

Hoe stel je een analyse psychosociale risico's op?

Sinds september 2014 is de nieuwe wetgeving in voege met betrekking tot de psychosociale risico's op het werk. Het startpunt van welzijn op het werk is een analyse van psychosociale risico's.

Voor een kleine social profit onderneming kan de risicoanalyse een uitstekende aanleiding zijn om het welzijn van haar medewerkers onder de loep te nemen. De analyse moet je bekijken als een eerste aanzet tot het **bespreekbaar maken** van psychosociale risico's op het werk. Het gaat om het nemen van preventieve maatregelen, medewerkers mede-eigenaar maken en hen zelf verantwoordelijkheid laten opnemen. De volgende jaren kan je de risicoanalyse verder uitdiepen en aanvullen met **nieuwe of aangepaste preventiemaatregelen**.

Opgelet, het mag niet de bedoeling zijn om van de analyse een boek te maken. Het gevaar bestaat dat je de analyse dan niet gebruikt.

Werkwijze als je zelf aan de slag gaat

- 1) **Stel een groep samen** voor de brainstorm. Afhankelijk van de grootte van je organisatie heb je al dan niet een Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Indien je een CPBW hebt dan kunnen zij deze oefening zelf doen of kunnen zij de brainstormgroep(en) begeleiden. Bij afwezigheid van een CPBW prik dan een moment met je voltallig personeel of een beperkte groep (o.a. leidinggevend en medewerkers). Zorg dat deze groep het mandaat heeft in de organisatie om deze analyseoefening te doen. De preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA, intern/extern) maakt in elk geval deel uit van deze denkoefening.
- 2) Geef **uitleg over de brainstorm**. Je kan volgende onderdelen behandelen:
 - I. Wat zegt de wet op psychosociaal welzijn? Raadpleeg www.hrwijs.be/thema/de-essentie-van-de-wetgeving-psychosociale-risicos voor de essentie.
 - II. De definitie van de gebruikt begrippen en de richtlijnen (zie www.hrwijs.be/thema/verklarende-woordenlijst-welzijn-op-het-werk).
 - III. Behandel zeker waarom welzijn op het werk belangrijk is voor de werkgever maar ook voor de werknemer.
 - IV. Duid met een aantal cijfers de situatie binnen je organisatie. Je kan hiervoor algemene personeelscijfers presenteren, verzuimcijfers, cases i.v.m. burn-out of andere data die je bv. automatisch verzamelt (voor sociaal secretariaat of sociale balans). Je zal merken dat niet iedereen op de hoogte is van deze cijfers. Dit kan al een dynamiek in gang zetten.
 - V. Plant dan je spreekwoordelijke vlag, leg uit dat je een eerste analyse wil opmaken als aanzet om de komende jaren op verder te bouwen. Je legt het eigenaarschap bij iedereen in de werkgroep.
- 3) Maak bij de intro eventueel een aantal **veiligheidsafspraken**, bijvoorbeeld niet praten over individuele medewerkers ("leidinggevende van team X is een bullebak"), info uit de brainstorm wordt vertrouwelijk behandeld, enz.
- 4) Een **eerste opwarmer**. Laat de groep uitwisselen over wat welzijn voor hen betekent - bijv. iedereen krijgt drie post-its om iets op te schrijven en hangt ze op een flap. Deze wordt overlopen en post-its worden geclusterd.

5) Stel dan volgend schema voor en **de 5 A's**

Elementen	⇒ gevaar	Potentiële schade	Blootstelling	⇒ kans ←	Risicofactoren	Preventiemaatregelen
Arbeidsorganisatie						
Arbeidsinhoud						
Arbeidsvoorwaarden						
Arbeidsomstandigheden						
Arbeidsrelaties						

- Laat vervolgens individueel of per twee de volgende vragen oplossen:
 - Welke gevaren zijn er intrinsiek aanwezig binnen de 5 A's
 - Wat is de mogelijke schade
 - Wie wordt daaraan blootgesteld en wat is de kans dat ze eraan worden blootgesteld
 - Zijn er verhogende of remmende factoren die daarop een invloed hebben op

Wat zijn aandachtspunten bij de oefening?

