

Infotiche werkgever rond het inperken van psychosociale risico's

Werken aan welzijn op het werk is in eerste instantie een wettelijke verplichting. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk is de basiswet op het vlak van de veiligheid en de gezondheid op het werk en verplicht organisaties om het thema hoog in het vaandel te dragen. Ze voorziet een wettelijke basis voor initiatieven op het vlak van het welzijn op het werk inzake:

1. Arbeidsveiligheid
2. Gezondheid
3. **Psychosociale belasting**
4. Ergonomie
5. Arbeidshygiëne
6. Verfraaiing van de arbeidsplaats
7. Leefmilieu

Het recentste Koninklijk Besluit van 10 april 2014 verfijnde deze wettelijke verplichtingen en breidde ze uit naar psychosociale risico's. Meer informatie hierover is terug te vinden op www.respectophetwerk.be.

Psychosociale risico's worden gedefinieerd als: "de waarschijnlijkheid dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade als gevolg van blootstelling aan een arbeidssituatie die een gevaar inhoudt". Deze risico's kunnen zich op verschillende domeinen (A's) manifesteren. De wet onderscheidt vijf A's:

- A-organisatie -> hieronder valt het
- A-inhoud
- A-omstandigheden
- A-voorwaarden
- A-verhoudingen

Psychosociale risico's op het werk omvatten professionele risico's die schade kunnen toebrengen aan de mentale of fysieke gezondheid van de werknemers en die ook een impact hebben op de veiligheid op de werkvloer en het goed functioneren van de bedrijven. Stress, pesterijen, burn-out, zelfmoord, alcohol- en drugsmisbruik zijn de meest gekende uitingen van psychosociale risico's die een belangrijke kost kunnen betekenen voor de werknemers, het bedrijf en de maatschappij in het algemeen.

Uit een nationale Belgische enquête over arbeidsomstandigheden die in 2010 gerealiseerd werd bij 4000 werknemers in samenwerking met *Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden van Dublin* blijkt dat:

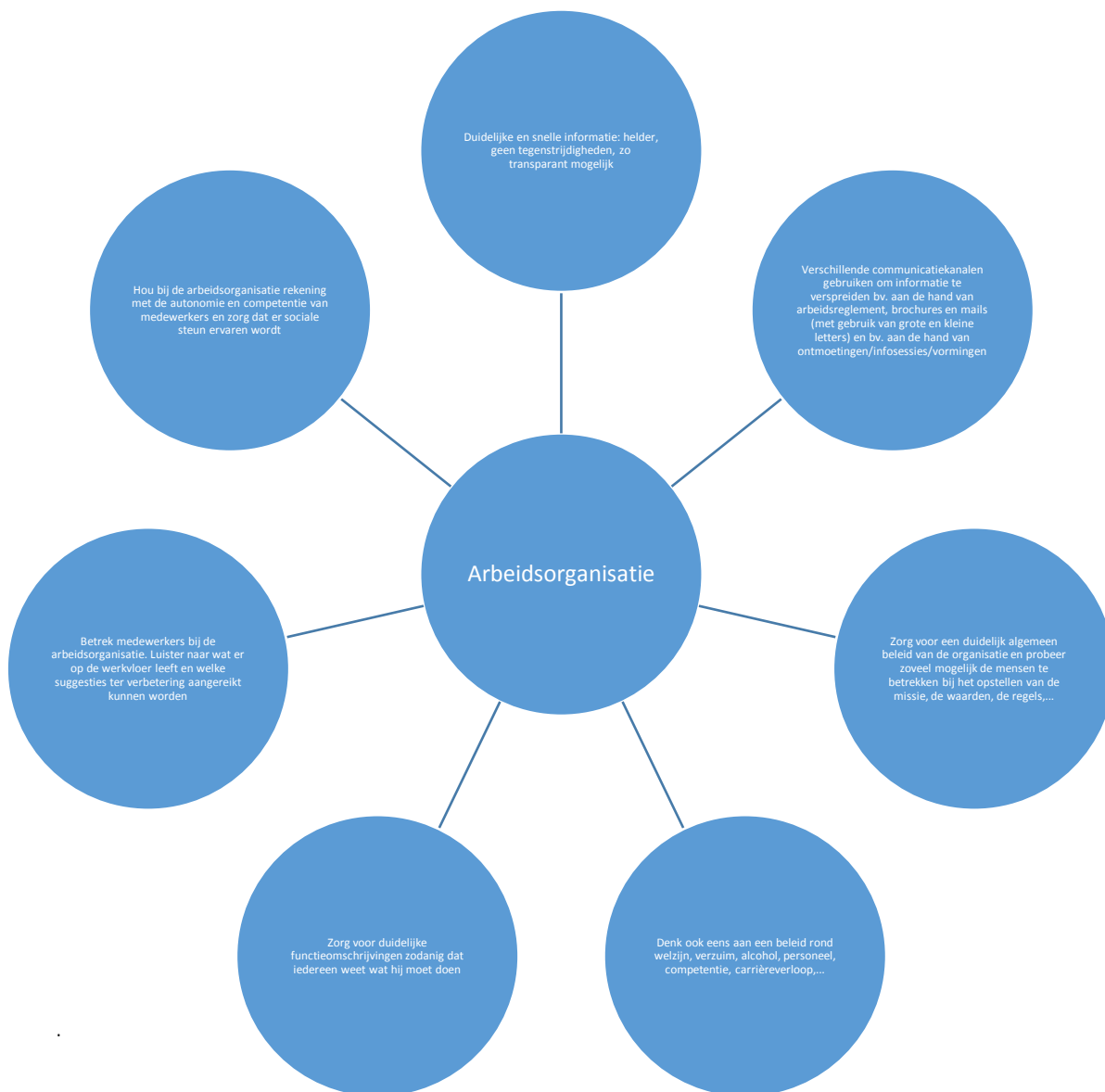
- 3 op de 10 werknemers (28%), in alle sectoren en alle beroepen, vaak of altijd stress ondervinden op het werk. Deze cijfers zijn identiek voor mannen en vrouwen. Er is ook weinig verschil tussen de leeftijdscategorieën.
- In de loop van de laatste maand kreeg 13% te maken met verbaal geweld, 7% met bedreigingen of vernederende gedragingen.
- In de loop van de laatste 12 maanden werd 9% geconfronteerd met intimidatie of pesten op het werk, 3% met fysiek geweld.

