



Toelichting en demonstratie



Hilde De Raeve en Filip Pelgrims

26 november 2024

Inhoud

- Samenwerking
- Opbouw
- Structuur
- Voorstelling



Oira Psychosociale risico's

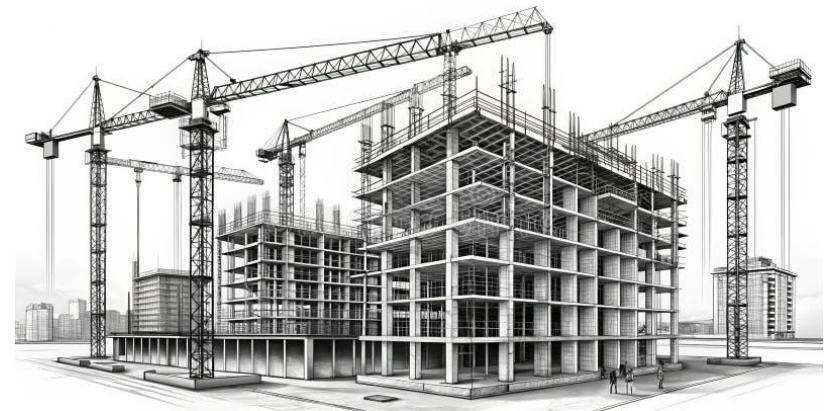
Samenstelling werkgroep

- Federale overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
 - HUA
 - TWW
- Werkgevers vertegenwoordiging
- Sociale partners
- Procesbegeleiding
- Experts



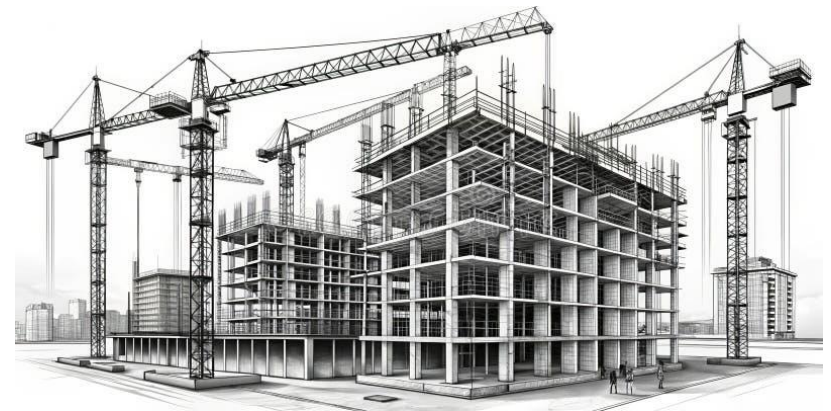
Opbouw

- Opbouw in **modules** en **submodules** (je kan zelf kiezen wanneer je deze doorloopt)
- Iedere module bevat **stellingen** waarop je met ja of nee kan antwoorden
- Elke stelling bevat:
 - Korte **beschrijving**
 - **Informatiebronnen** (bvb websites)
 - Relevante **wetgeving**
 - **Solutions**



Structuur: De 5 A's

- Module **1**: Psychosociaal welzijn – Alarmsignalen en wettelijke verplichtingen
- Module **2**: Arbeidsorganisatie
- Module **3**: Arbeidsinhoud
- Module **4**: Arbeidsvoorwaarden
- Module **5**: Arbeidsrelaties
- Module **6**: Arbeidsomstandigheden



Module 1: Psychosociaal welzijn

Submodule 1.1 – Alarmsignalen in mijn onderneming

Conflicten



**Ziekte-
afwezigheden**



**Signalen
van stress
en burn-out**



**Personeels
verloop**

Module 1: Psychosociaal welzijn

Submodule 1.2 – Wettelijke verplichtingen



Preventieadviseur psychosociale aspecten



Vertrouwenspersoon



Afspraken ter voorkoming van grensoverschrijdend gedrag



Register voor signaliseren van geweld, pesterijen, en ongewenst seksueel gedrag door derden



Deelname werknemers aan preventie van psychosociale risico's



Beleid mbt gebruik van alcohol en drugs op het werk

Module 2 – Arbeidsorganisatie

Onderlinge
communicatie en
samenwerking



Aanpakken van
signalen van
malaise



Informatie en
opleiding over
gezondheids- en
veiligheidsrisico's



Inspraak in
beslissingen

Module 3 – Arbeidsinhoud



Duidelijk
takenpakket en
kennis eigen
verantwoordelijk
heid en rol



Beslissings-
ruimte taken



Inzet van kennis
en
vaardigheden



Emotioneel
belastende
werksituaties



Complexiteit
van taken

Module 4 – Arbeidsvoorwaarden

Nodige opleiding
op werk goed uit te
voeren



Evenwicht
werk/privé



Jobonzekerheid



Feedback over
functioneren

Module 5 – Arbeidsrelaties



**Respectvolle
samenwerking
werknemers**



**Respectvolle
samenwerking
met
leidinggevende**



**Elkaar
ondersteunen**



Waardering



**Eerlijke
behandeling**

Module 6: Arbeidsomstandigheden

Psychosociale effecten (angst, stress, onzekerheid,..) tgv ...



Werken met gevaarlijke stoffen



Fysiek belastende taken



Omgevings- en plaatsgebonden factoren



Beeldschermwerk



Telewerk



Informatie- en communicatietechnologieën (ICT)

