



Informatieblad Psychosociale Arbeidsbelasting



De overtuiging -en ervaring- van SCCM is dat elke organisatie (hoe klein ook) betere arboprestaties behaalt door het gebruik van de plan-do-check-act aanpak uit de OHSAS 18001-norm.

Copyright SCCM

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden openbaar gemaakt en/of verveelvoudigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SCCM.

Disclaimer

De inhoud van deze brochure is met uiterste zorg samengesteld, desondanks kunnen fouten en onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. SCCM aanvaardt derhalve geen enkele aansprakelijkheid, ook niet voor directe of indirecte schade ontstaan door of verband houdend met het gebruik van de inhoud van deze uitgave.

Inhoudsopgave

	Doelstelling van dit informatieblad	4
<hr/>		
HOOFDSTUK 1		
1	Psychosociale Arbeidsbelasting	5
1.1	Definities	5
1.2	Cijfers	6
1.3	Inventarisatiemethoden	7
<hr/>		
HOOFDSTUK 2		
2	Arbowet- en regelgeving	9
<hr/>		
HOOFDSTUK 3		
3	OHSAS 18001	10
<hr/>		
HOOFDSTUK 4		
4	Voorbeelden	12
4.1	Een internationaal chemieconcern	12
4.2	Een internationaal ingenieurs- en adviesbureau	13
4.3	Een metaalbewerkingsbedrijf	14

Doelstelling van dit informatieblad

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een relatief nieuw begrip binnen de arbowet- en regelgeving. In de praktijk blijkt er onduidelijkheid te zijn over de invulling van dit begrip binnen OHSAS 18001. Het doel van deze notitie is daarom duidelijk te maken wat verstaan wordt onder PSA, wat de vereisten zijn vanuit de arbowet- en regelgeving en waar een OHSAS-gecertificeerd bedrijf aan moet voldoen als het gaat om PSA. Deze notitie vormt een aanvulling op het informatieblad 'Inventarisatie en evaluatie van arboaspecten'.

Leeswijzer

Hoofdstuk een van deze notitie geeft achtergrondinformatie over PSA. Ingegaan wordt op de verschillende vormen van PSA, de omvang van PSA-problematiek in Nederland en op methoden die gebruikt worden om PSA-problematiek binnen een bedrijf in beeld te brengen.

Hoofdstuk twee bespreekt de vereisten uit de arbowet- en regelgeving op het gebied van PSA. Daarna wordt in hoofdstuk drie beschreven wat OHSAS 18001 over dit onderwerp aangeeft. In hoofdstuk vier worden tenslotte voorbeelden gegeven van de aanpak van PSA-problematiek in enkele bedrijven.

HOOFDSTUK 1

Psychosociale Arbeidsbelasting

1.1 Definities

Er zijn vier verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting, namelijk:

- > werkdruk;
- > agressie en geweld;
- > onderscheid;
- > pesten.

Werkdruk

Er is sprake van werkdruk als de werkbelasting groter is dan de belastbaarheid van de medewerker. Met andere woorden als de hoeveelheid werk groter is dan een medewerker aan kan. Bij te hoge werkdruk ontstaat werkstress. Werkstress kan negatieve gevolgen hebben op de gezondheid.

Of een medewerker werkdruk ervaart, is afhankelijk van veel verschillende factoren. Zo is het van belang of er sprake is van tijdsdruk, of de medewerker voldoende middelen ter beschikking heeft om zijn werk goed uit te voeren, of de medewerker zelf beslissingen mag nemen, of de werkgever voldoende ondersteuning biedt bij het uitvoeren van het werk, et cetera. Maar ook persoonlijke aspecten spelen een belangrijke rol. De hoeveelheid werk die een medewerker aan kan, verschilt niet alleen tussen personen, maar kan voor één persoon op verschillende momenten ook anders zijn.

Agressie en geweld

Agressie en geweld zijn verbale en fysieke gedragingen waarbij een medewerker wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen. Voorbeelden zijn schelden, slaan, schoppen en bedreigen. Agressie en geweld kunnen directe gevolgen hebben, zoals verwondingen door slaan of schoppen. Daarnaast kunnen slachtoffers en getuigen van agressie en geweld psychische klachten krijgen, zelfs nog lange tijd nadat een incident heeft plaatsgevonden.

