

KOPE-tool

Risicoanalyse psychosociale aspecten



attentia
feeling good works great

Risicoanalyse Psychosociale Aspecten (RA PSY): Wetgeving

- **Welzijnswet 4 augustus 1996 & KB 10 april 2014:**
 - Analyse van de collectieve psychosociale risico's inzake 5 A's in kaart brengen (kwaliteit van arbeid)
 - Wijze van analyse: kwantitatief versus kwalitatief
 - Actiemaatregelen opnemen in globaal preventieplan & jaaractieplan





Risicoanalyse Psychosociale Aspecten (RA PSY): 5A's

De arbeidsinhoud

- De complexiteit van de taken.
- De werklast (psychische, lichamelijke en emotionele belasting).
- Rolproblemen (taken in strijd met persoonlijke waarden, onduidelijkheid over uit te voeren werk of doelstellingen, ...).
- De mate van controle (zelfstandigheid, autonomie, inspraak, overleg, ...).

De arbeidsvoorwaarden

- Het type werkrooster.
- Het type contract.
- Het loon en de sociale voordelen.
- De wijze van beoordeling van het werk.
- De opleidingsmogelijkheden.
- De carrièremogelijkheden.
- De balans tussen werk en privé.

De arbeidsverhoudingen (interpersoonlijke relaties)

- De kwaliteit van de relaties.
- De managementstijl.
- De werksfeer.
- Contact met derden.
- Het eventuele ongewenst gedrag.

De arbeidsomstandigheden

- De inrichting van de werkplaatsen.
- De werkmiddelen.
- De omgevingsfactoren.
- De gebruikte stoffen.
- De werkhoudingen.

De arbeidsorganisatie

- De wijze waarop de taken zijn gestructureerd en verdeeld.
- De relaties met de hiërarchie i.k.v. behalen doelstellingen.
- Het algemeen beleid in de onderneming (waaronder het beleid rond welzijn en absentieïsme).
- Samenwerking tussen de afdelingen.
- De onzekerheid over de toekomst o.i.v. de sociaal-economische context van de onderneming (crisissituatie, herstructurering, sociaaleconomische onzekerheid, ...).

Risicoanalyse Psychosociale Aspecten (RA PSY): Methodieken in samenwerking met Attentia

- **Kwantitatieve methode**

Vragenlijstonderzoek:
SENSOR (+) “Stress and Engagement
Sources in the Organisation”

1. SIMPH (Notelaers et al., 2007)
2. UWES (Schaufeli et al., 2006)

- **Wat?**

- Bevraging van welzijn, stress- en motivatiebronnen
- Basis Well-being plan

- **Wanneer?**

- >100 wns

- **Kwalitatieve methode**

1. Participatieve werkgroepen
2. Individuele interviews

- **Wat?**

- Inventarisatie stress- en motivatiebronnen + eerste verzameling van suggesties ter verbetering (1. & 2.)
- Beoordeling van

- **Wanneer?**

- <100 wns
- Of na SENSOR ter uitdieping

KOPE-tool als RA PSY methodiek: Doelstelling

Zelf aan
de slag?

- ✓ Inventariseren en evalueren van potentiële psychosociale risico's binnen de organisatie
- ✓ Preventiemaatregelen formuleren in een actieplan met oog op het bevorderen van het psychosociaal welzijn

KOPE-tool als RA PSY methodiek: Wat is het en voor wie?

Zelf aan
de slag?

