

# ZIJN UW MEDEWERKERS IN BALANS?



## Checklist voor het PSA-beleid van uw organisatie

Al jaren is psychosociale arbeidsbelasting (PSA) één van de belangrijkste arbeidsrisico's. De Arbowet noemt vijf thema's: *discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, pesten en werkdruk*. Voorkomen is niet altijd mogelijk, maar als werkgever bent u verplicht PSA te beperken.

Een goed PSA-beleid helpt u hierbij. Bovendien draagt een goed beleid bij aan een lager ziekteverzuim, een hogere productiviteit, minder arbeidsongeschiktheid en minder verloop. Ga aan de slag met uw PSA-beleid aan de hand van deze checklist!

## Inventariseer bronnen van PSA

U kunt de risico's op, en oorzaken van PSA in kaart brengen met behulp van:

- De risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E)
- Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) / vragenlijst PSA
- Een vertrouwenspersoon

## Zorg voor een heldere gedragscode

In de gedragscode legt u duidelijk uit hoe u met ongewenste situaties binnen de organisatie omgaat. Belangrijke onderdelen zijn:

- Een protocol voor ongewenste omgangsvormen, zoals; pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en agressie door collega's
- Een beleid rondom agressie van buitenstaanders, zoals; klanten, leveranciers en cliënten
- De processtappen: bij wie kunnen slachtoffers en omstanders (bijvoorbeeld collega's die pesten vermoeden bij een ander) terecht, hoe wordt onderzoek aangepakt en welke maatregelen zijn er?

## Een toegankelijke vertrouwenspersoon aanstellen

- U stelt tenminste één onafhankelijke (intern of extern) vertrouwenspersoon aan. Indien mogelijk en nodig, is het handig om zowel een man als een vrouw aan te stellen als vertrouwenspersoon.
- U verspreidt de naam en contactgegevens van de vertrouwenspersoon onder al uw medewerkers (bijvoorbeeld op het intranet of in het personeelshandboek)
- U zet de vertrouwenspersoon in om:
  1. medewerkers die last hebben van ongewenste omgangsvormen op te vangen en te begeleiden
  2. advies te geven aan u als werkgever over het voorkomen van ongewenst gedrag
  3. u te helpen bij het opstellen van een plan van aanpak en een protocol voor ongewenste omgangsvormen

## Opstellen van een klachtenprocedure

Vaak lukt het medewerkers om met hulp van de vertrouwenspersoon problemen op te lossen. Echter is het gedrag soms zo ernstig, dat het nodig is om een officiële klacht in te dienen bij een klachtencommissie. Dit is ook nodig als medewerkers de afgesproken maatregelen niet naleven. Om uw PSA-beleid nóg effectiever te maken:

- Is er een wettelijk verplichte klachtenprocedure opgesteld
- Is er een klachtencommissie

## Integriteitsbeleid

Soms spelen er zaken die niet door de beugel kunnen en de gehele organisatie raakt. Denk hierbij aan zaken als diefstal, afpersing, omkoping/smeergeld en machtsmisbruik. De medewerker die weet heeft van zo'n misstand, is verplicht dit eerst intern te melden. Een procedure hiervoor is verplicht (!). Heeft u meer dan 50 medewerkers (inclusief uitzendkrachten en stagiaires) in dienst, dan moet u voldoen aan de Wet Huis voor Klokkeluiders.

- Er is een beleid voor een integere organisatiestructuur én een veilige meldcultuur

## Aan de slag

Kunt u alle vakjes op de checklist aanvinken, dan heeft u een goed PSA-beleid! Heeft u nog niet alles op orde of wilt u zeker weten dat u voldoet aan de wettelijke verplichtingen? Wij helpen u graag verder! Heeft u nog geen vertrouwenspersoon aangesteld en wilt u dit eventueel aan ons uitbesteden? Wij komen graag met u in contact!