

Stappenplan

Zo breng je je arbobeleid tot leven

Een praktisch 5-stappenplan voor HR,
leidinggevenden en preventiemedewerkers

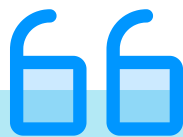


ADXPERT

Wat kun je morgen al doen om je arbobeleid tot leven te brengen?

Veel organisaties hebben hun arbobeleid keurig op papier staan. Maar in de praktijk blijft het vaak liggen. Signalen worden niet opgepakt, mentale belasting blijft onder de radar en medewerkers voelen zich niet gehoord. Met uitval of onveiligheid als gevolg.

Toch hoeft het niet ingewikkeld te zijn om daar verandering in te brengen. Je hoeft niet te wachten op een beleidsherziening of een extern adviestraject.



Je kunt morgen al een verschil maken, met een paar eenvoudige stappen.

In dit overzicht vind je een praktisch stappenplan waarmee je meteen aan de slag kunt. Geen grote strategie, maar concrete acties die je vandaag nog kunt zetten.

Voor wie is dit stappenplan?



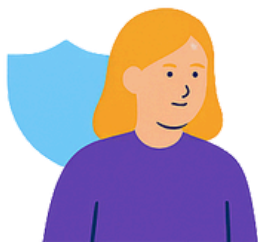
HR-professionals die verantwoordelijk zijn voor verzuimbeleid, vitaliteit en/of personeelszorg.



Preventiemedewerkers (of mensen met een vergelijkbare taak) die signalen moeten herkennen en opvolgen.



Leidinggevenden of teamleiders die dagelijks contact hebben met medewerkers en cultuur kunnen beïnvloeden.



Directie of management die beleidskeuzes maken en verantwoordelijk zijn voor naleving van de Arbowet.



Medewerkers met een signalerende rol zoals vertrouwenspersonen, casemanagers of VGW-commissieleden.

5-stappenplan

Om morgen al aan de slag te gaan met je arbobeleid

#1

Benoem wie verantwoordelijk is

Wijs één persoon aan die het aanspreekpunt is voor het arbobeleid, ook als het niet zijn/haar volledige taak is. Dit geeft het onderwerp een gezicht. Communiceer dat ook binnen je organisatie.



#2

Check of mentale belasting onderdeel is van je beleid

Bekijk of het beleid ook gaat over psychische veiligheid, werkdruk en mentaal welzijn. Zo niet? Dan is dit hét moment om dat toe te voegen.



#3

Maak het onderwerp bespreekbaar in je team

Begin klein. Vraag in het teamoverleg of mensen weten waar ze terecht kunnen als het niet goed gaat. En of ze zich veilig voelen om dat te zeggen.



#4

Kijk naar wat vandaag al speelt

Zijn er signalen of spanningen? Ga in gesprek met de betrokkenen en koppel het terug naar degene die verantwoordelijk is voor het arbobeleid. Bijvoorbeeld de preventiemedewerker, HR of leidinggevende. Zorg dat duidelijk is wie dat is, zodat opvolging ook echt gebeurt.



#5

Houd het zichtbaar en levend

Plan vaste momenten waarop je het arbobeleid terugbrengt in gesprekken, overleggen of tijdens teamdagen. Hang in bijvoorbeeld de kantine of het intranet visuele reminders op over waar medewerkers terecht kunnen. Koppel situaties terug aan het beleid: *"Dit staat hierin, en zo gaan we ermee om."*