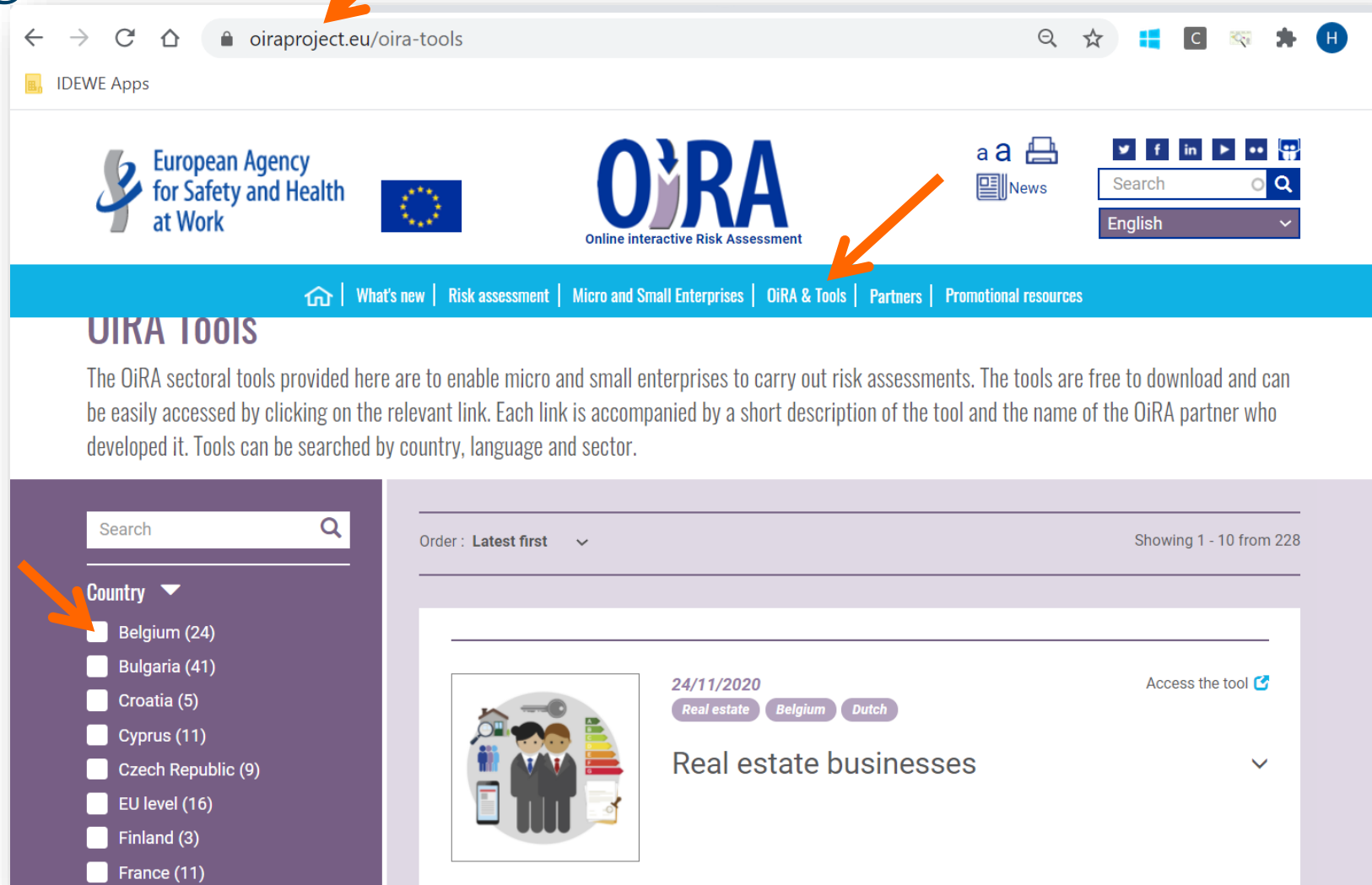


Nachtarbeid

Oira Psychosociale risico's

Voorstelling

(to do nieuwe screenshot als het online staat)



The screenshot shows the OIRA website interface. At the top, there is a navigation bar with the following links: Home, What's new, Risk assessment, Micro and Small Enterprises, OIRA & Tools, Partners, and Promotional resources. Below the navigation bar, there is a section titled "OIRA TOOLS" with a description: "The OIRA sectoral tools provided here are to enable micro and small enterprises to carry out risk assessments. The tools are free to download and can be easily accessed by clicking on the relevant link. Each link is accompanied by a short description of the tool and the name of the OIRA partner who developed it. Tools can be searched by country, language and sector." Below the description, there is a search bar and a filter menu. The filter menu is open, showing a list of countries with checkboxes and counts: Belgium (24), Bulgaria (41), Croatia (5), Cyprus (11), Czech Republic (9), EU level (16), Finland (3), and France (11). The main content area shows a list of tools, with the first one being "Real estate businesses" (dated 24/11/2020) with tags for "Real estate", "Belgium", and "Dutch".

Registreren en inloggen

Welkom

Wilt u OiRA uitproberen? [Start een profsessie](#) of [registreer](#) om echt te beginnen.

Als u een geregistreerd gebruiker bent, kunt u hier [inloggen](#).

Wat is OiRA?

OiRA staat voor Online interactive Risk Assessment. Het is een op het web gebaseerde tool om risicoanalyses op het gebied van gezondheid en veiligheid op uw werkplek uit te voeren.

[Toon meer...](#)

Registreren

E-mailadres

Gewenst wachtwoord

Wachtwoord opnieuw invoeren

Volgende

E-mailadres

Wachtwoord (Ik ben mijn wachtwoord vergeten)

