

Published on *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*  
(<http://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Hoe de RI&E kansen biedt om PSA aan te pakken

## Hoe de RI&E kansen biedt om PSA aan te pakken

---

Door [Nicole Pikkemaat](#) op ma, 12/06/2017 - 00:00

Werkwijze

De risico-inventarisatie & -evaluatie en psychosociale arbeidsbelasting

Achtergrondartikel



### Werkdruk

Bij het PSA-thema werkdruk spelen de volgende factoren een rol:

- Werktijden
- Inhoud van het werk
- Contacten op het werk (steun van collega's en leidinggevenden)
- Werktempo
- Ingrijpende gebeurtenissen op het werk
- Zwaarte van het werk
- Overwerk
- Hoeveelheid werk
- Afwijkende werktijden
- Mogelijkheden voor pauzes en verlof

Voor deze factoren beoordeelt u of er een risico is en of uw beleid er voldoende aandacht aan besteedt. Geeft u medewerkers bijvoorbeeld voorlichting over de risico's van werkdruk? Waar kunnen ze terecht als ze de werkdruk niet goed aan kunnen? Besteedt u aandacht aan een gezond werktijden- en pauzebeleid?

### Agressie en geweld

Het is belangrijk dat u inzicht heeft in waar en wanneer medewerkers te maken kunnen krijgen met agressie en geweld. Dat doet u onder meer door bij te houden hoeveel agressie- en geweldsincidenten bij

bepaalde werkzaamheden of op bepaalde plaatsen en tijden hebben plaatsgevonden en wat de aard van de incidenten was. Daarnaast controleert u of het beleid en de werkomgeving op orde zijn. Denk daarbij aan de volgende zaken:

- Procedure van incidenten melden en registreren
- Voorlichting, instructie en training over agressie en geweld
- Protocol, procedure en huisregels
- Voldoende organisatorische en personele maatregelen
- Technische en bouwkundige voorzieningen
- Adequate alarmprocedure
- Regeling opvang en nazorg
- Aanpakbeleid daders

### Ongewenste omgangsvormen

Voor wat betreft de thema's pesten, seksuele intimidatie, intimidatie en discriminatie, samengevat ongewenste omgangsvormen, is het belangrijk om in de RI&E aandacht te besteden aan factoren die het risico (kunnen) vergroten, zoals:

- Man/vrouw-verhouding (scheve verhoudingen vergroten het risico)
- Werktijden buiten kantooruren
- Weinig autonomie en een hoge werkdruk
- Onduidelijkheid bij reorganisatie
- Uitbestede werk (zoals schoonmaak)
- Aanwezigheid van uitzendkrachten
- Privé en werk lopen door elkaar
- Aanwezigheid van expats
- Aanwezigheid van medewerkers met een beperking

Het is vaak leuk voor de teamspirit, collega's die privé veel met elkaar optrekken. Maar bedenk ook dat er risico's zijn. Wat als een feestje uit de hand loopt? Als de werkdruk hoog is of er veel stress is vanwege onzekerheid, dan heeft dat vaak gevolgen voor de werksfeer: medewerkers hebben een kort lontje, trekken zich terug en/of maken meer fouten. Irritaties komen in verhouding meer voor, terwijl er juist weinig tijd of motivatie is voor een goed gesprek.

Welke risico's zijn er binnen uw organisatie? Ga steeds na of de genoemde factoren een risico zijn of kunnen opleveren voor medewerkers en of er voldoende maatregelen zijn getroffen om de risico's te voorkomen of te beperken. Neem daarbij informatie die aanwijzingen geeft voor vormen van ongewenst gedrag mee, zoals ziekteverzuimcijfers, uitslagen van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en het jaarverslag van de vertrouwenspersoon. Uiteraard neemt u ook door of het beleid op orde is. Denk daarbij aan zaken als:

- Gedragscode
- Voorlichting en instructie
- Vertrouwenspersonen
- Klachtenregeling en klachtencommissie
- Opvang, begeleiding en nazorg

### RI&E en diepgaand onderzoek

Wanneer blijkt dat een of meerdere PSA-factoren voor bepaalde organisatieonderdelen en/of functies een reëel risico vormen, moet u de PSA-risico's diepgaand onderzoeken. Het is belangrijk dat zo concreet mogelijk wordt waar de PSA vandaan komt (= stressbronnen in beeld). Oorzaken als bezuinigingen of een hoge werkdruk zijn te globaal. De basisinspectie-module (BIM) werkdruk die de Inspectie SZW gebruikt bij de handhaving, geeft een groot aantal kwaliteitseisen. Een aantal van de belangrijkste:

>> Bij gebruik van een vragenlijst dient deze door ten minste de helft van de groep medewerkers te zijn ingevuld. Naarmate naast de vragenlijst intensiever gebruik wordt gemaakt van andere

informatiebronnen, zoals individuele interviews en/of groepsbesprekingen over de beleefde werkdruk, wordt deze eis m.b.t. een minimale respons minder zwaarwegend.

