

Redactioneel

| 1 | Werkstress

In november 2014 stond de werkdruk centraal in de week van de werkstress.¹ Deze week is een initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Aandacht voor werkdruk is onderdeel van het traject “Hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting” (afgekort met PSA) dat is uitgezet door het Ministerie van SZW.² De aanpak loopt van april 2014 tot april 2018. Het eerste jaar van de aanpak staat werkdruk centraal, maar werkdruk blijft aandachtspunt tot aan het einde van het traject omdat werkdruk het zowel door werkgevers als werknemers hoogst gerapporteerde arbeidsrisico is.³

Dat stress op het werk een belangrijk probleem is en een belangrijke oorzaak voor arbeidsongeschiktheid blijkt uit de cijfers van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). In oktober 2014 werd door het NCvB gerapporteerd dat er drie belangrijke categorieën beroepsziekten zijn: psychische aandoeningen, aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat en gehoorschade. Voorts vermeld het rapport over psychische klachten⁴:

Overspannenheid/burnout is met 77 procent de meest gemelde psychische beroepsziekte. Problemen met de werkinhoud, werkhoeveelheid en problemen tussen werknemers onderling en met hun leidinggevers zijn vaak de oorzaak. De financiële sector is hier de koploper. Daarnaast is het aantal meldingen van een posttraumatische stressstoornis toegenomen tot 10 procent van het aantal psychische beroepsziekten. De meeste meldingen betreffen politiefunctionarissen, gevolgd door treinmachinisten en treinconducteurs, medewerkers gezondheidszorg (met name in de psychiatrie en zwakzinnigenzorg) en defensiepersoneel.

Bij de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting zoals de minister die voorstaat ligt naast een algemene aanpak, gericht op alle sectoren, de focus in eerste instantie op de ‘hoogrisicosectoren zorg en onderwijs’.⁵ Als de mi-

nister zo duidelijk deze twee sectoren in het vizier heeft, dan kan het niet anders of dat heeft invloed op het ‘kenbaarheidsvereiste’ zoals dat wordt gehanteerd bij de beoordeling van aansprakelijkheid van de werkgever voor psychische letsel, in het bijzonder burn-out. Een goed voorbeeld van uitval in de zorg als gevolg van een te hoge werkdruk is de zaak van de verpleegkundige op de afdeling Spoedeisende hulp van een ziekenhuis (Rivas). Er was in dit werk sprake van veel piekbelasting, te weinig administratieve ondersteuning, te weinig aandacht voor werkdruk en ook ontbrak er een RI&E. De werkgever had niet alleen duidelijke signalen van de werkneemster zelf genegeerd, maar ook van haar eigen aansprakelijkheidsverzekeraar MediRisk, de bedrijfsarts en de Arbeidsinspectie. De voor deze werkneemster (te) hoge werkdruk was volgens het Hof Den Haag voldoende kenbaar voor de werkgever. Het hof oordeelde vervolgens dat de werkgever, door ondanks deze kenbaarheid geen passende maatregelen te treffen, aansprakelijk was voor de schade.⁶

Als een werkgever bekend is of behoort te zijn met werkdruk in zijn sector, zoals dat het geval is in de zorg en het onderwijs, dan moet een werkgever extra alert zijn op de mogelijke risico’s op uitval door die hoge werkdruk. Hij kan dan niet achteroverleunen en afwachten tot een overbelaste werknemer zich bij hem meldt.⁷

Voor wat betreft het onderwijs geldt dat in het bijzonder voor de beginnende leraar. Bij brief van 14 november 2014 heeft de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Dekker, kamervragen beantwoord in verband met vragen over stress onder beginnende docenten.⁸ Deze Kamervragen werden gesteld naar aanleiding van het proefschrift van L. Gaikhorst uit oktober 2014 over dit onderwerp.⁹ Een intensieve begeleiding van beginnende leraren zorgt er voor dat zij zich vaardigheden als klassenmanagement, omgang met verschillen in de

¹ Zie: www.checkjowerkstress.nl.

² Zie de brief van Minister Asscher van 20 december 2013 aan de Tweede Kamer en daarvoor de Kamerbrief van 13 mei 2014 inzake: Voortgang programma Duurzame Inzetbaarheid.

³ In de in noot 2 genoemde brief van 13 mei 2014 wordt gewezen op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), bron: NEA 2013 TNO/CBS.

⁴ Zie: www.beroepsziekten.nl.

⁵ Zie noot 2, brief 20 december 2013, p. 3.

⁶ Hof Den Haag 27 september 2011, JAR 2011/276 (Armstrong/Rivas).

⁷ Zie ook J.F. Roth, Aansprakelijkheid van de werkgever voor burn-out. De stand van zaken, Letsel & Schade 2009, nr. 2/102, p. 22 en 23.

