



Risicoanalyse psychosociaal

Logo van uw onderneming

dd/mm/jjjj

Info@attentia.be | www.attentia.be

attentia
feeling good works great

Inhoudstafel

1	Inleiding	3
2	Wettelijk kader	3
3	Methodologie	5
3.1	<i>De participatieve risicoanalyse</i>	5
3.2	<i>De participatieve risicoanalyse bij NAAM VAN UW ONDERNEMING</i>	5
4	Resultaten	6
4.1	<i>Risicofactoren</i>	6
4.2	<i>Voorstellen van maatregelen</i>	9
5	Conclusies	10

1 Inleiding

Dit verslag stelt de resultaten voor van de collectieve analyse van de psychosociale risico's veroorzaakt door het werk bij **NAAM VAN UW ONDERNEMING**.

Het omvat meerdere hoofdstukken:

1. wettelijk kader
2. methodologie
3. resultaten
4. conclusies

2 Wettelijk kader

- Wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de medewerkers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

- Wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het gerechtelijk wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de medewerkers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.

Volgens de van toepassing zijnde wetgeving is psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk één van de zeven welzijnsdomeinen is waarrond een werkgever een preventiebeleid moet voeren. Het Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk geeft volgende definitie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk:

“De kans dat een of meerdere medewerkers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.”

De wetgever vermeldt (post-traumatische) stress, burn-out, conflicten en ongewenst grensoverschrijdend gedrag expliciet als psychosociaal risico.

Volgens dit KB moet de werkgever binnen het kader van een dynamisch risicobeheersingssysteem de situaties identificeren die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van psychosociale belasting. Hij moet de risico's dus bepalen en ze ook evalueren.

Bij de uitvoering van de risicoanalyse dient de werkgever meer in het bijzonder rekening te houden met de situaties waarin sprake is van stress, conflicten, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De risicoanalyse wordt opgesteld in samenwerking met de psychosociale preventieadviseur en houdt rekening met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsverhoudingen. Zij biedt de werkgever de kans om passende preventiemaatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van psychosociale belasting.

Indien zijn medewerkers bij de uitvoering van hun werk met andere mensen op de arbeidsplaats in contact komen, moet de werkgever in samenwerking met de psychosociale preventieadviseur ook een risicoanalyse opstellen van de psychosociale belasting die door deze andere mensen wordt veroorzaakt. De werkgever bepaalt vervolgens welke preventiemaatregelen moeten worden getroffen.

Tot slot dient de werkgever in samenwerking met de psychosociale preventieadviseur een analyse uit te voeren van de incidenten op het vlak van psychosociale belasting die zich bij herhaling voordoen of waarover de preventieadviseur een advies heeft uitgebracht. Hij bepaalt op basis van deze analyse eveneens welke preventiemaatregelen zullen worden genomen om de psychosociale belasting te voorkomen of te beheersen.

De werkgever deelt de resultaten van de risicoanalyse (anonieme en collectieve gegevens) mee aan het CPBW en vraagt het comité¹ om advies uit te brengen over de preventiemaatregelen. De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen worden opgenomen in een specifiek gedeelte van het globale preventieplan en eventueel ook in het jaaractieplan.

¹ Of bij ontstentenis hiervan, de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, de medewerkers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 48 en volgende van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de medewerkers bij de uitvoering van hun werk

3 Methodologie

3.1 De participatieve risicoanalyse

De gebruikte methode is gebaseerd op de SOBANE-strategie. De SOBANE-strategie is een strategie voor de preventie van de risico's op vier niveaus (Opsporing, Waarneming, Analyse en Expertise). Ze beoogt een **globale benadering** van de risico's in de onderneming. Ze vertrekt van de kennis en de ervaring (van de risico's) die in de onderneming aanwezig zijn bij de medewerkers en hun leidinggevenden en van hun competentie om verbeteringen te bedenken. Hierdoor kan de SOBANE-strategie beschouwd worden als een **participatieve benadering**.

De gegevensinzameling bestaat uit drie stappen:

- **Stap 1:** de bespreking betreffende de verschillende aspecten van de arbeidssituatie die een impact heeft op de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.
- **Stap 2:** de beoordeling van elk van deze aspecten (op voorwaarde dat ze in de onderneming aanwezig zijn) op basis van een intuïtief, figuratief systeem op 3 niveaus van kleuren en van "smileys" (☹️ rood licht: niet-voldoening gevende toestand, die dient te worden verbeterd, 😐 oranje licht: matige en gewone toestand, indien mogelijk te verbeteren, 😊 groen licht: volkomen voldoening gevende toestand).
- **Stap 3:** het zoeken naar concrete verbeteringsacties.

