

Studiedag JAP/BURNOUT

WEBINAR 2



INHOUD van deze webinar

Waarom een **focus op het psychosociaal welzijn** in het Jaarlijks Actieplan en Globaal Preventieplan?

Hoe **stressfactoren opsporen en analyseren** met de burn-outtool van ABVV-Metaal?

Hoe schadelijke stressfactoren **vertalen naar het JAP 2023?**

Waarom focus op psychosociaal welzijn?



Wat zijn de feiten
in deze kwestie?

VRAAGZIN

Burn-out-rapport ABVV-Metaal



1 ARBEIDSVOORWAARDEN

- Er heerst werkonzekerheid door enerzijds soms jaren onder uitzendcontracten te werken en anderzijds door de talloze herstructureringen en overnames.
- Door diezelfde werkonzekerheid worden er heel veel overuren gemaakt op vraag van de werkgever om zo positief mogelijk in beeld te komen voor een contract van onbepaalde duur.
- Om de gemaakte overuren terug op te nemen is de flexibiliteit vanuit de werkgever al een heel pak minder. Idem verhaal horen we bij het opnemen van een verlofdag.
- Schril contrast met voorgaande feiten zijn de klachten en frustraties rond het personeelstekort. Bij afwezigheid door ziekte is er zeer snel een bezettingstekort en een gebrek aan vervanging. De targets daarentegen blijven wel staan.

Burn-out-rapport ABVV-Metaal



2 ARBEIDSORGANISATIE

- Geen consistente in het beleid. Door de stoelendans op het managementniveau ervaart de werkvloer de gevolgen van steeds nieuwe afspraken en nieuwe prioriteiten.
- De stimulering van teams is positief, maar ze onder elkaar laten concurreren om de targets te verhogen creëert negatieve werkdruk. Dit telt ook voor de concurrentie tussen zusterbedrijven.
- Geen of te weinig doorgroeimogelijkheden binnen de onderneming leidt ook tot frustraties. Zeker wanneer de mogelijkheid om door te groeien naar een andere functie wordt gebruikt als een wortel die de mensen bedrieglijk wordt voorgehouden.
- Tijd en middelen worden slechts beperkt vrijgemaakt om nieuwe werknemers te begeleiden. Dit heeft een negatief effect op het integratie- en het leerproces van de nieuwe medewerkers, maar brengt ook ook demotivatie en onbegrip teweeg bij de ervaren werknemer.

Burn-out-rapport ABVV-Metaal



3 ARBEIDSVERHOUDINGEN

- Gebrek aan waardering, van het spreekwoordelijk schouderklopje tot een premie
- Gebrek aan dialogerend leiderschap bij de hiërarchische leiding
- Gebrek aan goede communicatie van de top naar de werkvloer ... en omgekeerd
- Onevenwichtige taakverdeling binnen teams met als gevolg soms grote verschillen in zowel fysieke als mentale belasting
- Werkplanning die te pas en onpas verandert
- Targets en prioriteiten die met de regelmaat van de klok veranderen

Burn-out-rapport ABVV-Metaal



4 ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN

- Werken met een verouderd machinepark dat hoogstens wat oplapwerk krijgt bij het onderhoud of een defect
- Niet over de juiste werktools beschikken bij het heffen en tillen
- Niet over persoonlijke beschermingsmiddelen beschikken die geschikt zijn voor de te voorkomen risico's, zonder zelf een vergroot risico in te houden
- Geen orde en netheid op de werkplek, zodat de werknemer zijn materiaal en gereedschap niet vlot vindt, waar er onvoldoende werkruimte is en een ergonomische inrichting mankeert

Burn-out-rapport ABVV-Metaal



5 ARBEIDSI~~N~~HOUD

- De vele checklists en extra administratieve taken terwijl de targets hetzelfde blijven
- Het gebrek aan een degelijk werkgelegenheidsplan (cao 104) of de uitvoering ervan
- Alsmaar meer wijzigingen in de taakinhoud door de automatisering en digitalisering in de onderneming
- De alsmaar hogere vereisten in de competenties en meer opleidingen om nog mee te kunnen

Het rapport van de SERV



BURN-OUT

ANALYSE VAN DE ARBEIDSSITUATIE VAN WERKNEMERS EN
ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS MET BURN-OUTSYMPTOMEN