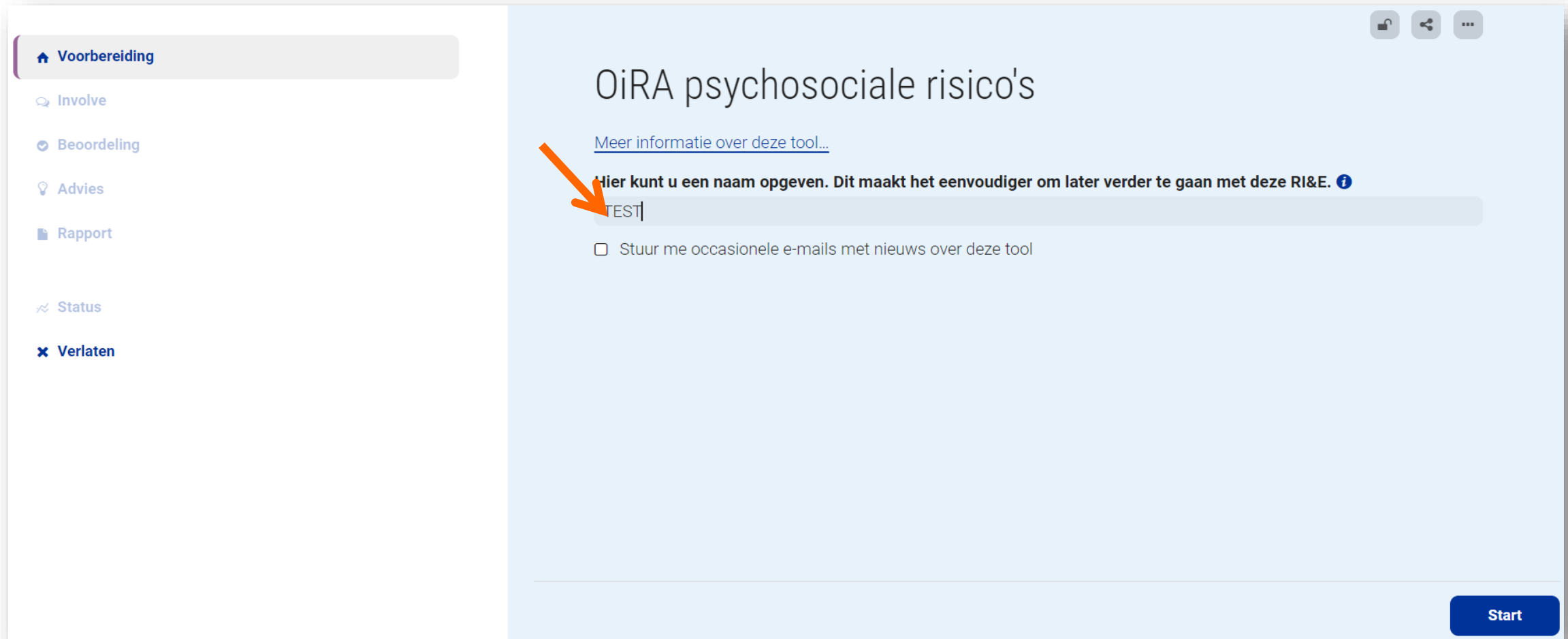
Aangemeld blijven

Hebt u nog geen account? [registreer](#) u dan eerst.

Login

Annuleren

Titel kiezen en starten



The screenshot displays the OiRA interface for psychosocial risks. On the left is a navigation menu with the following items: 'Vorbereiding' (highlighted), 'Involve', 'Beoordeling', 'Advies', 'Rapport', 'Status', and 'Verlaten'. The main content area is titled 'OiRA psychosociale risico's' and includes a link for 'Meer informatie over deze tool...'. Below this is a text input field with the placeholder text 'Hier kunt u een naam opgeven. Dit maakt het eenvoudiger om later verder te gaan met deze RI&E.' and the word 'TEST' entered. A checkbox option 'Stuur me occasionele e-mails met nieuws over deze tool' is present. At the bottom right of the main area is a blue 'Start' button. Two orange arrows point to the 'TEST' input field and the 'Start' button.

Vorbereiding

Involve

Beoordeling

Advies

Rapport

Status

Verlaten

OiRA psychosociale risico's

[Meer informatie over deze tool...](#)

Hier kunt u een naam opgeven. Dit maakt het eenvoudiger om later verder te gaan met deze RI&E. ⓘ

TEST

Stuur me occasionele e-mails met nieuws over deze tool

Start

Participatie

Via tool preview of via deelfunctie

[Deel uw oira-risicoanalyse binnen uw bedrijf](#)

The screenshot displays the OIRA web application interface. On the left is a navigation menu with the following items: 'Voorbereiding', 'Participatie' (highlighted), 'Beoordeling', 'Advies', 'Rapport', 'Bekijk uw voortgang', and 'Verlaten'. The main content area is titled 'Laat je collega's participeren' and contains two paragraphs of text explaining the importance of employee participation in safety and health. Below the text are three buttons: 'Volgende', 'Print een tool preview', and 'Download een tool preview'. An orange arrow points from the text 'Deel uw oira-risicoanalyse binnen uw bedrijf' to the user profile icon in the top right corner of the application. Another orange arrow points from the bottom of the page to the 'Print een tool preview' button.

Beoordeling

Module 1: Psychosociaal welzijn

The screenshot shows a web-based assessment interface. On the left is a navigation sidebar with a tree structure. The main content area on the right displays the title and introductory text for the current module. At the bottom right, a blue button labeled 'Volgende' is highlighted with an orange arrow.

Vorbereiding

Involve

Beoordeling

- 1 Psychosociaal welzijn -Alarmssignalen en wettelijke verplichtingen
 - 1.1 Alarmsignalen in mijn onderneming
 - 1.2 Wettelijke verplichtingen
- 2 Arbeidsorganisatie
- 3 Arbeidsinhoud
- 4 Arbeidsvoorwaarden
- 5 Arbeidsrelaties
- 6 Arbeidsomstandigheden
- 7 Aangepaste risico's

Niet bekeken Overgeslagen
 Risico niet aanwezig Risico aanwezig

Advies

Rapport

Status

Verlaten

Psychosociaal welzijn -Alarmssignalen en wettelijke verplichtingen

Deze module is onderverdeeld in 2 submodules. In submodule 1.1 Alarmsignalen in mijn onderneming staan we stil bij een aantal signalen of knipperlichten die je als werkgever kan opmerken en die erop kunnen wijzen dat één of meerdere werknemers zich niet goed voelen op het werk. Beschouw deze submodule als een pre-screening.

Het beheer van de psychosociale risico's op het werk maakt onlosmakelijk deel uit van het beleid inzake welzijn op het werk. De wettelijke verplichtingen die hieraan gekoppeld zijn, worden behandeld in submodule 1.2.

Volgende

Beoordeling

Submodule 1.1 Alarmsignalen in mijn onderneming

🏠 Voorbereiding

🗨️ Involve

👍 Beoordeling

1 Psychosociaal welzijn -Alarmsignalen en wettelijke verplichtingen

1.1 Alarmsignalen in mijn onderneming

- 🕒 1.1.1 Er zijn in de onderneming herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.
- 🕒 1.1.2 Er zijn in de onderneming conflicten die een impact hebben op de werking van de onderneming.
- 🕒 1.1.3 Er wordt aandacht besteed aan signalen van stress en burn-out.
- 🕒 1.1.4 Er is aandacht voor het personeelsverloop dat een impact heeft op de werking van de onderneming.

1.2 Wettelijke verplichtingen

- 2 Arbeidsorganisatie
- 3 Arbeidsinhoud
- 4 Arbeidsvoorwaarden
- 5 Arbeidsrelaties
- 6 Arbeidsomstandigheden
- 🕒 Aangepaste risico's



Alarmsignalen in mijn onderneming

Wanneer iemand zich niet goed in zijn vel voelt op het werk, zal dit onvermijdelijk gevolgen hebben voor zowel de werknemer zelf als voor zijn werk en zijn collega's.