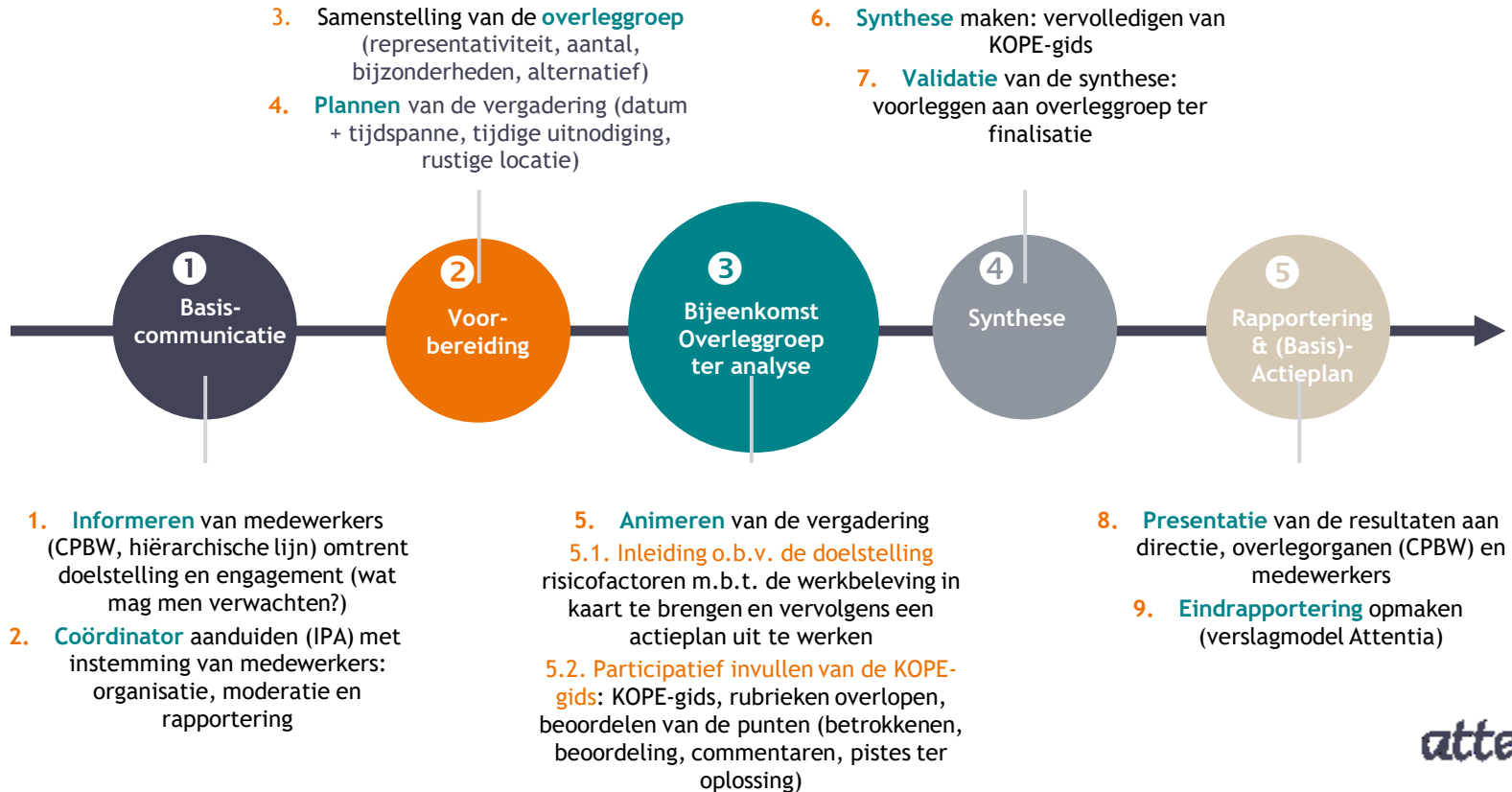
- Geschikt voor KMO's tot 50 medewerkers
- Aan de hand van gebruiksklare documenten ontwikkeld door Attentia o.b.v. de SOBANE-strategie:
<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/psychosociale-aspecten-reeks-sobane-strategie>
https://werk.belgie.be/sites/default/files/nl/modules_pages/publicaties/document/strategie_sobane/psychosocialeaspectensobane.pdf
-

KOPE-tool als RA PSY methodiek: Documenten

Zelf aan
de slag?

1. KOPE-instrument: het formulier dat je doorheen de oefening gidst en participatief vervolledigd dient te worden
2. KOPE-handleiding: toelichting van de het stappenplan en lexicon bij te beoordelen aspecten
3. KOPE-verslagmodel: template voor de eindrapportering

KOPE-tool als RA PSY methodiek: Stappenplan



KOPE-tool als RA PSY methodiek: Socio-demo's

Risicoanalyse psychosociaal

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers of ondernemingen met een beperkt aantal werkposten

Datum		
Naam van de onderneming		
Ondernemingsnummer en afdeling (indien gekend)		
Classificatie	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C' <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	
Type activiteit		
Aantal werknemers ¹		
Vakbondsafvaardiging aanwezig	Ja	Nee
Naam van de coördinator		
Functie van de coördinator		
Een werkgroep werd samengesteld	Ja	Nee
Namen van de personen die in de werkgroep zitten		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
Indien geen enkele werkgroep kon worden samengesteld, heeft de coördinator vooraf het advies gevraagd van de werknemers	Ja	Nee

