

## **Schriftelijke vraag 3-7741 van Brotcorne Christian (CDH) d.d. 20 maart 2007 :**

*Federale Overheidsdienst - Federale Programmatorische Overheidsdienst - Bestrijding van stress op het werk.*

minister van Werk

### **Vraag**

Stress wordt over het algemeen beschouwd als het resultaat van een interactie tussen individu en omgeving: het individu bevindt zich in een situatie waarin de verwachtingen die het ervaart, en de idee die het zich vormt van zijn vermogen om eraan te beantwoorden, niet op elkaar zijn afgestemd en zelfs uiteenlopen.

In een beroepssituatie reageert een werknemer schijnbaar met stress op verplichtingen waaraan hij bij gebrek aan de vereiste capaciteiten vreest niet te kunnen voldoen en waaraan hij toch meent het hoofd te moeten bieden.

Uit een recente studie onder 19.000 werknemers in 12 Europese landen blijkt dat één Belg op vier in aanzienlijke mate geconfronteerd wordt met stress op het werk. De resultaten van datzelfde onderzoek tonen aan dat 23% van de Belgische werknemers (26% van de mannen en 21% van de vrouwen) hun werk als te stresserend en zelfs veel te stresserend beschouwen (onderzoek World at Work - 2005).

Stress kan met tal van factoren verband houden, maar ontstaat over het algemeen als mens en werk niet goed op elkaar zijn afgestemd:

- door een overdreven of een ondermaatse arbeidsbelasting;
- door een gebrek aan tijd om het opgelegde werk uit te voeren;
- bij gebrek aan een functiebeschrijving;
- bij gebrek aan erkenning of beloning voor behoorlijk uitgevoerd werk;
- door het dragen van verantwoordelijkheden zonder gezag of beslissingsbevoegdheid;
- door werkonzekerheid;
- door een gebrek aan autonomie in het werk;
- door een gebrek aan ruimte om zijn persoonlijke bekwaamheden en gaven te benutten;
- door ingrijpende veranderingen (nieuwe arbeidsmethoden, nieuwe technologieën, verhuizingen, ...);
- enzovoorts.

Een gebeurtenis op zich zou niet stresserend zijn, maar het stressgehalte ervan hangt af van een reeks individuele en socioculturele kenmerken (persoonlijke levenssfeer, persoonlijkheidskenmerken, waarden en behoeften, bekwaamheden en kennis, fysieke conditie en gezondheid,..).

Absenteïsme, toename van het aantal ongevallen, gebrek aan stiptheid, demotivering, communicatiestoornissen, ontevredenheid, fouten, verslechterende arbeidsverhoudingen, pestgedrag, productiviteitsverlies, ..., zijn allemaal symptomen van professionele stres.

In dat verband had ik graag vernomen of de minister beschikt over instrumenten om stress te meten, te inventariseren en om eventuele stressproblemen in zijn departement te ontdekken.

Wordt er een antistressbeleid op zijn departement uitgewerkt?

Overweegt hij initiatieven om het welzijn op het werk te promoten? Overweegt hij preventieve maatregelen? Zo neen, waarom niet? Zo ja, welke?

**Antwoord ontvangen op 17 april 2007 :**

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg staat open voor deze problematiek. Via de algemene directie Humanisering van de arbeid heeft mijn departement als doelstelling het welzijn op het werk te promoten en te bevorderen. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg financiert, met de steun van het Europees sociaal fonds, eveneens onderzoeken met betrekking tot dit thema.

Binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt er overwogen om hulpinstrumenten te gebruiken om dit fenomeen te kwantificeren en om doeltreffende preventiemaatregelen te nemen. Momenteel zijn de verantwoordelijken bezig de toepasbaarheid te onderzoeken van specifieke methodes zoals het Wocccq (*Working Conditions and Control Questionnaire*), een collectieve diagnose methode voor psychosociale risico's (stress) gebonden aan het werk, of andere vragenlijsten ontwikkeld voor dezelfde doelstelling.

Er zijn eveneens acties gepland om het welzijn van onze werknemers te bevorderen, met name door het in uitvoering brengen van een vormingsproject voor de leden van de hiërarchische lijn, getiteld « Verbetering van managementcapaciteiten in het beheer van psychosociale risico's ».