Het begrip burn-out

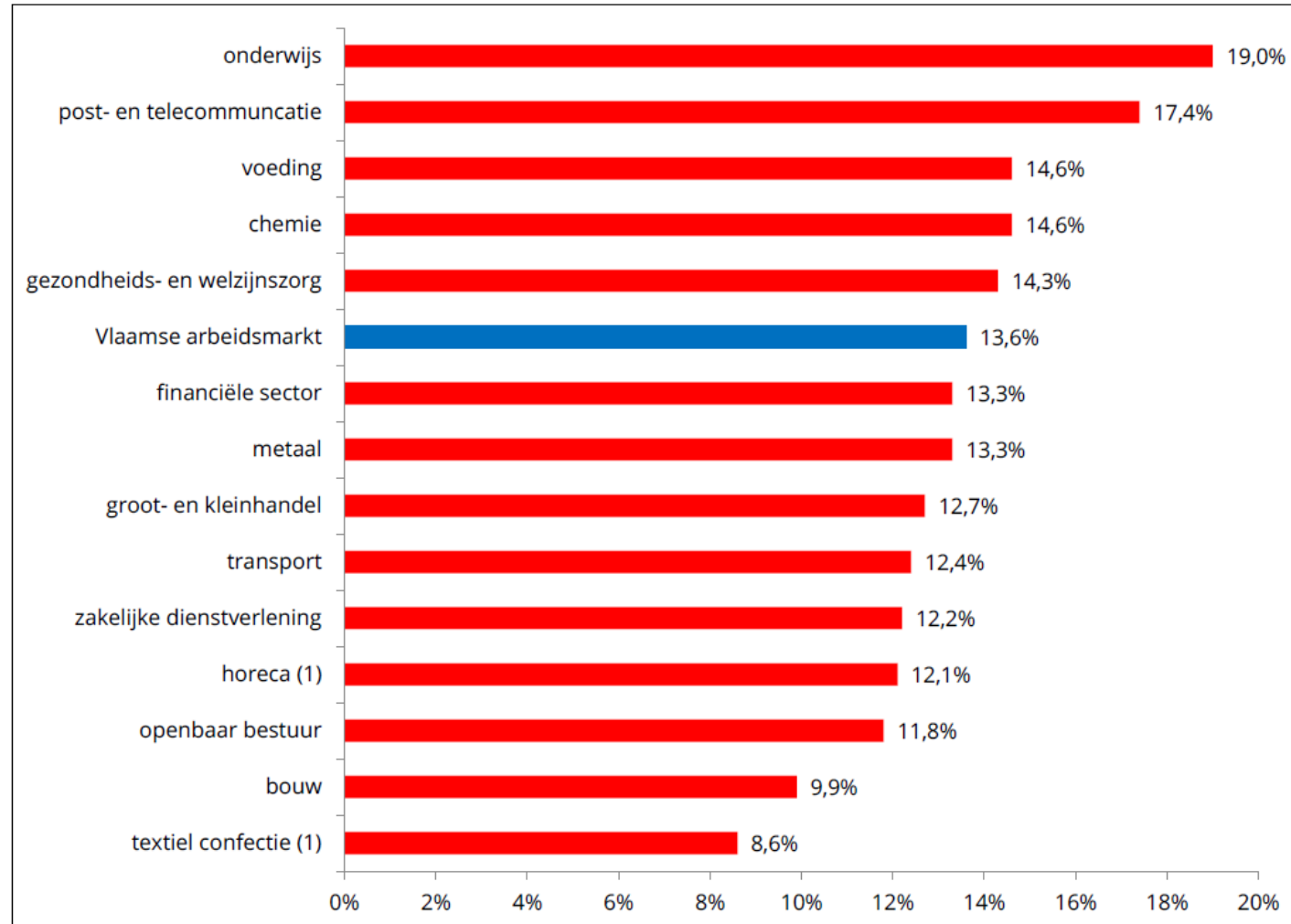
Burn-out is

- een multifactorieel proces
- dat voortvloeit uit een langdurige blootstelling (meer dan 6 maanden)
- in een arbeidssituatie
- aan voortdurende stress, een gebrek aan reciprociteit tussen de investering (eis) en wat daar tegenover staat (hulpmiddelen) of een gebrek aan evenwicht tussen de verwachtingen en de reële werksituatie,
- die professionele uitputting (zowel emotioneel, fysiek als psychisch) veroorzaakt: extreme vermoeidheid waarbij de normale rusttijd niet volstaat om te recupereren en die chronisch wordt, het gevoel zijn hulpmiddelen volledig uitgeput te hebben. Deze uitputting kan ook een impact hebben op de controle van de emoties (prikkelbaarheid, woede, huilbuien enz.) en het cognitieve vermogen (aandacht, geheugen, concentratie), wat dan weer kan leiden tot veranderingen in het gedrag en de attitudes:
 - Mentaal afstand nemen: de persoon distantieert zich en wordt cynisch. Dit is in feite een (on-doeltreffende) copingmethode ten opzichte van de eisen waaraan de persoon niet meer kan voldoen: langzaamaan raakt hij minder betrokken bij zijn werk, investeert hij zich minder en houdt zijn omgeving op afstand of krijgt hij een slecht beeld van de personen met wie hij werkt; deze afstand wordt op zich een probleem.
 - Dat leidt tot een gevoel van professionele onbekwaamheid: verminderde persoonlijke bekwaamheid op het werk, verminderde eigenwaarde, de persoon heeft het gevoel dat hij niet meer efficiënt werkt.

Die gemoedstoestand kan voor de werkende bovendien baak lange tijd onopgemerkt blijven.