Onderscheid

Er zijn twee vormen van onderscheid, namelijk direct en indirect.

Er is sprake van direct onderscheid als iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte. Onder indirect onderscheid wordt verstaan dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze bepaalde groeperingen bijzonder treft. Het gaat daarbij ook wel om goedbedoelde bepalingen of richtlijnen, die onbedoeld uitpakken als discriminatie.

Enkele voorbeelden:

- › Alle sollicitanten moeten een test in een bepaalde taal afleggen, terwijl deze taal niet noodzakelijk is voor de functie. Door de test worden mogelijkwerwijs mensen met een andere moedertaal uitgesloten;
- › In een restaurant worden honden niet toegelaten. Hierdoor wordt indirect onderscheid gemaakt op grond van handicap. Mensen met een blindengeleidehond mogen niet naar binnen;
- › Voor de toelating bij een opleiding moet een examen worden afgelegd op een zondag. Mensen die vanuit hun christelijke geloof het examen niet op een zondag kunnen afleggen, hebben geen toegang tot de opleiding.

In de arbowet- en regelgeving gaat het om direct en indirect onderscheid in de arbeidssituatie. Bovendien moet het gaan om onderscheid dat stress teweeg brengt.

In de Arbowet wordt expliciet vermeld dat seksuele intimidatie een onderdeel is van direct onderscheid. Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving die als ongewenst wordt ervaren. Voorbeelden zijn seksueel getinte opmerkingen, gebaren en aanrakingen. Het slachtoffer bepaalt of een grens overschreden is: wordt iets als ongewenst ervaren, of niet? Psychische effecten die kunnen optreden door seksuele intimidatie zijn gevoelens van angst, boosheid, onzekerheid, het ontstaan van burn-out situaties, overspannenheid, depressiviteit en posttraumatische stressstoornis. Een en ander kan onder meer leiden tot langdurig verzuim of een blijvende vorm van arbeidsongeschiktheid.

Pesten

Er is sprake van pesten als er regelmatig gedurende een langere periode intimiderende handelingen of gedrag plaatsvinden door collega's, leidinggevendenden of publiek tegen één en dezelfde persoon die zich hiertegen niet kan of wil verweren. Voorbeelden zijn schelden, treiteren, roddelen of iemand buitensluiten. Slachtoffers van pesten kunnen psychische, maar ook fysieke klachten als maag- en darmklachten, hartkloppingen en slaapstoornissen krijgen.

1.2 Cijfers

Werkdruk

In Nederland werkt 41% van de werknemers vaak tot altijd onder hoge werkdruk (de Arbobalans 2007/2008, TNO). Werken onder hoge werkdruk kan vooral negatieve effecten hebben als werknemers weinig eigen regel mogelijkheden (autonomie) hebben. In Nederland hebben werknemers relatief veel autonomie in het werk.

Ongewenst gedrag

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2008, TNO en CBS) hebben ruim 22.000 medewerkers een vragenlijst ingevuld over de kwaliteit van het werk. Hierin zijn meerdere vragen gesteld over ongewenst gedrag. Onder ongewenst gedrag vallen intimidatie, ongewenste seksuele aandacht, lichamelijk geweld en pesten. Er is onderscheid gemaakt tussen ongewenst gedrag door externen (klanten, patiënten, leerlingen, passagiers, et cetera) en door internen (leidinggevendenden, collega's). In onderstaande tabel is weergegeven welk percentage van de werknemers te maken heeft gehad met ongewenst gedrag.

