

# Jaarlijkse evaluatie. Een opdracht voor VP.

Supervisie Vertrouwenspersonen

Team psychosociaal welzijn

[wellbeing@attentia.be](mailto:wellbeing@attentia.be)



A photograph of a diverse group of people seated in an audience. In the foreground, a man with curly dark hair, wearing a brown jacket and a blue lanyard, is smiling and raising his right hand. Behind him, several other people are visible, some looking towards the camera and others looking forward. The background is blurred, suggesting an indoor event space.

## CHECK IN

Wie neemt deel? Jouw naam, bedrijf, functie(s)/rollen, ...?

Hoe gaat het?

Wat houdt jou vandaag bezig? Met welke energie ben je hier?

# Diverse VP's blikken terug over het voorbije jaar...

“Dit jaar waren er 10 meldingen van grof verbaal geweld door derden, een leverancier.

De werknemers vertrouwden me steeds toe over wie het ging. Raar maar waar, dezelfde naam komt steeds terug.”

*Ik heb als VP  
beroepsgeheim!  
Ik kan dus  
niets melden!?!*

“Ik kreeg slechts 1 melding.  
De WN vertelde me wel ernstige vorm van ongewenst seksueel gedrag van een leidinggevende t.a.v. één en mogelijks zelf meerdere medewerkers.”

“Ik heb dit jaar opvallend meer mensen over de vloer gekregen: 15.

Andere jaren ontvang ik ‘slechts’ 3 tot 5 personen op jaarbasis.

Opmerkelijk is dat 10 ervan verbonden zijn met de invoering van het nieuwe competentiebeleid en de daaraan verbonden taakverdeling.

Enkelen verlieten daarom de onderneming!

*Ik ben neutraal  
en faciliteer als VP.  
Ik zeg niets  
over de problemen  
die ik verneem en vaststel!?!*

“Zero, nul, geen enkele melding!  
Mijn rol en opdracht als VP is gewoonweg niet gekend in de onderneming.”

“Ik kreeg opvallend meer meldingen uit de afdeling ‘Administratie’.  
De werksfeer en teamsamenhang lijken daar ver te zoeken...”

# Diverse VP's blikken terug over het voorbije jaar...

“Dit jaar waren er 10 meldingen van grof verbaal geweld door derden, een leverancier.

De werknemers vertrouwden me steeds toe over wie het ging. Raar maar waar, dezelfde naam komt steeds terug.”

“Ik kreeg slechts 1 melding.

De WN vertelde me wel ernstige vorm van ongewenst seksueel gedrag van een leidinggevende t.a.v. één en mogelijk zelf meerdere medewerkers.”

De jaarlijkse evaluatie  
biedt aan de VP de mogelijkheid om  
op collectieve en anonieme wijze  
feedback te geven over de ontvangen meldingen!

Andere jaren ontving ik steeds 5 tot 6

personen op jaarbasis. Opmerkelijk is dat 10 ervan verbonden zijn met de invoering van het nieuwe competentiebeleid en de daaraan verbonden taakverdeling.

Enkelen verlieten daarom de onderneming!

“Ik kreeg opvallend meer meldingen uit de afdeling ‘Administratie’. De werksfeer en teamsamenhang lijken daar ver te zoeken...”

# Jaarlijkse evaluatie

1. De opdrachten van de VP
2. Psychosociaal welzijnsbeleid volgens het dynamisch systeem (PDCA)
3. De jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal beleid
4. De opdracht van VP in het kader van de evaluatie?

Preventie van de psychosociale risico's

▮ hoofdstuk Vbis van de welzijnswet

▮ titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk



# Begin with the end in mind

- Welke is jouw ervaring met het thema?
- Wat is voor jou essentieel, belangrijk om te bespreken?
- Jouw verwachting?
- Jouw vraag?

# Opdracht van VP

1. De opdrachten van de VP
2. Psychosociaal welzijnsbeleid volgens het dynamisch systeem (PDCA)
3. De jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal beleid
4. De opdracht van VP in het kader van de evaluatie?

# VP

## Psychosociale interventies

- Voorafgaande fase
- Informele interventies

## Register van OGGW door derden t.a.v. WN

- Meldingen bijhouden

## Jaarlijkse terugkoppeling

- # interventies en # meldingen (jaarverslag IDBP)
- Conclusies uit incidenten/meldingen (evaluatie)

