

NIP reactie op Initiatiefwet Gijs van Dijk tot het recht op onbereikbaarheid

In het kader van de consultatie op de initiatiefwet tot het recht op onbereikbaarheid benoemd het NIP in ieder geval graag twee punten:

- Integrale blik op stress- en burn-out klachten

Het is goed dat er breder gekeken wordt naar oorzaken van stress en burn-outklachten. Stress en burn-outklachten worden ervaren door een combinatie van werk, privé en persoonlijkheidsfactoren. Het is essentieel om integraal naar al deze aspecten te kijken om een zo goed mogelijk beeld te krijgen. Dit dient ook toegepast te worden in het gezamenlijk gesprek tussen werkgever en werknemers. Het recht op onbereikbaarheid is een element dat kan bijdragen aan de aanpak van stress en burn-out klachten. Dit draagt bij aan echte rust, zodat het lichaam zich kan herstellen. Met dit recht alleen is de aanpak van stress en burn-outklachten echter onvoldoende geborgd, zoals ook in de memorie van toelichting staat is dit één van de oplossingen. Door integraal ook te kijken naar de bredere werk, privé en persoonlijkheidsfactoren kunnen stress en burn-outklachten beter worden aangepakt in organisaties en in de maatschappij. Het mooiste zou zijn om dit te combineren met een aanpak gericht op amplitie; het versterken van werkenden.

- Maatwerk met behulp van expert

Wat voor de één, die ene afdeling of dat ene bedrijf werkt, werkt mogelijk niet bij de ander. Het is daarom goed dat er in de memorie van toelichting staat dat er ruimte geboden wordt voor maatwerk. Het doel van het wetsvoorstel is immers om het gesprek tussen werkgever en werknemers te starten en daarbij passende maatregelen te nemen om het risico op uitval door het gevoel van continu bereikbaar zijn tegen te gaan. Kortom, de initiatiefwet regelt dat het gesprek wordt aangegaan, maar niet hoe het recht op onbereikbaarheid vervolgens wordt uitgewerkt. Autonomie en flexibiliteit zijn hierbij belangrijk, zodat het recht geen plicht wordt die op zijn beurt weer stress oplevert.

De mogelijkheid tot maatwerk brengt aldus complexiteit met zich mee. Het is essentieel dat werkgevers en werknemers zich hierbij goed laten adviseren. In het initiatiefwetsvoorstel mist daarom nog de mogelijkheid tot het inschakelen van een onafhankelijke expert op het terrein van psychologische factoren. Zoals in de memorie van toelichting staat is niet alle regelgeving van deze tijd en aangepast aan ontwikkelingen, zoals de opkomst van mobiele apparaten, en de psychische gevolgen daarvan. In de arbeidsomstandighedenwetgeving is weliswaar psychosociale arbeidsbelasting opgenomen, maar dit is nog erg beperkt. Er mist bijvoorbeeld nog de toevoeging van een kerndeskundige specifiek op dit vlak, nu er hiernaar steeds meer vraag komt. Als de werkgever en werknemers met elkaar in gesprek willen gaan over het recht op onbereikbaarheid is het belangrijk dat zij wettelijk toegang hebben tot een kerndeskundige op dit terrein. Wettelijk dient vastgelegd te worden dat een kerndeskundige op dit vlak geraadpleegd wordt bij vragen op dit terrein. Een psycholoog met de registratie 'Arbeids- en Organisationspsycholoog NIP' en/of 'Psycholoog Arbeid en Gezondheid NIP' is gespecialiseerd op het gebied van werk, privé en persoonlijkheid. Geregistreerde psychologen hebben in totaal minimaal zes jaar academisch onderwijs gevolgd. Na die zes jaar zijn zij verplicht zich te blijven ontwikkelen om hun registratie te behouden. Daarnaast zijn zij gebonden aan de Beroepscode voor psychologen en vallen zij onder het tuchtrecht van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP).

Marjan van Meelis
Voorzitter NIP werkgroep aanpak burn-out klachten