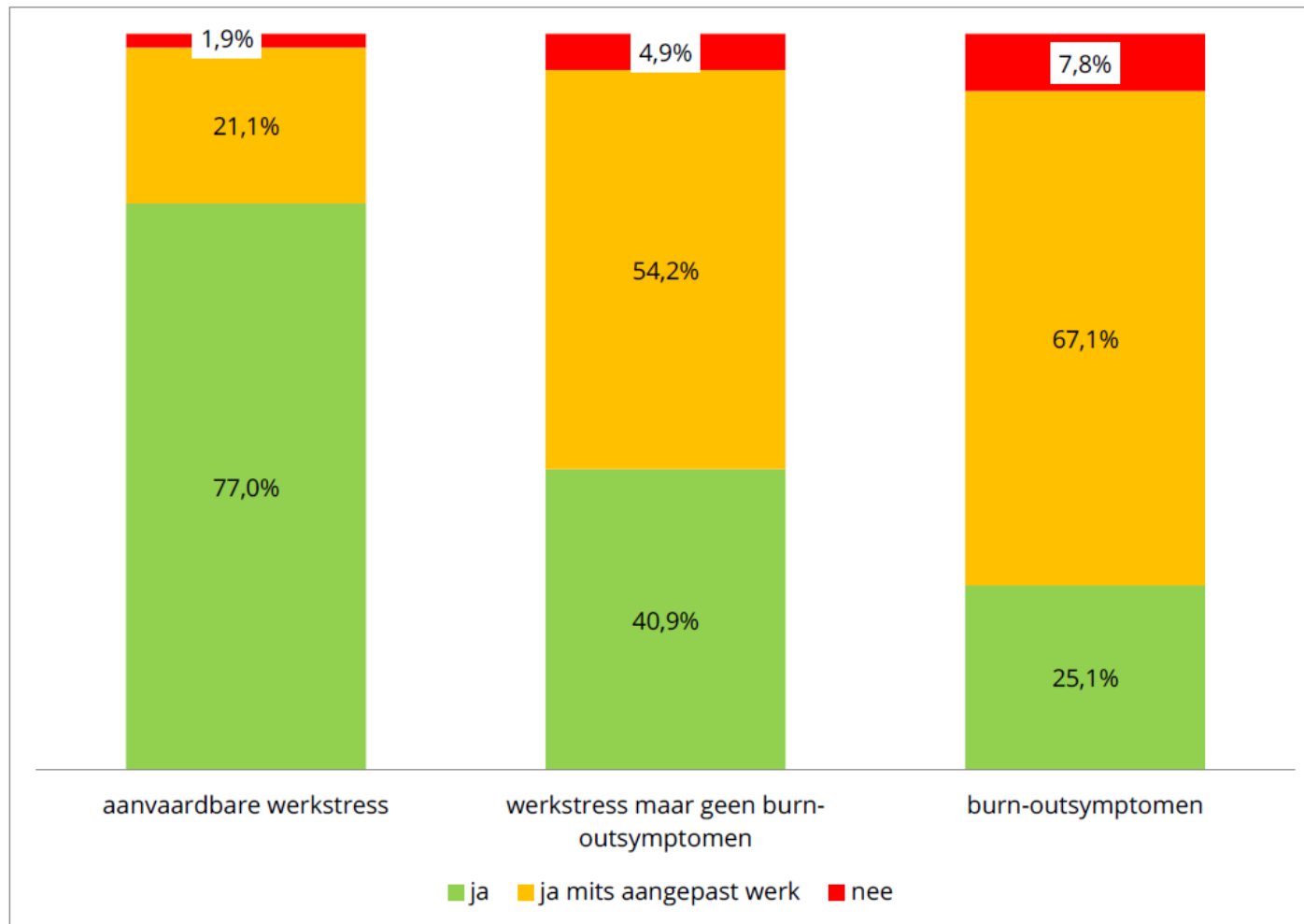
Geen enkele sector blijft gespaard

Figuur 6: Aandeel werknemers met burn-outsymptomen naar sector, 2019



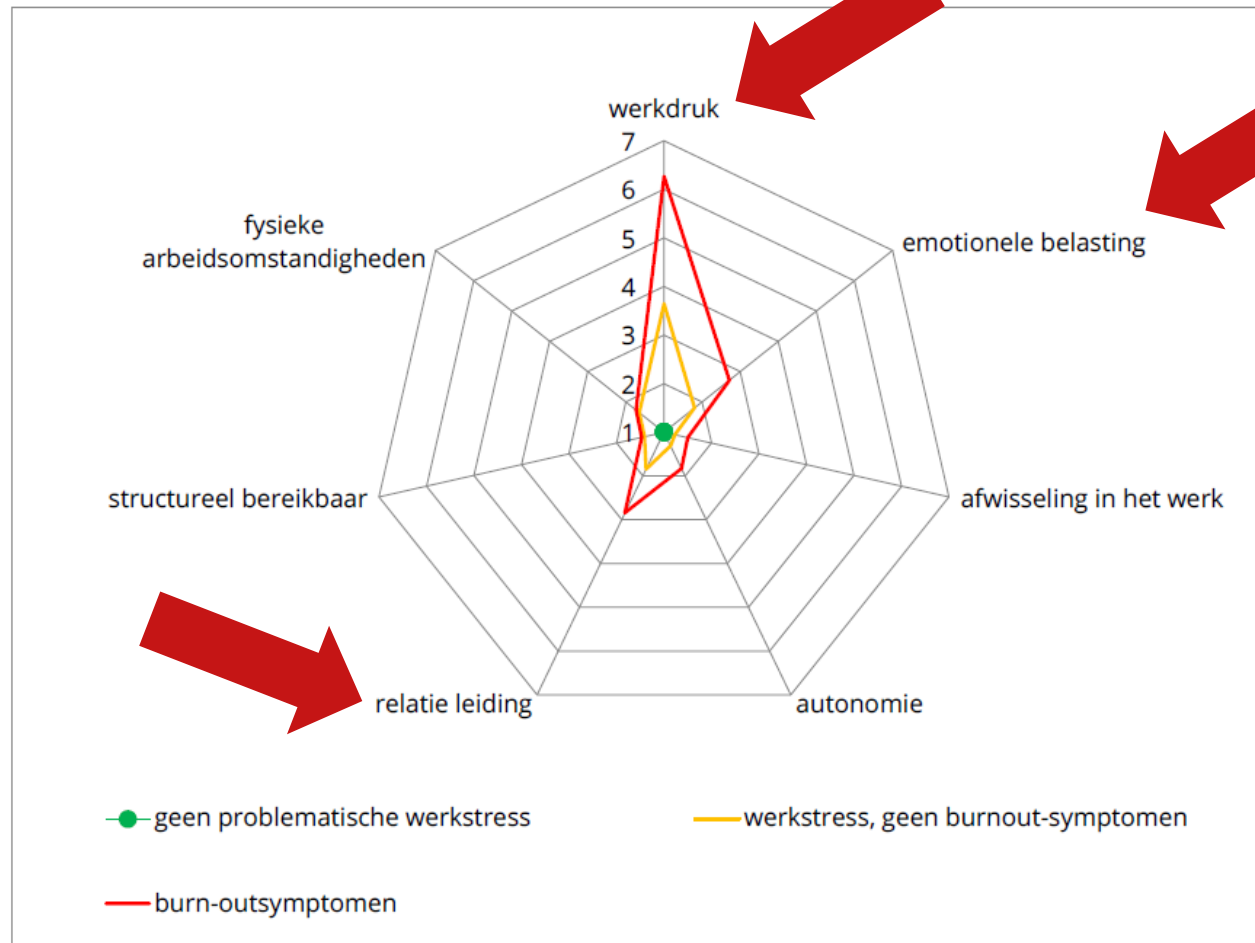
Werken tot het pensioen?

Figuur 7: Werken tot het pensioen en psychische vermoeidheid, aandeel werknemers (40-plussers) 2019



Risicofactoren van arbeidssituatie

Figuur 13: Odds ratio's voor psychische vermoeidheid (3 categorieën) voor risicofactoren, werknemers



Hoe opsporen & analyseren als delegee?