## Deelname CPBW

- Bij PSR-thema advies geven



# VP

## Psychosociale interventies

- Voorafgaande fase
- Informele interventies

## Register van OGGW door derden t.a.v. WN

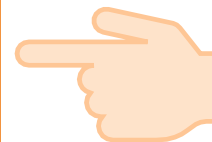
- Meldingen bijhouden

## Jaarlijkse terugkoppeling

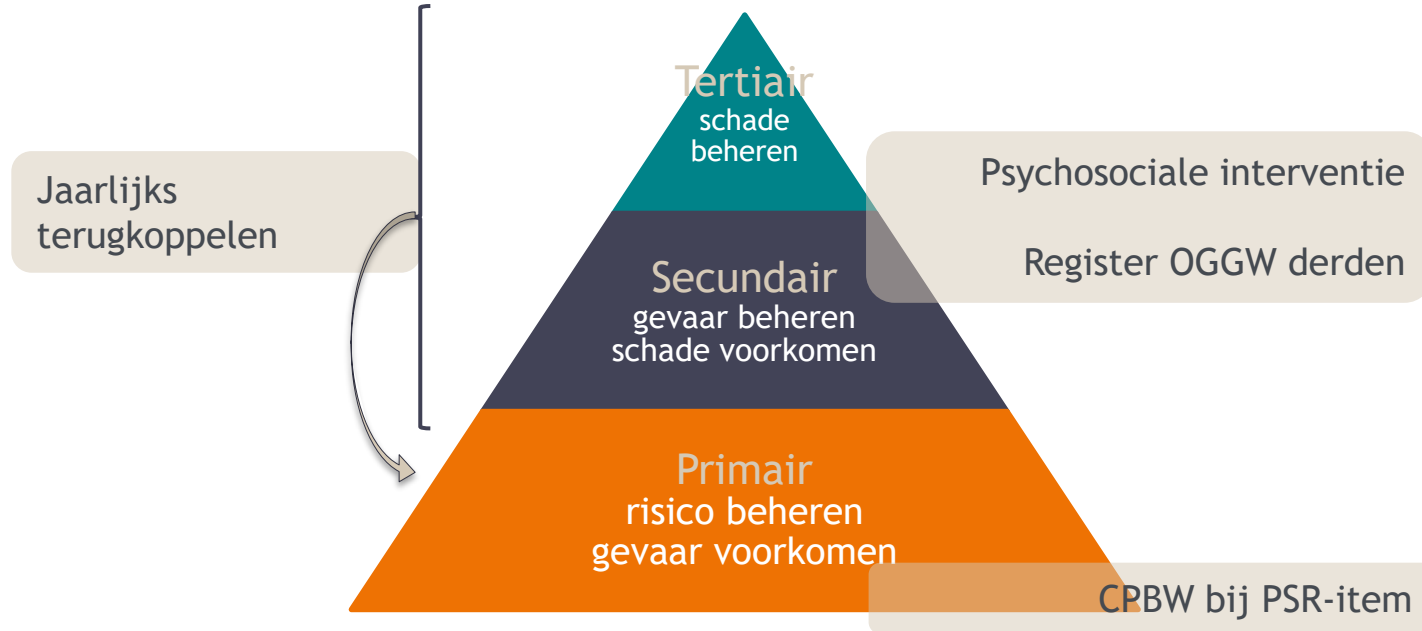
- # interventies en # meldingen (jaarverslag IDBP)
- Conclusies uit incidenten/meldingen (evaluatie)

## Deelname CPBW

- Bij PSR-thema advies geven



## De 4 opdrachten volgens de preventiepiramide



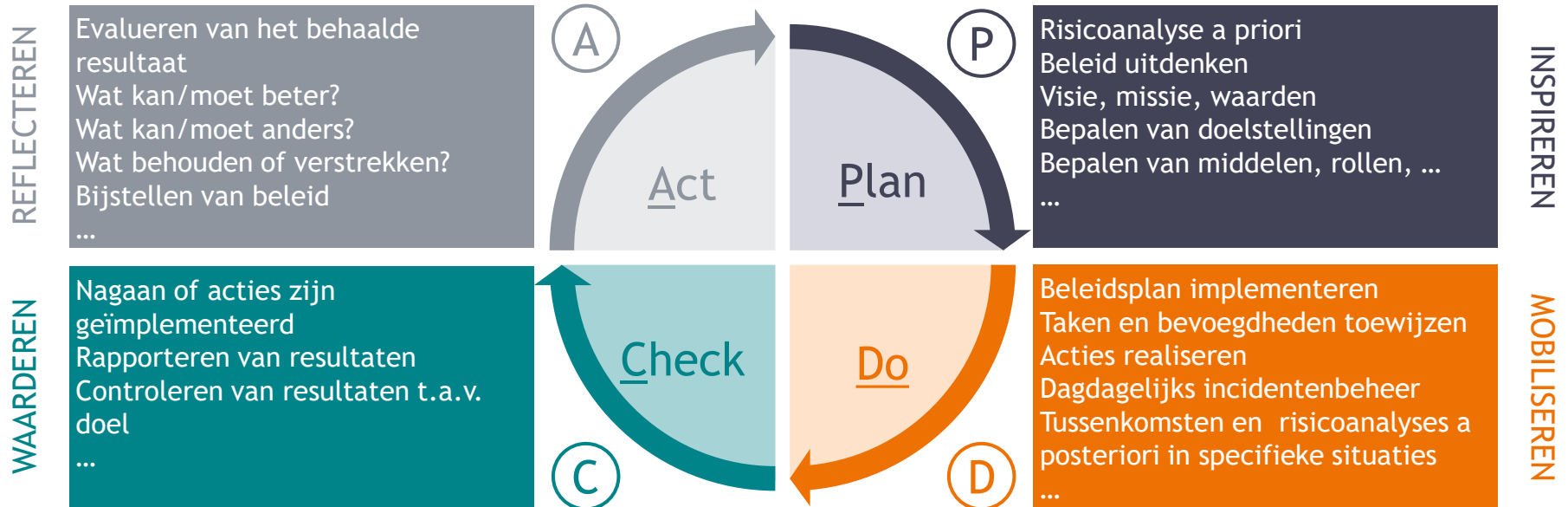
Door jaarlijks terug te koppelen kan de onderneming leren uit de meldingen en geeft de VP input naar tot bijsturing van het psychosociaal welzijnsbeleid.

# Psychosociaal welzijnsbeleid volgens het dynamisch systeem (PDCA)

1. De opdrachten van de VP
2. Psychosociaal welzijnsbeleid volgens het dynamisch systeem (PDCA)
3. De jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal beleid
4. De opdracht van VP in het kader van de evaluatie?

