



VOORKOM VERZUIM DOOR WERKSTRESS

■ Omgaan met een
werknemer met werkstress

■ Werkdruk aanpakken
in 5 stappen

■ Praktische oplossingen

Meer weten?

arboned.nl/werkstress

ArboNed

Gezond ondernemen. Daar zijn wij voor.



Inhoudsopgave

Ga snel naar:

Wat is werkstress?	3
Hoe gaat u om met de verschillende belevingen van werkstress?	6
Omgaan met werknemers die werkstress ervaren	7
Voorkom verzuim: grijp op tijd in	8
Hybride werken: de juiste balans	10
Een andere stijl van leidinggeven	12
Werkdruk aanpakken in 5 stappen	13
Stress bij u als ondernemer	14
Krijg de hulp die bij uw onderneming past	16
Komt u er niet uit, dan staan wij voor u klaar	18

Wat is werkstress?

Werken is gezond en werkdruk is niet per se slecht. Sterker: we hebben werkdruk nodig om prestaties te leveren en het kan zelfs leiden tot een goede ‘flow’. Wanneer er echter sprake is van langdurige werkdruk zonder compensatie door rust of energiebronnen (zoals steun of hulp) ontstaat werkstress. Onze prestaties, ons welzijn en zelfs onze gezondheid kunnen hieronder lijden. Alles draait om de juiste balans.

Stress op of door het werk

Stress in of door de werksituatie noemen we werkstress. Werkstress ontstaat als de eisen die het werk aan iemand stelt groter zijn dan de mogelijkheden om daaraan te voldoen. Wat iemand wil of wat er van hem gevraagd wordt, is meer dan hij kan of denkt te kunnen. Er is bijvoorbeeld te veel werk en te weinig tijd. Ook een negatieve werksfeer of ongewenst gedrag zoals pesten, kan leiden tot stress. De mate waarin iemand werkdruk ervaart, is persoonlijk. En veel

mensen hebben juist werkdruk nodig om betere prestaties te leveren. Privéomstandigheden kunnen ook stress veroorzaken, bijvoorbeeld als iemand naast zijn baan mantelzorger is.

Staan er te weinig herstel mogelijkheden en ‘opladers’ tegenover of is er geen uitzicht op verbetering, dan kan stress leiden tot gezondheidsklachten en verzuim.



De aanpak

Het goede nieuws is dat er vaak iets aan werkstress te doen is. Dat begint met een goed gesprek: waar wringt de schoen en hoe los je dit samen op. Hierbij hebben werkgever en werknemer allebei hun verantwoordelijkheid. Afhankelijk van het probleem richt de aanpak zich op het werk zelf (de hoeveelheid en/of inhoud) en op persoonlijke factoren zoals veerkracht en waar iemand energie van krijgt. Zo kunt u ernstige gevolgen voorkomen, zoals langdurige uitval door een burn-out.

Juiste balans

Bij het voorkomen van verzuim door werkstress draait alles om de juiste balans. Het werk stelt bepaalde eisen die energie kosten, zeker als mensen geen ruimte hebben om hun werk zelf aan te passen. Maar medewerkers kunnen ook energie krijgen van het werk. Als zaken die stress veroorzaken en zaken die weer energie geven te lang uit balans zijn, kunnen gezondheidsklachten ontstaan. Net als bij een batterij moet ook een mens op tijd weer opladen.

De mens als batterij

De professionals bij ArboNed gebruiken voor het inschatten van een goede balans het Job Demands-Resources model (JD-R model). Het idee van het model is dat het werk bepaalde eisen stelt die energie kosten (job demands, of: werkdrukbronnen/stressoren), maar dat mensen juist ook energie krijgen van hun werk (job resources, of: energiebronnen).

Voorbeelden van werkdrukbronnen, of ‘stressoren’:

- Te hoge werkdruk
- Geestelijke belasting
- Fysieke belasting
- Emotionele belasting

Werkdrukbronnen

Werkdrukbronnen hebben vaak te maken met de hoeveelheid werk die een medewerker moet verrichten en de beschikbare tijd hiervoor. Maar werkdruk kan ook ontstaan als de werktaken niet duidelijk zijn of de medewerker niet de juiste hulpmiddelen, zoals kennis of gereedschappen, heeft om de werktaken te verrichten.

Energiebronnen helpen medewerkers juist om het werk gedaan te krijgen. Adviezen die helpen het werk sneller klaar te krijgen of informatie waardoor een medewerker weet wat hij moet doen. Maar ook steun als een medewerker last heeft van stress en die hem helpt de stress te relativeren of mogelijkheden om te groeien en vaardigheden te ontwikkelen. Dit alles helpt medewerkers om met plezier en energie te werken.

Door op deze manier naar werk te kijken, kun je de mens zien als een batterij. Soms loopt hij leeg door de stressoren die veel inspanning vergen. En soms laadt hij op, bijvoorbeeld door de energiebronnen, de positieve aspecten van het werk).

Het verminderen van werkdruk

Wilt u effectief werkstress aanpakken, start dan met het vergroten van de energiebronnen. Wat gaat er goed in het werk, wat maakt dat het wel lukt en wat helpt iemand om het werk gedaan te krijgen? Waar halen uw mensen hun balans en werkplezier vandaan? Wat zijn hun sterke punten en waar ligt hun kracht? Focus daar op. Hierbij hebben werkgever en werknemer allebei

Voorbeelden van energiebronnen:

- Steun van collega’s en leidinggevenden
- Een bijdrage kunnen leveren aan besluitvorming
- Carrièremogelijkheden
- Autonomie
- Feedback

hun verantwoordelijkheid. Het vergroten van de energiebronnen is makkelijker en effectiever dan het verminderen van werkdruk.

Energiebronnen

De drie belangrijkste energiebronnen zijn autonomie, competentie en verbondenheid. Competentie gaat over presteren en resultaten halen. Haalbare resultaten zijn een belangrijke motivator. Autonomie geeft een medewerker controle in zijn werk; waar stress dreigt te ontstaan heeft een medewerker de autonomie en regelmogelijkheden om zijn werk aan te passen, bijvoorbeeld door de planning te veranderen. Verbondenheid gaat over het hebben van sociale contacten binnen het werk en het gevoel onderdeel uit te maken van een team of uw bedrijf. Deze energiebronnen dragen niet alleen bij aan werkplezier, maar uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat deze energiebronnen ook tot betere prestaties in het werk leiden en minder verzuim.

“Mijn werknemer heeft helemaal geen drukke baan.”

Drukke baan = stress?

Werkgevers vinden het soms moeilijk om te begrijpen waar de ervaren werkstress vandaan komt. “Mijn werknemer heeft helemaal geen drukke baan”, horen de professionals van ArboNed bijvoorbeeld. Maar de beleving van werkdruk is voor iedereen anders. Een werknemer kan de eisen die aan hem worden gesteld heel anders opvatten en veel groter maken in zijn hoofd dan ze feitelijk zijn. En zodoende werkdruk ervaren om daar aan te voldoen.

Hoe hoog legt iemand de lat, hoeveel plezier haalt iemand uit zijn werk? Het draait om het versterken van energiebronnen.

Bij stressklachten ervaren gaat het vaak om het ontbreken van energiebronnen in het werk. Dit verklaart waarom sommige mensen juist heel hard kunnen werken en veel emotionele belasting aankunnen: zij hebben veel energiebronnen op het werk. Denk aan de chirurg die uren achter elkaar onder hoogspanning opereert. Hij kan al zijn vaardigheden gebruiken, krijgt erkenning en waardering voor zijn werk, heeft de steun van een heel team en verdient ook nog eens een keer goed.

Hoe gaat u om met de verschillende belevingen van werkstress?

Meldt een werknemer zich ziek vanwege (werk)stressklachten, dan heeft dat een impact op uw organisatie. De rest van het team en u moeten het gemis van de werknemer opvangen. We begrijpen dat dit ingewikkelde ziekmeldingen zijn. Zo gaat u er goed mee om.

Het verschil tussen ondernemer en werknemer

De één is minder weerbaar dan de ander. Dat heeft te maken met veel factoren, waarvan werk er één is. Uw beeld van werkstress is waarschijnlijk anders dan dat van uw werknemers. Het is voor ondernemers over het algemeen vanzelfsprekend om stress te relativeren en bij tegenslagen de schouders eronder te zetten en door te gaan.

Is uw medewerker eenmaal ziek, dan beleeft u dat beiden ook anders. Voor uw werknemer is het ziek zijn de primaire zorg. Voor u vaak niet. Als werkgever heeft u ook nog een bedrijf te runnen en andere werknemers aan te sturen.

Het is al een deel van de oplossing als u beseft en respecteert dat uw beeld heel anders kan zijn dan de beleving van uw medewerker.

Het voorkomen van verzuim door stress

U kunt eerlijk zijn over het thema (werk)stress. U maakt het bespreekbaar als u aangeeft dat het een moeilijk onderwerp is, ook voor u, maar dat uw werknemers altijd bij u terecht kunnen. Dan is het makkelijker voor uw werknemers om op tijd bij u aan de bel te trekken als er iets speelt. U kunt dan op zoek naar oplossingen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Zijn er stressklachten, ga dan in gesprek met uw werknemer. Zo kunt u samen achterhalen hoe uw werknemer weer in balans kan komen.

Verplichtingen bij een ziekmelding vanwege stress

Mogelijk kunt u niet direct plaatsen waarom uw werknemer zich ziekmeldt vanwege stress. Toch bent u verplicht de stappen te volgen uit de Wet verbetering poortwachter. U heeft als werkgever volgens deze wet nu eenmaal de eindverantwoordelijkheid om uw werknemer zo snel en volledig mogelijk in werk te laten terugkeren. Uw werknemer moet hieraan meewerken en uw arbodienst helpt u hierbij.

8 Tips voor omgaan met een werknemer met werkstress

Wat als de spanning te groot wordt en gezonde werkdruk omslaat in ongezonde werkstress? Voorkom dat uw medewerkers uitvallen door werkstress en maak handig gebruik van onze tips:

- 1 Toon begrip en maak werkstress bespreekbaar.**
Zorg dat u als werkgever zichtbaar bent en realiseer een open cultuur zodat werkstress tijdig bespreekbaar kan worden gemaakt.
- 2 Breng met uw medewerker de energiebronnen autonomie, competentie en verbondenheid in kaart.**
Kijk of u deze kunt vergroten voor uw medewerkers. Stimuleer uw medewerkers zelf hun werkbehoefte duidelijk te maken of probeer dit tijdig te achterhalen door ze actief te benaderen.
- 3 Bekijk de mogelijkheden op het werk.**
Misschien kan uw medewerker het werk wel aan als hij tijdelijk minder, of juist andere taken heeft.
- 4 Bied uw werknemer goede begeleiding zodat hij verder kan.**
Houd op vaste momenten contact met uw medewerker en wijs hem op externe hulp. Zoals een bedrijfsmaatschappelijk werker, een psycholoog of een vitaliteit- en gezondheidsdeskundige.
- 5 Bedenk hoe u uw medewerker kunt stimuleren op tijd rust in te bouwen**
Op tijd pauze nemen is belangrijk. Uitgeruste medewerkers zijn namelijk productiever en gezonder.
- 6 Maak duidelijk wat wel en niet vanuit de werkgever mogelijk is.**
Verhelder wat u als werkgever kan doen en waar eigen verantwoordelijkheid ligt bij de medewerker.
- 7 Zorg dat uw beleid psychosociale arbeidsbelasting (PSA) op orde is en deel het nog eens met uw medewerkers**
Deel uw beleid PSA eens in het kwartaal met uw medewerkers. Dan is iedereen op de hoogte van hoe uw bedrijf omgaat met ongewenst gedrag en werkdruk.
- 8 Durf het gesprek aan te gaan als u het gevoel heeft dat uw medewerker niet op de juiste plek zit.**
Deel bijvoorbeeld de mogelijkheden vanuit uw bedrijf tot om- of bijscholing.

Voorkom verzuim: grijp op tijd in bij signalen van werkstress

Iedereen heeft weleens stress op het werk. Dat hoeft geen probleem te zijn. Ervaart iemand continu stress en neemt hij onvoldoende tijd om hiervan te herstellen? Dan kan hij lichamelijke en/of psychische klachten krijgen en ziek worden. Uitval door stress is vaak te voorkomen. Gebruik deze tips om stress bij u op het werk te herkennen, zodat u op tijd kunt werken aan een oplossing.



Stress herkennen

Herkent u deze signalen? Kom dan direct in actie.

Uw werknemer:

- voelt zich moe.
- heeft een lagere productiviteit.
- komt mat over.
- moet lang bijkomen van het werk.
- heeft moeite zich te concentreren en is vergeetachtig.
- kan lastig prioriteiten stellen en maakt zijn werk niet af.
- wordt cynischer en heeft moeite met veranderingen.
- is vaker ontevreden, heeft stemmingswisselingen en is sneller geïrriteerd.
- heeft lichamelijke klachten.
- een eventueel doktersbezoek helpt niet.
- meldt zich vaker ziek.

Herkent u deze signalen bij uzelf? Ook dan is het belangrijk om een oplossing te zoeken.

Stress voorkomen

Denk aan de volgende tips:

- Het energieniveau is als een batterij die soms leegloopt door de stressoren op het werk die veel energie kosten. Maar die ook weer oplaadt door de positieve aspecten van het werk, de energiebronnen. Leg de focus op wat energie geeft en vergroot de energiebronnen. Denk aan een fijne werksfeer of het geven van complimenten.
- Stimuleer het inbouwen van rustmomenten en ontspanning.
- Bied ondersteuning of begeleiding in het werk.
- Ga ongewenst gedrag als pesten en seksuele intimidatie tegen met een PSA-aanpak.
- Geef het goede voorbeeld.

Hybride werken: de juiste balans

Het hybride werken, de combinatie van thuis en op kantoor werken, is inmiddels aardig ingeburgerd in de organisaties waar dit mogelijk is. De ideale werksituatie is voor iedereen anders. Het levert u en uw werknemers veel op als u hierop inspeelt en samen de juiste balans vindt tussen thuis en op kantoor werken.

Veel werknemers zien de voordelen van het hybride werken. Medewerkers die zelf kunnen regelen waar en wanneer ze werken, krijgen meer energie. En het scheelt reistijd.

Risico's van hybride en thuiswerken

Het hybride werken kan risico's met zich mee brengen. Het is goed om daarop alert te zijn. Denk daarbij aan de volgende risicofactoren:

Gebrek aan contact

Er is minder contact met de leidinggevende en met de andere collega's. De betrokkenheid met de organisatie en de collega's kan hierdoor afnemen en mensen ervaren minder sociale steun.

Digistress

Door de continue stroom aan berichten, meldingen en verzoeken die via de telefoon, laptop of tablet op ons afkomen, kunnen medewerkers stress ervaren. Het gevoel altijd 'aan te staan' en niet alles bij te kunnen houden, levert spanning op.

Werk-privébalans

Omdat mensen vaker thuiswerken verschuift de grens tussen werk en privé. Hierdoor is het moeilijker mentaal afstand te nemen van het werk. Daarnaast ontstaat het risico dat mensen langer doorgaan en onvoldoende pauzes nemen.

Mentale belasting

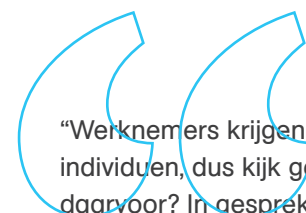
Het op afstand werken kan leiden tot onzekerheid of het gevoel van er alleen voor te staan. Een negatieve werksfeer, ongewenst gedrag of signalen van stress zijn minder snel zichtbaar.

Fysieke klachten

De thuiswerkplek is niet altijd zo ergonomisch ingericht als op het werk. Dat kan leiden tot fysieke klachten. Bijvoorbeeld door te lang in dezelfde of verkeerde houding te zitten.

Tips voor een goede hybride werkvorm

- Geef uw werknemers een stem in het bepalen waar ze willen werken.
- Ga in dialoog over de ervaren balans tussen de energiebronnen en stressoren in het werk.
- Maak afspraken over een gezonde thuiswerkplek en over het recht op onbereikbaarheid.
- Faciliteer een gezonde thuiswerkplek.
- Blijf met elkaar in gesprek over wat wel en niet werkt voor u allebei.



“Werknemers krijgen niet per definitie stress van thuiswerken. Het zijn individuen, dus kijk goed wat voor die individuen werkt. Het instrument daarvoor? In gesprek gaan met elkaar. Daarnaast is de belangrijkste energiebron om in de gaten te houden bij thuiswerken is cohesie; verbinding houden met elkaar. Dat geldt voor collega's onderling en voor leidinggevenden met hun team. Voor leidinggevenden is het daarnaast belangrijk om duidelijk te maken dat u de werknemers ziet en steunt.”

Ronald Klee, consultant arbeid & organisatie ArboNed





Een andere stijl van leidinggeven

Het hybride werken vraagt ook om een andere manier van aansturen. Daarbij zijn er twee aandachtspunten: sturen op output en communicatie.

Sturen op output

In plaats van sturen op uren en aanwezigheid geeft u uw medewerkers het vertrouwen hun werkzaamheden zelf in te delen. Zo profiteren zij van een betere werk-privébalans en u van een optimale output. U focust dan op het resultaat van het werk. Als u precies weet wat iemand opgeleverd moet hebben aan het einde van de dag, week of maand, zeggen de cijfers genoeg. Dan hoeft u uw mensen niet te controleren.

Goed communiceren is een must

Naast sturen op output is het zaak om goed te communiceren. Houd belangstellend contact. Zeker als uw team deels op afstand werkt. Het klinkt wellicht ingewikkeld, maar komt in de praktijk gewoon neer op: bellen, eventueel met beeld.

Leidinggeven op maat

Vrijheid en autonomie zijn niet voor iedereen weggelegd. Sommige werknemers houden van meer structuur en controle. Goed leidinggeven draait dus ook om maatwerk. Als u in contact blijft met uw werknemers, weet u wat ze nodig hebben en kunt u ze gericht feedback geven.

Werkdruk aanpakken in 5 stappen

Is de sfeer op de werkvloer de laatste tijd slechter dan gebruikelijk, komt het werk niet op tijd af en verloopt de communicatie onderling stroef? Het kunnen signalen zijn dat de werkdruk binnen het team of uw bedrijf te groot wordt. Hoe pakt u een te hoge werkdruk binnen uw bedrijf op een goede manier aan? De TNO Werkdrukwijzer adviseert hierbij de volgende 5 stappen:

1. Ga na hoe groot de werkdruk is

Herken de signalen binnen uw bedrijf en ga in gesprek met uw werknemers als u vermoedt dat de werkdruk te hoog is. Blijkt de werkdruk inderdaad (te) hoog en besluit u hieraan iets te doen? Betrek dan uw werknemers bij de plannen.

2. Breng de oorzaken in kaart

Wat zijn de oorzaken van de hoge werkdruk? Maak een lijstje met de belangrijkste knelpunten. Ga hierbij uit van de knelpunten die de meeste problemen opleveren en die door de meeste mensen als knelpunt worden herkend. Vaak ontstaan knelpunten door problemen in de samenwerking tussen afdelingen of teams, door beleid dat in de praktijk niet goed werkbaar blijkt of dat de vaardigheden en motivatie van medewerkers niet overeenkomt met de manier waarop medewerkers worden aangestuurd. Elk knelpunt heeft een eigen oorzaak en heeft dus een eigen oplossing nodig.

3. Oplossingen bedenken

Als u weet wat de belangrijkste knelpunten zijn, kunt u aan de slag met de oplossingen. Bedenk welke acties er ondernomen kunnen worden om de werkdruk te verminderen. Stel hierin prioriteiten en begin met de acties die het meeste resultaat opleveren.

4. Actie!

Spreek af wie wat doet, wat het beoogde resultaat is en ga gezamenlijk aan de slag. Deel de plannen en acties met alle werknemers.

5. Successen vieren en bijsturen

Blijf de voortgang volgen. Hebben de acties resultaat? Vier deze successen! En stuur bij waar nodig. Bekijk na verloop van tijd of de belangrijkste knelpunten zijn opgelost en of er een nieuwe actielijst gemaakt moet worden.



Stress bij u als ondernemer

Er zijn verschillende soorten stress bij werkgevers. Soms heeft het te maken met financiële onzekerheid, personeelstekort of een hoge werkdruk. Een andere belangrijke stressor is 'gedoe' onder personeel. Hoe houdt u het hoofd boven water?

U heeft een eigen bedrijf en werkt keihard. Of het nu goed of slecht gaat met de business, er kunnen altijd redenen zijn dat u wel eens 's nachts wakker ligt.

Voorkom slapeloze nachten

Een bekende Engelse uitspraak zegt 'work hard, play hard'. Vrij vertaald betekent het iets als: heel hard werken vraagt om heel hard ontspannen. In de psychologie noemen ze dit ook wel 'actief ontspannen'. Als u momenten inplant voor actieve ontspanning, voorkomt u dat het erbij inschiet. Stel uzelf bijvoorbeeld tot doel dagelijks 1 uur actief te ontspannen en plan een tijdstip in waarop u dat doet.

Passief ontspannen

Bij passieve ontspanning gaan we bijvoorbeeld Netflixen, bankhangen of snacken. Het stressniveau neemt inderdaad af, maar het heeft één belangrijk nadeel: het geeft geen energie. En juist die energie is nodig.

Actief ontspannen

Bij actieve ontspanning onderneemt u activiteiten die energie geven. Wat dat precies is, wisselt per persoon. Vindt u het lekker zich af te beulen tijdens een bootcamp of spinningles? Gaat u graag (web) shoppen? Of een avond borrelen met vrienden of uit? Goede voorbeelden van actieve ontspanning waarbij u het 'verstand op nul' kunt zetten, zijn wandelen, fietsen of tuinieren.

Voorkom dat uw kracht uw valkuil wordt

De gemiddelde ondernemer staat bekend om een flinke portie doorzettingsvermogen en energie. De kracht ligt in een onvermoeibare inzet en passie. Maar elke kracht kan omslaan in een valkuil. Een valkuil in stressvolle tijden kan zijn dat uw doorzettingsvermogen omslaat in koppigheid; doorzetten tegen beter weten in. Af en toe tijd nemen voor (actieve) ontspanning is essentieel om hard te kunnen blijven werken.

En komt u niet meer tot ontspanning, zoek dan hulp. Bijvoorbeeld bij onze deskundigen. Wij helpen u graag.

"Werkgevers hebben vaak een enorme drive voor hun business. Dit brengt ze verder en geeft ze een buffer als het niet goed gaat. Zo geldt het ook voor de werknemers binnen het bedrijf. Als zij in hun kracht staan, zullen ze floreren in hun werk. Gaat het toch mis, dan kan een gestreste werknemer zich ziekmelden. Die uitweg ligt voor werkgevers niet zo voor de hand. Het is dus nog belangrijker om goed voor uzelf te zorgen en erop te letten dat u voldoende tijd en ruimte neemt om op te laden."

Sheila Peeters, bedrijfsmaatschappelijk werker ArboNed



Krijg de hulp die bij uw onderneming past

Bij ArboNed kiest u hoe u uw arbozaken regelt. Doet u het zelf met behulp van onze online hulpmiddelen? Besteedt u liever alles uit? Of kiest u voor een middenweg? ArboNed ondersteunt u op de manier die het beste bij u en uw onderneming past.



Ga het gesprek aan met behulp van deze gids

Herken de signalen van werkstress en bespreek met uw medewerker hoe u samen de werkstress kunt verminderen.



Praktische hulp van Mijn organisatie-expert

Kunt u hulp gebruiken bij het aanpakken van de werkdruk en het verhogen van het werkplezier? Hiervoor is er [Mijn organisatie-expert](#). Deze ervaren consultant arbeid & organisatie helpt u in 2, 4 of 8 uur (op locatie of telefonisch) op weg.

Training Verzuimmanagement

In sommige gevallen kunt u invloed uitoefenen op het verzuim. U kunt signalen leren herkennen die leiden tot (langdurig) verzuim. Door het op de juiste manier en tijdig bespreekbaar te maken, kunt u verzuim zelfs voorkomen.



Voor uw werknemers:

Coaching medewerker

Ervaart uw medewerker stress en/of psychische klachten? Neem dit dan serieus en schakel een bedrijfsmaatschappelijk werker of psycholoog van ons in. Zij kunnen uw medewerker effectief coachen en werken aan een betere balans om uitval te voorkomen of te beperken.

Loopbaanontwikkeling bij Focus

Stress kan ook ontstaan omdat werknemers een functie hebben die niet bij hen past. Of omdat hun baan dreigt te verdwijnen. Zoek samen een oplossing. Bijvoorbeeld loopbaanontwikkeling via onze zusteronderneming [Focus](#).

Om te regelen voor uw organisatie:

PSA-module voor bedrijven t/m 35 werknemers

Als werkgever bent u verplicht psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen. PSA gaat over ongewenst gedrag en werkdruk. Met de [PSA-module](#) regelt u eenvoudig een PSA-beleid. Inclusief een 'protocol ongewenste omgangsvormen en werkdruk' en toegang tot de vertrouwenspersoon en klachtencommissie van ArboNed.

PSA-beleid voor bedrijven met meer dan 35 werknemers

ArboNed kan u helpen met uw [PSA-beleid](#). Ook kunt u bij ons een deskundige vertrouwenspersoon inhuren, gebruikmaken van onze klachtencommissie, calamiteitenservice of protocol ongewenste omgangsvormen en werkdruk.

Preventief medisch onderzoek (PMO)

Met het [Preventief medisch onderzoek \(PMO\)](#) van ArboNed krijgen uw werknemers duidelijkheid over hun mentale en fysieke gezondheid. Met de resultaten en adviezen kunnen uw werknemers direct aan de slag. Het PMO is meer dan een wettelijke verplichting.



Komt u er niet uit, dan staan wij voor u klaar



ArboNed

De tips uit deze gids geven u een basis voor het omgaan met (werk)stress bij uw werknemers. Komen uw medewerkers en u er samen niet uit, dan staan wij van ArboNed natuurlijk altijd voor u klaar. Bijvoorbeeld met het advies van onze bedrijfsmaatschappelijk werkers of via Mijn organisatie-expert.

Onze professionals werken door het hele land, dus is er altijd een expert bij u in de buurt. Iemand die

u begrijpt. Iemand die snapt hoe het werkt in uw branche en die weet wat er in uw omgeving speelt. Die uw taal spreekt en wiens kennis en ervaring bewijzen dat hij er helemaal voor u is. Iemand die de zaken voor u regelt. Zaken die soms klein lijken, maar een grote impact kunnen hebben. Zaken die uw bedrijf gezond houden. Onder andere door de mensen in uw bedrijf gezond te houden..