Er zijn een aantal vormen en gevolgen van psychosociale risico's die een belangrijk signaal kunnen zijn dat werknemers zich niet goed voelen in de onderneming. Mogelijke signalen die je best in het oog houdt zijn: frequente kortdurende afwezigheden, langdurige afwezigheden, conflicten, onrespectvol gedrag op het werk, stress, burn-out en personeelsverloop.

In deze module sta je stil bij een aantal signalen of knipperlichten die je als werkgever kan opmerken en die er op kunnen wijzen dat één of meerdere werknemers zich niet goed voelen op het werk. Beschouw deze module als een pre-screening. De daaropvolgende modules geven je handvaten om op maat van je onderneming te werken aan het welzijn van jouw werknemers.

MEER INFORMATIE NODIG?

- <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/knipperlichten-psychosociale-risicos-op-het-werk-gebruikersgids-en-tools>
- <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/eerste-hulp-voor-meer-psychosociaal-welzijn-kmos>



Volgende

Beoordeling

RS 1.1.1

OIRA

Er zijn in de onderneming herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.

Selecteer of voeg maatregelen toe die **al van kracht zijn**.

- Het verder uitvoeren van deze OIRA.
- Het beschikbaar maken van ziekte-afwezigheid op het werk.
- Door deze OIRA verder in te vullen krijg je een zicht op de mogelijke oorzaken van werkgerelateerde ziekte-afwezigheid.
 - Op regelmatige basis deze OIRA invullen samen met je werknemers.
 - De gepaste maatregelen nemen om de aandachtspunten aan te pakken en de positieve punten te bevorderen. De OIRA helpt je om te komen tot een gestructureerd actieplan.
-
-

Volstaan de maatregelen die u net hebt geselecteerd?

- Ja, het resterende risico is aanvaardbaar
- Nee, er zijn meer maatregelen nodig

Informatie

Er zijn twee typen afwezigheden die een belangrijk signaal kunnen zijn van malaise, nl. herhaalde kortdurende afwezigheid en langdurige afwezigheid.

Bij herhaalde kortdurende afwezigheid wegens ziekte moet rekening gehouden worden met afwezigheden wegens ziekte van minder dan 30 opeenvolgende kalenderdagen die zich in het afgelopen jaar herhaaldelijk (meer dan 3 keer) hebben voorgedaan bij dezelfde werknemer.

< Overslaan Opslaan Opslaan en verdergaan

Niet alle maatregelen zijn noodzakelijk. Sommige keuzes zijn wellicht niet nodig / relevant voor jouw organisatie.

Beoordeling

RS 1.1.1

OIRA

Er zijn in de onderneming ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming

Selecteer of voeg maatregelen toe:

- Het verder uitvoeren van deze OIRA
- Het bespreekbaar maken van ziekte
- Door deze OIRA verder in te vullen
- Op regelmatige basis deze OIRA
 - De gepaste maatregelen nemen

Volstaan de maatregelen die u niet hebt genomen:

- Ja, het resterende risico is aanvaardbaar
- Nee, er zijn meer maatregelen nodig

1.1.1 Er zijn in de onderneming herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.

Informatie

Er zijn twee typen afwezigheden die een belangrijk signaal kunnen zijn van malaise, namelijk herhaalde kortdurende afwezigheid en langdurige afwezigheid.

Bij herhaalde afwezigheden met afwezigheden die zich op dezelfde manier voordoen.

Bij afwezigheden van ziekte van gevolg van afwezigheid van welzijn van de werknemers.

Ziekte en burn-out kunnen een botbreuk op de gezondheid van de werknemers zijn. Ziekte kan ook de werkdruk en motivatie van de werknemers beïnvloeden.

De oorzaken van arbeidsomstandigheden die de arbeid beïnvloeden.

MEER IN

- [Van](#)
- [Re-](#)
- [Che](#)

Notities

Deze commentaar zal zichtbaar zijn in het rapport. Gebruik het veld om u over dit risico zou willen schrijven.

Bronnen

Wet- en regelgeving

[Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers op de werkvloer](#)

- Hoofdstuk Vbis - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Codex over het welzijn op het werk

- [Boek I, titel 3 - Preventie van psychosociale risico's op het werk](#)

Beoordeling

Risicostelling 1.1.1 (bij de keuze: nee, er zijn meer maatregelen nodig)

Er zijn in de onderneming herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.

Selecteer of voeg maatregelen toe die **al van kracht zijn**.

Het verder uitvoeren van deze OIRA.
Door deze OIRA verder in te vullen krijg je een zicht op de mogelijke oorzaken van werkgerelateerde ziekte-afwezigheid.

- Op regelmatige basis deze OIRA invullen samen met je werknemers.
- De gepaste maatregelen nemen om de aandachtspunten aan te pakken en de positieve punten te bevorderen. De OIRA helpt je om te komen tot een gestructureerd actieplan.

Het bespreekbaar maken van ziekte-afwezigheid op het werk.

Afspraken maken over ziektemelding.

- Werknemers informeren over de afspraken inzake ziekteverzuim.
- Leidinggevenden opleiden in wat ze moeten doen bij een ziektemelding.
- Er op toezien dat de afspraken omtrent ziektemelding consequent worden toegepast.

Afspraken maken over de opvolging van afwezige werknemers.

Mogelijkheden uitwerken voor de terugkeer naar het werk.

[Voeg een ontbrekende maatregel toe](#)

Volstaan de maatregelen die u net hebt geselecteerd?

Ja, het resterende risico is aanvaardbaar

Nee, er zijn meer maatregelen nodig

Measures

[Overslaan](#) [Opslaan](#) [Opslaan en verdergaan](#)

1. We gaan eerst kijken welke maatregelen je reeds genomen hebt.

2. Daarna gaan we kijken of je nog maatregelen kan toevoegen.

Beoordeling

Risicostelling 1.1.1 (neen)

The screenshot shows the OIRA web application interface. On the left is a sidebar with a navigation menu containing the following items:

- Voorbereiding
- Involve
- Beoordeling
 - 1 Psychosociaal welzijn - Alarmsignalen en wettelijke verplichtingen
 - 1.1 Alarmsignalen in mijn onderneming
 - 1.1.1 Er zijn in de onderneming herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming. (Selected)
 - 1.1.2 Er zijn in de onderneming conflicten die een impact hebben op de werking van de onderneming.
 - 1.1.3 Er wordt aandacht besteed aan signalen van stress en burn-out.
 - 1.1.4 Er is aandacht voor het personeelsverloop dat een impact heeft op de werking van de onderneming.
 - 1.2 Wettelijke verplichtingen
 - 2 Arbeidsorganisatie
 - 3 Arbeidsinhoud
 - 4 Arbeidsvoorwaarden
 - 5 Arbeidsrelaties
 - 6 Arbeidsomstandigheden
 - 0 Aangepaste risico's

- Er op toezien dat de afspraken omtrent ziektemelding consequent worden toegepast.
- Afspraken maken over de opvolging van afwezige werknemers.
- Mogelijkheden uitwerken voor de terugkeer naar het werk.