# Het preventiebeleid is dynamisch en adaptief

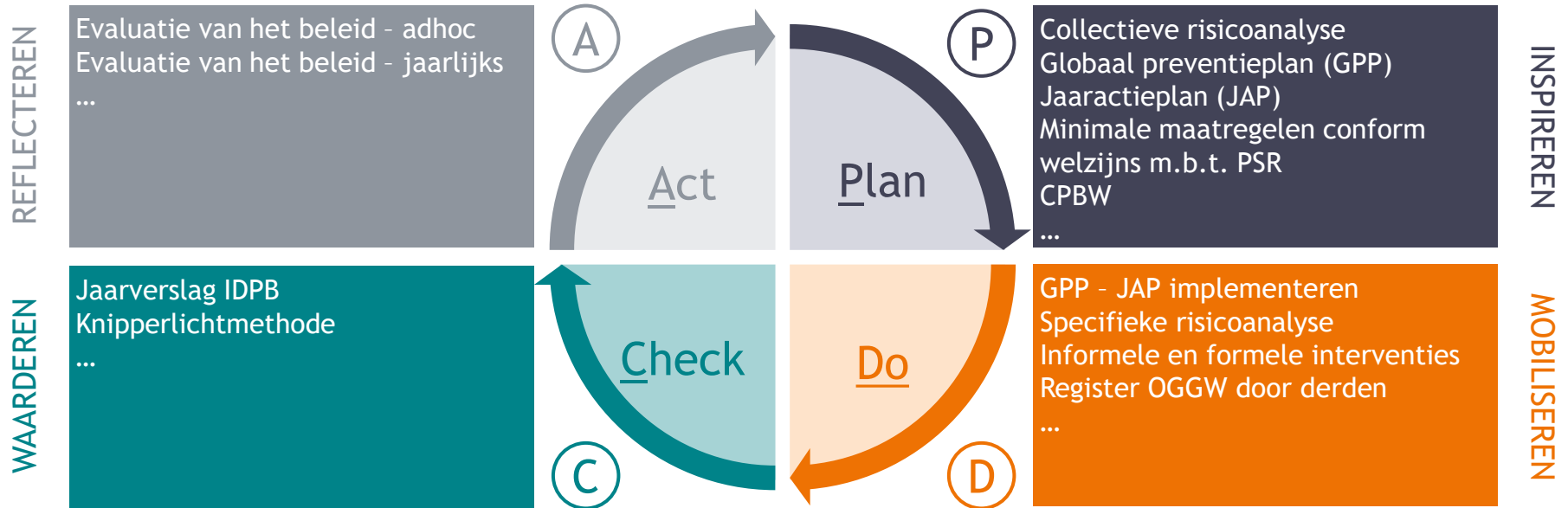
## Focus op collectieve aanpak



### Plan-Do-Check-Act (PDCA)

Een continue proces van verbeteren en aanpassen

# PDCA toegepast op het psychosociaal preventiebeleid



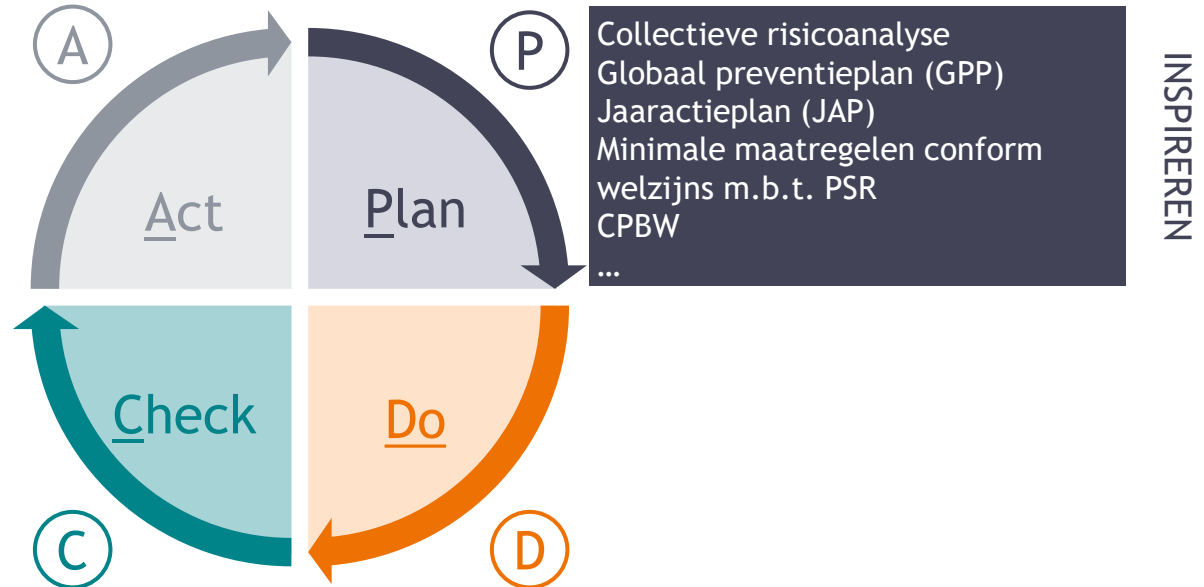
Ook het psychosociaal preventiebeleid is dynamisch en adaptief

Enkele voorbeelden van relevante tools (wetgeving en FOD WASO) om PDCA mogelijk te maken



# PDCA toegepast op het psychosociaal preventiebeleid

## Plan - inspireren - tools





## INSPIREREN

P

Plan

### Minimale maatregelen PSR

- Basisprincipes preventiebeleid toepassen (dynamisch systeem)  
o.m. GPP, JAP, collectieve risicoanalyse, ...
- Verplichting van HL bepalen
- Informeren en opleiden van WN
- Informeren van CPBW
- Bijzondere aandacht voor preventie indien contact met derden
  - Register voor OGGW door derden
  - Bijstand aan WN indien slachtoffer van geweld door derde
- Procedures voor WN bij schade door PSR (psychosociale interventies)
- Begeleiden van werkhervatting bij afwezigheid als gevolg van PSR

Verplicht voor elke onderneming/instelling



## INSPIREREN

P

Plan

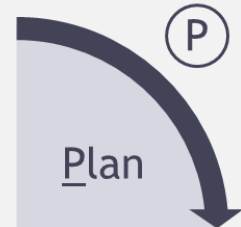
### Collectieve risicoanalyse van de psychosociale risico's

- Risicoanalyse a priori → **collectieve risicoanalyse**
- Situaties identificeren die aanleiding kunnen geven tot PSR
- DOEL: op organisatie-, groepsniveau collectieve MR treffen voor het geheel van de onderneming
- Primaire preventie

Voorbeeld: SENSOR, KOPE, focusgroepen, ...