	PERCENTAGE WERKNEMERS DAT IN 2007 TE MAKEN HEEFT GEHAD MET ONGEWENST GEDRAG	
	INTERN (leidinggeevenden, collega's)	EXTERN (klanten, patiënten, etc.)
Ongewenst seksuele aandacht	1,8%	4,8%
Intimidatie	10,7%	18,9%
Lichamelijk geweld	0,6%	6,5%
Pesten	6,8%	8,4%

Maatregelen

81% van de bedrijven die in 2007 bezocht zijn door de Arbeidsinspectie neemt maatregelen tegen Psychosociale Arbeidsbelasting (Arbobalans 2007/2008, TNO). Maatregelen die het vaakst genomen worden, zijn voorlichting en individuele training en het bevorderen van sociale steun door collega's. Andere maatregelen die in de afgelopen jaren binnen veel bedrijven zijn uitgevoerd, zijn het instellen van een vertrouwenspersoon en het registreren van gevallen van agressie en geweld.

1.3 Inventarisatiemethoden

Een onderzoek naar de PSA-problematiek binnen een bedrijf kan op verschillende manieren worden uitgevoerd. Dit is onder meer afhankelijk van het type bedrijf, de bedrijfsomvang en de bedrijfscultuur.

Als een bedrijf een indicatie wil krijgen van PSA-problematiek binnen het bedrijf, dan kan dit bijvoorbeeld door het onderwerp aan te kaarten tijdens functioneringsgesprekken of door individuele gesprekken met medewerkers, leidinggeevenden en/of preventiemedewerkers.

Geanonimiseerde bevindingen van de kerndeskundigen (bedrijfsarts, de arbeids- en organisatiedeskundige, de arbeidshygiënist en de veiligheidskundige) en van andere arboprofessionals, zoals de bedrijfsmaatschappelijk werker kunnen een goede bron van informatie zijn. Eventueel kan gebruik gemaakt worden van geanonimiseerde informatie van een vertrouwenspersoon.

In geval van agressie en geweld kan het ongevalsregister in sommige gevallen ook een indicatie geven. Er zijn organisaties waar een apart register wordt bijgehouden van incidenten op het gebied van ongewenst gedrag.

Als een bedrijf een kwantitatief beeld wil krijgen van het voorkomen van PSA, dan kan ook gebruik gemaakt worden van vragenlijsten. Dit kunnen vragenlijsten zijn die worden ingevuld in het kader van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO)¹ of van een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek.

Twee gevalideerde en veel gebruikte vragenlijsten op het gebied van PSA zijn de VBBA en de NOVA-WEBBA. De VBBA, Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid is een gevalideerd meetinstrument om psychosociale risico's in kaart te brengen. Het instrument wordt vaak ingezet, waardoor een grote database beschikbaar is dat ter referentie gebruikt kan worden. Het instrument wordt uitgegeven en verwerkt door SKB vragenlijst services (www.skb.nl).

¹ Een PMO is uitgebreider dan het Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (AGO of PAGO) dat in de wet genoemd wordt.

De NOVA-WEBA (www.tno.nl) is een doorontwikkeling van de vragenlijst Welzijn bij Arbeid. Met het instrument kunnen werkdruk en functie-inhoud in kaart worden gebracht, waarbij ook aandacht is voor de organisatie. Meer informatie over dit instrument is te verkrijgen bij TNO Arbeid (http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=product&laag1=52&laag2=117&item_id=405) of op de volgende sites www.arbeid.tno.nl, www.arboportaal.nl en www.psychischenwerk.nl.

Informatie over meer instrumenten om PSA-problematiek in beeld te brengen, is te vinden in een website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (<http://www.arbo.nl/werkdruk/directnaar/welke-instrumenten>) en in de website van Psychisch & Werk, een onderdeel van het Coronel Instituut (<http://www.psychischenwerk.nl/pw/subarticle.php?id=61>).

HOOFDSTUK 2

Arbowet- en regelgeving

Beleid psychosociale arbeidsbelasting

Een werkgever moet binnen het algemene arbobeleid een beleid voeren dat gericht is op het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting. Als het niet mogelijk is om PSA te voorkomen, dan moet de werkgever een beleid hebben dat gericht is op het beperken van PSA.

Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)

Risico's op het gebied van PSA moeten zijn opgenomen in de risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) van een bedrijf. De manier waarop dit moet gebeuren is niet vastgelegd (zie ook paragraaf 1.3 voor mogelijke methoden). In het plan van aanpak moet aangegeven zijn welke maatregelen de organisatie neemt om PSA te voorkomen of te beperken.

Voorlichting

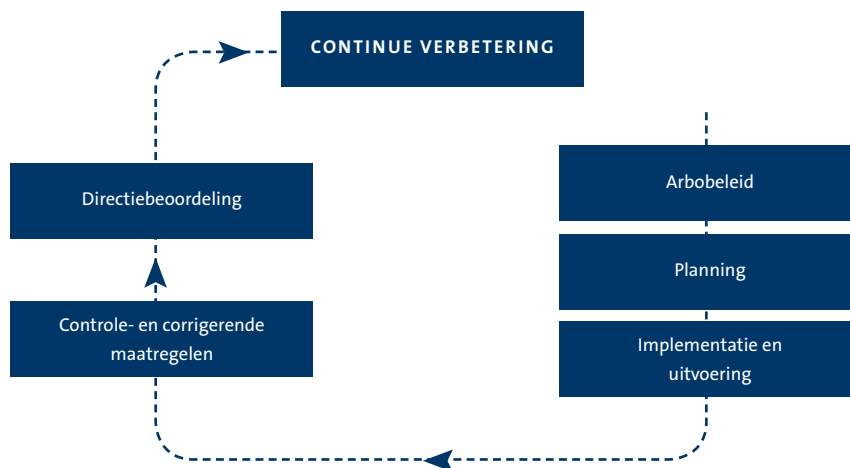
Medewerkers die te maken hebben of te maken kunnen krijgen met PSA moeten voorlichting krijgen over de risico's van PSA en over de maatregelen die erop gericht zijn om PSA te voorkomen of beperken.

HOOFDSTUK 3

OHSAS 18001

Binnen OHSAS 18001 staat de verbetercyclus centraal (zie figuur 1). Deze cyclus staat ook wel bekend als de Demingcirkel of de Plan-Do-Check-Act cyclus. Het doel van de cyclus is om een continue verbetering van de arbeidsomstandigheden te realiseren. Het onderwerp PSA zal aan de hand van de verschillende stappen uit de cyclus uitgewerkt worden.

Figuur 1: verbetercyclus



Arbobeleid

De fase 'arbobeleid' vormt het startpunt van de verbetercyclus. Het hoogste management formuleert het algemene arbobeleid en spreekt uit dat zij goede arbeidsomstandigheden en het verbeteren ervan van groot belang vindt. Aangezien elk bedrijf in meer of mindere mate te maken heeft met een vorm van PSA, betekent dit dat de beleidsverklaring zo moet zijn geformuleerd dat ook PSA er onder valt of daarin specifiek wordt genoemd. Een organisatie kan ervoor kiezen om voor PSA een specifieke beleidsverklaring te maken.

Planning

In de stap "planning" maakt de organisatie een gevaaridentificatie. Per gevaar moet het risico beoordeeld worden en moeten de benodigde beheersmaatregelen worden vastgesteld. OHSAS geeft de volgende definitie voor gevaar: Bron, situatie of handeling die mogelijk tot menselijk letsel of ziekte kan leiden, of een combinatie daarvan. Het is daarom noodzakelijk dat PSA voorkomt in de gevaaridentificatie van de organisatie. De manier waarop de PSA-problematiek in kaart is gebracht, is niet vastgelegd binnen OHSAS (Zie paragraaf 1.3 voor mogelijke methoden).

Op basis van de gevarenidentificatie worden specifieke arbodoelstellingen en programma's geformuleerd en legt de organisatie vast hoe de doelstellingen bereikt zullen worden. Wanneer PSA als gevaar is geïdentificeerd, zal hiervoor ook een arbodoelstelling en een arboprogramma moeten worden opgesteld.

Implementatie en uitvoering

De organisatie voert vervolgens de plannen en programma's uit, zodat de doelstellingen behaald worden die geformuleerd zijn voor de van toepassing zijnde PSA-onderwerpen.

