

Vanuit de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is de werkgever verplicht om gevaren volgens de arbeidshygiënische strategie aan te pakken. Die aanpak begint bij het weghalen van de bron, bijvoorbeeld door een alternatief. Als dat niet kan, dan moeten er technische of organisatorische maatregelen genomen worden die ervoor zorgen dat de werknemers beschermd worden tegen blootstelling, de zogenaamde collectieve maatregelen.

Voorbeeld bronaanpak

Een voorbeeld is het gebruiken van gereedschap met afzuiging; hierdoor worden zowel de gebruiker als collega's die dichtbij aan het werk zijn minder blootgesteld. Geeft dat nog onvoldoende bescherming, dan neemt de werkgever individuele maatregelen die een individuele werknemer beschermen tegen blootstelling. Dit kan bijvoorbeeld het verkorten van blootstelling door taakrotatie zijn. Pas als alle andere maatregelen onmogelijk of ontoereikend zijn, is het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen aan de orde om nadelige effecten van het werken op de bouwplaats te minimaliseren. De werkgever is verplicht deze aan de werknemers ter beschikking te stellen. De werknemers zijn verplicht deze persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

De arbeidshygiënische strategie is ook leidend bij het verminderen van werkdruk en stress. De maatregelen die genomen worden om knelpunten op te lossen, moeten volgens deze strategie opgepakt worden. Dit houdt in dat de werkcontext van de organisatie belicht wordt en in mindere mate de individuele omstandigheden van de medewerker. In onderstaand schema wordt uitgelegd op welke wijze werkdruk wordt aangepakt volgens deze strategie.

Arbeidshygiënische strategie en werkdruk en stress

Om blootstelling aan arbeidsrisico's, waaronder werkdruk en stress, te beperken, moet een werkgever gebruikmaken van de arbeidshygiënische strategie. Dit houdt in dat maatregelen altijd genomen worden in de hieronder toegelichte volgorde met daarbij voorgestelde maatregelen:

Bronmaatregelen

De werkgever moet ervoor zorgen dat, indien mogelijk, de werkwijze wordt vervangen door een niet of minder schadelijke werkwijze.

Organisatie van het werk;

- voldoende materiaal op de juiste plek en tijd,
- voldoende medewerkers,
- realistische planning,
- logische werkprocessen,
- standaardiseren van werk,
- formeel overlegstructuur.

Op functie- en op teamniveau autonomie organiseren;

- regelmogelijkheden zoals werktempo bepalen,
- meebeslissen,
- invloed op volgorde van werk.

Naast arbeidsomstandighedenbeleid implementeren ook beleid implementeren die het veilig gedrag operationaliseert en in cultuur tot uiting komt.

Collectieve maatregelen

Kan de bron van de blootstelling aan werkdruk en stress niet worden weggenomen? Dan moet een werkgever collectieve maatregelen nemen die de medewerkers beschermen tegen de blootstelling.

Een opleidingsbeleid om het vakmanschap actueel te houden zodat op dat vlak geen werkdruk en stress ontstaat.

Een voorbeeld is het verzorgen van trainingen voor medewerkers hoe om te gaan met agressie en geweld. Maar ook communicatiecursussen zoals feedback geven.

Toolboxen inzetten over werkdruk en stress, maar ook (on)bewust veilig gedrag voor bewustwording en sturen op het juiste gedrag. Daarnaast kunnen leiderschapsopleidingen aangeboden worden waarin coachend leiderschap terugkomt.

Individuele maatregelen

Als er geen aanvullende collectieve maatregelen genomen kunnen worden, moeten er individuele maatregelen genomen worden om de individuele medewerker weerbaar te maken en om te leren gaan met werkdruk en stress.

Denk hierbij aan het volgen van werkdruk- en stressinterventies zoals geregeld in de werkdrukvoorziening in de cao Bouw & Infra. Het kan ook 'coaching on the job' inhouden.

Persoonlijke beschermingsmaatregelen

Als bovenstaande maatregelen niet mogelijk of niet voldoende zijn, dan is de laatst mogelijke optie het beschikbaar stellen van persoonlijke beschermingsmaatregelen.

Een persoonlijk beschermingsmaatregel kan in het kader van werkdruk en stress zijn: het (tijdelijk) aanpassen van de functie door stressvolle taken dan wel taken die op individueel niveau werkdruk veroorzaken uit de functie halen. Dit wordt ook wel jobcrafting genoemd.

Daarnaast zijn er nog mogelijkheden om taakverbreding, taakverrijking of taakrotatie toe te passen.

Let wel: deze individuele aanpassingen hebben altijd gevolgen voor andere functies in het team. Het raakt dus altijd het collectief.