## INSPIREREN



### GPP - psychosociale aspecten

- Globaal preventieplan - 5-jarenplan
- Uitgevoerd door de WG in samenspraak met HL en IDPB (en EDPB)
- Het omvat o.m.
  - resultaten van risicoanalyse en de te nemen preventiemaatregelen
  - prioritaire doelstellingen
  - activiteiten en middelen om doelstellingen te bereiken
  - taakverdeling tussen de betrokken diensten/medewerkers
  - eventuele aanpassingen aan gewijzigde wetgeving of werkomstandigheden
  - Bepalen van criteria /parameters i.f.v. voor de evaluatie van het preventiebeleid.
- GPP is niet statisch, het wordt bij voorkeur jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd



## INSPIREREN

365  
days

Plan

P

JAP - psychosociale aspecten

- JAP is de concrete uitwerking van het GPP voor elk werkjaar binnen het GPP:
  - prioritaire doelstellingen van het lopend werkjaar
  - middelen en methoden om deze doelstellingen te bereiken
  - opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokkenen







# INSPIREREN

P

Plan

VP

CPWB - Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

## Rol? Adviseren, informeren en toezicht houden

Enkele voorbeelden in kader van PSR:

- Voorstellen formuleren voor GPP en JAP
- Advies over de “5 A’s” en collectieve preventieMR binnen de onderneming
- Unaniem akkoord over aanstelling en verwijdering VP
- Akkoord over psychosociale interventies

Maandelijks overleg

Wie?

*Steeds*

- WGsafgevaardigden
- WNsvertegenwoordigers
- IPA

*Minstens 1/jaar*

- PA-AA

*Op uitnodiging i.f.v. thema en expertise*

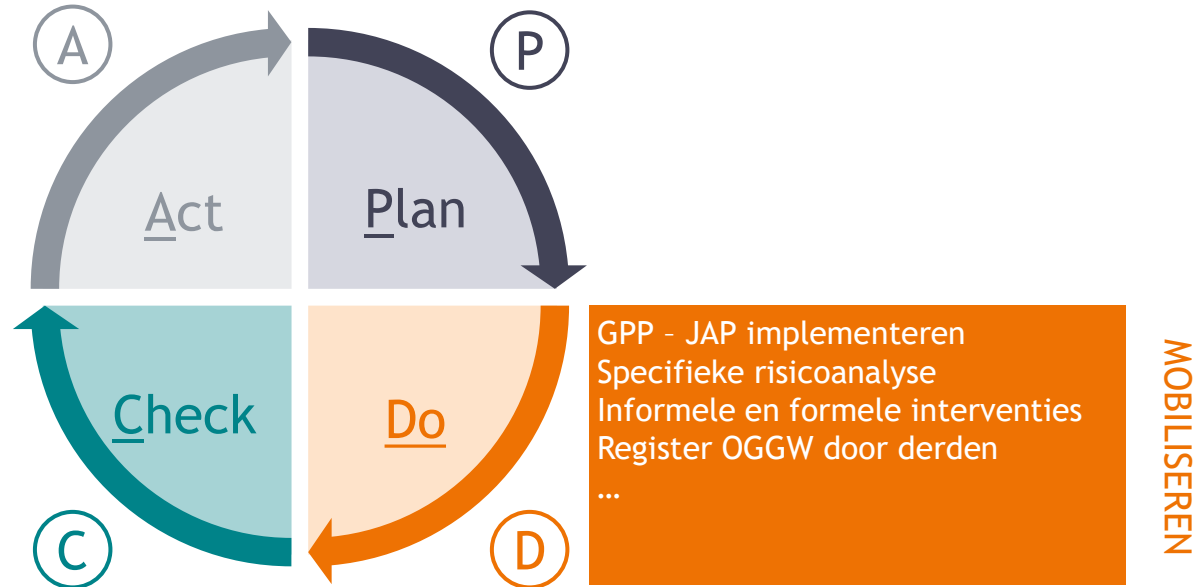
- VP → thema PSR
- Andere PA
- Andere specialisten/deskundigen

Geen CPBW ➔ Syndicale delegatie

Geen syndicale delegatie ➔ Voltallig personeel

# PDCA toegepast op het psychosociaal preventiebeleid

## Do - mobiliseren - tools





## MOBILISEREN

Do



### Specifieke risicoanalyse van de psychosociale risico's

- Risicoanalyse a posteriori → **specifieke risicoanalyse**
- Risicoanalyse op niveau van specifieke arbeidssituatie
- Een gevaar, dus een problematische situatie, werd gedetecteerd
- DOEL: op organisatie-, groeps- en individueel niveau collectieve en individuele MR m.b.t. de specifieke situatie
- Secundaire preventie



## MOBILISEREN

VP

Do

(D)

### Psychosociale interventies

- Interventie op vraag van WN omdat hij een problematische situatie (gevaar) ervaart
- Voorafgaande fase en informele interventies door VP (of eventueel PA-Psy)
- Formele interventies door PA-Psy
- Formele interventie omvat een risicoanalyse a posteriori
  - Bij collectief niet verplicht
- DOEL: m.b.t. specifieke situatie een oplossing/verbetering vinden conform de gekozen situatie
- Secundaire/tertiaire preventie



