1. Het bedrijf heeft een beleid opgesteld om werkdruk en ongewenst gedrag (o.a. seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en pesten) te voorkomen. Het PSA beleid is uitgewerkt in een gedragscode.

Het is verplicht om een beleid op te stellen ten aanzien van PSA. Onderdelen van PSA zijn: Werkdruk, Seksuele intimidatie, Agressie en geweld, Discriminatie en Pesten.

Werkdruk is de spanning die iemand ervaart als hij niet kan voldoen aan de gestelde taakeisen. Werkdruk ontstaat als een medewerker te maken heeft met te hoge of te lage eisen in relatie tot wat hij aankan. In zo’n situatie verliest iemand het overzicht en de controle op zijn werk. Als werkdruk te lang aanhoudt, kan hierdoor werkstress ontstaan en dat kan leiden tot een burn-out.

Ongewenst gedrag. Dit zijn alle handelingen met een bedreigend, vernederend of intimiderend karakter, zoals hieronder toegelicht:

a. Pesten. Hieronder verstaan we: vijandig, vernederend of intimiderend gedrag, dat steeds gericht is op dezelfde persoon. Het gebeurt vaak en gedurende langere tijd. De persoon die het doelwit is, kan zich er niet effectief tegen verweren.

b. Discriminatie. Verschillende wetten in Nederland beschrijven gebieden waarbij in werksituaties niet mag worden gediscrimineerd: godsdienst; levensovertuiging; politieke overtuiging; ras; geslacht; nationaliteit; hetero- of homoseksuele gerichtheid; burgerlijke staat; handicap of chronische ziekte; leeftijd; arbeidsduur (fulltime of parttime); soort contract (vast of tijdelijk).

c. Agressie en geweld. Dit zijn voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen in zijn werkomgeving. Bij agressie en geweld gaat het om verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en om fysiek geweld (schoppen, slaan). Het kan ook gaan om psychisch geweld zoals bedreigen en intimideren.

d. Seksuele intimidatie. Deze vorm van ongewenst gedrag heeft een sterke gevoelswaarde, met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast. 2 Leidinggevenden zijn op de hoogte van de gedragscode en zij hebben hiervoor training/instructie ontvangen.

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol bij het voorkomen en/of verminderen van PSA. Het is belangrijk dat zij goed geïnformeerd zijn over de afspraken die hierover (in overleg met werknemers) in de gedragscode zijn vastgelegd. Leidinggevenden ontvangen training waarin aandacht wordt geschonken aan de volgende zaken:

* Het herkennen van ongewenst gedrag
* Manieren waarop met ongewenst gedrag kan worden omgegaan
* Wat te doen in een situatie waarin de gedragsregels niet voorzien
* Hoe gedragsregels en ongewenst gedrag bespreekbaar kunnen worden gemaakt, bijvoorbeeld tijdens het werkoverleg of beoordelings- en functioneringsgesprekken.

3 Werknemers zijn op de hoogte van de gedragscode en zij hebben hiervoor voorlichting/instructie ontvangen.

Maak PSA bespreekbaar in het bedrijf, zodat werknemers begrijpen wat hiermee wordt bedoeld. Besteed periodiek aandacht aan de gedragscode en leg uit wat er zoal verwacht wordt om ongewenst gedrag te voorkomen. Bespreek PSA bijvoorbeeld tijdens een werkoverleg, toolbox-bijeenkomst of tijdens een instructiedag. Leg ook uit wat de gevolgen zijn als iemand zich niet aan de afspraken houdt.

4 Het bedrijf besteedt aandacht aan het voorkomen van ongewenst gedrag.

Het is belangrijk om periodiek op één of andere wijze aandacht te besteden aan het voorkomen van ongewenst gedrag.

5 Er is een onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld in het bedrijf.

Ieder bedrijf moet beschikken over een vertrouwenspersoon; dit kan iemand uit het bedrijf zijn of een externe persoon. Zorg ervoor dat werknemers deze persoon weten te vinden, door bijvoorbeeld de contactgegevens op te nemen in het personeelshandboek. Als het bedrijf gebruik wil maken van een externe vertrouwenspersoon, dan moet het bedrijf hiervoor zelf vooraf een overeenkomst afsluiten.

