



Datum:

Knipperlichten Psychosociale Risico's : Module 2

	<i>Parameter</i>	<i>Cijfermatige gegevens Werkjaar : 20.....</i>	<i>Criterion</i>	<i>Score</i>
1.	Arbeidsongevallen	Frequentiegraad = (aantal arbeidsongevallen x 100)/ totaal aantal uren gepresteerd in de loop van het beschouwde jaar =.....	Hoe beoordeelt u de frequentiegraad van de arbeidsongevallen, gegeven de kenmerken van uw onderneming/ werkeenheden, de sector waarin u actief bent en haar omvang? - Wij vinden de frequentiegraad gunstig: 0 - Wij beschouwen de frequentiegraad als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden de frequentiegraad ongunstig: 2 Hoe is het gesteld met de evolutie van uw frequentiegraad in de loop van de voorbije jaren? - De frequentiegraad is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - De frequentiegraad is ongeveer constant gebleven: 1 - Doorgaans vertoont de frequentiegraad een stijgende trend: 2/4
2.	Absenteïsme wegens ziekte	Absenteïsmecijfer =.....	Hoe beoordeelt u het absenteïsme wegens ziekte, gegeven de kenmerken van uw onderneming/werkeenheden, de sector waarin u actief bent en haar omvang? - Wij vinden het niveau gunstig: 0 - Wij beschouwen het niveau als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het niveau ongunstig: 2 Hoe is het gesteld met de evolutie van het absenteïsme wegens ziekte in de loop van de voorbije jaren? - Het niveau is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het niveau is ongeveer constant gebleven: 1 - Doorgaans vertoont het niveau een stijgende trend: 2/6
		Aantal personen dat afwezig is geweest om redenen van burn-out =.....	Over hoeveel werknemers gaat het ? - Voor zover wij weten is geen enkele werknemer ziek geworden om reden van burn-out: 0 - Voor zover wij weten zijn er erg weinig werknemers ziek geworden om reden van burn-out: 1 - Voor zover wij weten zijn er meerdere werknemers ziek geworden om reden van burn-out: 2	

3.	Personeelsverloop (turnover)	Verloopercentage =.....	<p>Hoe beoordeelt u het verloopercentage, gegeven de kenmerken van uw onderneming/werkeenheden, de sector waarin u actief bent en haar omvang?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden het verloopercentage gunstig: 0 - Wij beschouwen wij ons verloopercentage als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij, vinden wij het verloopercentage ongunstig: 2 <p>Hoe is het gesteld met de evolutie van het personeelsverloop in de loop van de voorbije jaren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het verloopercentage is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het verlooperpercentage is ongeveer constant gebleven: 1 - Doorgaans vertoont het verlooperpercentage een stijgende trend: 2 /4
4.	Aanvragen tot formele of informele psychosociale tussenkomsten	<p>Totaal aantal aanvragen tot (informele of formele) psychosociale tussenkomsten gericht aan de vertrouwenspersoon of de (interne of externe) preventieadviseur psychosociale aspecten</p> <p>Aantal informele aanvragen tot een interventie =.....</p> <p>Aantal formele aanvragen tot een tussenkomst van hoofdzakelijk collectieve aard =.....</p> <p>Aantal formele psychosociale aanvragen tot een tussenkomst van hoofdzakelijk individuele aard =.....</p> <p>Aantal formele aanvragen tot een psychosociale tussenkomst om redenen van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk =.....</p>	<p>Hoe beoordeelt u het aantal aanvragen tot tussenkomst, geformuleerd door de werknemers van uw onderneming/werkeenheden, gegeven de sector waarin u actief bent, de samenstelling van uw personeelsbestand en de arbeidsomstandigheden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden het aantal gunstig: 0 - Wij beschouwen het aantal als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het aantal ongunstig: 2 <p>Hoe is het gesteld met de evolutie van het aantal aanvragen tot tussenkomsten in de loop van de voorbije jaren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het aantal is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het aantal blijft ongeveer constant: 1 - Doorgaans vertoont het aantal een stijgende trend: 2 <p>Bestaat er een geschreven beleidsverklaring waarin een respectvolle omgang tussen de personeelsleden onderling, maar ook tussen werknemers en leidinggevenden als belangrijk wordt aangeduid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er bestaat zo'n beleidsverklaring, die onder meer als basis dient voor onze aanpak van OGGW (Ongewenst Grensoverschrijdend Gedrag op het werk): 0 - Er bestaat zo'n beleidsverklaring, doch deze blijft dode letter: 1 - Zo'n beleidsverklaring bestaat niet in onze onderneming: 2 <p>Heeft de onderneming één of meerdere vertrouwenspersonen aangeduid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja. Deze personen zijn bekend bij de personeelsleden, en het is voor iedereen duidelijk wat hun rol is: 0 - Ja. Deze personen zijn evenwel weinig bekend bij de personeelsleden, en het is weinig duidelijk wat hun rol is: 1 - Nee, er werden geen vertrouwenspersonen aangeduid: 2 /8
5.	Mogelijks schokkende gebeurtenissen voorgelaten op de arbeidsplaats en maatregelen die in dit verband werden genomen	Aantal mogelijks schokkende gebeurtenissen waarbij één of meerdere werknemers betrokken waren =.....	<p>In welke mate werden personeelsleden in de onderneming/werkeenheden geconfronteerd met mogelijks schokkende gebeurtenissen in de loop van het voorgaande jaar, hetzij als getuige, hetzij als slachtoffer?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor zover wij weten werden er geen personeelsleden geconfronteerd met een mogelijks schokkende gebeurtenis: 0 - Eén of meerdere personeelsleden werden blootgesteld aan een mogelijks schokkende gebeurtenis. De onderneming heeft hierop gepast gereageerd en gezorgd voor de nodige ondersteuning van de betrokken werknemer(s): 1 - Eén of meerdere personeelsleden werden blootgesteld aan een mogelijks schokkende gebeurtenis. De onderneming heeft hier niet adequaat op gereageerd en vond het onnodig om te zorgen voor de nodige ondersteuning van de betrokken werknemer(s): 2 /2