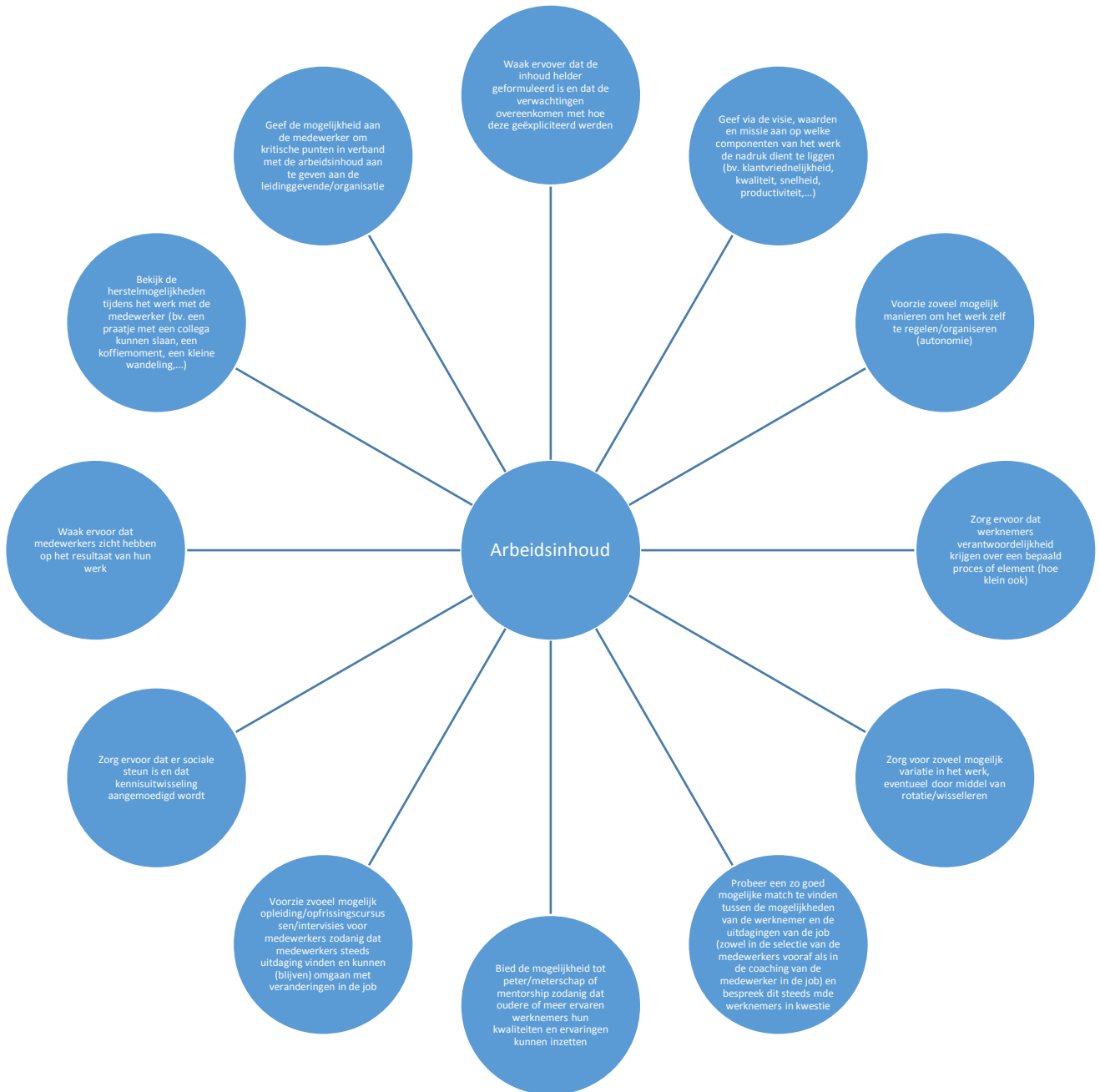
Daarnaast biedt welzijn op het werk heel wat voordelen op vlak van het individu, de organisatie en de maatschappij. Immers, stress zorgt ervoor dat mensen uitvallen op de werkplek en dat verzuim zorgt dan weer voor talrijke gevolgen. Vaak zijn mensen zich niet bewust van de (in)directe gevolgen van de talrijke afwezigheden waardoor er ook geen motivatie is om hier verandering in te brengen.