## MOBILISEREN

VP

Do

(D)

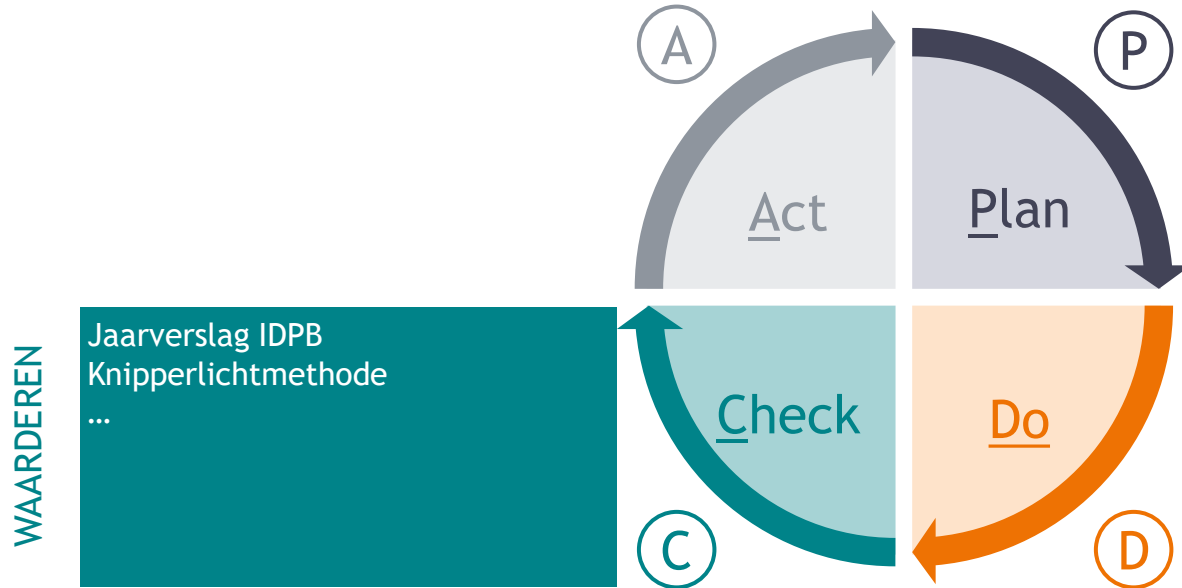
Register OGGW door derden

- Registreren van incidenten OGGW veroorzaakt door derden
- Bijgehouden door VP



# PDCA toegepast op het psychosociaal preventiebeleid

## Check - waarden - tools



WAARDEREN



## WAARDEREN

Check



Jaarverslag van IDPB - luik psychosociale aspecten (hoofdstuk 7)

### Inhoud van hoofdstuk 7 m.b.t. psychosociale aspecten

Collectieve preventiemaatregelen (oplijsting)

# risicoanalyses van specifieke werksituaties

# informele interventies

- # interventies door VP
- # interventies door PA-Psy
- Volgens aard
  - # gesprekken (advies/onthaal)
  - # interventie bij een andere persoon
  - # verzoening

Formele interventies

- # verzoeken
  - # collectief karakter
  - # individueel karakter
  - # OGGW
- # verzoeken na informele interventie
- # maatregelen
  - # collectief
  - # individueel
  - # geen maatregelen
  - # interventie door TWW

Register OGGW door derden

- # meldingen
- # volgens aard
  - # lichamelijk geweld
  - # psychisch geweld
  - # pesterijen
  - # ongewenst seksueel gedrag
  - # andere



## WAARDEREN

VP

Check



Jaarverslag van IDPB - luik psychosociale aspecten (hoofdstuk 7)

### Aan te leveren door VP

#### ☐ # psychosociale interventies

Voorafgaande fases		—
Informele psychosociale interventies	Gesprekken	—
	Interventie bij een andere persoon	—
	Verzoening	—
<u>Totaal</u>		—

#### ☐ # meldingen in register OGGW door derden

Lichamelijk geweld	—
Psychisch geweld	—
Pesterijen	—
Ongewenst seksueel gedrag	—
<u>Totaal</u>	—

Terug te koppelen aan IPA (IDPB)  
Louter turven



## WAARDEREN



Check

### Knipperlichtmethode

Knipperlichten psychosociale risico's op het werk, FOD WASO, oktober 2015

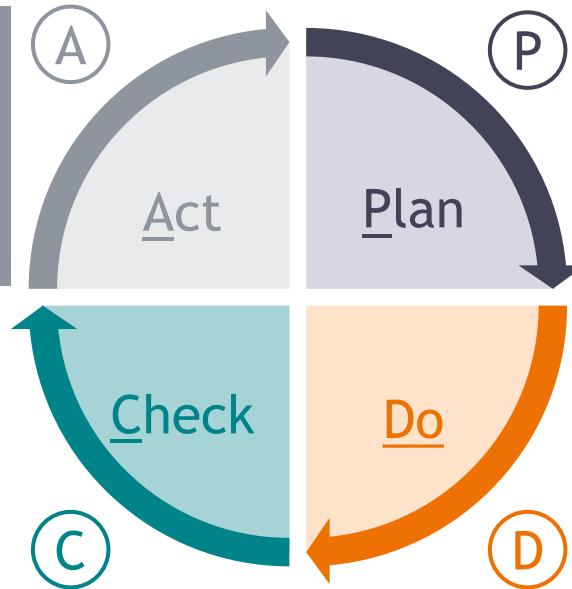
- Boordtabel van diverse indicatoren
- Is uitgebreider dan de minimale verplichte verslaggeving zoals voorzien in het jaarverslag IDPB
- Indicatoren: arbeidsongevallen, afwezigheden, uitstroom, traumatische interventies, psychosociale interventies, ...
- Kwalitatieve beoordeling van de parameters: rood, oranje, groen
- Om in te schatten over verdere (tussentijdse of jaarlijkse) evaluatie of risicoanalyse nodig is of vervroegd moet worden
- Realisatie door meerdere actoren. VP wordt vaak betrokken.