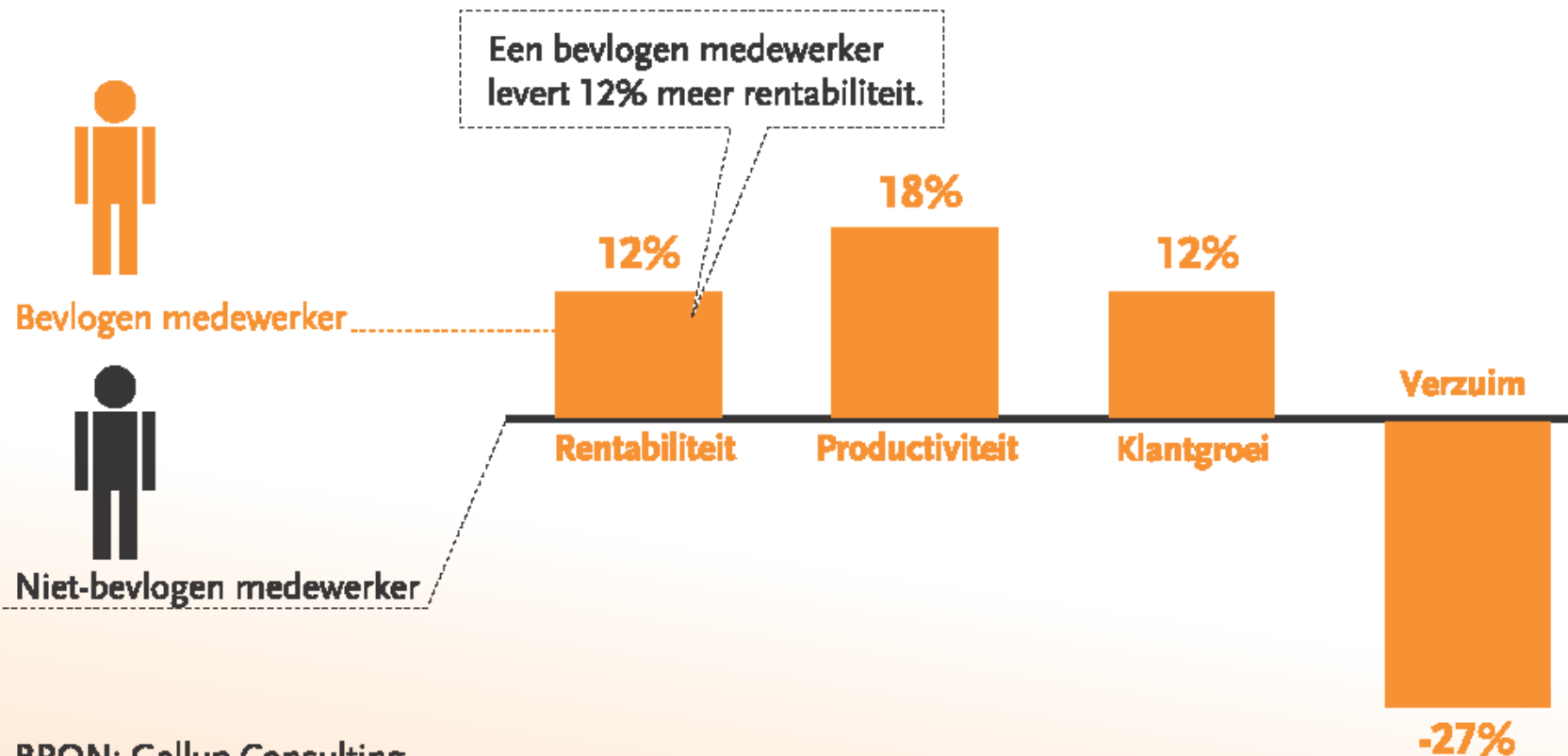
argumentatie

voorbeelden cijfers
heldere weging van de argumenten
eigen ervaring
logische opbouw
analyse
weerlegging van argumenten
onderzoeken
kracht
spreiding argumenten in het debat
argumentenversterkers
variatie
feiten
vergelijkingen



De belangen van de werkgever

Effecten van bevoegenheid op bedrijfsresultaat



De burn-out en mental coach

HANDBOEK COACHEN BIJ STRESS EN BURN-OUT

Begeleiden
naar mentale vitaliteit

ANNITA ROGIER



ENERGY BOOST

VOOR JEZELF, JE TEAM EN JE ORGANISATIE

burnout & stress

naar nieuwe energie

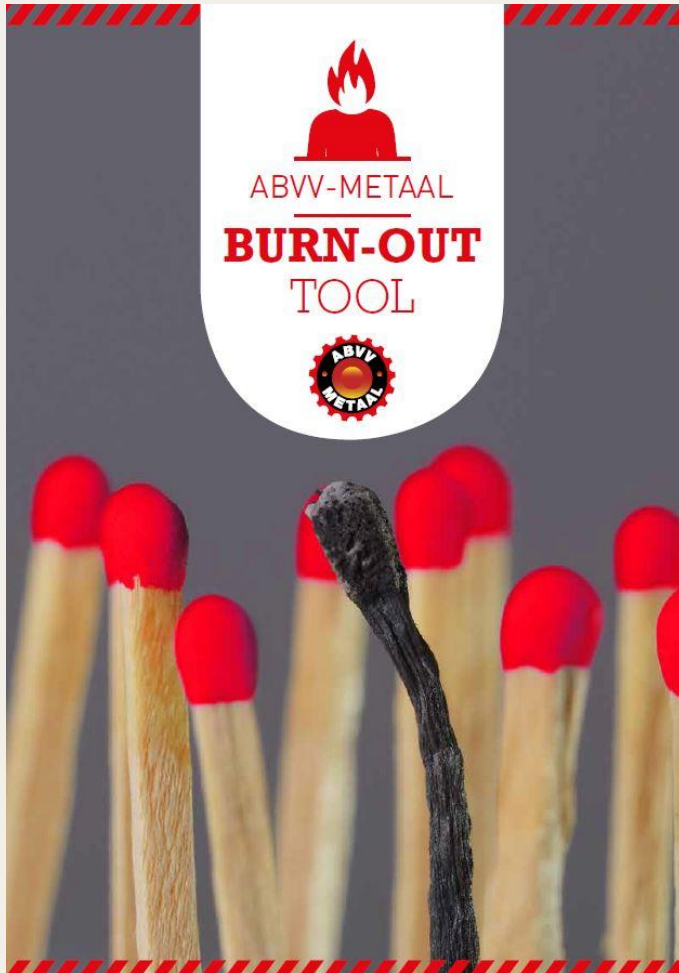
Preventiebeleid met tools

Preventie van burn-out wordt concreet op de bedrijfsvloer. Interne en externe preventiediensten zijn hierin dan ook belangrijke partners. Zij beschikken over heel wat kennis van de situatie op de werkvloer. Individuele ondernemingen kunnen ook aansluiten bij initiatieven van hun interprofessionele en sectorale sociale partners. Voorbeelden hiervan zijn:

- Om zijn leden te ondersteunen, ontwikkelde Agoria een tool die ondernemingen kan helpen om de risico's rond psychosociale belasting in kaart te brengen: de ARPA-tool©. Op basis van een prioriteitenlijst kunnen ondernemingen een concreet actieplan maken met als uiteindelijk doel de risico's op psychosociale belasting te verminderen en te vermijden dat werknemers (langdurig) uitvallen met psychosociale klachten. <https://www.agoria.be/nl/welzijnsbeleid-en-algemene-beginselen/stress-en-burn-out-uw-risicos-in-kaart-brengen-en-een-concreet-actieplan-opmaken-arpa-tool-c>
- Andere voorbeelden zijn :
 - <https://abvymetaal.be/burnout;>



Burn-out-tool ABVV-Metaal



www.abvvmetaal.be/burnout

Burn-out-tool ABVV-Metaal



STRESSOREN
IN DE METAALSECTOR

Module 3: Burn-out en psychosociale risico's



A-VOORWAARDEN

versch. lonen
 evaluatiegespr. / verschil-
 werkzeerthe? - frustr.
 doorgroei-mogel.
 flexibel werken
 Werktijden
 personeels tekort
 onderaanneming $\leq$
 taalprobl.
 vacatures $\rightarrow$ ploegenstelsels
 pauzes
 arb./bed.

