

# Draaiboek

Bespreekbaar maken van psychosociale risico's



# Inhoud

1. Voorbereiding	3
2. Opwarmer	3
3. Inleiding	4
4. Beeldmateriaal	4
5. Bespreking	4
6. Opdracht	4
7. Afsluiter	7
7.1. Vragen	7
7.2. Actiepunt	7

## 1. Voorbereiding

Vóór de opleiding plaatsvindt.

### Doel

Doel van deze opleiding:

- Kennis verwerven over psychosociale risico's.
- Durven spreken over mentaal welzijn.
- Inzicht verwerven in hoe je kan zorgen voor je eigen mentaal welzijn en dat van collega's/medewerkers.
- Psychosociale risico's vermijden

### Te voorzien didactisch materiaal

- Laptop waarop je de film kan tonen. Bekijk de video op de Volta-website.

[www.youtube.com/@volta778/playlists](http://www.youtube.com/@volta778/playlists)

### To do

- Lees de globale leidraad en de achtergrondinformatie.

## 2. Opwarmer

Begin van de opleiding (ca. 10 minuten).

### Afspraken

Zie werkbundel punt 1.

- Spreek met de groep een paar regels af voor je met de mini-vorming begint: gsm-gebruik, een eventuele pauze, iedereen werkt mee, niet door elkaar heen praten, wie houdt de tijd in de gaten, ...
- Maak ook een aantal veiligheidsafspraken, bijvoorbeeld niet praten over individuele medewerkers "leidinggevende van team X is een bullebak", info uit de brainstorm wordt vertrouwelijk behandeld, enz. Zo zijn de grenzen en afspraken voor iedereen duidelijk.

### Vragen

Voer een gesprek rond welzijn op het werk. Laat elke medewerker nadenken over wat welzijn voor hem/haar betekent. Zie oefening 2 werkbundel. Vervolgens kan de groep alle ideeën uitwisselen.

Welzijn op het werk:

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

### 3. Inleiding

(ca. 2 minuten)

#### Doel

Motiveren en aanzetten om over mentaal welzijn te spreken en om concrete afspraken hierover te maken.

### 4. Beeldmateriaal

Toon de film (ca. 1 minuut)

### 5. Bespreking

(ca. 5 minuten)

Aan de hand van enkele vragen kan je de film bespreken:

- Wat gebeurde er in de film?
- Hoe is dat bij ons op het werk?
- Bij wie kan je terecht als je het moeilijk hebt?
- Zijn er bij ons voldoende vergaderingen met het team?
- Kan er bij ons gezegd worden wat er moet gezegd worden?

### 6. Opdracht

(ca. 2 minuten)

Laat de deelnemers in kleine groepjes zitten en laat ze voor elk domein nagaan wat goed loopt en wat minder goed gaat in het bedrijf. Zie oefening 3 werkbundel.

Elementen	Wat loopt goed?	Wat loopt minder goed?
<p><b>Arbeidsinhoud</b></p> <p>Voorbeeldvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn jouw taken duidelijk?</li> <li>• Is het duidelijk wat je moet doen?</li> <li>• Hoe is de werkdruk?</li> <li>• Heb je voldoende autonomie in je job?</li> <li>• Hoe vind je je job in het algemeen?</li> <li>• ...</li> </ul> <p><i>Voorbeeldantwoord:</i>  <i>"Er moeten steeds meer en meer papieren worden ingevuld en bijgehouden. Het is steeds moeilijker om dit in orde te krijgen, zeker omdat er zoveel werk is!"</i></p>		

