

Hoe voel ik mij op mijn werk?



Herken de signalen, zet de stap,
doorbreek de stilte!



Een sterker team begint bij iemand die durft te spreken. Waarom jij niet?

Psychosociale belasting is elke belasting die haar oorsprong vindt:

- In de uitvoering van het werk
- Naar aanleiding van de uitvoering van het werk en die lichamelijke en/of psychische gevolgen heeft voor de gezondheid van de werknemer

Onder psychosociale belasting zien we niet enkel grensoverschrijdend gedrag, maar ook thema's zoals conflicten, werkstress en organisatorische problemen.

CONFLICT

Een conflict is een situatie waarin twee (of meerdere) partijen bepaalde doelen nastreven die moeilijk verenigbaar zijn en daardoor in botsing komen (vb. een aanhoudend conflict over urregeling met een collega of leidinggevende).

WERKSTRESS

Iemand die gebukt gaat onder werkstress zal, gedurende een langere periode, blootgesteld worden aan een problematische situatie. Deze zal, zonder rustperiode, een te grote inspanning of teveel energie vragen (vb. wekelijkse vergaderingen of regelmatig overuren maken).

ORGANISATORISCHE KENMERKEN

Onder organisatorische kenmerken zien we het sturend beleid binnen de onderneming (vb. geen effectieve raadpleging of inspraak van de werknemers in het nemen van bepaalde structurele beslissingen).

GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

• Geweld op het werk

Elk feit waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk (vb. beledigingen, slagen...).

• Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

• Pesterijen op het werk

Een onrechtmatige opeenvolging van gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen gedurende een bepaalde periode, met als doel of gevolg dat de persoonlijkheid, waardigheid of fysieke en psychische integriteit van een werknemer tijdens de uitvoering van zijn werk wordt aangetast. Dit kan leiden tot een bedreiging van zijn functie of het creëren van een vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving. Dergelijke gedragingen kunnen zich uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige schriftelijke uitlatingen.

• Discriminatie

Mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van bepaalde kenmerken of persoonskenmerken.

Wat zijn de gevolgen?



PSYCHISCHE GEVOLGEN

Angst
Depressie
Burn-out
...



LICHAMELIJKE GEVOLGEN

Hoofd- en nekklachten
Verhoogde bloeddruk
Maag- en darmproblemen
Slaapstoornissen
...

HERKEN SIGNALEN BIJ JEZELF EN BINNEN DE ONDERNEMING

- Heb ik lichamelijke en/of psychische klachten?
- Zijn er veranderingen in het contact met anderen?
- Is er meer geroddel of geklaag?
- Ben ik een gemotiveerde werknemer?
- Zijn er onderlinge irritaties?

PROBEER DE OORZAKEN TE ZOEKEN, DOE WAT GOED AANVOELT

- Blik terug op bepaalde situaties
- Analyseer situaties die een positief gevoel geven (of niet)
- Versterk uw positieve gevoelens
- Ontspan en zoek 'herstelperiodes'
- Pas een gezonde levensstijl toe (gezond eten, sporten...)

NEEM ZELF INITIATIEF!

- Probeer het onderling op te lossen
- Betrek de hiërarchische lijn
- Ga in gesprek met een interne vertrouwenspersoon
- Maak gebruik van het wettelijk kader: PAPA of de arbeidsarts

Binnen het wettelijk kader kan je een beroep doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten [PAPA].

Je kan hier kiezen tussen twee soorten interventies:

1. Informele procedure

- **Individueel gesprek**
Er wordt actief geluisterd naar de problematiek, waarna er concreet advies wordt gegeven.
- **Interventie bij een derde**
Aan een derde binnen de onderneming wordt gevraagd om gerichte maatregelen te treffen.
- **Verzoening**
Er wordt gelegenheid geboden om de zaak uit te praten en naar elkaar te luisteren onder begeleiding van de PAPA.

2. Formele procedure

Je dient een verzoek in bij de PAPA. Op basis van de analyse van de situatie en het adviesrapport van de PAPA, moet de werkgever maatregelen treffen.

- **Collectief karakter**
Het gaat om een situatie waaruit ook blijkt dat andere werknemers hinder kunnen ondervinden door de problematiek (eerder organisatorisch).
- **Individueel karakter**
Het gaat om een situatie waaruit blijkt dat het individu lijdt onder de problematiek.
- **Feiten van geweld*, pesterijen* of ongewenst seksueel gedrag op het werk**
Wanneer blijkt dat de medewerker zich slachtoffer voelt van dergelijke feiten.

*met of zonder discriminatie



Bij wie kan ik terecht?

- De interne vertrouwenspersoon
- De externe preventieadviseur psychosociale aspecten
- De arbeidsarts



Onze missie

Het versterken van uw psychosociale werkomgeving voor meer gelukkige en gezonde medewerkers.



Psychosociale aspecten
Industrieterrein Kolmen 1085 - 3570 Alken
psycho@clbgroup.be
www.clbgroup.be/externe-preventie

Care for
Life and
Business

CLB Externe Preventie is onderdeel van CLB Group

BEL ONS: 011 30 00 28

OF SCAN DEZE CODE →