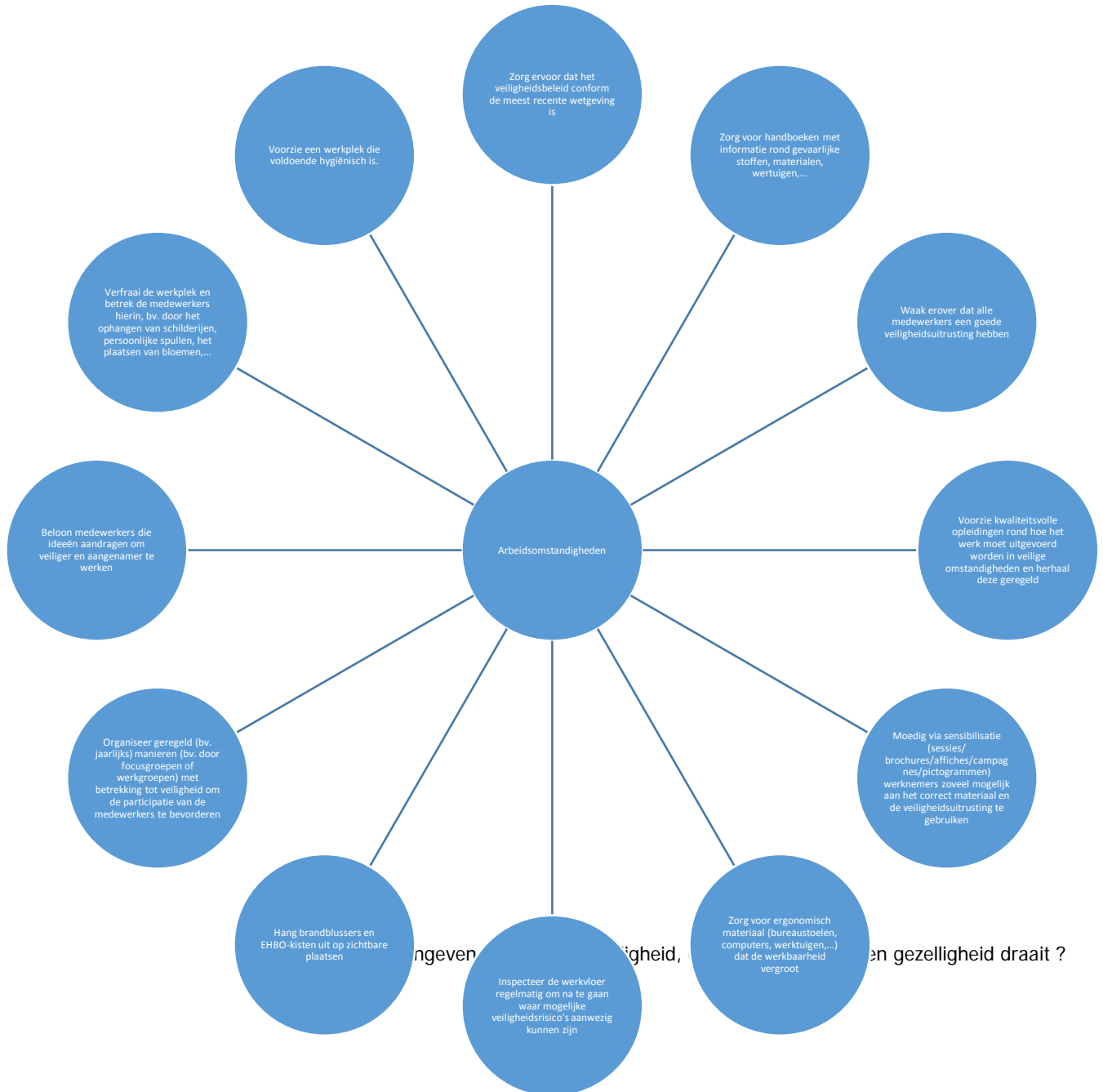
De wet schrijft een organisatie voor om een globaal preventieplan op te maken en deze te vertalen in een jaaractieplan. Er kan op verschillende niveaus aan preventie gewerkt worden:

- **PRIMAIR PREVENTIE** beleid
= voorkomen van risico's en problemen
- **CURATIEF** beleid
 - **SECUNDAIRE PREVENTIE** (opvang en tussenkomst)
= aanpakken van problemen
= voorkomen van schade
 - **TERTIAIRE PREVENTIE** (opvolging en nazorg)
= beperken & opvangen van schade
= herstel

Om problemen te voorkomen is het in eerste instantie belangrijk als organisatie en als leidinggevende om te werken aan welzijn op het werk. Zo kan je als bedrijf heel wat inspanningen leveren op de 5 A's om problemen te voorkomen. Ook een (leeftijdsbewust) personeelsbeleid vallen hier onder. We geven een aantal ideeën/een checklist om na te gaan in welke mate er voldoende aandacht in je organisatie is voor preventie van psychosociale risico's.











Interessante websites om te werken aan een geïntegreerd welzijnsbeleid vind je hier:

- <http://www.talentontwikkelaar.be>: Op deze website vind je meer informatie over de opmaak van een beleid omtrent werving, competenties, diversiteit, organisatievernieuwing, werkbaar werk, ...
- www.respectophetwerk.be: Hier vind je meer informatie vanuit de Federale overheid over wat je kan doen om psychosociale risico's op het werk te verminderen.
- <http://www.agentschapondernemen.be/>: Hier vind je meer informatie over de subsidies die je zou kunnen verkrijgen, o.a. voor het opstellen van een diversiteitsbeleid.
- Als organisatie kan je ondersteuning krijgen voor bepaalde diensten. Hieronder vind je een oplijsting van de diensten die aangeboden worden per provincie :
 - o [Officiële website RESOC-regio's West-Vlaanderen](#)
 - o [Officiële website RESOC-regio's Vlaams-Brabant](#)
 - o [Officiële website RESOC Limburg](#)
 - o [Officiële website RESOC Mechelen](#)
 - o [Officiële website RESOC Kempen](#)
 - o [Officiële website RESOC Antwerpen](#)
 - o [Officiële website RESOC Gent](#)
 - o [Officiële website RESOC Zuid-Oost-Vlaanderen](#)
 - o [Officiële website RESOC Meetjesland Leie en Schelde](#)
 - o [Officiële website RESOC Waas & Dender](#)