6.	Emotionele incidenten	Aantal emotionele uitbarstingen, huibuien of woede-uitvallen op de arbeidsplaats, voor zover u bekend =.....	Hoe frequent kwamen dit soort emotionele incidenten voor gedurende het voorgaande jaar ? - Zelden of nooit: 0 - Soms/van tijd tot tijd: 1 - Regelmatig: 2 - Erg dikwijls: 3/3
7.	Groepsconflicten	Aantal groepsconflicten of conflicten tussen personen, voor zover u bekend =.....	Hoe frequent kwamen dergelijke conflicten voor gedurende het voorgaande jaar? - Naar ons weten deed zich geen enkel conflict voor: 0 - Naar ons weten was er slechts sprake van enkele dergelijke conflicten: 1 - Dergelijke conflicten doen zich regelmatig voor, ongeveer elke maand: 2 - Dergelijke conflicten doen zich wekelijks of meerdere keren per week voor: 3 Hoe zou u het belang (de ernst) van dergelijke conflicten inschatten? - Naar ons weten deed zich geen enkel conflict voor: 0 - In het algemeen worden dergelijke conflicten snel opgelost en hebben zij geen of weinig invloed op het werk: 1 - Meerdere conflicten hebben een belangrijke invloed gehad op het werk en/of hebben nogal wat tijd geveerd om opgelost te geraken: 2/5
8.	Ongewenst gedrag door derden	Aantal incidenten uitgaande van derden (verbaal of fysiek geweld, of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag vanwege personen van buiten de onderneming) waarvan de werknemers het slachtoffer zijn geworden =.....	Hoe frequent kwamen dergelijke incidenten voor gedurende het voorgaande jaar? - Zelden of nooit: 0 - Soms/van tijd tot tijd: 1 - Regelmatig: 2 - Erg dikwijls: 3 Hoe zou u het belang van dergelijke incidenten inschatten? - Naar ons weten deed zich geen enkel dergelijk incident voor: 0 - De meeste van dergelijke incidenten waren onschuldig: 1 - Meerdere van dergelijke incidenten kunnen beschouwd worden als ernstig: 2 - Dergelijke incidenten zijn regelmatig van een ernstige aard: 3/6
9.	Musculoskeletale aandoeningen (MSA: rugpijn, tendinitis, ...)	Raming van het aantal personen dat te kampen heeft met musculoskeletale aandoeningen =.....	Zijn er, voor zover u weet, momenteel in uw onderneming/werkeenheden personeelsleden die te kampen hebben met musculoskeletale aandoeningen? - Geen enkele werknemer lijkt hiermee te maken te hebben: 0 - Enkele werknemers hebben last van musculoskeletale aandoeningen: 1 - Nogal wat werknemers hebben last van musculoskeletale aandoeningen: 2 Hoe beoordeelt u het aantal musculoskeletale aandoeningen in uw onderneming/werkeenheden, gegeven haar kenmerken en de sector waarin u actief bent? - Wij vinden het aantal gunstig: 0 - Wij beschouwen het aantal als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het aantal ongunstig: 2/4