[Voeg een ontbrekende maatregel toe](#)

Volstaan de maatregelen die u net hebt geselecteerd?

- Ja, het resterende risico is aanvaardbaar

Standaard maatregelen

Selecteer één of meer van de bekende vaak voorkomende maatregelen.

Het bespreekbaar maken van ziekte-afwezigheid op het werk.

[Voeg toe](#)

Afspraken maken over de opvolging van afwezige werknemers.

[Voeg toe](#)

Mogelijkheden uitwerken voor de terugkeer naar het werk.

[Voeg toe](#)

[Voeg een extra maatregel toe](#)

Selecteer één of meer van de bekende vaak voorkomende maatregelen als je hier een actie wil aan koppelen.

Er zijn in de onderneming geen herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.

Beantwoord de volgende vragen. Het systeem zal op grond van uw antwoorden de prioriteit van het risico berekenen.

[Overslaan](#)

[Opslaan](#)

[Opslaan en verdergaan](#)

Beoordeling

Risicostelling 1.1.1 (neen)

▲ Voorbereiding

↳ Involve

● **Beoordeling**

- 1 Psychosociaal welzijn - Alarmsignalen en wettelijke verplichtingen
 - 1.1 Alarmsignalen in mijn onderneming
 - 1.1.1 Er zijn in de onderneming herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.
 - 1.1.2 Er zijn in de onderneming conflicten die een impact hebben op de werking van de onderneming.
 - 1.1.3 Er wordt aandacht besteed aan signalen van stress en burn-out.
 - 1.1.4 Er is aandacht voor het personeelsverloop dat een impact heeft op de werking van de onderneming.
 - 1.2 Wettelijke verplichtingen
 - 2 Arbeidsorganisatie
 - 3 Arbeidsinhoud
 - 4 Arbeidsvoorwaarden
 - 5 Arbeidsrelaties
 - 6 Arbeidsomstandigheden
 - 7 Aangepaste risico's

○ Niet bekeken ○ Overgeslagen ● Risico niet aanwezig ● Risico aanwezig

↳ Advies

■ Rapport

≈ Status

✕ Verlaten

○ Nee, er zijn meer maatregelen nodig

Measures

Select or describe any further measure to reduce the risk.

▼ Het bespreekbaar maken van ziekte-afwezigheid op het werk. Verwijder

Beschrijving

- Het creëren van openheid in je onderneming om afwezigheid op het werk omwille van ziekte bespreekbaar te maken. Dit kan je doen door te luisteren naar je werknemer en vragen te stellen. Door zelf interesse en bezorgdheid te tonen, zal de werknemer makkelijker openlijk praten. Daarnaast is het belangrijk te respecteren wanneer een werknemer er niet over wil praten. Het is ook belangrijk om als werkgever geen diagnoses te stellen. Je kan steeds aan de werknemer vragen in welke mate jij als werkgever iets kan doen om de werksituatie te verbeteren.
- Het aanspreken van je werknemer wanneer je merkt dat deze veranderd is. Hoe beter je de werknemer kent, hoe makkelijker het is om een wijziging in diens gedrag op te merken.
- Het is belangrijk dat je de impact van de ziekte-afwezigheid op het werk durft te benoemen, zonder de medewerker individueel verantwoordelijk te achten.

Wie is er verantwoordelijk?

Hilde

Budget

Met de pijltjes rechts kan je een getal (in Euro's) aangeven

Begindatum

1 jul. 2024

Eind datum

31 aug. 2024

➡ Selecteer standaardmaatregelen ➡ Voeg een extra maatregel toe

Er zijn in de onderneming geen herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.

Overslaan Opslaan Opslaan en verdergaan

Beoordeling

Risicostelling 1.1.2

(ja, risico is aanvaardbaar)

The screenshot displays the OIRA web application interface. On the left, a navigation menu includes sections for 'Voorbereiding', 'Involve', 'Beoordeling', 'Advies', 'Rapport', 'Status', and 'Verlaten'. The 'Beoordeling' section is active, showing a list of assessment items. Item 1.1.2, 'Er zijn in de onderneming conflicten die een impact hebben op de werking van de onderneming', is highlighted with a green status icon. Below the list, a legend indicates that green means 'Risico niet aanwezig'.

The main content area displays the assessment question: 'Er zijn in de onderneming conflicten die een impact hebben op de werking van de onderneming.' Below this, there are three orange arrows pointing to the following instructions and options:

- Selecteer of voeg maatregelen toe die **al van kracht zijn**.
- Het verder uitvoeren van deze OIRA.
Door deze OIRA verder in te vullen krijg je een zicht op de mogelijke werkgerelateerde oorzaken van conflicten en grensoverschrijdend gedrag.
 - Op regelmatige basis deze OIRA invullen samen met je werknemers.
 - De gepaste maatregelen nemen om de aandachtspunten aan te pakken en de positieve punten te bevorderen. De OIRA helpt je om te komen tot een gestructureerd actieplan.
- Het opstellen en bekendmaken van acties, structuren en procedures rond respectvol gedrag op het werk.
 - Op regelmatige basis zorgen voor informatie en preventieacties rond respectvol gedrag op het werk.
 - Het opstellen van een gedragscode rond respectvol gedrag op het werk.
 - Het aanstellen van een vertrouwenspersoon
 - Het aanstellen van een preventieadviseur psychosociale aspecten
 - Het uitwerken van de verplichte interne procedure
 - Het voorzien van een register voor het signaleren van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag gepleegd door derden
- Het bespreekbaar maken van signalen van conflicten en/of grensoverschrijdend gedrag.
 - Het creëren van openheid in je onderneming om meldingen van conflicten, pesterijen, geweld, ongewenst seksueel gedrag bespreekbaar te maken. Dit kan je doen door te luisteren naar je werknemer en vragen te stellen. Door zelf interesse en bezorgdheid te tonen, zal de werknemer makkelijker openlijk praten. Daarnaast is het belangrijk te respecteren wanneer een werknemer er niet over wil praten. Je kan steeds aan de werknemer vragen in welke mate jij als werkgever iets kan doen om de werksituatie te verbeteren.
 - Het aanspreken van je werknemer wanneer je merkt dat deze veranderd is. Bv. frequente afwezigheid, zich meer terugtrekken, minder vrolijk zijn, minder goed presteren, ... kunnen signalen zijn van problemen op de werkplek. Hoe beter je de werknemer kent, hoe makkelijker het is om een wijziging in diens gedrag op te merken. Het is belangrijk dat je problemen op het werk durft te benoemen.
 - Het aanpakken van conflicten op de werkvloer die dreigen te verergeren. Wanneer een conflict goed wordt opgelost, kan dit positieve effecten hebben. Wanneer het conflict echter vererbert en langer duurt, wordt het steeds moeilijker op te lossen en beïnvloedt dit het werk negatief. Blijf neutraal, luister naar ieders verhaal en oordeel niet te snel. Indien het conflict intern niet opgelost raakt, kan je een beroep doen op je preventieadviseur psychosociale aspecten voor een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie. Zijn of haar analyse kan een grote hulp zijn bij het bepalen van de meest geschikte maatregelen.
 - Het in gesprek gaan met je werknemers wanneer deze grensoverschrijdend gedrag ervaren. Herinner hen aan de bestaande structuren binnen het bedrijf waar ze in alle vertrouwelijkheid gehoord kunnen worden (vertrouwenspersoon, preventieadviseur psychosociale aspecten). Vervolgens nagaan welke problemen hierachter schillen en er maatregelen tegen nemen.

Below the instructions, there is a button 'Voeg een ontbrekende maatregel toe' and a question 'Volstaan de maatregelen die u net hebt geselecteerd?'. The radio button for 'Ja, het resterende risico is aanvaardbaar' is selected.

An 'Informatie' box is open, providing context: 'Conflicten ontstaan overal waar mensen samenwerken. Als er niet goed mee wordt omgegaan of als men het te lang laat aanslepen, kunnen conflicten wel een negatief effect hebben op de werknemers en het werk. Soms kan dit zelfs evolueren naar grensoverschrijdend gedrag door collega's, een leidinggevende of derden. Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan we pesterijen (bv. isoleren, iemand in diskrediet brengen, zich verhinderen zich te uiten, onrechtmatige controle uitoefenen, iemands integriteit aantasten, ...), (verbaal of fysiek) geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het kan ontstaan vanuit iets heel onschuldigs (bv. plagen), maar kan escaleren tot een onaangename situatie voor alle partijen. Grensoverschrijdend gedrag is iets'.

At the bottom right, there are three buttons: 'Overslaan', 'Opslaan', and 'Opslaan en verdergaan'. An orange arrow points to the 'Opslaan en verdergaan' button.

Rapportering – Actieplan/ plan van aanpak

Risicostelling 1.1.2 (neen)

AutoSave Off Plan van aanpak j (1) - Protected... Saved to this PC Search

File Home Insert Page Layout Formulas Data Review View Automate Help

PROTECTED VIEW Be careful—files from the Internet can contain viruses. Unless you need to edit, it's safer to stay in Protected View. Enable Editing

A1 OIRA psychosociale risico's - Plan van aanpak

Titel	Datum bewerking										
Sectie	Risico	Risiconummer	Categorie	Maatregelen	Startdatum	Einddatum	Verantwoordelijke	Budget	Status [planned, in process, implemented]	Opmerkingen	
Psychosociaal welzijn - Alarmsignalen en wettelijke verplichtingen. Alarmsignalen in mijn onderneming	Er zijn in de onderneming geen herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.	11.1	laag	Het bespreekbaar maken van ziekte-afwezigheid op het werk. - Het creëren van openheid in je onderneming om afwezigheid op het werk omwille van ziekte bespreekbaar te maken. Dit kan je doen door te luisteren naar je werknemer en vragen te stellen. Door zelf interesse en bezorgdheid te tonen, zal de werknemer makkelijker openlijk praten. Daarnaast is het belangrijk te respecteren wanneer een werknemer er niet over wil praten. Het is ook belangrijk om als werkgever geen diagnoses te stellen. Je kan steeds aan de werknemer vragen in welke mate jij als werkgever iets kan doen om de werksituatie te verbeteren. - Het aanspreken van je werknemer wanneer je merkt dat deze veranderd is. Hoe beter je de werknemer kent, hoe makkelijker het is om een wijziging in diens gedrag op te	2024-07-01	2024-07-31	Hilde				

Plan van aanpak

Download

- Bestandsformaat: Office Open XML Workbook (.xlsx)
- Inhoud: Uw plan van aanpak voor alle in de branche RI&E opgenomen risico's.

Te gebruiken om:

- de bestaande problemen/risico's op uw werkplek te beheren (specifieke taken, deskundigheid, verantwoordelijkheden, deadlines)

Actieplan opmaken

Onthouden

- Alle stellingen waarop “neen” wordt geantwoord, krijgen automatisch de categorie “gemiddeld” toegewezen
- In het deel actieplanning kunnen één of meerdere maatregelen worden toegevoegd
- De gebruiker kan kiezen uit voorgeprogrammeerde maatregelen in de tool of zelf een maatregel invullen

Nà de actieplanning → meerdere rapporten:

- Algemeen, uitgebreid rapport in Word (full rapport)
- Rapport overzicht risico's

Rapportering

🏠 Voorbereiding

💬 Involve

✔️ Beoordeling

💡 Advies

📄 Rapport

📈 Status

✖️ Verlaten

Compact

📄 Downloaden

- Bestandsformaat: Word (.docx)
- Contains: Concise information and input provided by you throughout the risk assessment process.

Use it to:

- Provide a concise overview over your current status for internal use.

Full Report

📄 Downloaden

- Bestandsformaat: Word (.docx)
- Bevat: alle informatie en input die u hebt verstrekt tijdens alle stappen van de risicoanalyse

Te gebruiken om:

- **Bewijs te leveren** aan toezichhoudende instanties (Inspectie Toezicht van het welzijn op het werk)

Actieplan

📄 Downloaden

- Bestandsformaat: Office Open XML Workbook (.xlsx)
- Inhoud: voornaamste elementen om de risico's op uw werkplek op doeltreffende wijze te beheren.

