is verplicht om alles op alles zetten om ervoor te zorgen dat werknemers niet of – als dat niet mogelijk is – zo min mogelijk psychisch worden belast. Dat is zowel in het belang van de werknemer als van uw organisatie. Daarbij gaat het zowel om het functioneren van uw organisatie als om het imago. Werknemers praten ook privé over een gebrekkige aanpak van pestgedrag, en agressie-incidenten met letsel halen vaak de media. Als werknemers toch psychi-

sche klachten ontwikkelen, is adequate opvang nodig. Help uw bestuurder bij het inrichten van goed beleid. Dat is lastig vanwege de verschillende factoren die hierop van invloed zijn, zoals de organisatiecultuur, de stijl van leidinggeven en de aard van het werk. Daarnaast speelt de combinatie van werk, persoonlijkheid en de thuissituatie van de werknemer mee.

Omgang

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) leidt tot stress en kan verzuim of arbeids-

ongeschiktheid veroorzaken. Psychische belasting kan verschillende oorzaken hebben, maar er zijn wel enkele gemene delers: voorbeeldgedrag van leidinggevenden, een duidelijk bedrijfsbeleid over respectvolle omgang en overleg bij problemen. Voorkomen is beter dan genezen en het basiscontract met de arbodienstverleners moet een bijdrage leveren aan preventie. Voorbeeld is een (anonieme) preventief consult bij de bedrijfsarts, ook bij psychische klachten. Is dat bekend bij de achterban en wordt het ook actief gepromoot? Uw bestuurder mag ook een uitgebreider contract afsluiten met bijvoorbeeld psychologische ondersteuning en bedrijfsmaatschappelijk werk. Dit is vooral zinvol bij klachten door de combinatie van werk en privé (denk aan schulden en mantelzorg). Denk met uw OR actief mee over de inhoud van het contract met de dienstverleners. Stem pas in als het contract past bij de door u gesignaleerde problematiek in de organisatie.

Klantcontact

Uw bestuurder is wettelijk verplicht om de risico's van het werk vast te leggen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De bijbehorende maatregelen horen thuis in het bijbehorende plan van aanpak. Besteedt uw RI&E aandacht aan psychische risico's? Zo niet, stel dan voor om het risico van psychische belasting op te nemen in de RI&E. Zo ja, dan gaat u na of er aanvullingen nodig zijn. Zijn de risico's uitgewerkt op team-, afdelings- of functieniveau? De risico's voor een administratief werknemer zijn tenslotte an-

Flexkracht kan werkdruk vaste krachten verhogen

De inzet van tijdelijke krachten is een aandachtspunt voor uw OR. Ze kunnen uw achterban werk uit handen nemen, maar ook extra werkdruk opleveren. Onervaren flexkrachten hebben door hun onbekendheid met de afdeling namelijk invloed op de productiviteit en de veiligheid op de werkvloer. Ze zijn dus niet altijd de beste oplossing voor het opvangen van extra

werk. Een goede introductie en een mentor voorkomen dat het werk stagneert. U heeft vanuit de WOR recht op informatie over het aantal op jaarbasis ingehuurd flexkrachten en de prognose voor het komende jaar. Wees kritisch op het vervangen van vaste krachten door flexkrachten. Het zorgt voor onrust en kan de werkdruk voor vaste werknemers verhogen.

ders dan die voor een baliedmedewerker. Onderzoek met de preventiemedewerker en eventuele andere arbodeskundigen of meer maatregelen nodig en mogelijk zijn, bijvoorbeeld in de vorm van (extra) voorlichting en instructie en beoordeel de kwaliteit van aangeboden trainingen. Pak eerst de zaken aan die snel resultaat opleveren en maak daarnaast een opzet voor een meerjarenplan-van-aanpak.

Terugverdienen

Beleidswijzigingen, reorganisaties en fusies kunnen de werkdruk verhogen. Op veel organisatiewijzigingen heeft u adviesrecht. Een lijst van adviesplichtige onderwerpen vindt u in artikel 25, lid 1 WOR. Kijk voor u advies uitbrengt of de wijzigingen worden uitgevoerd volgens een realistisch tijdsplan. Betrek uw achterban bij de ontwikkeling en uitvoering. Voorzie hen regelmatig van concrete informatie over de vorderingen van uw OR. Een voorbeeld is automatisering. De overstap naar nieuwe systemen moet goed worden begeleid. Investeren in scholing verdient zich vanzelf terug in werkplezier en tijdswinst. Toets met de preventiemedewerker of de software aan de arbo-regelgeving voldoet: aangepast aan de taak, ingebouwde helpfunctie, makkelijk te gebruiken en passend bij kennis- en ervaringsniveau van de gebruiker.

Aanwezigheid

Naast werkdruk is ongewenst gedrag een belangrijk onderdeel van PSA. De Arbowet benoemt pesten, discriminatie (inclusief seksuele intimidatie) en agressie en geweld. Beleid hiertegen mag



niet ontbreken! Het soort organisatie en het aantal klant- of cliëntcontacten bepalen de maatregelen. Welke dat zijn moet blijken uit de RI&E. Ze kunnen van bouwkundige aard zijn, zoals fysieke afscherming, aparte spreekkamers of vluchtroutes. Ook verlichting in en rond het pand en beveiliging zijn maatregelen die het veiligheidsgevoel beïnvloeden.

Vrijwillig

Traumatische gebeurtenissen – denk aan agressie, intimidatie of een be-

drijfsongeval – kunnen tot psychische problemen leiden bij werknemers. Een onmisbaar onderdeel van beleid tegen ongewenst gedrag is een vertrouwenspersoon. Als uw organisatie deze niet heeft, dring er dan bij uw bestuurder op aan er eentje aan te stellen, bij voorkeur zowel een man als een vrouw. Zo hebben werknemers een keuze en dat kan – bijvoorbeeld in het geval van seksuele intimidatie – belangrijk zijn. Uw OR heeft instemmingsrecht op de regeling omtrent vertrouwenspersonen. Maak met de bestuurder zo nodig aparte afspraken in een convenant over instemming over de persoon en ontslagbescherming voor de vertrouwenspersoon, op dezelfde manier als dat voor de preventiemedewerker is geregeld. De vertrouwenspersoon kan zo onafhankelijker werken en dat geeft uw achterban meer vertrouwen.

Werkoverleg belangrijk moment voor bespreken werkdruk

Artikel 28, lid 2 WOR geeft uw OR de speciale taak om het werkoverleg te bevorderen. De aanpak van werkdruk begint bij dit overleg. Een belangrijk punt is het bespreekbaar maken van onderlinge relaties. Hoe gaan leidinggevend en collega's met elkaar om, wat zijn de weder-

zijdse verwachtingen en is er voldoende solidariteit? Vraag u af in hoeverre uw OR inzicht heeft in werkoverleg. Stimuleer face-to-facecommunicatie, minder gebruik van sociale media, mail en de CC- en BCC-functie. Dat scheelt veel misverstanden, fouten en irritatie.

Simon Troost, arbeids- en organisatiepsycholoog, eigenaar adviesbureau AdviceSelect, tel.: 06 53 67 21 48, e-mail: info@adviceselect.nl, adviceselect.nl

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad