

ZIJN UW MEDEWERKERS WEERBAAR EN IN BALANS?



Checklist voor uw PSA-beleid

Binnen het arbeidsomstandighedenbeleid bent u als werkgever wettelijk verplicht aandacht te besteden aan het voorkomen van [psychosociale arbeidsbelasting \(PSA\)](#), al jaren een van de belangrijkste [arbeidsrisico's](#). De Arbowet noemt hierbij vijf thema's: discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, pesten en werkdruk. Voorkomen is niet altijd mogelijk, maar u moet PSA zoveel mogelijk zien te beperken. Een goed PSA-beleid helpt u hierbij. Bovendien draagt het bij aan een [lager ziekteverzuim](#), een hogere productiviteit en omzet, minder arbeidsongeschiktheid en minder verloop. Ga nu aan de slag met uw PSA-beleid: volg de stappen uit deze checklist.

1. De bronnen van PSA.

De risico's op, en oorzaken van PSA heeft u in kaart gebracht. Dat kan met behulp van:

- [De Risico-inventarisatie en –evaluatie \(RI&E\)](#). Belangrijk is dat deze actueel is, inclusief Plan van aanpak. En/of:
- Het [Preventief medisch onderzoek \(PMO\)](#) en/of:
- De [vertrouwenspersoon](#).

2. Het PSA-beleid.

U legt de aanpak op ongewenste situaties vast in een wettelijk verplicht [beleid psychosociale arbeidsbelasting](#). Het [protocol voor ongewenste omgangsvormen](#) is ook onderdeel van uw PSA-beleid. Hierin maakt u voor uw werknemers duidelijk hoe u binnen uw organisatie omgaat met ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en agressie.

Tot slot stelt u beleid op rondom [agressie van buitenstaanders](#).

3. De vertrouwenspersoon.

U heeft een [onafhankelijke vertrouwenspersoon](#) aangesteld. Dit mag iemand uit het bedrijf zijn, maar kan ook een externe vertrouwenspersoon zijn. In ieder geval moet elk bedrijf ten minste één onafhankelijke vertrouwenspersoon hebben. De [taken](#) zijn onder te verdelen in drie hoofdthema's:

- Opvangen en begeleiden van werknemers die last hebben van ongewenste omgangsvormen.
- Voorlichten en informeren van werknemers over de werkwijze van de vertrouwenspersoon.
- Advies geven aan de directie of het management over het voorkomen van ongewenst gedrag. Een vertrouwenspersoon kan u bovendien helpen bij het opstellen van een Plan van aanpak en een protocol ongewenste omgangsvormen.

4. De klachtenprocedure.

Vaak komen werknemers er met hulp van de vertrouwenspersoon uit. Soms is het gedrag zo ernstig, dat het nodig is een officiële klacht in te dienen bij een klachtencommissie. Dat kan ook nodig zijn als de afgesproken maatregelen niet worden genomen. Om uw PSA-beleid compleet te maken:

Heeft u de wettelijk verplichte [klachtenprocedure](#) opgesteld.

Is er een [klachtencommissie](#).

5. Aan de slag

Met deze checklist kunt u werken aan een volledig PSA-beleid. Heeft u nog niet alles op orde of wilt u zeker weten dat u voldoet aan uw wettelijke verplichtingen? Onze bedrijfsmaatschappelijk werkers bij u in de regio kunnen u helpen. Zij bekijken wat u heeft geregeld, hoe dit is vastgelegd en toetsen of uw beleid voldoet. Zijn er punten die u nog moet regelen? Dan gaan wij graag met u aan de slag voor een [volledig, wettelijk goedgekeurd PSA-beleid](#).

Contact

bedrijfsmaatschappelijkwerk@arbo ned.nl