Te gebruiken om:

- de bestaande problemen/risico's op uw werkplek te beheren (specifieke taken, deskundigheid, verantwoordelijkheden, deadlines)

Rapportering

Compact Rapport

Titel: Lancering 26 november Staff who participated in the risk assessment: Datum bewerking: 20 november 2024

Activity	Risk Description <i>Measures in Place</i>	Situation	Planned Measures
Alarmsignalen in mijn onderneming	<p>1.1.1 Er is aandacht voor herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.</p> <p><i>Prioriteit: gemiddeld</i></p> <p>Er zijn twee typen afwezigheden die een belangrijk signaal kunnen zijn van malaise, nl. herhaalde kortdurende afwezigheid en langdurige afwezigheid.</p> <p>Bij herhaalde kortdurende afwezigheid wegens ziekte moet rekening gehouden worden met afwezigheden wegens ziekte van minder dan 30 opeenvolgende kalenderdagen die zich in het afgelopen jaar herhaaldelijk (meer dan 3 keer) hebben voorgedaan bij dezelfde werknemer.</p> <p>Bij afwezigheden van lange duur wegens ziekte gaat het om afwezigheden wegens ziekte van meer dan 30 aaneensluitende kalenderdagen. Let wel op: afwezigheden als gevolg van bevallings- of ouderschapsverlof worden niet meegerekend. Langdurige afwezigheden hebben vaak een impact op de onderneming en op het psychosociaal welzijn van de werknemer.</p> <p>Ziekte en ziekte-afwezigheid, zowel werkgerelateerde als niet-werkgerelateerde (bv. botbreuk, kanker, ...) hebben in de eerste plaats invloed op de werknemer zelf, maar ook op de collega's en de onderneming. Veelvuldige en/of langdurige afwezigheden door ziekte kunnen leiden tot een verminderde <u>kwiteit van de dienstverlening</u>.</p>	✘	<ul style="list-style-type: none"> Afspraken maken over de opvolging van afwezige werknemers. <ul style="list-style-type: none"> Bekijken wie er vanuit de organisatie de meest geschikte persoon is om contact te houden met de afwezige werknemer. Afspraken maken over het contact houden met de afwezige werknemers tijdens ziekte. Afspraken maken over welke taken moeten overgedragen worden. Nagaan of werkgerelateerde aspecten bijdragen aan de afwezigheid bijvoorbeeld om te voorkomen dat andere collega's om dezelfde reden zouden uitvallen. Mogelijkheden uitwerken voor de terugkeer naar het werk. <ul style="list-style-type: none"> De arbeidsarts op de hoogte brengen van elke werknemer die langer dan 4 weken arbeidsongeschikt is. Bij langdurige afwezigheid de werknemer ervan bewustmaken dat eventuele aanpassingen mogelijk zijn en de werknemer informeren over de mogelijkheid om een raadpleging voorafgaand aan de werkhervatting bij de arbeidsarts te vragen. De

20.11.2024

1 van 51



OIRA psychosociale risico's

Activity	Risk Description <i>Measures in Place</i>	Situation	Planned Measures
	<p>een <u>hoge werkdruk</u> bij de collega's en de werknemer die terugkomt uit ziekte, verminderde <u>motivatie</u>, een verslechterende sfeer, ...</p> <p>De oorzaken van deze herhaalde of langdurige afwezigheid kunnen liggen in de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsorganisatie, de arbeidsrelaties of de arbeidsvoorwaarden. Deze oorzaken worden in de volgende modules behandeld.</p> <p>MEER INFORMATIE NODIG?</p> <ul style="list-style-type: none"> Van afwezig zijn tot er wel zijn Re-integratie op het werk Checklists Re-integratie op het werk <p><i>Measures already in place:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Het bespreekbaar maken van ziekte-afwezigheid op het werk. Het creëren van openheid in je onderneming om afwezigheid op het werk omwille van ziekte bespreekbaar te maken. Dit kan je doen door te luisteren naar je werknemer en vragen te stellen. Door zelf interesse en bezorgdheid te tonen, zal de werknemer makkelijker openlijk praten. Daarnaast is het belangrijk te respecteren wanneer een werknemer er niet over wil praten. Het is ook belangrijk om als werkgever geen diagnoses te stellen. Je kan steeds aan de werknemer vragen in welke mate jij als werkgever iets kan doen om de werksituatie te verbeteren. Het aanspreken van je werknemer wanneer je merkt dat deze veranderd is. Hoe beter je de werknemer kent, hoe makkelijker het is om een wijziging in diens gedrag op te merken. Het is belangrijk dat je de impact van de ziekte-afwezigheid op het 		<p>werknemer informeren over de mogelijkheid om een re-integratietraject aan te vragen.</p> <p>- Een raadpleging inplannen voor de werknemers die onderworpen zijn aan gezondheidstoezicht (veiligheidsfunctie, functie met verhoogde waakzaamheid of activiteit met een welbepaald risico) wanneer de werknemer na afwezigheid van 4 weken of meer (omwille van ziekte, aandoening, ongeval of zwangerschap) het werk wil hervatten.</p>

20.11.2024

2 van 51

Rapportering

🏠 Voorbereiding

💬 Involve

✔️ Beoordeling

💡 Advies

📄 Rapport

📈 Status

✖️ Verlaten

Compact

📄 Downloaden

- Bestandsformaat: Word (.docx)
- Contains: Concise information and input provided by you throughout the risk assessment process.

Use it to:

- Provide a concise overview over your current status for internal use.

Full Report

📄 Downloaden

- Bestandsformaat: Word (.docx)
- Bevat: alle informatie en input die u hebt verstrekt tijdens alle stappen van de risicoanalyse

Te gebruiken om:

- **Bewijs te leveren** aan toezichhoudende instanties (Inspectie Toezicht van het welzijn op het werk)

Actieplan

📄 Downloaden

- Bestandsformaat: Office Open XML Workbook (.xlsx)
- Inhoud: voornaamste elementen om de risico's op uw werkplek op doeltreffende wijze te beheren.

Te gebruiken om:

- de bestaande problemen/risico's op uw werkplek te beheren (specifieke taken, deskundigheid, verantwoordelijkheden, deadlines)

Rapportering

Rapport

1 Psychosociaal welzijn -Alarmsignalen en wettelijke verplichtingen

1.1 Alarmsignalen in mijn onderneming

1.1.1 Er is geen aandacht voor herhaalde kortdurende of langdurige afwezigheden wegens ziekte die een impact hebben op de werking van de onderneming.

