

De RI&E PSA- verplichting: wat u als werkgever moet regelen

Wat de Arbowet van u vraagt op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting, en hoe u er aantoonbaar aan voldoet.

Waarom deze gids

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is binnen veel organisaties het grootste, maar tegelijk het minst zichtbare arbeidsrisico. Werkdruk, ongewenst gedrag en een sociaal onveilige werkplek leiden tot verzuim, en de wet verplicht u er iets aan te doen.

Toch weten veel werkgevers niet precies wat er van hen wordt verwacht. Deze gids zet op een rij wat de Arbowet voorschrijft, welke documenten u nodig heeft, en waar organisaties in de praktijk vastlopen. Geen juridisch traktaat, maar een praktisch overzicht waarmee u kunt beoordelen of uw organisatie op orde is.

PSA in het kort

De Arbowet gebruikt de term **psychosociale arbeidsbelasting** als verzamelnaam voor de factoren op het werk die werkstress veroorzaken. In de praktijk van de wet en het toezicht gaat het om vijf thema's:

- **Werkdruk.** Een structureel te hoge (of te lage) belasting in verhouding tot de tijd en middelen.
- **Agressie en geweld.** Door collega's, leidinggevenden of derden zoals klanten en patiënten.
- **Pesten.** Herhaald ongewenst gedrag dat een werknemer schaadt.
- **Seksuele intimidatie.** Ongewenste seksueel getinte aandacht of toenadering die als bedreigend wordt ervaren.
- **Discriminatie.** Ongelijke behandeling op grond van bijvoorbeeld afkomst, geslacht, leeftijd of geloof.

Deze risico's kunnen leiden tot lichamelijke, psychische en sociale klachten, en hangen sterk samen met verzuim. Ongeveer een derde van het langdurig verzuim is terug te voeren op psychische klachten. Daarmee is PSA geen "zacht" thema, maar een kostenpost van formaat.

De juridische basis

De zorgplicht volgt uit **artikel 3 lid 2 van de Arbowet**: u voert beleid gericht op het voorkomen of beperken van PSA. De verplichting om de risico's in kaart te brengen volgt uit de **RI&E-plicht (artikel 5 Arbowet)**, nader uitgewerkt in **artikel 2.15 van het Arbobesluit**. De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt hierop toezicht en kan bij het ontbreken van beleid handhaven en boetes opleggen.

Meer dan een verplichting: goed werkgeverschap

Voldoen aan de wet is de ondergrens, niet het doel. PSA-onderzoek is vooral een **preventief instrument**: het maakt zichtbaar waar de spanning in uw organisatie zit, vóórdat die zich vertaalt in uitval, conflicten of vertrek van goede mensen.

Werkgevers die hier serieus mee aan de slag gaan, voorkomen dat medewerkers uitvallen met psychische klachten, het type verzuim dat het langst duurt en het meest kost. Net zo belangrijk: het laat aan uw mensen zien dat hun welzijn telt. Dat versterkt vertrouwen, betrokkenheid en het vermogen om talent vast te houden. De wettelijke verplichting en goed werkgeverschap wijzen hier dezelfde kant op.

Wat u concreet moet hebben

Voldoen aan de PSA-verplichting betekent in de praktijk dat u vier dingen op orde heeft. Een inspecteur van de Arbeidsinspectie zal hier in een controle naar vragen.

Checklist: is uw organisatie PSA-proof?

- Een actuele RI&E met daarin een verdiepend onderdeel PSA.** De vijf wettelijke thema's zijn herkenbaar in kaart gebracht, niet als algemene formulering, maar toegesneden op uw organisatie.
- Een plan van aanpak met concrete, meetbare maatregelen.** Voor elk geïdentificeerd risico staat beschreven wat u doet, wie verantwoordelijk is en wanneer het klaar is.
- Een getoetste RI&E.** Afhankelijk van uw organisatiegrootte moet de RI&E zijn getoetst door een gecertificeerd kerndeskundige (zie het kader hierna).
- Aantoonbare uitvoering en evaluatie.** U laat zien dat de maatregelen daadwerkelijk worden uitgevoerd en dat u periodiek (minimaal jaarlijks) evalueert.