Controle- en corrigerende maatregelen

In de stap "controle- en corrigerende maatregelen" vindt de bewaking en meting van programma's plaats ten opzichte van het geformuleerde arbobeleid, doelstellingen en wettelijke en andere eisen. Dit betekent dat onder andere wordt nagegaan of de arbo- en kwaliteitsdoelstellingen zijn behaald. Tevens worden in deze stap de resultaten gerapporteerd.

Beoordeling door directie

In de laatste stap, "beoordeling door directie", worden de plannen en/of het beleid zonodig bijgesteld en worden nieuwe plannen gemaakt.

De verbetercyclus (plannen, uitvoeren, controleren en verbeteren) wordt doorlopen voor elk arboaspect (fysieke belasting, machineveiligheid, PSA, et cetera). Arboverbeteringen kunnen alleen optreden als bij elk project, elk onderzoek en elke verbetermaatregel aandacht is voor operationele aspecten (hoe gaan we dit doen), maar ook voor beleidsmatige aspecten (hoe past dit in het totale bedrijfsbeleid). Als een arboverbetering niet past binnen het algemene bedrijfsbeleid, heeft het geen kans van slagen.

HOOFDSTUK 4

Voorbeelden

4.1 Een internationaal chemieconcern

In de Nederlandse vestiging van een internationaal chemieconcern zijn 2200 werknemers werkzaam. De vestiging heeft een gecertificeerde interne Arbodienst. De directeur van de Arbodienst is een lid van het managementteam.

Het arbobeleid is een vast onderdeel van het bedrijfsbeleid. Het PSA-beleid is opgenomen in het algemene arbobeleid. Het bedrijf hanteert als het gaat om ongewenst gedrag een zero tolerance beleid.

Als onderdeel van het welzijns-stress-preventieprogramma voert het bedrijf jaarlijks een onderzoek uit. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst die gebaseerd is op de VBBA-vragenlijst. Ook in het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) worden welzijns- en stressfactoren meegenomen. De resultaten van de onderzoeken worden op drie niveaus opgepakt: werknemers-, organisatie- en siteniveau. Als uit de meting blijkt dat er op werknemersniveau een mogelijk knelpunt aanwezig is, dan wordt de desbetreffende werknemer opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts (Arbeidsomstandigheden spreekuur of Begeleiding Ziekteverzuim Spreekuur). De aanpak is hierbij gericht op de weerbaarheid van de medewerker.

Op organisatieniveau worden de gevonden knelpunten en/of welzijnsrisico's vastgelegd in de RI&E.

Deze worden besproken in het werkoverleg van de betreffende afdelingen. In dit overleg worden verbetermaatregelen geformuleerd. Deze worden opgenomen in het plan van aanpak.

Voor het siteniveau geldt dat de resultaten opgenomen worden in het jaarrapport welzijn. Dit rapport wordt binnen het management en tijdens de OR-jaarvergadering besproken. Bij de OR-jaarvergadering zijn alle leidinggevenden, het management, de directie en de commissarissen aanwezig. Acties die volgen uit de resultaten op siteniveau worden ook jaarlijks in de ondernemingsstrategie vastgelegd.

De drie niveaus worden niet los van elkaar gezien. Informatie op het ene niveau kan gebruikt worden om de juiste acties op een ander niveau te nemen. Verbeteringen zijn vaak alleen mogelijk als op meerdere niveaus gemeten wordt en/of maatregelen genomen worden.

Via de ArboHomePage van het bedrijf heeft iedereen inzage in de resultaten van de RI&E, het plan van aanpak, het PAGO en de welzijnsonderzoeken (organisatieniveau). Daarnaast worden medewerkers op de hoogte gehouden via een nieuwsbrief. Eén van de voordelen van het feit dat iedereen inzage heeft in de stukken, is dat afdelingen van elkaar kunnen leren. Knelpunten die op de ene afdeling voorkomen, kunnen een waarschuwing zijn voor een andere afdeling. Oplossingen die gevonden zijn op de ene afdeling kunnen overgenomen worden door een andere afdeling.