6 Er is een klachtenregeling opgesteld t.a.v. ongewenst gedrag.

In het bedrijfsreglement is aangegeven wat wel en niet kan in het bedrijf. Duidelijk moet ook zijn wat de werkwijze is als iemand een klacht heeft over ongewenst gedrag. Hiervoor kan een klachtencommissie bijeen geroepen worden, die de melding verder behandelt.

7 In het bedrijf worden passende maatregelen genomen in geval van ongewenst gedrag.

Mocht er ongewenst gedrag gesignaleerd worden in het bedrijf, dan is het belangrijk dat er op gepaste wijze op wordt gereageerd. Dat kan een gesprek zijn zonder verdere consequenties, maar er kunnen ook disciplinaire maatregelen worden genomen.

8 Er zijn functies binnen het bedrijf waar het werktempo, het werkaanbod of de tijdsdruk structureel te hoog is.

Een structureel te hoge werkdruk, werkaanbod en/of tijdsdruk kan leiden tot stress en irritaties tijdens het werk. Ook kunnen sneller fouten worden gemaakt of zaken worden vergeten. Bijvoorbeeld het snel even tillen zonder gebruik te maken van een tilhulpmiddel of snel even zagen zonder gebruik te maken van gehoorbescherming.

9 De bepalingen over werk- en rusttijden van de CAO voor de Timmerindustrie worden aangehouden en uitgevoerd.

In de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn de maximale regels voor arbeidstijden vastgelegd. In de CAO voor de Timmerindustrie hebben partijen afspraken gemaakt over de werktijden die voor de gehele branche bindend zijn. De Cao-afspraken over werk- en rusttijden zijn leidend.

10 In het bedrijf wordt structureel overgewerkt (ten opzichte van het vastgestelde rooster).

Er is sprake van structureel overwerk als er door een werknemer over een periode van 16 weken om en nabij de 768 uur wordt gewerkt (gemiddeld 48 uur per week). Structureel overwerk is volgens de Arbeidstijdenwet niet toegestaan. Structureel overwerk kan op den duur leiden tot problemen. Niet alleen vermoeidheid en gebrek aan mogelijkheden om tot ontspanning te komen spelen dan een rol. Ook andere zaken zoals het sociale leven en het gezinsleven kunnen op termijn in de knel komen. Vaak komt dat pas tot uiting als 'de druppel' is gevallen die de emmer deed overlopen. Juist dan blijkt dat te lang een beroep is gedaan op de reserves van werknemers. Deze situaties kunnen leiden tot langdurig ziekteverzuim of frequent kort verzuim. Soms is het ook zinvol om werknemers die altijd willen overwerken, min of meer tegen zichzelf te beschermen. Iedereen heeft voldoende rust nodig.

11 Ploegendiensten zijn opgesteld conform de CAO timmerindustrie en de Arbeidstijdenwet en de ploegendienstregeling is afgestemd met de personeelsvertegenwoordiging.

Als een bedrijf een ploegendienst wil invoeren, heeft het instemming nodig van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Zie ook de CAO voor de Timmerindustrie. Een veel voorkomend knelpunt is onvoldoende rust tussen twee opeenvolgende diensten en/of beperkte tijd voor sociale contacten en ontspanning buiten het werk (bijvoorbeeld sporten).

12 Er is begeleiding mogelijk voor mensen die daar ten gevolge van PSA behoefte aan hebben.

Mocht de situatie zich voordoen dat iemand ten gevolge van ongewenst gedrag of werkdruk, begeleiding nodig heeft dan moet worden doorverwezen naar een professionele hulpverlener. De bedrijfsarts heeft hierin een coördinerende rol.

13 Het PSA beleid wordt periodiek besproken, beoordeeld en bijgesteld.

In een timmerbedrijf overheerst vaak een praktische inslag, waardoor problemen voortvarend worden opgelost. Op PSA gebied kan een probleem wel eens dieper zitten in de organisatie, waardoor niet altijd duidelijk is welke aanpak het meest geschikt is. Vandaar dat het waardevol is om periodiek, bijvoorbeeld éénmaal per jaar, stil te staan bij het PSA beleid en een evaluatie te maken.