A-ORGANISATIE

bokrijk / veranderd machinepark
 * Controle bij ziekte $\leq$ gespr.
 vertrouwenspers. / objectief?
 orde / netheid
 hygiëne $\Rightarrow$
 progress. werkhervatting / syst?
 * Reorganisatie $\leq$...
 conjectuur $\nearrow \searrow$
 geen inspraak
 gem. ouderdom / vergrijzing
 opleiding

A-VERHOUDINGEN

tegenwerking. HL
 conf. HL / WN's
 Werkstee
 stoelendans = wie 
 = hoe
 waardering $\leq$ gespr.
 fake inspraak
 aanspreekbaarheid
 contact collega's voorzien
 ontbreken reg. of afspr.
 vriendschappelijk
 eerlijk behandelen van WN's

A-OMSTANDIGHEDEN

eigen PBT's $\Rightarrow$ nog werkbaar
 afbrekende werkmateriaal $\leftarrow$ onderhoud
 temp. / klimaat $\Rightarrow$ pauze
 putten / werkmachine $\leftarrow$ plaats
 werktijd

A-INHOUD

functie-classificatie
 effici
 fysiek zwaar werk
 éénzijdig werk
 waardering
 feedback
 werkvoorschriften
 opleidingen $\leq$
 planning $\leq$
 digitalisering
 automa... $\leq$
 gestanda...
 polyvalentie
 onbenaangestaan werk

Wat zijn de vijf A's?



Praktijkverhaal



10

WOENSDAG 8 JUNI 2022 DE STANDAARD

binnenland

zeitgeist De burn-outpandemie

‘Toen ik weer ging werken,
behandelde het bedrijf
me als een gevaar’

Burn-out? Dat ging over mensen die niet willen werken, dacht een jonge hoogspanningswerker. Tot hij bij een offshore windmolen op 10 meter hoogte blokkeerde en moest worden afgevoerd. ‘Onder arbeiders spreek je niet over gevoelens. Je wilt niet als duts overkomen.’

vertrouwen. Het totaalplaatje klopte.'

Tot de fabrikant waar hij voor werkte failliet ging. 'We bleven werken, maar de onzekerheid bezorgde me enorm veel stress. Gelukkig werden we overgenomen, helaas ging het vanaf dat moment pijlsnel bergaf. Het bedrijf deed alles in eigen beheer. De werkdruk steeg enorm, ingenieurs waren vertrokken, wisselstukken moesten we zelf zoeken. Het bedrijf stond financieel zwaar onder druk en dat sijpelde door naar de werkvloer. Onderhoudstechniekers moesten zich steeds meer verantwoorden, we kregen piepjonge controleurs van het bedrijf naast ons.'

Soms moesten ze onnodige risico's nemen. 'De windturbines moesten koste wat kost blijven draaien. Ik herinner me een onveilige transfer, terwijl de golven de boot twee meter diep lieten vallen. Eén avond moest ik nog voortwerken op 100 meter hoogte, hoewel dat niet veilig was. Een andere keer moest ik een onderdeel van één ton uit een turbine halen met een kraan die niet meer getest was na een zware brand. Risico's die we voordien nooit moesten nemen.'



5 A's

Stoere zeemansbonken

Veel begrip voor zulke klachten voelde hij niet bij zijn nieuwe manager. 'Eén collega is na een menselijke fout in een mail naar iedereen te kijk gezet als klungel van de bende. De budgetten waren op, omdat zijn fout zoveel geld had gekost. Impliciet krijg je de boodschap: oogkleppen op en door-gaan.'

Soms werd het hem te veel. 'Toen ik een

nieuw klimharnas vroeg, omdat het mijne tot op de draad versleten was, kreeg ik te horen dat hij het zou laten herstellen. Het maakte me razend. Dat is onze levenslijn, daar mag je niet op besparen. Ik heb mijn

fysieke kracht vooropstaat. 'Ik werkte in een mannenwereld met stoere zeebonken. Net als in de bouwsector praat je hier niet over gevoelens, dat is privé. Het taboe op mentale problemen blijft groot onder arbeiders. Als je uitvalt, ben je een mietje. Daar zat ik erg mee in, maar dat heeft de

op elkaar. Maar je moet je niet schamen als het niet goed met je gaat. Je moet je hart luchten. In een echt gesprek. Maar daar hebben bazen vaak weinig tijd voor, alles verloopt via email. Dat helpt niet.'



5 A's

Vertrouwen verloren

Hij vroeg psychische bijstand van zijn werkgever. 'Ik kreeg te horen dat ik misschien eerst mijn privé zaken op orde moest krijgen. Ja, ik zat in een verbouwing en mijn vrouw was hoogzwanger, maar een paar weken nadien was dat opgelost. Ik heb woedend het gesprek beëindigd.' Maandenlang ging hij op gesprek bij de therapeut, leerde met oefeningen zijn lichaam tot rust te brengen, bakende het werk meer af.

Vol goede moed keerde hij terug, gewapend met het advies van een door het werk betaalde psychologe. 'Ik vroeg vertrouwen

en structuur, maar kreeg het omgekeerde. Het voelde alsof ze een groot seinlicht op mijn hoofd zetten en me een fluovest aantrokken, zodat iedereen van ver zou weten: pas op, hij is een gevaar voor ons bedrijf.' Hij diende zijn ontslag in. 'Wrang, want

Hij moedigt zijn vroegere collega's ook aan om te zeggen wat op hun lever ligt. 'Als je het lastig hebt, praat erover. Steek het niet weg. Veel laaggeschoolde collega's blijven werken voor het geld. Maar ze naderen het punt waarop ik ben gebroken. Ik herken de signalen. Snel gepikeerd, nijdig reageren, last hebben van hun rug of nek. Voorlopig steken ze het op de fysieke overbelasting, maar ik zie hun frustraties. Bij mijn vertrek hoopte ik dat ik de laatste zou zijn, maar ik vrees ervoor.'



5 A's

Welke van de 5 A's?

10

binnenland

zeitgeist De burn-outpandemie

‘Toen ik weer ging werken,
behandelde het bedrijf
me als een gevaar’

Burn-out? Dat ging over mensen die niet willen werken, dacht een jonge hoogspanningswerker. Tot hij bij een offshore windmolen op 10 meter hoogte blokkeerde en moest worden afgevoerd. ‘Onder arbeiders spreek je niet over gevoelens. Je wilt niet als duts overkomen.’



DOWNLOAD
HIER DE TOOL



BEKIJK HIER DE HANDLEIDING



ARBEIDSIHOUT

De afwisselingen d'haerl' vsmidding up de co
men die taal n en de vo degenen

- [illegible]



CHE CHISTVO OR DE DELEGIS

- | | | |
|---|---|---|
| 1. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 2. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 3. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 |
| 4. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 5. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 6. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 |
| 7. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 8. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 9. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 |
| 10. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 11. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 | 12. 下列哪项不是“三三制”政权的特点？
A. 共产党员占三分之一
B. 非党进步分子占三分之一
C. 开明绅士占三分之一
D. 国民党顽固派占三分之一 |

LETTERS TO THE EDITOR



Stressfactoren aankaarten in het CPBW



REGISTRATIE VAN AANWEZIGHEID



Het 'welzijn op het werk', wat heeft er allemaal mee te maken?