- Het is normaal dat de oefening enkele vragen oproept over de juiste interpretatie (wat hoort waar bij,...). Belangrijk is te weten dat het om een eerste oefening gaat. Je moet aantonen aan de inspectie dat je een aanzet tot analyse hebt gemaakt met daaruit volgende preventieve maatregelen.
- Er is niet steeds een één op één relatie zoals bij andere risico's m.b.t. veiligheid op het werk.
- De risicoanalyse is steeds een combinatie van elementen en factoren, eigen aan elke organisatie. Je kan eens kijken bij andere organisaties maar dat kan je niet automatisch transfereren. Het is steeds een combinatie van elementen binnen de 5 A's die voor een objectief gevaar zorgen.
- Bij psychosociale risico's is het moeilijker om causaal inzicht te hebben in oorzaak-gevolg relaties. Dat is niet altijd eenduidig.
- Subjectieve beleving en de persoonlijkheid van werknemers spelen mee in het ontstaan van schade. Dat is voor iedereen verschillend maar de werkgever is alleen verplicht om datgene aan te pakken waar hij echt impact op heeft.
- Niet alle gevolgen zijn toe te schrijven aan werk.
- Niet alle gevolgen zijn gekend m.b.t. psychosociale risico's. Er zijn grote verschillen tussen individuen.
- Het objectief gevaar verschilt van organisatie tot organisatie.
- Beoordeel gevaren en risicofactoren best samen.

- 6) Als iedereen een eerste oefening op papier heeft gezet **wissel je uit** en plaats je alle antwoorden op een grote flap.
- 7) De laatste oefening is het komen tot **preventieve maatregelen**. Preventie werkt altijd op **drie niveaus**:
- i) Ten eerste wil men **risico's** voorkomen.
 - ii) Doet er zich toch iets voor, hoe kun je dan voorkomen dat er **schade** is?
 - iii) En als er dan toch schade is, hoe kan je die zoveel mogelijk **beperken**?

Het kan gaan over hele simpele zaken bijv. zoals het aanpassen van uurroosters. Je maakt een flap met alleen de 5 A's en laat daarbij mogelijke preventiemaatregelen bedenken per niveau.

Vervolgens geef je iedereen een aantal stickers en laat je iedereen 1 of meer stickers kleven op zijn of haar voorkeursmaatregel per A. Neem een kijkje op [de website van HRwijs](#), er zijn verschillende HR-thema's en tools die je kan gebruiken of inzetten als preventieve maatregel ([gesprekken voeren](#), [talentbeleid](#), [burn-out](#) voorkomen,...). De preventiemaatregelen kan je (facultatief) laten opnemen in je arbeidsreglement.

Welke uitdagingen zijn er bij de analyse?

Je analyse wordt sterker naarmate je meer informatie hebt gelinkt aan de 5 A's. Hiervoor zijn vragenlijsten rond stress, verzuimcijfers en data beschikbaar bij het sociaal secretariaat van belang.

Hoe kan je (op voorhand) ook nog risico's in kaart brengen?

1. Door eigen observaties en rondgangen
2. Door individuele of representatieve enquêtes (zie www.respectophetwerk.be)
3. Door workshops of brainstormsessies rond bepaald aspecten
4. Tijdens [\(functionerings\)gesprekken](#) met medewerkers

Opgelet!

De risicoanalyse houdt een algemene risicoanalyse in van psychosociale aspecten en een analyse van specifieke arbeidssituatie waarin gevaar werd vastgesteld (nog geen schade).

Er kunnen bijkomende specifieke risicoanalyses gemaakt worden op vraag van de leidinggevende, verzoek van een medewerker of als 1/3 van het comité ter bescherming van welzijn op het werk hierom vraagt.

Klaar met je analyse?

Contacteer **zeker** je externe dienst voor preventie op het werk en leg hen je resultaten voor.

Vragen?

Neem contact op met HRwijs: www.hrwijs.be - 02 205 00 42 – info@hrwijs.be