# PDCA toegepast op het psychosociaal preventiebeleid

Act - reflecteren - tools

REFLECTEREN

Evaluatie van het beleid - adhoc  
Evaluatie van het beleid - jaarlijks  
...







## REFLECTEREN



### Evaluatie van preventiemaatregelen bij belangrijke wijzigingen

Bij elke (belangrijke) wijziging die blootstelling van WN aan PSR kan beïnvloeden

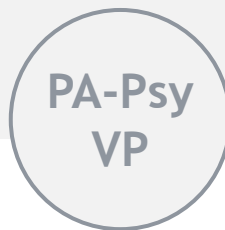
Ad hoc

- n.a.v. belangrijke wijziging met impact op psychosociaal welzijn op het werk
- Voorbeelden:
  - Coronacrisis: verplichte invoering van voorzorgsmaatregelen in de ondernemingen
  - Een reorganisatie / fusie
  - Een specifieke risicoanalyse of formele interventie waaruit nieuwe maatregelen voortvloeien op niveau van de organisatie
  - ...

DOEL: op organisatie(- en groeps)niveau collectieve MR bijsturen bij belangrijke wijziging



## REFLECTEREN



Jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen

### Structureel en terugkerend

- Minstens 1x/jaar

### Wie?

- Evaluatie
  - door WG met bijstand PA-Psy
- Conclusies voor meldingen beheerd door VP
  - PA-Psy samen met VP
- Andere actoren
  - Leveren informatie aan (vb PA-AA, IPA)
  - Kunnen betrokken worden bij evaluatie

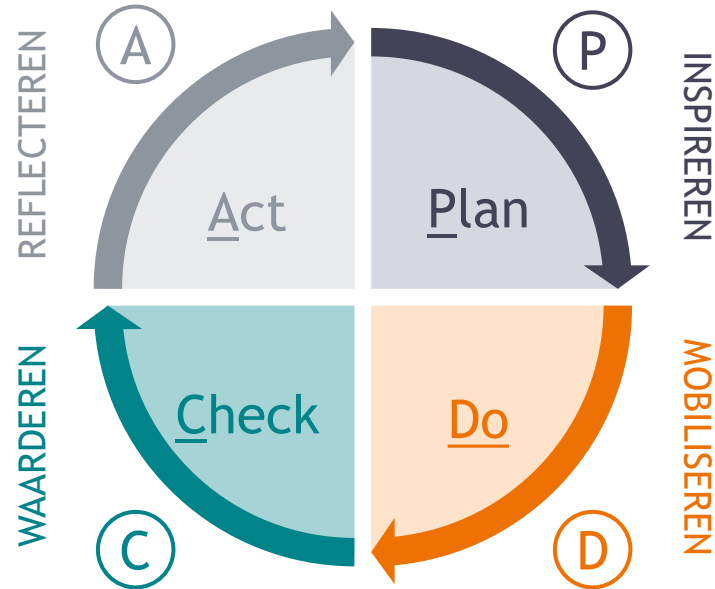
### Rekening houden met

- Risicoanalyse van specifieke arbeidssituatie
- Formele psychosociale interventie
- Conclusies van incidenten bij herhaling en van informele interventies
- Register feiten OGGW door derden
- Informatie PSR bekomen uit gezondheidstoezicht en bedrijfsbezoek
- Gegevens jaarverslag IDPB (luik psychosociale aspecten)

DOEL: op organisatie(- en groeps)niveau collectieve MR (minstens) jaarlijks bijsturen

# VP werkt mee aan het dynamisch beleid

## Opdrachten overheen de PDCA-cyclus



Jaarlijkse evaluatie

Jaarverslag IDPB

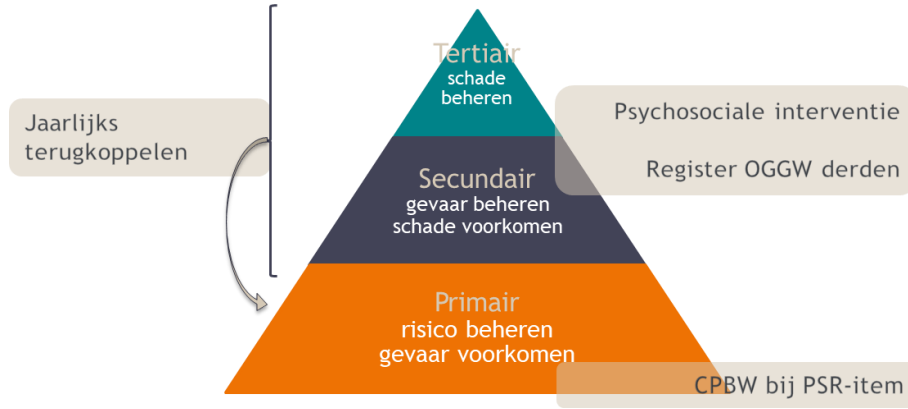
Jaarlijks terugkoppelen

Deelname CPBW - PSR

Psychosociale interventies

Register OGGW derden

# VP als volwaardige partner in het psychosociaal welzijnsbeleid!



VP intervenueert binnen de diverse niveaus van preventies

VP draagt bij aan de dynamische adaptieve beleidsvoering



# De jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal beleid



Even terugspoelen overheen het voorbije jaar...