Moet uw RI&E worden getoetst?

Of toetsing door een gecertificeerd kerndeskundige verplicht is, hangt af van uw organisatiegrootte en of u een erkend branche-instrument gebruikt. Kleinere organisaties die een goedgekeurd instrument hanteren, kennen soms een lichter regime; grotere organisaties zijn vrijwel altijd toetsingsplichtig. Twijfelt u over uw situatie? Laat het in een kort gesprek vaststellen. Een onterecht overgeslagen toetsing is een van de meest gemaakte fouten.

Van verplichting naar uitvoering in vier fasen

Een goed PSA-traject volgt een vaste logica: van het ophalen van signalen tot een uitvoerbaar plan.

1 Inventariseren

Breng de PSA-risico's in kaart met een gevalideerde vragenlijst, verdiepende interviews, of een combinatie. De keuze van de methode bepaalt de kwaliteit van wat u terugkrijgt.

2 Analyseren en rapporteren

De resultaten worden geanalyseerd op groepsniveau, nooit herleidbaar tot individuen, en vertaald naar een rapport met heldere conclusies per thema en afdeling.

3 Plan van aanpak opstellen

Voor elk risico worden concrete beheersmaatregelen geformuleerd. Dit is het document waar de Arbeidsinspectie naar vraagt en waarmee u daadwerkelijk verbetert.

4 Toetsen en evalueren

De RI&E wordt waar vereist onafhankelijk getoetst, en u evalueert periodiek of de maatregelen werken en of de risico's afnemen.

Waar organisaties in de praktijk vastlopen

Veelgemaakte fout	Gevolg
PSA alleen als algemene zin in de RI&E, zonder de vijf thema's uit te werken	Bij een inspectie geldt dit als onvoldoende; de RI&E is formeel niet compleet
Wel een rapport, geen plan van aanpak	De wettelijk verplichte vertaalslag naar maatregelen ontbreekt
Toetsing overgeslagen terwijl die wel vereist was	De RI&E is juridisch niet geldig, ondanks alle inspanning
Eenmalig onderzoek, daarna jaren stilte	De RI&E verouderd; actualiteit is een wettelijke eis
Anonimiteit niet geborgd	Lage respons en onbetrouwbare uitkomsten; medewerkers durven niet eerlijk te antwoorden

Kort samengevat

PSA is een volwaardig arbeidsrisico met een harde wettelijke basis. U heeft een actuele RI&E met een verdiepend onderdeel PSA, een concreet plan van aanpak en, waar vereist, een onafhankelijke toetsing nodig. Wie dit goed inricht, voldoet niet alleen aan de wet, maar pakt ook een van de grootste oorzaken van verzuim bij de kern aan.

Wilt u weten waar uw organisatie staat?

Blue Chip Workplace is gespecialiseerd in psychosociale arbeidsbelasting. Wij voeren het onderzoek uit, leveren een kant-en-klaar plan van aanpak en toetsen onafhankelijk, uitgevoerd door een gecertificeerd A&O-kerndeskundige.

Plan een vrijblijvend kennismakingsgesprek →

bluechipworkplace.nl

Deze gids is bedoeld als algemene voorlichting en niet als juridisch advies. De weergegeven wet- en regelgeving betreft de stand van zaken ten tijde van publicatie; wetgeving en toezichtspraktijk kunnen wijzigen. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Voor een beoordeling van uw specifieke situatie verwijzen wij naar een gecertificeerd kerndeskundige. Bronnen: Arbowet (art. 3, 5), Arbobesluit (art. 2.15), Arboportaal en Nederlandse Arbeidsinspectie. © Blue Chip Workplace.