Informatie op werknemersniveau is vanzelfsprekend niet algemeen toegankelijk (medisch geheim).

In onderstaand kader wordt de werkwijze van het chemieconcern samengevat aan de hand van de Deming-cyclus.

ARBOBELEID:

- › PSA is opgenomen in het algemene arbobeleid;
- › Het bedrijf hanteert een zero tolerance beleid als het gaat om ongewenst gedrag.

PLANNING:

- › PSA-problematiek wordt in kaart gebracht middels een vragenlijst gebaseerd op de VBBA -vragenlijst. Daarnaast wordt in het PAGO aandacht besteed aan welzijns- en stressfactoren;
- › Doelstellingen en programma's worden op organisatie- en op siteniveau geformuleerd.

IMPLEMENTATIE EN UITVOERING:

- › Uitvoering van de programma's vindt plaats op werknemerniveau (bedrijfsarts), op organisatieniveau (uitvoering van het plan van aanpak) en op siteniveau (uitvoering ondernemingsstrategie);
- › Interne communicatie vindt plaats via nieuwsbrieven en de ArboHomePage;
- › Sterke inbedding van PSA in arbokerntaken.

CONTROLE- EN CORRIGERENDE MAATREGELEN:

- › Resultaten worden besproken en vastgelegd in de OR-jaarvergadering en in de jaarrapportage welzijn.

DIRECTIEBEOORDELING:

- › Acties uit People Management Team en de OR-jaarvergadering worden vastgelegd in de onderneming strategie.

4.2 Een internationaal ingenieurs- en adviesbureau

Een internationaal ingenieurs- en adviesbureau heeft in Nederland 2215 werknemers. De organisatie heeft zelf kerndeskundigen in dienst en schakelt voor een deel van de arbotaken externe arboprofessionals in (bedrijfsarts en verzuimconsulent).

In het verzuimbeleid heeft de directie schriftelijk vastgelegd dat zij verantwoordelijk is voor het welzijn van de medewerkers.

Het bedrijf organiseert eenmaal in de twee jaar een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO). Hiervoor wordt een onderzoeksinstrument (Narrow coach) gebruikt waar ook werkdruk en ongewenst gedrag in opgenomen zijn.

De signalen uit het MTO worden door de HRM-coördinatoren besproken met de verschillende divisies. Per divisie is een plan van aanpak gemaakt. De divisies zorgen voor de uitvoering van de plannen van aanpak, waarbij zij ondersteund worden door de centrale HRM-afdeling.

Het onderwerp PSA is opgenomen in de risico-inventarisatie en –evaluatie van het bedrijf. Hierbij zijn de resultaten van het MTO opgenomen en is nagegaan of het onderwerp op beleidsniveau voldoende is aangepakt. Naar aanleiding van de resultaten van de RI&E is eveneens een plan van aanpak geformuleerd.

Het plan van aanpak wordt periodiek doorgenomen. De verslaglegging hiervan is voor iedereen toegankelijk. Via in- en externe auditing wordt nagegaan of programma's zijn uitgevoerd. Middels het MTO wordt nagegaan of er vooruitgang geboekt wordt op deze onderwerpen.

In de toekomst is het de bedoeling om het MTO te koppelen aan het Preventief Medische Onderzoek (PMO). Een PMO is uitgebreider dan het Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (AGO of PAGO) dat in de wet genoemd wordt. Ook dan zal het MTO/PMO gebruikt worden als input voor de RI&E en zijn daarom opgenomen in de risico-inventarisatie en –evaluatie.

ARBOBELEID:

- › In het verzuimbeleid heeft de directie vastgelegd verantwoordelijk te zijn voor het welzijn van de medewerkers.

PLANNING:

- › Eenmaal per twee jaar wordt een MTO gehouden waarin werkdruk en ongewenst gedrag zijn opgenomen;
- › Aan de hand van de resultaten van het MTO formuleren de divisies een actieplan;
- › In de RI&E is aandacht besteed aan PSA. Knelpunten zijn opgenomen in het plan van aanpak van de onderneming.