Elementen	Wat loopt goed?	Wat loopt minder goed?	Elementen	Wat loopt goed?	Wat loopt minder goed?
<p><b>Arbeidsorganisatie</b></p> <p>Voorbeeldvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe worden taken verdeeld?</li> <li>• Hoe vind je het werk in de organisatie georganiseerd?</li> <li>• Wat vind je van het algemene beleid?</li> <li>• Word je voldoende geïnformeerd over belangrijke dingen?</li> <li>• Word je voldoende betrokken bij veranderingen en beslissingen?</li> <li>• Heb je suggesties om de organisatie te verbeteren?</li> <li>• ...</li> </ul> <p><i>Voorbeeldantwoord: "Door al die verschillende veranderingen in onze organisatie weten we niet meer waar af en waar aan!"</i></p>			<p><b>Arbeidsverhoudingen</b></p> <p>Voorbeeldvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe is de sfeer op de werkvloer?</li> <li>• Hoe is de ondersteuning van de collega's en de werkgever?</li> <li>• Is er voldoende overleg?</li> <li>• Krijg je genoeg feedback?</li> <li>• Kan je je eigen mening geven?</li> <li>• Is er sprake van ongewenst gedrag op het werk (geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag)?</li> <li>• Hoe is het contact met klanten, leveranciers en anderen?</li> <li>• Welke moeilijkheden kom je tegen?</li> <li>• ...</li> </ul> <p><i>Voorbeeldantwoord: "De relatie tussen Marie en haar collega's wordt steeds meer gespannen. Wanneer ze besluit om erover te gaan praten met haar leidinggevende, antwoordt hij dat het zijn probleem niet is en dat het aan haar is om hiermee te leren omgaan... Marie geraakt alle motivatie kwijt."</i></p>		

Elementen	Wat loopt goed?	Wat loopt minder goed?	Elementen	Wat loopt goed?	Wat loopt minder goed?
<p><b>Arbeidsvoorwaarden</b></p> <p>Voorbeeldvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn er voldoende opleidingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden?</li> <li>• Wat vind je van de verloning?</li> <li>• Zijn er extralegale voordelen?</li> <li>• Is het werk goed te combineren met je privéleven?</li> <li>• Hoe is de uur- en verlofregeling?</li> <li>• ...</li> </ul> <p>Voorbeeldantwoord:  <i>“Piet en Stefaan hebben een overeenkomst voor bepaalde duur die binnen drie maanden eindigt. Slechts één van hen zal een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur krijgen. Terwijl ze vroeger goed overeenkwamen, verdragen ze elkaar nu niet meer en voelen ze de concurrentie onder elkaar... De sfeer is hierdoor in heel het team erg moeilijk geworden!”</i></p>			<p><b>Arbeidsomstandigheden</b></p> <p>Voorbeeldvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe is het gebouw waarin je werkt? Hoe is jouw werkomgeving?</li> <li>• Werk je soms in gevaarlijke situaties?</li> <li>• Heb je voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen?</li> <li>• Kan je ergonomisch werken?</li> <li>• Zijn er voldoende werkmiddelen?</li> <li>• Hoe veilig is jouw werk?</li> <li>• ...</li> </ul> <p>Voorbeeldantwoord:  <i>“Door de aankoop van nieuwe machines, is het in de werkplaats erg lawaaierig, zodat Korneel zich niet voldoende kan concentreren. Hij werkt voortdurend onder stress dat hij hierdoor een fout zal maken.”</i></p>		

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.
- 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 inzicht te hebben in oorzaak-gevolg relaties. Dat is niet altijd eenduidig.
- De eigen 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 mensen.
- Het objectief gevaar verschilt van organisatie tot organisatie.

Als iedereen een eerste oefening op papier heeft gezet wissel je uit en plaats je alle antwoorden op een groot blad.

## 7. Afsluiter

(ca. 10 minuten)

### 7.1 Vragen

Welke afspraken kunnen er gemaakt worden rond de risico's die naar boven zijn gekomen op individueel niveau, op teamniveau of op organisatieniveau? Zie oefening 4 werkbundel.

5 A'S	Preventiemaatregelen		
	Wat kan ik als werknemer doen?	Wat kunnen we als team doen?	Wat kan het bedrijf doen?
Arbeidsinhoud			
Arbeidsorganisatie			
Arbeidsrelaties			
Arbeidsomstandigheden			
Arbeidsvoorwaarden			

### 7.2 Actiepunt

Indien nodig kunnen werknemers een opleiding rond preventie van psychosociale risico's volgen. Hiervoor heeft Volta een samenwerking met verschillende opleidingspartners.

Bovendien kan je een opleidingspremie aanvragen als je voldoende premiekrediet hebt en de opleiding voldoet aan de hiervoor bepaalde voorwaarden.

Voor meer informatie, contacteer je regionaal adviseur via:

[www.volta-org.be](http://www.volta-org.be)



**VOLTA**

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK  
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE



02 476 16 76



Marlylaan 15/8  
1120 Brussel



info@volta-org.be



volta-org.be



ACADEMY



BENEFITS



RESEARCH



EDUCATION



HR-CONNECT