



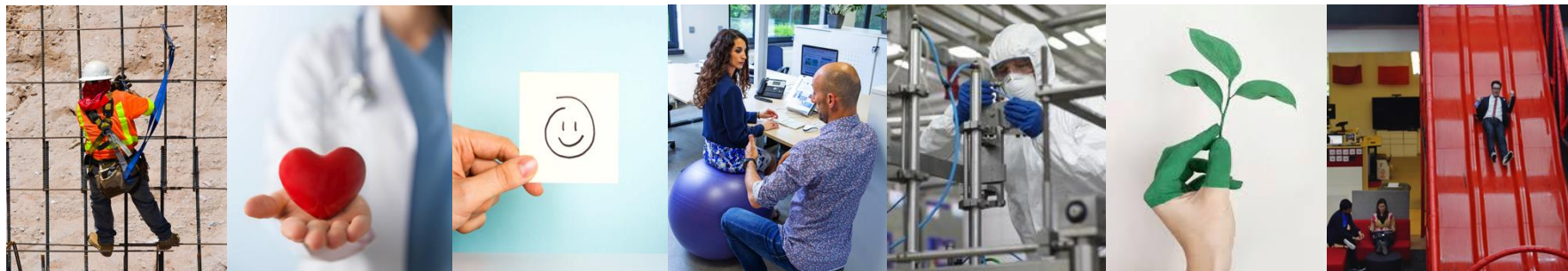
PROJECT “ONDERZOEK OVER HET GEBRUIK VAN DE KNIPPERLICHTENTOOL PSR”

Studiedag Burn-out



WIE ZIJN WIJ?

- IDEWE en CESI = Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
- Verschillende domeinen van welzijn op het werk



ONDERZOEKSPROJECT

IDEWE & CESI I.O.V. FOD WASO

Knipperlichtentool PSR

Doelstellingen onderzoeksproject:

- ✓ Ondernemingen begeleiden bij gebruik knipperlichtentool
- ✓ Inventarisatie goede praktijken en groeipunten tijdens dit proces
- ✓ Aanbevelingen om tool en omkadering te verbeteren



WAAROM INZETTEN OP PSR?

1. Het is vanuit moreel standpunt juist om dit te doen.
2. Het is vanuit economisch standpunt slim om dit te doen.
3. Het is vanuit wettelijk standpunt verplicht om dit te doen.

WAAROM INZETTEN OP PSR?

MOREEL STANDPUNT

Wereldgezondheidsorganisatie:

“Clearly, creating a healthy workplace that does no harm to the mental or physical health, safety or well-being of workers is a moral imperative.”

WAAROM INZETTEN OP PSR?

ECONOMISCH STANDPUNT

- ✓ Minder verloop
- ✓ Minder verzuim
- ✓ Daling aantal fouten
- ✓ Daling aantal arbeidsongevallen
- ✓ Hogere productiviteit
- ✓ Proactievare medewerkers
- ✓ Creatievare en innovatievare medewerkers
- ✓ Aantrekkelijke werkgever – war for talent



WAAROM INZETTEN OP PSR?

WETTELIJK STANDPUNT

Welzijnswet 1996, wet 2014 + KB 1998 en 2014

- ✓ Werkgever heeft belangrijke rol in voorkomen en aanpakken PSR
- ✓ Verplichting werkgever om in te zetten op preventie van PSR
- ✓ Verplichting werkgever beleid te voeren gericht op beperken PSR

Definitie PSR:

*'De kans dat één of meerdere werknemers **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'.*

KNIPPERLICHTENTOOL PSR

Wat is de knipperlichtentool?

Peiling naar de gevolgen van PSR

- ✓ = prescreeningstool (oorspronkelijk)
- ✓ = monitoringstool
- ✓ ≠ risicoanalyse

Wat zijn knipperlichten?

Indicatoren aanwezigheid PSR



KNIPPERLICHTENTOOL PSR

Knipperlichtentool

- ✓ 2 modules:
 - Module 1: boordtabel met cijfermatige gegevens
 - Module 2: verdiepen gegevens
- ✓ Verzamelen van cijfermatige gegevens
- ✓ Invullen op papier of via Excel-tool
- ✓ Bespreking resultaten in representatieve werkgroep
- ✓ Participatieve benadering!