>> De resultaten van het onderzoek moeten per team, afdeling of functiesoort zichtbaar gemaakt kunnen worden, waarbij uiteraard de anonimiteit van de medewerkers gewaarborgd blijft.

>> De vragen of stellingen in de vragenlijst moeten zodanig gesteld zijn dat uit de resultaten van het onderzoek de oorzaken van de te hoge werkdruk afgeleid kunnen worden. Er moet dus een duidelijke relatie zijn tussen oorzaak (de werkdrukbronnen) en gevolg (de te hoge werkdruk).

Voorbeelden van vragenlijsten die voldoende valide en betrouwbaar worden geacht, zijn WEB Model (Werkstressoren Energiebronnen Burnout-model), VBBA (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid), TNO NOVA Weba, JCQ (Job Content Questionnaire), JSS (Job Stress Survey), TOMO (Toetsingslijst Mens en Organisatie) en de Internetspiegel. Dat neemt niet weg dat ook andere onderzoeken kunnen volstaan. Het is van belang dat de juiste onderwerpen doorlopen worden en de stressorzaken duidelijk zijn. Als u bijvoorbeeld gebruik wil maken van het MTO, het preventief medisch onderzoek en/of een onderzoek genoemd in de Arbocatalogus, moet u waarschijnlijk vragen toevoegen.

### De rol van de OR

De OR is een belangrijke partner: de OR weet wat er speelt onder de medewerkers en kan daarmee bijdragen aan het goed in kaart brengen van de risico's. Bovendien heeft de OR veel invloed. De uitvoering van de RI&E en vervolgens weer over het plan van aanpak zijn instemmingsplichtig. Ook voor de Inspectie is de OR belangrijk. Dat zie je ook terug in de BIM werkdruk, waarin de OR bijvoorbeeld nadrukkelijk genoemd wordt. De inspecteurs interviewen medewerkers en leidinggevenden. Met de OR vindt een gesprek plaats om te bevorderen dat iedereen vrijuit kan spreken over de problematiek van werkdruk. Ook kan de OR een rol spelen bij het maken van de selectie van gesprekken.

### Handig

U kunt zelf met de ogen van een inspecteur kijken aan de hand van de [zelfinspectietool werkdruk en ongewenst gedrag](#). Daarmee krijgt u snel in beeld wat u (nog) moet onderzoeken en organiseren.

### Aan de slag

Tot slot is dan de vraag: wat doet u eraan? Onderzoek doen is één, aanpakken moet ook gebeuren. De maatregelen uit de RI&E en uit het verdiepend onderzoek zet u in het plan van aanpak. Natuurlijk kunt u speerpunten benoemen, maar uiteindelijk gaat het erom dat het niet bij een bureau- of praatstuk blijft. Houd de RI&E daarom levend, geef uitgebreid aandacht aan PSA en doe er echt wat mee. Dat is meer dan voorlichting geven of het bespreken van de hoge werkdruk op een werkoverleg. Letterlijk staat het zo in de Arbowetgeving (Arbobesluit, art. 2.15): *Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de RI&E, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak 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.* De stressfactoren moeten voorkomen worden en op zijn minst minder worden. Daarbij gaat de Arbowet uit van de arbeidshygiënische strategie, wat betekent dat knelpunten eerst zoveel mogelijk bij de bron worden aangepakt. Kortom: een RI&E is niet af zonder een plan van aanpak met maatregelen die daadwerkelijk bijdragen aan het voorkomen en verminderen van de PSA-risico's.

### Geraadpleegde bronnen en interessant om te bekijken:

- Arbowet en Arbobesluit
- Basis-Inspectie-Modules (BIM) Werkdruk, ongewenste omgangsvormen en Agressie en Geweld
- Flyers Inspecties SZW: De Aanpak van werkdruk (Waar let de Inspectie SZW?), De aanpak van agressie en geweld (Waar let de Inspectie SZW op?), Ongewenste omgangsvormen, Discriminatie op de werkvloer.
- [Voorkom gekookte kikkers door werkdruk](#)
- [Voorkomen en signaleren van ziekmakend gedrag](#)

[Lees meer op overzichtspagina RI&E](#)

**Source URL:** <http://www.werkenveiligheid.nl/rie/werkwijze/hoe-de-rie-kansen-biedt-om-psa-aan-te-pakken>