Dit is een risico in de categorie gemiddeld.

Er zijn twee typen afwezigheden die een belangrijk signaal kunnen zijn van malaise, nl. herhaalde kortdurende afwezigheid en langdurige afwezigheid.

Bij herhaalde kortdurende afwezigheid wegens ziekte moet rekening gehouden worden met afwezigheden wegens ziekte van minder dan 30 opeenvolgende kalenderdagen die zich in het afgelopen jaar herhaaldelijk (meer dan 3 keer) hebben voorgedaan bij dezelfde werknemer.

Bij afwezigheden van lange duur wegens ziekte gaat het om afwezigheden wegens ziekte van meer dan 30 aaneensluitende kalenderdagen. Let wel op: afwezigheden als gevolg van bevallings- of ouderschapsverlof worden niet meegerekend. Langdurige afwezigheden hebben vaak een impact op de onderneming en op het psychosociaal welzijn van de werknemer.

Ziekte en ziekte-afwezigheid, zowel werkgerelateerde als niet-werkgerelateerde (bv. botbreuk, kanker, ...) hebben in de eerste plaats invloed op de werknemer zelf, maar ook op de collega's en de onderneming. Veelvuldige en/of langdurige afwezigheden door ziekte kunnen leiden tot een verminderde kwaliteit van de dienstverlening, een hoge werkdruk bij de collega's en de werknemer die terugkomt uit ziekte, verminderde motivatie, een verslechterende sfeer, ...

De oorzaken van deze herhaalde of langdurige afwezigheid kunnen liggen in de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsorganisatie, de arbeidsrelaties of de arbeidsvoorwaarden. Deze oorzaken worden in de volgende modules behandeld.

MEER INFORMATIE NODIG?

- [Van afwezig zijn tot er wel zijn](#)
- [Re-integratie op het werk](#)
- [Checklists Re-integratie op het werk](#)

Maatregel

Plan van aanpak

Het bespreekbaar maken van ziekte-afwezigheid op het werk.

- Het creëren van openheid in je onderneming om afwezigheid op het werk omwille van ziekte bespreekbaar te maken. Dit kan je doen door te luisteren naar je werknemer en vragen te stellen. Door zelf interesse en bezorgdheid te tonen, zal de werknemer makkelijker openlijk praten. Daarnaast is het belangrijk te respecteren wanneer een werknemer er niet over wil praten. Het is ook belangrijk om als werkgever geen diagnoses te stellen. Je kan steeds aan de werknemer vragen in welke mate jij als werkgever iets kan doen om de werksituatie te verbeteren.

- Het aanspreken van je werknemer wanneer je merkt dat deze veranderd is. Hoe beter je de werknemer kent, hoe makkelijker het is om een wijziging in diens gedrag op te merken.

- Het is belangrijk dat je de impact van de ziekte-afwezigheid op het werk durft te benoemen, zonder de medewerker individueel verantwoordelijk te achten.

Vereisten

Wie is er verantwoordelijk?

Bekijk uw voortgang

🏠 Voorbereiding

🗨️ Involve

📌 Beoordeling

💡 Advies

📄 Rapport

📄 **Status**

✕ Verlaten

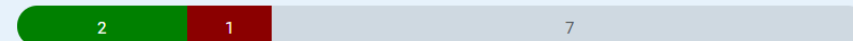
Status van m

Algemene informatie

Gebruikte tool	OiRA psychosociale risico's
Gestart op	31-10-2024 door hilde.deraeve@idewe.be
Laatst opgeslagen	31-10-2024 door hilde.deraeve@idewe.be
Unpublished	

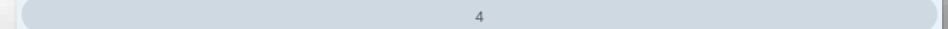
Beantwoorde vragen per module

Psychosociaal welzijn - Alarmsignalen en wettelijke verplichtingen →



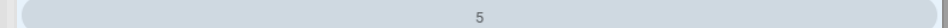
- **2** Geen risico
- **1** Risico met maatregel(en)
- **7** Niet bekeken

Arbeidsorganisatie →



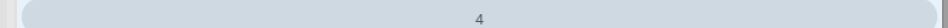
- **4** Niet bekeken

Arbeidsinhoud →



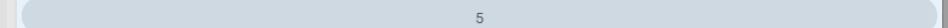
- **5** Niet bekeken

Arbeidsvoorwaarden →



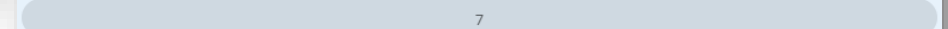
- **4** Niet bekeken

Arbeidsrelaties →



- **5** Niet bekeken

Arbeidsomstandigheden →



- **7** Niet bekeken

Deel je RA met een externe dienst en laat valideren

Deelfunctie en validatiefunctie (validatie aanvragen)

[Deel uw oira-risicoanalyse met uw externe dienst](#)

The screenshot shows the OIRA web application interface. The top navigation bar is blue and contains the OIRA logo, a home icon, a notification icon, and a user profile icon. An orange arrow points to the user profile icon. The left sidebar contains a menu with the following items: 'Vorbereiding', 'Participatie', 'Beoordeling', 'Advies' (highlighted with a light grey background), 'Rapport', 'Bekijk uw voortgang', and 'Verlaten'. The main content area is titled 'Advies' and contains the following text: 'Het is mogelijk om hulp te vragen bij het invullen van een risicoanalyse of om zelf een risicoanalyse te maken en te laten valideren door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De externe dienst kan uw risicoanalyse een officiële validatiemarkering geven. Een validatie kan alleen worden aangevraagd door gebruikers met het machtigingsniveau 'Beheren' of hoger.' Below the text is a grey button labeled 'Validatie aanvragen' with an orange arrow pointing to it. Below the button is a list of instructions: 'Een externe dienst vinden.', 'Een externe dienst aan uw organisatie toevoegen.', and 'Lees meer over externe diensten.'

[Vraag validatie van vergrendelde RA aan uw externe dienst](#)

Voordelen OiRA

- Gebruiksvriendelijk
- Online
- Op maat van micro- en kleine bedrijven
- Stapsgewijze (gestructureerde) risicobeoordeling psychosociale aspecten
- Goede basis voor welzijnsbeleid in uw onderneming
- Ondersteund door de inspectie
- Volledig gratis
- Vraag uw externe dienst PBW om raad, ondersteuning en eventueel validatie