EXCEL-TOOL

| Knipperlicht | | Aantallen | | | | | Criterium |
|----------------|---|-----------|------|------|------|------|---|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| Knipperlicht 1 | Aantal arbeidsongevallen die beschouwd worden als ernstig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Het voorkomen van minstens één ernstig arbeidsongeval in de loop van het voorgaande jaar |
| Knipperlicht 2 | Aantal werknemers die wegens ziekte afwezig geweest zijn gedurende een lange periode (meer dan 30 kalenderdagen) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Het voorkomen van minstens één ziektegeval van lange duur in de loop van het voorgaande jaar |
| Knipperlicht 3 | Aantal werknemers dat meerdere malen (meer dan drie keer) afwezig is geweest voor kortere perioden (minder dan 30 dagen) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Het voorkomen van dergelijk patroon van afwezigheden van korte duur in de loop van het voorgaande jaar |
| Knipperlicht 4 | Aantal nieuw aangeworven personen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Het voorgaande jaar heeft een abnormaal verloop te zien gegeven |
| | Aantal personen dat de onderneming verlaten heeft | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Knipperlicht 5 | Aantal interne mutaties op aanvraag van de betrokken personeelsleden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Het aantal aangevraagde interne mutaties is het voorgaande jaar abnormaal hoog geweest, rekening houdend met het gevoerde personeelsbeleid inzake interne mobiliteit (op het vlak van de onderneming/van de werkeenheden) |
| Knipperlicht 6 | Aantal gerechtelijke procedures neergelegd door een werknemer die van mening is dat hij/zij wederrechtelijk ontslagen werd | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Minstens één dergelijke juridische procedure in de loop van het voorgaande jaar |
| Knipperlicht 7 | Het aantal formele en informele aanvragen tot een psychosociale tussenkomst, gericht aan de vertrouwenspersoon of de interne/externe preventieadviseur psychosociale aspecten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Minstens één dergelijke vraag tot interventie in de loop van het voorafgaande jaar |
| Knipperlicht 8 | Aantal zelfdodingen en pogingen tot zelfdoding op de werkplaats of buiten de werkplaats maar die door de collega's of door de familie geweten worden aan de arbeidssituatie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Het voorkomen van minstens één dergelijke (poging tot) zelfdoding in de loop van het voorgaande jaar |

BEVINDINGEN ONDERZOEK

✓ Doelstelling tool

Vaak eerste stappen in welzijnsbeleid gezet, minder nood aan pre-screeningstool, wel aan tool ter monitoring van indicatoren

✓ Vormgeving tool

Voordelen Excel-tool

- Vergelijking doorheen jaren mogelijk
- Vergelijking tussen afdelingen/departementen mogelijk

BEVINDINGEN ONDERZOEK

✓ Begeleiding bij tool

Voordelen intensieve begeleiding

- Duiding door preventieadviseur psychosociale aspecten

Voordelen train-the-trainer

- Meer eigenaarschap
- Betere beheersing van de tool
- Grotere motivatie om er verder mee aan de slag te gaan

BEVINDINGEN ONDERZOEK

✓ Goede praktijken

1. Bezint eer ge begint

Waar staan we als organisatie met ons welzijnsbeleid?

Op welke manier kan tool binnen ons welzijnsbeleid passen?

2. Go with the flow

Het is belangrijk om procesmatig tewerk te gaan, dit kan aan de hand van opgestelde flow

3. Kies je team wijs

Representatieve werkgroep, 5-10 personen, interne preventieadviseur, preventieadviseur psychosociale aspecten, vertrouwenspersoon, personeelsdienst, werknemersafvaardiging, directie/leidinggevenden

BEVINDINGEN ONDERZOEK

✓ Goede praktijken

4. Leider van goede banen

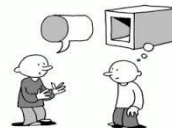
Gemotiveerde voorzitter met draagvlak binnen organisatie

5. Een voorbereid man (of vrouw) is er twee waard

Verzamel de cijfers op voorhand, meestal te verkrijgen via personeelsdienst, preventiedienst of sociaal secretariaat

6. Zorg dat je op dezelfde golflengte zit

Bespreek hoe jullie als organisatie bepaalde indicatoren zien en noteer jullie definitie



BEVINDINGEN ONDERZOEK

✓ Goede praktijken

7. Houd de vaart erin

Belang om verder te kijken dan de analyse
Communicatie- en actieplan

8. Die tijd van het jaar

Verzamelen gegevens in het voorjaar
Gelijktijdig met cijfers voor jaarverslag



Naar een geïntegreerde tool?

MEER INFORMATIE? CONTACTEER ONS

WIJ HELPEN U GRAAG VERDER!



Ellen Delvaux

Onderzoeker

Ellen.delvaux@idewe.be

Telefoon 016 390 593



Carelle Bondroit

Preventieadviseur psychosociale aspecten

Carelle.bondroit@idewe.be

Telefoon 016 390 438



Evelien Van Rafelghem

Onderzoeker

Evelien.vanrafelghem@idewe.be

Telefoon 016 390 558



Jonathan Paternoster

Conseillier en prévention aspects psychosociaux

Jonathan.paternoster@cesi.be

Numéro de téléphone 0492 23 07 94