



# SPECIALISTEN IN VERTROUWEN MAKEN PSA BESPREEKBAAR

56 Wat is uw beleid als het gaat om psychosociale arbeidsomstandigheden (PSA) Op basis van Arboret zijn bedrijven verplicht te voeren dat erop gericht is medewerkers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Zij moeten de risico's in kaart brengen en met reden, want in 2018 speelde bij liefst 57 procent van de gemelde beroepsziekten psychosociale arbeidsbelasting een rol. Voornamelijk overspannenheid en Burn out. Maar ook zaken als ongewenste omgangsvormen zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld.

## PREVENTIEF BELEID

Elk zichzelf respecterend bedrijf wil PSA natuurlijk zoveel mogelijk voorkomen, omdat dit veelal leidt tot toenemend ziekteverzuim en afnemende productiviteit. Niet alleen zijn de financiële gevolgen aanzienlijk, maar ook verlies van klanten en verloop onder personeel komt steeds meer voor.

Het meest effectief blijkt een preventieve benadering. Zo worden er inmiddels de nodige maatregelen ter voorkoming van werkstress genomen. Overigens met wisselend succes. Ook al om dat daarmee lang niet alle geschetste problematieken worden voorkomen.

## VERTROUWENSPERSOON

In de ideale situatie bespreken medewerkers alle problemen tijdig met u. In de praktijk is dat bijna

nooit het geval. Uit recent onderzoek blijken hiervoor verschillende redenen. Zo zijn mensen bang voor de negatieve gevolgen, zoals baanverlies of imagoschade. Ook kan het zijn dat men gewoon bang is dat de zaak gaat escaleren. Denk aan pestgedrag, dat zeer ingrijpende gevolgen kan hebben voor de persoon, maar ook voor het bedrijf. Veel bedrijven stellen daarom een interne vertrouwenspersoon aan. Uit onderzoek blijkt, dat deze heel goed kan werken maar sterk afhankelijk is van een aantal factoren. Zoals de positie in het bedrijf. Wordt de taak erbij gedaan of is men fulltime daarvoor aangesteld. Dat verklaart ook het feit, dat de vertrouwens- persoon lang niet altijd wordt benaderd. Ook is het taakveld vaak beperkt tot alleen de ongewenste omgangsvormen.

## HRM

Om dezelfde redenen als hiervoor geschetst, blijkt uit een recent onderzoek, dat bijna 40 procent van de medewerkers psychische problemen niet bespreekt met mensen van de afdeling HRM. Veel mensen zijn toch bang voor hun baan of carrière. Dit staat geheel los van het feit of die angst terecht is of niet.

## SPECIALISTEN

Op basis van onze ervaring weten wij als geen ander dat er vaak veel meer aan de hand is. De onderwer-

pen beperken zich niet tot de ongewenste omgangsvormen, maar tonen een uitgebreid scala van mogelijke problematieken. U kunt daarbij denken aan 'passend werk', financiële problemen, verslavingsproblematieken of organisatorische verschillen in inzicht. Als een bedrijf ervoor zorgt, dat mensen zich gehoord voelen, worden vergaande gevolgen voor de onderneming vaak voorkomen.

Alleen al het bieden van de gelegenheid om een specialist te raadplegen, getuigt richting medewerkers van een goed werkgeverschap. Het is een gebaar van vertrouwen, dat over het algemeen in positieve zin gewaardeerd zal worden.

## MKB EN MKB+

Met name bedrijven in het Midden- en kleinbedrijf vinden het moeilijk om te voldoen aan de wettelijke eisen. Het bedrijf is vaak te klein voor een fulltime vertrouwenspersoon. En de nadelen van een extra taak heb ik al eerder benoemd. Terwijl aan de andere kant de mogelijkheid om specialisten te raadplegen grote problemen op het gebied van psychosociale arbeidsomstandigheden richting toekomst kan voorkomen. Maak moeilijke onderwerpen bespreekbaar voor medewerkers en leidinggevenden.

## JURIDISCHE ASPECTEN

Regelmatig blijkt in de praktijk dat de werkgever de plicht heeft de risico's vooraf te benoemen en aan te pakken. Wordt dit nagelaten, dan volgen sancties in de vorm van hoge boetes. Zo is recent een accountantskantoor veroordeeld tot een boete van 350 duizend euro, omdat zij onvoldoende maatregelen hadden genomen tegen de hoge werkdruk. Dus alleen het benoemen van de risico's is niet voldoende. Je bent als werkgever verplicht ook daadwerkelijk maatregelen te nemen.

## WELKE PROBLEMEN KUNNEN ZICH ZOAL VOORDOEN?

Zonder alle mogelijkheden uitputtend te willen benoemen staan hieronder een aantal van de vaak voorkomende problemen.

Arbidsomstandigheden: Denk aan misstanden op het gebied van veiligheid, werkomstandigheden, uitbuiting en andere fysieke problemen. Dit kan leiden tot onveilige werksituaties en ongelukken met grote gevolgen.

Ongewenste omgangsvormen: Een onveilig gevoel als gevolg van bijvoorbeeld pesten, seksuele intimidatie, machtsmisbruik en discriminatie. De werksfeer op

de afdeling of binnen het bedrijf worden hierdoor zodanig beïnvloed dat de productiviteit hier ernstig onder zal lijden. Ook een stijgend ziekteverzuim ligt op de loer.

Financiële problemen: Schulden of verwante zaken welke direct van invloed zijn op de werksituatie, zoals loonbeslag, maar ook fraude en diefstal met alle vervelende gevolgen.

Stress en burn out: Als gevolg van te hoge werkdruk, maar ook 'niet passend werk'. De gevolgen van een medewerker met een burn out zijn veel groter als vooraf wordt gedacht. Iemand is zomaar een jaar afwezig. De totale kosten kunnen daarbij oplopen tot 100 duizend euro.

Verslavingsproblematiek. Gokken, drugs, drank, maar ook gaming. Ook hier groeit het risico op fraude en diefstal Niet alleen van het bedrijf maar ook van collega's.

Persoonlijkheidsstoornis: Angsten, depressie, eetproblematiek en andere psychische problemen. Onbekendheid met deze psychische problemen zorgt voor veel stigma's op de werkvloer. Met grote gevolgen voor de persoon in kwestie, maar ook voor het bedrijf en de collega's.

Relatieproblemen: Niet alleen privé, maar ook werrelaties, welke kunnen leiden tot een arbeidsconflict. En conflicten leiden zelden tot meer werkplezier en hogere productiviteit.

Loopbaanproblemen: Groeiende twijfels over de juiste plek in het bedrijf, maar onbespreekbaar als gevolg van angst voor baanverlies of imago verlies. Terwijl juist de mogelijkheden om aanwezige talenten te herkennen en te benutten niet worden gezien.

Organisatieproblemen: Dreigende conflicten met collega's of andere afdelingen. Maar ook spanning met bijvoorbeeld politieke leiders in een bestuurlijke omgeving.

Samenvattend kun je dus stellen, dat een proactieve houding van de werkgever met betrekking tot het PSA-beleid niet alleen grote problemen kan voorkomen, maar dat ook de rechter hier nadrukkelijk op zal handhaven. Dus niet wachten tot het misgaat, maar vooraf de mogelijkheid te bieden ongewenste uitval te voorkomen.

**Peter Zaal**

**T 075-7112820**

**M 06-20712438**

**E pzaal@totalcoaching.nl**