3.2 De participatieve risicoanalyse bij **NAAM VAN UW ONDERNEMING**

Leg hier uit:

- Wie werd als coördinator aangeduid?
- Welke overleggroep werd samengesteld: Aantal personen, functies, ...? / heeft de coördinator de waarneming alleen gedaan of met de hulp van één of twee personen (zo ja, wie zijn deze personen)?
- Hoe verliepen de vergaderingen?
- ...

4 Resultaten

4.1 Risicofactoren

De resultaten van de analyse worden in onderstaande tabel voorgesteld.

Voeg uw tabel met ingevulde resultaten in zoals op de volgende pagina's voorgesteld.

	Wie ²	Commentaren	Beoordeling			Pistes voor oplossingen
1. Autonomie en individuele verantwoordelijkheden						
1.1 Graad van initiatiefname, autonomie			☹️	😐	😊	
1.2 Vrijheid van contact			☹️	😐	😊	
1.3 Verantwoordelijkheden			☹️	😐	😊	
2. Inhoud van het werk						
2.1 Ambigüiteit en rollenconflicten			☹️	😐	😊	
2.2 Diversificatie en belangstelling voor het werk			☹️	😐	😊	

² Vermelden wie de betrokken medewerkers zijn: A = alle medewerkers of 1, 2, 3, 4, 5: cf. beroepstypes

2.3 Werklast			☹️	😐	😊	
2.4 Complexiteit van het werk			☹️	😐	😊	
2.5 Aandachtsniveau			☹️	😐	😊	
2.6 Competenties en opleiding			☹️	😐	😊	
3. Tijdsdruk						
3.1 Arbeidsritme			☹️	😐	😊	
3.2 Vertragingen en onderbrekingen in het werk			☹️	😐	😊	
3.3 Pauzes			☹️	😐	😊	
4. Arbeidsbetrekkingen						
4.1 Betrekkingen tussen medewerkers			☹️	😐	😊	
4.2 Betrekkingen tussen interne diensten			☹️	😐	😊	
4.3 Betrekkingen met de hiërarchie			☹️	😐	😊	
4.4 Betrekkingen met derden		<i>Vermelden met welke types van derden</i>	☹️	😐	😊	
4.5 Werkingsgesprek, jaarlijkse evaluatie			☹️	😐	😊	
5. Psychosociale omgeving						
5.1 Werkzekerheid			☹️	😐	😊	

5.2 Toekomstperspectieven			☹	😊	😄	
5.3 Sociaal overleg			☹	😊	😄	
5.4 Sociaal klimaat			☹	😊	😄	
6. Levensomstandigheden op het werk						
6.1 Arbeidsmateriaal			☹	😊	😄	
6.2 Fysieke voorwaarden (licht, lawaai, warmte, enz.)			☹	😊	😄	
6.3 Fysieke belasting			☹	😊	😄	
6.4 Sanitaire installaties / gemeenschappelijke plaatsen			☹	😊	😄	
7. Arbeidsorganisatie						
7.1 Taakverdeling			☹	😊	😄	
7.2 Relatie met de leidinggevenden			☹	😊	😄	
7.3 Algemeen beleid binnen de organisatie			☹	😊	😄	
7.4 Omgaan met onzekerheden in toekomst			☹	😊	😄	

4.2 Voorstellen van maatregelen

Voeg uw tabel in met de voorstellen van maatregelen zoals hieronder voorgesteld.

Problematische situaties ³	Wie?	Doet wat?	Wanneer?	Hoe?
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	
			Begindatum: Einddatum:	

³ De punten hernemen waarvoor de beoordeling matig 😐 of niet-voldoeninggevend ☹ was.

5 Conclusies

We wensen eerst en vooral de personen te vermelden die aan de analyse hebben meegewerkt en die ertoe hebben bijgedragen te bedanken voor hun inzet voor deze studie. We wensen eveneens de directie te bedanken die instemde met de opzet van een dergelijke studie.

Het was de bedoeling van deze studie om de psychosociale risicofactoren in de verf te zetten. Een samenvatting van de voornaamste factoren wordt hieronder voorgesteld.

Voeg uw samenvatting van de voornaamste risicofactoren in: bijvoorbeeld de situaties die als niet-voldoening gevend en noodzakelijk te verbeteren ☹️ worden beschouwd en eventueel de matige situaties die indien mogelijk dienen te worden verbeterd 😊.

Voeg een samenvatting van de gedane voorstellen van maatregelen betreffende de voornaamste hierboven vermelde risicofactoren.

Naam van de coördinator
Functie
Naam van de onderneming