

Waarom zou u als werkgever een vertrouwenspersoon beschikbaar stellen voor uw werknemers?



Het welzijn van werknemers staat steeds hoger op de agenda. Een belangrijke rol hierin speelt de vertrouwenspersoon

Verplichte PSA-bescherming: De Rol van de Werkgever

Als werkgever bent u volgens de Arbowet¹ verplicht om uw werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Dit doet u door binnen uw algemene arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid) een specifiek PSA-beleid op te stellen. Dit beleid moet gericht zijn op het voorkomen of beperken van PSA, vooral als dit een risico vormt binnen uw organisatie. Naast het opstellen van dit beleid, is het essentieel dat u als werkgever actief betrokken bent bij de uitvoering ervan. Een duidelijke visie op PSA en het uitdragen daarvan is hierbij van groot belang, want voorkomen is altijd beter dan genezen

Wat is PSA precies?

PSA, of psychosociale arbeidsbelasting², omvat alle lichamelijke, psychische en sociale klachten die ontstaan door stress. Vaak ligt de oorzaak in ongewenste omgangsvormen zoals pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, of een te hoge werkdruk.

Aangezien werknemers een groot deel van hun tijd op het werk doorbrengen, kan de omgang met collega's, cliënten of klanten een aanzienlijke invloed hebben op hun welzijn. Ongewenst gedrag zoals pesten, agressie of geweld kan leiden tot negatieve gevoelens en uiteindelijk tot uitval van werknemers.

De gevolgen: Verzuim door PSA

Uit onderzoek³ blijkt dat in 2022 maar liefst 47% van het totaal aantal verzuimdagen deels of volledig werk gerelateerd was. Van deze verzuimdagen werd meer dan de helft (28%) veroorzaakt door PSA. Dit betekent dat bijna een derde van het ziekteverzuim in Nederland direct verband houdt met PSA, waarmee het de meest voorkomende beroepsziekte in ons land is.

En dat brengt aanzienlijke kosten met zich mee. De kosten voor één verzuimdag bedragen gemiddeld € 250,- voor jou als werkgever. Deze kosten zijn onder andere te wijten aan:

- **Loonkosten:** U betaalt minstens 70% van het loon door gedurende de eerste twee ziektejaren, met in het eerste jaar minimaal het minimumloon.
- **Vervanging van de werknemer:** Dit kan leiden tot extra kosten of verschuiving van personeel.
- **Productie- en/of omzetverlies:** De afwezigheid van werknemers heeft directe gevolgen voor de output.
- **Kosten voor verzuimbegeleiding en re-integratie:** Afhankelijk van uw contract met de arbodienst.
- **Juridische en administratieve kosten:** Als gevolg van de afhandeling van verzuim en eventuele conflicten.

¹ Arbeidsomstandighedenwet: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2021-07-01>

² PSA: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/themas/psychosociale-arbeidsbelasting>

³ Arbobalans 2023: <https://publications.tno.nl/publication/34640843/Cnavhq/TNO-2023-arbobalans.pdf>

Naast ongewenst gedrag ook integriteitsschending

Naast ongewenst gedrag kan een werknemer ook te maken krijgen met integriteitsschendingen. Hierbij worden de afgesproken voorschriften, regels, waarden en normen op het werk niet nageleefd, wat schade kan veroorzaken aan anderen of aan de organisatie. Denk hierbij aan zaken als omkoping, belangenverstengeling, diefstal, fraude, corruptie, en overtreding van de gedragscode.

Voordelen van een Vertrouwenspersoon: Meer dan Alleen Luisterend Oor

Als werkgever kunt u in overleg met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PV) besluiten om één of meerdere interne en/of externe vertrouwenspersonen beschikbaar te stellen. Door meerdere vertrouwenspersonen aan te stellen met verschillende achtergronden (zoals geslacht, leeftijd of afkomst), kunnen werknemers een vertrouwenspersoon kiezen bij wie zij zich het meest op hun gemak voelen.

Het beschikbaar stellen van een vertrouwenspersoon draagt bij aan het creëren van een positieve en veilige werkomgeving. De vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt voor werknemers met klachten over ongewenst gedrag of integriteitsschendingen. Ze bieden een luisterend oor, adviseren over mogelijke oplossingen, en begeleiden indien nodig. In ernstige gevallen kan de vertrouwenspersoon doorverwijzen naar andere hulpverleners, zoals een mediator, huisarts of de politie.

Daarnaast speelt de vertrouwenspersoon een belangrijke rol in het adviseren en ondersteunen van leidinggevenden en het management bij het voorkomen van ongewenst gedrag en integriteitsschendingen. Ze kunnen voorlichting geven over hoe deze issues aangepakt kunnen worden binnen de organisatie.

Toegankelijkheid, vertrouwelijkheid en anonimiteit

Als werkgever is het cruciaal om ervoor te zorgen dat de vertrouwenspersoon gemakkelijk toegankelijk is voor uw werknemers. Dit betekent dat u de contactgegevens van de vertrouwenspersoon duidelijk communiceert en/of op een goed vindbare plek publiceert.

Bovendien moeten werknemers de mogelijkheid hebben om anoniem met de vertrouwenspersoon in gesprek te gaan. Zorg ervoor dat er een externe locatie beschikbaar is voor afspraken, of dat er anoniem gebruik kan worden gemaakt van een kantoorruimte.

De vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie die hij of zij ontvangt en heeft een geheimhoudingsplicht. Voor het jaarverslag worden meldingen en klachten geregistreerd, maar de anonimiteit van de werknemers blijft gewaarborgd.

Op zoek naar een externe vertrouwenspersoon?

Wilt u meer weten over hoe een vertrouwenspersoon kan bijdragen aan een gezonde en veilige werkomgeving? Of heeft u vragen over het opstellen en uitvoeren van beleid op psychosociale arbeidsbelasting? Neem dan contact op met Marlou Werkmeester, gecertificeerd vertrouwenspersoon bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.



HRM Works4U
Marlou Werkmeester
Bergenboulevard 62
3825 AA Amersfoort

KVK: 71169059
Tel: 06-36181225
E-mail: info@hrmworks4u.nl
Website: www.hrmworks4u.nl