⁸ Kamerstuk: Kamervragen 14-11-2014: Beantwoording Kamervragen over het bericht dat beginnende docenten veel stress ervaren (693908).

⁹ L. Gaikhorst, Supporting Beginning Teachers in Urban Environments, proefschrift 29 oktober 2014 (UVA).

klas, omgang met ouders in de praktijk en dergelijke, sneller eigen maken waardoor ze met meer plezier en zelfvertrouwen voor de klas staan. Mevrouw Gaikhorst heeft ook een speciaal ‘Meesterschap’ programma ontwikkeld voor scholen voor de begeleiding van beginnende docenten. Hier is dus sprake van een voor de werkgever “kenbaar” probleem met een vrij duidelijk te definiëren zorgverplichting in de zin van art. 7:658 BW.

In de eerder genoemde brief van Minister Asscher van 13 mei 2014 met als onderwerp ‘Voortgang programma Duurzame Inzetbaarheid’ wordt ook aandacht geschonken aan de oudere werknemer. Op pagina 12 van de brief wordt gewezen op het belang van een “levensfasebewust HRM-beleid”. Daarbij wordt het belang onderstreept van een beleid waarbij de werkgever bevordert dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van de leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten. Dat is mede van belang, aldus de brief, gezien de gewijzigde wetgeving die werknemers verplicht om tot een beduidend hogere leeftijd dan de laatste twintig jaar gebruikelijk was te blijven werken. De werkgever heeft hier een duidelijke zorgplicht. De minister geeft ook een aantal handvatten voor de invulling van die zorgplicht. Zo zal tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek aan dit aspect aandacht moeten worden besteed. Als er een spanningsveld blijkt te bestaan tussen de werkbelasting en de mogelijkheid van de (oudere) werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie-eisen te voldoen, dan zal

naar oplossingen moeten worden gezocht. Voorkomen moet worden dat dit spanningsveld leidt tot disfunctioneren. Het vervullen van een andere functie, hetzij op hetzelfde niveau, dan wel op een lager functieniveau behoort daarbij tot de opties, aldus de minister. In het licht van artikel 7:658 BW betekent dit dat een oudere werknemer die opgebrand raakt in zijn werk doordat het werk met het vorderen der jaren te zwaar wordt, zijn werkgever mogelijk met succes zal kunnen aanspreken voor schade als deze niets heeft gedaan aan het monitoren van zijn werknemer op dit punt.

Het WAA-congres had op 28 november 2014 als thema ‘Krasse knarren’ en ging niet alleen over de oudere werknemer, maar meer in zijn algemeenheid over de specifieke problemen die spelen bij de afwikkeling van letselschade van ouderen. De juridische kant daarvan werd onder meer belicht door raadsheer mr. H. de Hek. Zijn artikel naar aanleiding van de lezing, “Streep door het Zwitserleven”, is opgenomen in deze aflevering van Letsel & Schade. Van revalidatiearts dr. R. van Mechelen, die eveneens sprak op het WAA-congres, is zijn voordracht opgenomen over een effectief revalidatieprogramma dat in Canada wordt toegepast en er toe leidt dat – zoals hij dat mooi zegt – “een groeiend leger oude knarren wordt vervangen door een groeiend leger krasse knarren en een toename van menselijk welbevinden”.

John Roth

Mededeling van de redactie

| 1A | **Nogmaals: “Peer review” bij L&S.**

Na uitgebreid testen hebben redactie en uitgever besloten dat het geautomatiseerde systeem voor peer review Editorial Manager voor L&S niet geschikt is. Editorial Manager is ontwikkeld voor zeer grote kopijstromen bij Angelsaksische medische tijdschriften en zowel redactie, “peers” en auteurs moeten de nodige tijdsinvestering doen om zich het geautomatiseerde systeem eigen te maken. Met name voor “peers” en auteurs kan deze tijdsinvestering een drempel zijn om mee te werken aan “peer review” bij L&S.

Als u wil dat uw artikel “peer reviewed” wordt, kunt u het op de gebruikelijke wijze aanbieden bij L&S via het emailadres info@letselenschade.nl of het postadres van

L&S, waarbij u expliciet uw wens tot peer review kenbaar moet maken. Uw identiteitsgegevens blijven dan uitsluitend bij de eindredacteur en worden tot het peer review proces is afgerond niet bekend gemaakt aan de overige redacteuren of de “peer(s)”. Als u wilt dat zelfs de eindredacteur niet weet wie u bent, kunt u het artikel aanbieden via een door u uit te zoeken tussenpersoon, waarbij wij u wel verzoeken de tussenpersoon dat in uw verzoek tot peer review expliciet kenbaar te laten maken.

Houdt u er rekening mee dat het verwerkingsproces van kopij bij peer review wat langer kan duren dan normaal.

Clemens Roijackers