**De werkgever is de
hoofdverantwoordelijke.**

**Maar wie heeft ook een
belangrijke rol bij het
uitwerken en optimaal
functioneren van het
psychosociaal
welzijnsbeleid?**



De WG is verantwoordelijk voor ...

Structurele planmatige aanpak

Dynamisch de risico's beheersen

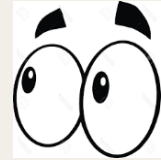
Volgens de algemene **preventiebeginselen**

Met betrekking tot de **7 welzijnsdomeinen**

De 7 welzijnsdomeinen



invloed op het leefmilieu

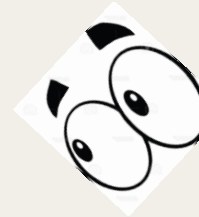


preventiemaatregelen

ergonomie



verfraaiing
arbeidsplaats



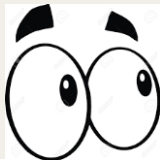
psychosociale
belasting



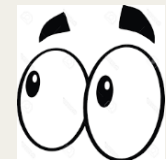
arbeidshygiëne



gezondheid



arbeidsveiligheid





Dynamisch de risico's beheersen

Art. I.2-3.– Het dynamisch risicobeheersingssysteem heeft tot doel de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk te maken.

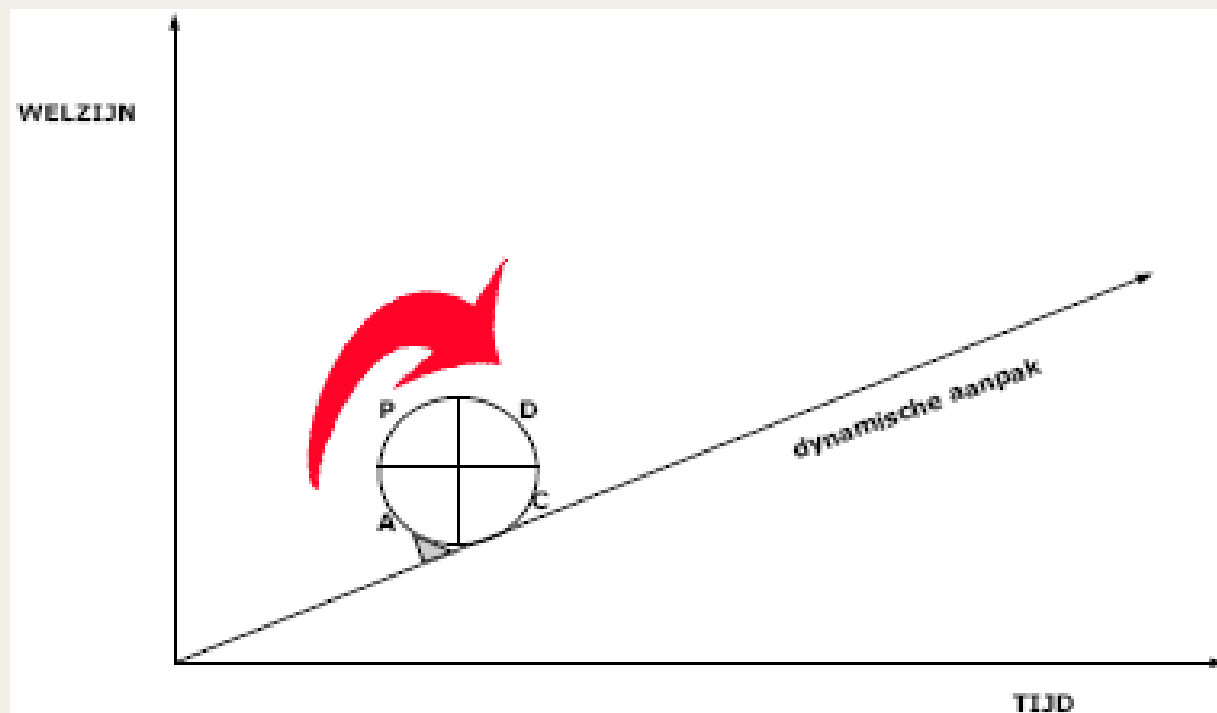
Om dit doel te verwezenlijken bestaat het systeem steeds uit de volgende elementen:

- 1° de uitwerking van het beleid waarbij de werkgever inzonderheid de doelstellingen bepaalt evenals de middelen om deze doelstellingen te realiseren;
- 2° de programmatie van het beleid waarbij inzonderheid de toe te passen methodes en de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen worden bepaald;
- 3° de uitvoering van het beleid waarbij inzonderheid de verantwoordelijkheden van alle betrokken personen worden bepaald;
- 4° de evaluatie van het beleid waarbij inzonderheid de criteria worden vastgesteld om het beleid te evalueren.

De werkgever past dit systeem aan telkens dit noodzakelijk is ingevolge gewijzigde omstandigheden.

Dynamisch de risico's beheersen

STEEDS
STETER
STETER
STETER



P= plannen, met JAP en GPP

D= doen

C= checken, opvolgen

A= aanpassen



= borgen van dynamische aanpak, taak van PA

= bewaken van , taak van vakbond

Dynamisch de risico's beheersen

De risicoanalyse gebeurt op het **niveau** van

1. de organisatie in haar geheel
2. elke groep van werkposten of functies
3. het individu



Zij bestaat **achtereenvolgens** uit:

- ▶ 1. identificeren van gevaren voor welzijn WKN;
- ▶ 2. vaststellen en bepalen van risico's voor welzijn WKN;
- ▶ 3. evalueren van risico's voor welzijn WKN.

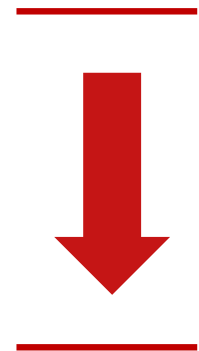


Preventiemaatregelen volgens de algemene preventiebeginselen

Art. I.2-7.– De preventiemaatregelen die genomen moeten worden op basis van de in artikel I.2-6 bedoelde risicoanalyse worden vastgesteld op het niveau van de organisatie in haar

geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu, rekening houdend met de volgende volgorde:

- 1° preventiemaatregelen die tot doel hebben risico's te voorkomen;
- 2° preventiemaatregelen die tot doel hebben schade te voorkomen;
- 3° preventiemaatregelen die tot doel hebben de schade te beperken.