IMPLEMENTATIE EN UITVOERING:

- › Uitvoering van de programma's vindt plaats op divisieniveau en op ondernemingsniveau.

CONTROLE- EN CORRIGERENDE MAATREGELEN:

- › Het plan van aanpak (centraal en divisies) wordt tweemaal per jaar doorgenomen;
- › Via in- en externe auditing wordt nagegaan of programma's zijn uitgevoerd;
- › Middels het MTO wordt nagegaan of vooruitgang wordt geboekt.

DIRECTIEBEOORDELING:

- › Naar aanleiding van de resultaten van de in- en externe audits, het MTO en de besprekingen van het plan van aanpak worden plannen zonodig bijgesteld.

4.3 Een metaalbewerkingsbedrijf

Een metaalbewerkingsbedrijf met 30 personeelsleden, huurt een externe deskundige in voor Kwaliteit, Arbo en Milieu. Daarnaast is het bedrijf aangesloten bij een gecertificeerde arbodienst.

Het bedrijf heeft een algemene arbobeleidsverklaring waar PSA ook onder valt.

In 2005 heeft het bedrijf een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) laten uitvoeren door de arbodienst. In de standaardvragenlijst waren vragen opgenomen over welzijn. Daarnaast is een aanvullende vragenlijst gebruikt met vragen over ongewenst gedrag. Uit het PAGO kwamen geen knelpunten op het gebied van PSA naar voren. Een volgende PAGO is voor 2010 gepland.

Ondanks het feit dat er geen knelpunten gesignaleerd zijn, heeft het bedrijf in 2009 het onderwerp PSA als onderdeel van de RI&E opgepakt. Hierbij is gebruik gemaakt van de AI-bladen 41 (Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer) en 42 (Werkdruk en stress) en van vier checklisten over PSA, Agressie en geweld, Pesten en Seksuele Intimidatie (www.ai-bladen.nl).

Naar aanleiding van de uitkomsten zijn actiepunten opgenomen in het plan van aanpak. Enkele punten zijn al uitgevoerd. De KAM-coördinator heeft bijvoorbeeld de volgende conceptdocumenten opgesteld:

- › Beleidsverklaring ongewenst gedrag op de werkplek;
- › Beleidsverklaring seksuele intimidatie;
- › Klachtenprocedure seksuele intimidatie;
- › Intentieverklaring seksuele intimidatie;
- › Gedragscodes;
- › Een klachtenregistratie voor ongewenste omgangsvormen (opgenomen in het ongevalsregister).

Het bedrijf houdt vier maal per jaar een overleg waarbij KAM op de agenda staat. In dit overleg wordt standaard de actielijst en het plan van aanpak doorgenomen. Daarnaast worden actuele situaties of onderzoeken besproken. Ook de conceptdocumenten over PSA zijn in dit overleg besproken.

ARBOBELEID:

- › PSA valt onder de algemene beleidsverklaring;
- › Het bedrijf heeft concept beleidsverklaringen opgesteld over ongewenst gedrag en over seksuele intimidatie.

PLANNING:

- › PSA was onderdeel van de PAGO van 2005;
- › In 2009 is PSA beoordeeld door middel van checklisten en de AI bladen 41 en 42;
- › Actiepunten zijn opgenomen in het plan van aanpak.

IMPLEMENTATIE EN UITVOERING:

- › De actiepunten worden uitgevoerd door de KAM-coördinator in overleg met de directie en de medewerkers.

CONTROLE- EN CORRIGERENDE MAATREGELEN:

- › Het plan van aanpak wordt vier maal per jaar besproken met de medewerkers;
- › In 2010 wordt het onderwerp PSA opgenomen in het PAGO.

DIRECTIEBEOORDELING:

- › Naar aanleiding van de resultaten van het PSA-onderzoek zijn beleidsdocumenten opgesteld;
- › Naar aanleiding van de bespreking van het plan van aanpak wordt bepaald of verdergaande acties noodzakelijk zijn.

Voor meer informatie:

SCCM

Postbus 13507, 2501 EM Den Haag

Tel. 070 – 362 39 81

info@sccm.nl

www.sccm.nl