10.	Respect voor diversiteit in de onderneming		<p>Hebt u er weet van dat personeelsleden verschillend behandeld worden om reden van persoonlijkheidskenmerken (ras, huidskleur, afkomst van de persoon, nationale of etnische oorsprong, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, leeftijd, rijkdom, religieuze of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke dan wel genetische kenmerken of sociale afkomst)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten wordt elke werknemer op een gelijkaardige manier behandeld: 0 - Wij zijn er niet zeker van dat elke werknemer met een minder courante godsdienstige overtuiging, van een andere seksuele geaardheid, van vreemde afkomst... in de praktijk altijd op dezelfde manier wordt behandeld als de andere collega's: 1 - De onderneming/werkeenheden maakt wel degelijk een onderscheid tussen werknemers op grond van kenmerken die niets te maken hebben met de arbeidsprestaties: 2 <p>Zaten er, tussen de formele en informele aanvragen tot tussenkomst die in de loop van het voorgaande jaar werden geformuleerd, klachten die verwezen naar discriminatie?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neen: 0 - Ja: 1 /3
11.	Problemen ten gevolge van middelenmisbruik op de werkvloer en maatregelen die in dit verband werden genomen		<p>Heeft uw onderneming/werkeenheden in de loop van het voorgaande jaar te maken met problemen inzake het misbruik van alcohol, drugs, medicatie... bij het personeel?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De onderneming/werkeenheden heeft hier geen problemen mee gehad: 0 - De onderneming/werkeenheden heeft hiertegen enkele malen moeten optreden: 1 - De onderneming/werkeenheden werd regelmatig geconfronteerd met deze problematiek: 2 <p>Houdt de onderneming rekening met het bestaan van een mogelijke problematiek van middelenmisbruik (alcohol, drugs, medicatie...) bij een personeelslid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er zijn maatregelen voorzien voor het geval zich een dergelijk probleem zou voordoen: 0 - Hoewel er maatregelen voorzien zijn, wordt in het algemeen niet opgetreden wanneer het zou nodig zijn: 1 - Naar ons weten bestaan er geen maatregelen voor het geval een werknemer zou te kampen hebben met een verslavingsprobleem: 2 /4
12.	Functioneren van de preventiedienst of van de erpson/personen met een opdracht op het vlak van de werkgebonden psychosociale risico's		<p>Wordt de problematiek van de psychosociale belasting van de werknemers aangepakt via concrete acties op het terrein die ingekaderd zijn in een lange-termijnbeleid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is één persoon of dienst die verantwoordelijk is voor deze problematiek. Deze wordt ondersteund door een werkgroep die acties op lange termijn aanstuurt: 0 - Er is één persoon of dienst die verantwoordelijk is voor deze problematiek; deze onderneemt regelmatig acties op dit vlak: 1 - Eén of meerdere personen zijn daar regelmatig mee bezig, maar tot nog toe heeft dat niet geleid tot acties op de langere termijn: 2 - Meerdere personen zijn daar soms wel mee bezig maar het gebeurt allemaal weinig gecoördineerd en resultaatgericht: 3 - Niemand houdt zich hiermee duidelijk bezig: 4 /4