Preventiemaatregelen volgens de algemene preventiebeginselen

1. Aanwezig risico



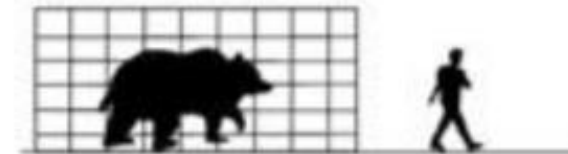
2. Risico elimineren



3. Risico reduceren



4. Collectieve bescherming



5. Individuele bescherming

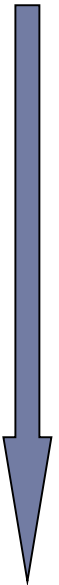


6. Waarschuwing, instructie



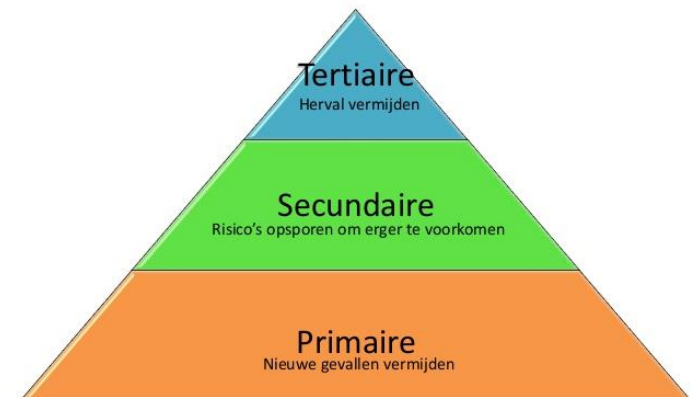
Preventiehiërarchie

- ▶ Risico vermijden = Elimineren
- ▶ Vervangen wat gevaarlijk is door iets minder gevaarlijk = Primair reduceren
- ▶ Risico bestrijden aan de bron = Secundaire reductie
- ▶ Collectieve beschermingsmiddelen = CBM
- ▶ Persoonlijke beschermingsmiddelen = PBM



Informatie en instructie

Preventie: op welk moment?



Structurele planmatige aanpak

Art. I.2-8.– § 1. De werkgever stelt, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk, een globaal preventieplan op voor een termijn van vijf jaar waarin de te ontwikkelen en toe te passen preventieactiviteiten worden geprogrammeerd, rekening houdend met de grootte van de onderneming en de aard van de risico's verbonden aan de activiteiten van de onderneming.



Het Jaarlijks Actieplan

Art. I.2-9.– De werkgever stelt, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk, een jaaractieplan op ter bevordering van het welzijn op het werk tijdens het volgende dienstjaar.

Dit jaaractieplan is gesteund op het globaal preventieplan, wordt schriftelijk opgesteld en bepaalt:

Basisprincipes JAP

Belangrijke principes voor het JAP:

- voor ieder dienstjaar
- opgesteld door de WG **in overleg** met de HL, de IDPBW en evt. andere interne en/of externe diensten
- voor **advies** voorgelegd aan het **CPBW**
- JAP beschrijft de **prioritaire doelstellingen van het GPP** met de verantwoordelijke(n), de nodige middelen en datum voor uitvoering
- omvat de **7 welzijnsdomeinen**
- bepaalt eveneens de **aanpassingen** die moeten aangebracht worden aan het GPP als gevolg van ...

JAP-beleid

- uitvoering GPP gebeurt via het JAP
- JAP is veel meer dan het GPP, een DOE-document
- concreet in vastleggen wat te doen, met welke middelen en wat het doel is
- alleen haalbare acties in het actieplan
- geloofwaardigheid?

BELEID !

Remember!

JAP-beleid



Inhoud JAP:

- prioritaire doelstellingen volgend kalenderjaar
- gebaseerd op strategie en lange termijn (GPP)
- beheersen van schade & vermindering van aantal en ernst ongevallen
- elke afdeling zijn eigen streefdoel = hun 'problematiek'

JAP-beleid

Vastleggen middelen en methoden voor volgend jaar:

- geldelijke **middelen** en investeringen
- beschikbare **tijd** voor de betrokkenen
- campagnes
- wedstrijden
- opleiding
- instructies
- inspectiecriteria
- onderzoek ziekteverzuim, overplaatsingen, klachten, vrijwillig ontslag, ...
- ...

BELEID !



Remember!

JAP-beleid

Concrete en specifieke planning



Moet realiseerbaar zijn in de tijd

- Bijsturing in de loop van het jaar is mogelijk
- Timing!

Moet financieel haalbaar zijn

- Volgens economische mogelijkheden van werkgever
- Concrete budgettering voor aanpassingen

Concreet en meetbaar

- Aantal incidenten, ongevallen, ...
- Volgen planning?
- Volgen budgettaire middelen

JAP-beleid

Methode van aanpassing van GPP?

- Maandelijkse vergadering van het CPBW:
= vast agendapunt?!
- Regelmatige verslaggeving van evolutie
(negatieve & positieve!)
- Evaluatie toereikendheid van budget
- Evaluatie doelstellingen (toereikend en
blijvend haalbaar?)
- ...

BELEID !



Wat met ons JAP

GOED



FOUT





Hebben wij een goed JAP en GPP?

1. qua structurele aanpak en rekening houdend met de algemene preventiebeginselen kun je dit aftoetsen met de wetgeving
2. qua inhoud (risico's die aangepakt moeten worden en de preventiemaatregelen, dat kan alleen iemand beoordelen die de situatie kent)

Page 10 of 10

[illegible]

1. Arbeidsveiligheid

[illegible]

2. Bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk

[illegible]

3. Psychosociale risico's op het werk

[illegible]

Jaarlijks actieplan 20xx

0. Welzijnsbeleid algemeen

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoor- delijken	Budget	Evaluatie

1. Arbeidsveiligheid

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoor- delijken	Budget	Evaluatie

2. Bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoor- delijken	Budget	Evaluatie

3. Psychosociale risico's op het werk

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoor- delijken	Budget	Evaluatie

Welke gegevens staan bij jou in het JAP van de onderneming?



logo klant		Datum opstelling: 26/10/2017	Referentie: 02.04.02		
		Van:	i.s.m. 		
Preventiebeleid		Aan: comité, werkgever, hiërarchische lijn			

Jaarlijks actieplan 20xx

0. Welzijnsbeleid algemeen

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoordelijken	Budget	Evaluatie

1. Arbeidsveiligheid

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoordelijken	Budget	Evaluatie

2. Bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoordelijken	Budget	Evaluatie

3. Psychosociale risico's op het werk

Nr.	Doelstellingen	Anomalieën/opgespoorde risico's	Preventiemaatregelen	Verantwoordelijken	Budget	Evaluatie

Toezicht: CPBW



Art. II.7-19.- De werkgever geeft zo vlug mogelijk een conform gevolg aan de met algemene stemmen uitgebrachte adviezen van het Comité met betrekking tot ernstige risico's voor het welzijn van de werknemers waarbij de schade dreigend is en geeft er een passend gevolg aan in geval van uiteenlopende adviezen.