Om doeltreffend bij te sturen naar de komende jaren



1. De opdrachten van de VP
2. Psychosociaal welzijnsbeleid volgens het dynamisch systeem (PDCA)
3. De jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal beleid
4. De opdracht van VP in het kader van de evaluatie?



## Art. I.3-6

§1. De preventiemaatregelen bedoeld in artikel I.3-2 worden opnieuw onderzocht bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden.

§ 2. De werkgever evalueert minstens eenmaal per jaar deze preventiemaatregelen.

De evaluatie wordt uitgevoerd door de werkgever. Hij betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij, wanneer de complexiteit van de evaluatie het vereist.

Deze evaluatie houdt inzonderheid rekening met de volgende elementen:

1° het geheel van de verzoeken tot risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie bedoeld in artikel I.3-4;

2° *het geheel van de verzoeken tot formele psychosociale interventie bedoeld in hoofdstuk II, afdeling 4, van deze titel;*

3° de door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer meegedeelde elementen bedoeld in artikel I.3-44;

**4° de conclusies bedoeld in het tweede lid getrokken uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele psychosociale interventie;**

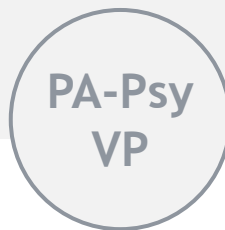
5° *de feiten ingeschreven in het register bedoeld in artikel I.3-3;*

6° de cijfermatige gegevens vervat in deel VIII van het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel II.1-6, §1, 2°, b.

De preventieadviseur psychosociale aspecten trekt conclusies uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele psychosociale interventie door hemzelf of door de vertrouwenspersoon en deelt deze minstens eenmaal per jaar in collectieve en anonieme vorm mee aan de werkgever.



## REFLECTEREN



Jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen

Structureel en terugkerend

- Minstens 1x/jaar

Wie?







- Evaluatie
  - door WG met bijstand PA-Psy
- Conclusies voor meldingen beheerd door VP
  - PA-Psy samen met VP
- Andere actoren
  - Leveren informatie aan (vb PA-AA, IPA)
  - Kunnen betrokken worden bij evaluatie

Rekening houden met

- Risicoanalyse van specifieke arbeidssituatie
- Formele psychosociale interventie
- Conclusies van incidenten bij herhaling en van informele interventies
- Register feiten OGGW door derden
- Informatie PSR bekomen uit gezondheidstoezicht en bedrijfsbezoek
- Gegevens jaarverslag IDPB (luik psychosociale aspecten)

DOEL: op organisatie(- en groeps)niveau collectieve MR (minstens) jaarlijks bijsturen

## Jaarlijkse evaluatie - “rekening houdende met” Minimale input

-  • Risicoanalyse van specifieke arbeidssituatie
-  • Formele psychosociale interventie
-  • Conclusies van incidenten bij herhaling en van informele interventies
-  • Register feiten OGGW door derden
-  • Informatie PSR bekomen uit gezondheidstoezicht en bedrijfsbezoek
-  • Gegevens jaarverslag IDPB (luik psychosociale aspecten)



## Jaarlijkse evaluatie - “rekening houdende met” Variatie aan input

‘lessons learned’ uit de risicoanalyses a posteriori




- Risicoanalyse van specifieke arbeidssituatie
- Formele psychosociale interventie

Collectieve en anonieme conclusies uit meldingen



- Via informele interventies
- Via register feiten OGGW door derden



Nuttige collectieve informatie voortvloeiend uit  
medisch onderzoeken en bedrijfsbezoeken 

Gegevens jaarverslag IDPB - luik psychosociale aspecten  
Omvat een overzicht van een lopend jaar m.b.t.

- De gerealiseerde collectieve maatregelen
- # specifieke risicoanalyse
- # meldingen via register OGGW derden en psychosociale interventies



Andere relevante info, cijfers?

- Verzuimcijfers
- Uitstroom
- Arbeidsongevallen verbonden aan PSR
- # posttraumatische interventies
- # meldingen via EAP
- ...



Knipperlichtmethode omvat veel  
input en vormt vaak de basis  
van een jaarlijkse evaluatie

## Jaarlijkse evaluatie - WIE

WG	Is opdrachtgever/eindverantwoordelijke Voert evaluatie uit of laat deze uitvoeren
PA-Psy	<i>Intern of extern?</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Intern</i>: is betrokken bij evaluatie</li> <li>• <i>Extern</i>: is betrokken bij evaluatie ‘bij complexiteit’ (vb omwille van type informatie of gebrek aan kennis binnen IDPB)</li> </ul> Trekt samen met VP conclusies
IPA	Coördineert (indien PA-Psy extern is) Levert jaarverslag m.b.t. psychosociaal luik (overzicht van gerealiseerde maatregelen en aantal incidenten/interventies/feiten register) Bezorgt ‘nuttige’ informatie voortvloeiend uit bedrijfsbezoeken gerealiseerd door IPA Is vaak ook betrokken bij evaluatie zelf
PA-AA	Bezorgt ‘nuttige’ informatie voortvloeiend uit medische onderzoeken en bedrijfsbezoeken
VP	Trekt (samen met PA-Psy) conclusies uit register OGGW derden en informele interventies

## Jaarlijkse evaluatie - VP draagt bij



### Collectieve en anonieme conclusies uit meldingen



- Via informele interventies
- Via register feiten OGGW door derden



# De opdracht van VP in het kader van de evaluatie



Conclusies trekken uit psychosociale interventies  
en meldingen register OGGW derden

1. De opdrachten van de VP
2. Psychosociaal welzijnsbeleid volgens het dynamisch systeem (PDCA)
3. De jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal beleid
4. De opdracht van VP in het kader van de evaluatie

# De opdracht van VP in het kader van de evaluatie

**Hoe conclusies trekken?**

Beperkingen van de conclusies?

