



De eerste stap naar verminderen van verzuim?

Wieske Welbedacht
HR- en projectmanager

Als werkgever ben je wettelijk verplicht te zorgen voor een veilige werkomgeving. Veiligheid door protocollen bij het gebruik van gevaarlijke machines, veiligheid door je te houden aan de arbeidstijdenwet, veiligheid door je medewerkers niet te zwaar te laten tillen of niet op de tocht te laten werken. Dit heb je wellicht al opgenomen in de, ook weer verplichte, risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).

Maar verzuim door psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is momenteel een van de belangrijkste arbeidsrisico's. Meer dan de helft van de werkgerelateerde verzuimkosten komt door psychosociale arbeidsbelasting (cijfers: Arbobalans 2020). Als werkgever ben je volgens de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 3 lid 2) verplicht een beleid te hebben "gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting". Veiligheid door een PSA-beleid te hebben dat pesten, discriminatie, agressie, seksuele intimidatie en werkdruk tegengaat.

Het is het beste voor je medewerkers als zij zich prettig voelen. Het verzuim is dan laag, de motivatie hoog. En als werkgever hecht je daar natuurlijk groot belang aan.

Het hebben van een vertrouwenspersoon bij wie je medewerkers terecht kunnen, is een extra stap in die richting. Dit kan iemand van binnen het bedrijf zijn, maar dat kan bij de koffiemachine ongemakkelijke situaties opleveren. Een externe vertrouwenspersoon is onafhankelijk en heeft een geheimhoudingsverklaring getekend. Daar kunnen de medewerkers hun verhaal kwijt. En naast luisteren, kunnen er handvatten worden aangereikt en weet de vertrouwenspersoon de weg naar de juiste actie of instantie.

Als werkgever ben je vaak aangesloten bij een arbodienst. Zij hebben iemand in dienst waar je, tegen betaling, gebruik van kunt maken. Communiceer dat ook met je medewerkers. Zij zullen het fijn vinden dat jij als werkgever daar al aan gedacht hebt.