13.	Sociaal overleg rond de psychosociale risico's	<p>In welke mate worden de psychosociale risico's en de maatregelen die op dit vlak worden overwogen besproken in de schoot van de vergaderingen van het Comité PBW, de ondernemingsraad of de syndicale delegatie? Indien geen van deze drie instanties bestaan: in welke mate komt deze problematiek aan bod in de diverse vergaderingen met de personeelsleden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmatig: 0 - Af en toe: 1 - Zelden of nooit: 2 <p>In welke mate komt de problematiek van de psychosociale risico's op de agenda van deze vergaderingen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - We gaan het daar de komende maanden zeker over hebben: 0 - Het is momenteel niet voorzien dat we hierover gaan praten: 1 /3
14.	Opleidingen en sensibiliserende acties met betrekking tot de psychosociale risico's	<p>Hebben de werknemers van uw onderneming/werkeenheden opleidingen kunnen volgen of werden zij benaderd door middel van sensibiliserende acties die rechtstreeks of onrechtstreeks verwijzen naar de psychosociale risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja, dergelijke acties worden regelmatig georganiseerd: 0 - Die dingen werden wel eens georganiseerd, maar er zit geen echte systematiek in: 1 - Dit is ooit één keer gebeurd, nog niet zo lang geleden: 2 - Dit is ooit één keer gebeurd, maar dat is toch al meer dan een paar jaar geleden: 3 - Neen, van dit soort acties is nog nooit sprake geweest in onze onderneming: 4 <p>Worden de leden van de hiërarchische lijn gesensibiliseerd over de problematiek van de psychosociale risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hierover werden er al opleidingen georganiseerd. Deze worden bovendien regelmatig herhaald: 0 - Binnenkort wordt hierover een opleidings sessie georganiseerd: 1 - Er is nooit sprake van geweest om zo'n opleiding voor de leden van de hiërarchische lijn te organiseren: 2 /6
15.	Bestaan van een actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's	<p>Bestaat er een actieplan met betrekking tot de voorkoming en bestrijding van psychosociale risico's waarvan de uitvoering wordt opgevolgd?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een dergelijk actieplan bestaat. Het leidt tot acties, waarvan de uitvoering wordt opgevolgd: 0 - Een dergelijk actieplan werd uitgewerkt maar de uitvoering ervan wordt niet echt opgevolgd: 1 - Er bestaat geen actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's, hoewel er wel een risicoanalyse op dit vlak werd uitgevoerd: 2 - Er bestaat geen actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's in de onderneming en er werd in de loop van de laatste jaren ook geen risicoanalyse op dit vlak uitgevoerd: 3 /3
Eindscore : / 65			

<p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Van 0 tot 19: ☐</p> <p>U zit in het groen. Blijf evenwel de evolutie van de indicatoren opvolgen. Indien u 1 of 2 Knipperlichten heeft, besteed hier dan prioritair aandacht aan. Psychosociale risico's voorkomen is belangrijk, het is een werk van elke dag.</p> <p style="text-align: center;">Wij raden u aan om volgend jaar deze tabel opnieuw in te vullen</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Van 20 tot 39: ☐</p> <p>U zit in het oranje. Wij raden u aan om de "Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk" te lezen, een grondige risicoanalyse op dit vlak uit te voeren en een actieplan uit te werken.</p> <p style="text-align: center;">Schenk daarbij vooral aandacht aan de problematische Knipperlichten.</p> <p style="text-align: center;">Vergeet niet deze tabel volgend jaar opnieuw in te vullen!</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Van 40 tot 65: ☐</p> <p>U zit in het rood. Het is hoog tijd om de "Gids voor de preventie van psychosociale risico's" door te nemen en een grondige analyse uit te voeren op het vlak van de psychosociale risico's!</p> <p style="text-align: center;">Het is belangrijk hieraan een actieplan te verbinden.</p> <p>Wij raden u aan om u in deze problematiek te laten bijstaan door deskundige personen, zoals een preventieadviseur-psychosociale aspecten, de arbeidsgeneesheer of andere deskundigen.</p> <p style="text-align: center;">U kan gebruik maken van de instrumenten die aangeboden worden op de website van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg</p>
--	---	--