Beroepstypes ²			
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
Types uurroosters			
Uurrooster dag:	Ja	Nee	
Uurrooster nacht:	Ja	Nee	
Ploegenwerk (pauzes):	Ja	Nee	
Onderbroken uurrooster:	Ja	Nee	
Onregelmatig uurrooster:	Ja	Nee	
Contracttypes			
Onbepaalde duur:	Ja	Nee	
Bepaalde duur:	Ja	Nee	
Andere (nader bepalen)			
Stelt u interim personeel tewerk?	Ja	Nee	
	Ja	Nee	
Contacten met derden			
	Ja	Nee	
Zo ja, frequentie ³ van de contacten	Zelden 1	Regelmatig 2	Zeer vaak 3
Types derden:	Klanten	Leveranciers	Over-aanemers
Beroepsmatige verplaatsingen			
	Ja	Nee	
Zo ja, frequentie ⁴ van de verplaatsingen	Zelden 1	Regelmatig 2	Zeer vaak 3

¹ Dit is het totale aantal werknemers die aan het gezondheidstoets zijn onderworpen en niet zijn onderworpen in de onderneming. Interimwerknemers worden niet in dit totaal meegerekend.

² De verschillende beroepstypes die in de onderneming aanwezig zijn vermelden, bijvoorbeeld: administratief, onderhoudspersoneel, productiearbeiders, enz.

^{3/4} Zelden = van één keer per jaar tot minder dan één keer per maand; regelmatig = van één keer per maand tot één keer per week; zeer vaak = van meerdere keren per week tot alle dagen.

KOPE-tool als RA PSY methodiek: Risicofactoren beoordelen

TE BESPREKEN PUNTEN

In bijlage vindt u het Lexicon. In deze lijst worden de concepten inhoudelijk toegelicht. Voor een goed begrip van de te bespreken punten, is het aangewezen om dit Lexicon bij de hand te houden.

	Wie ⁵	Commentaren	Beoordeling			Pistes voor oplossingen
1. Autonomie en individuele verantwoordelijkheden						
1.1 Mate van initiatief, autonomie						
1.2 Vrijheid van contact						
1.3 Verantwoordelijkheden						
2. Inhoud van het werk						
2.1 Ambigüiteit en rollenconflicten						
2.2 Afwisseling in het werk						
2.3 Werklast						
2.4 Complexiteit van het werk						
2.5 Aandachtsniveau						
2.6 Competenties en opleiding						
3. Tijdsdruk						
3.1 Werkrigte						
3.2 Vertragingen en onderbrekingen in het werk						
3.3 Pauzes						

KOPE-tool als RA PSY methodiek: Risicofactoren beoordelen

	Wie ⁶	Commentaren	Beoordeling			Pistes voor oplossingen
4. Arbeidsverhoudingen						
4.1 Relatie tussen werknemers			⊗	⊗	⊗	
4.2 Relatie tussen interne diensten			⊗	⊗	⊗	
4.3 Relatie met de hiërarchie			⊗	⊗	⊗	
4.4 Contact met derden		<i>Vermelden met welke types van derden</i>	⊗	⊗	⊗	
4.5 Functioneringsgesprek, jaarlijkse evaluatie			⊗	⊗	⊗	
5. Psychosociale omgeving						
5.1 Werkzekerheid			⊗	⊗	⊗	
5.2 Toekomstperspectieven			⊗	⊗	⊗	
5.3 Sociaal overleg			⊗	⊗	⊗	
5.4 Sociaal klimaat			⊗	⊗	⊗	
6. Arbeidsomstandigheden						
6.1 Werkmateriaal			⊗	⊗	⊗	
6.2 Fysieke omstandigheden (licht, lawaai, warmte, enz.)			⊗	⊗	⊗	
6.3 Fysieke belasting			⊗	⊗	⊗	
6.4 Sanitair / gemeenschappelijke ruimtes			⊗	⊗	⊗	

KOPE-tool als RA PSY methodiek: Aanzet actieplan

UITVOERINGSCHEMA VAN DE AANBEVOLEN OPLOSSINGEN

Problematische situaties	Wie?	Doet wat?	Wanneer?	Hoe?
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	

Bedankt!



www.attentia.be

[linkedin.com/company/attentia](https://www.linkedin.com/company/attentia) • [facebook.com/AttentiaGroup](https://www.facebook.com/AttentiaGroup) • twitter.com/attentianl

attentia

feeling good works great