Hij geeft gevolg aan alle andere adviezen binnen de door het Comité gestelde termijn of, indien geen termijn is bepaald, uiterlijk binnen de zes maanden.

De werkgever die niet overeenkomstig de adviezen heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft onder de uiteenlopende adviezen, deelt de redenen hiervan mee aan het Comité.



GEEFT JE WERKGEVER EEN REDEN MEE OM EEN NEGATIEF ADVIES TE VERKLAREN?

- Antwoord 1 = JA
- Antwoord 2 = NEE

Inspraak van het CPBW

Art. I.2-10.– De werkgever betreft de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaaractieplan.

Hij raadpleegt tevens het Comité.

De werkgever legt het schriftelijk vastgelegde globaal preventieplan bij elke wijziging of aanpassing vooraf ter advies voor aan het Comité.

De werkgever legt het ontwerp van jaaractieplan voor advies voor aan het Comité uiterlijk de eerste dag van de tweede maand voorafgaand aan het begin van het dienstjaar waarop het betrekking heeft.

Het jaaractieplan mag niet worden uitgevoerd voordat het Comité zijn advies heeft verstrekt of, bij ontstentenis daarvan vóór het begin van het dienstjaar waarop het slaat.

Inspraak en verantwoordelijkheid

Art. I.2-13.– De verplichtingen opgelegd aan de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers doen geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Stappenplan JAP



Stap 1: Hoe verzamel je punten voor het JAP? (september)

- Bij de werknemers
- Militantenvergadering
- Globaal preventieplan
- Jaarlijkse rondgang
- Maand- en jaarverslagen CPBW
- Jaarverslag medische dienst
- Officiële keuring verslagen
- Verslagen EDPBW
- Verslagen milieucoördinator



Stappenplan JAP



Stap 2: Wat doe je met de verzamelde punten? (oktober)

- Nakijken wat onmiddellijk kan opgelost worden
- Nakijken of deze punten al dan niet aan de wetgeving voldoen
- Opbouw van argumentering over deze punten
- Ondersteunen van deze punten met eventuele metingen, klachten van WKN, keuringsverslagen
- Een beroep doen op deskundigen, bijv. bedrijfsarts, preventieadviseur



Stappenplan JAP



Stap 3: Hoe bepaal je de punten in volgorde van belangrijkheid, welke wil je in het JAP? (november-december)

- In samenspraak met de CPBW-leden
- Voorstellen bespreken met de leden van OR en SD
- Bespreken op de militantenvergadering
- Bespreken met de WKN
- Bespreken met de andere vakbonden
- Wat kosten de voorstellen?
- Wat is er voorzien van budget?
- Welke zijn de punten van de directie?



Stappenplan JAP



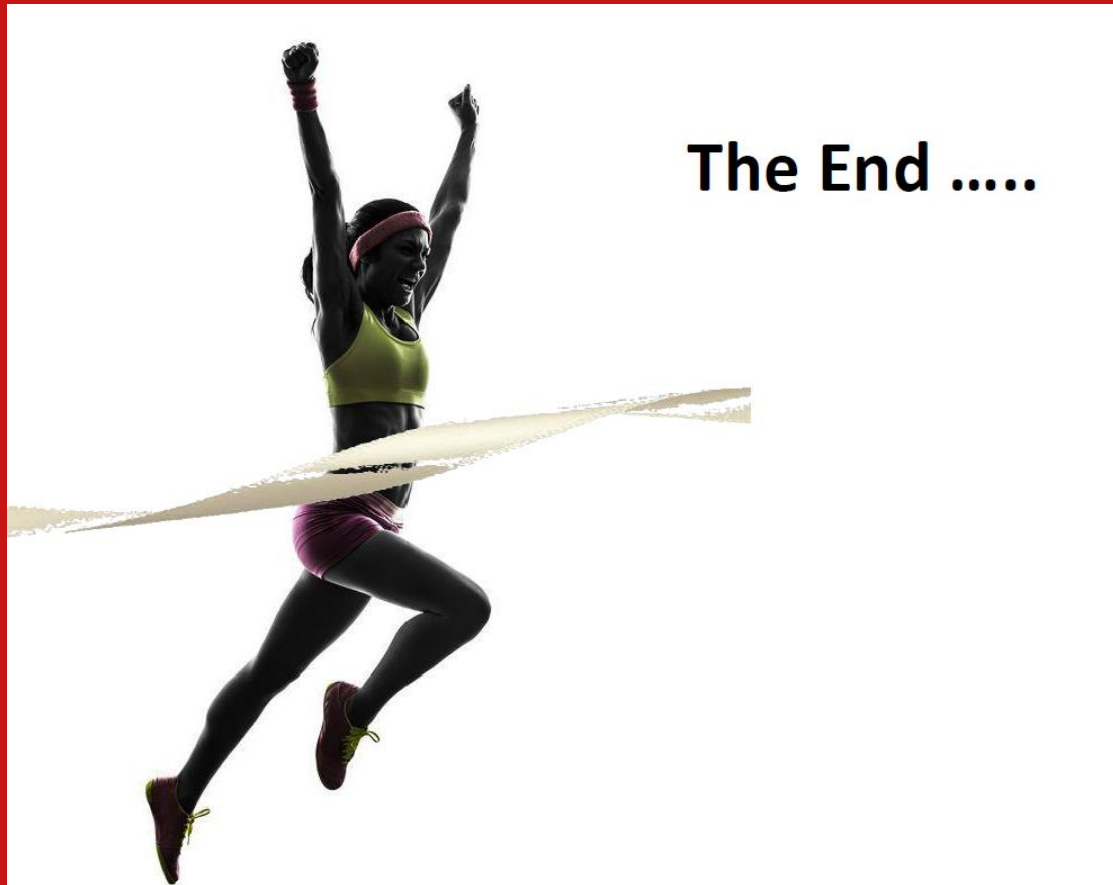
Stap 4: Wat doe je verder met het JAP? (vanaf januari)

- Syndicale controle
- Maandelijks bespreken tijdens de voor- of maandverslagen
- Aanduiden van een verantwoordelijke per punt (iemand van de WKG maar ook iemand van het CPBW)
- Opvolgen van de timing van de punten
- Evaluatie van het lopende JAP
- Niet opgeloste punten naar volgend jaar verschuiven





time for questions



The End

**Ben je klaar om
aan de slag te gaan?**