Next steps?



## We zijn met meerdere VP's ...

Sla de handen in elkaar en doe dit samen!

Trek conclusies overheen alle meldingen

Samenwerking laat toe dat rijke,  
genuanceerde en verfijnde conclusies toe

De PA-Psy modereert, faciliteert het proces

Beschouw het als een supervisie-  
of intervisiemoment!

Niet enkel de onderneming,  
ook jijzelf zal veel leren!

Een moment tot overleg en  
dialogoog met je collega's VP

Elkaar leren kennen  
en van elkaar leren



# Trek conclusies i.f.v. het beoogde beleid

Welke conclusies zullen bijdragen tot de realisatie van het beoogde psychosociaal welzijnsbeleid?

Welke conclusies zullen bijdragen tot een optimale implementatie van het beoogde beleid?

Zijn er doelstellingen en KPI's bepaald?

Relevante criteria en parameters?

Niet enkel knelpunten en problemen melden.

Meld ook positieve ervaringen en vaststellingen, meld wat goed loopt.

Conclusies vanuit diverse perspectieven:

- Ervaren/gemelde risicosituaties (beïnvloedende 5A's - gevaar - schade)
- Organisatie - groep - (inter)individu
- Primaire - secundaire - tertiaire preventie
- Plan - Do - Check - Act

Conclusies zijn collectief en anoniem

# Conclusies trekken uit interventies en meldingen register

Onderdeel van jaarlijkse evaluatie van preventiemaatregelen van psychosociaal beleid

Minstens 1x jaarlijks conclusies trekken i.s.m. PA-Psy

- Register OGGW door derden
- Informele interventie

Collectief en anoniem

Conclusies over

- Potentiële risicosituatie: beïnvloedende bronnen, gevaren, schade
- Potentiële risicogroepen, ...

Eventueel suggesties preventieMR

- primair, secundair en tertiair
- op organisatie- en groepsniveau

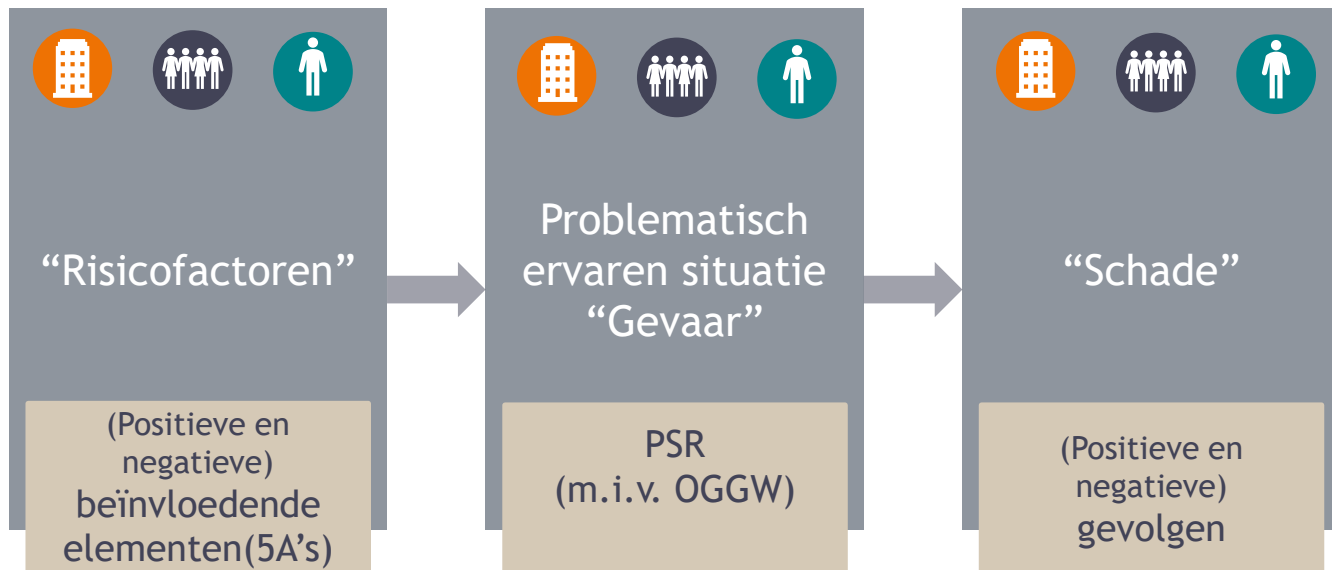
Eventueel feedback

- over werking als VP
- samenwerking met WN, HL, IDPB, ... bij realisatie van opdrachten
- ...

Zijn er parameters, criteria, objectieven beschikbaar?



## Conclusies over potentiële risicosituaties binnen de onderneming → gemelde schade, gevaren, beïnvloedende arbeidsfactoren



Zijn de aangemelde situaties een mogelijke risicosituatie?

## Conclusies over potentiële risicosituaties binnen de onderneming → gemelde schade, gevaren, beïnvloedende arbeidsfactoren

- Is definitie PSR van toepassing?
  - Kans op schade? Of reeds schade aanwezig?
  - Als gevolg van blootstelling van 5A's? Andere beïnvloedende factoren?
  - Impact door WG mogelijk?
  - Objectief gevaar?
- Is een definitie van één van de OGGW's van toepassing?
- Of is er iets anders aan de hand?
- Zijn er terugkerende thema's of tendensen? Zijn er patronen?
- Bevinden de problemen zich op (inter)individueel niveau, groepsniveau of organisatieniveau

Zijn de aangemelde situaties een mogelijke risicosituatie?

## Conclusies over potentiële risicogroepen

- Komen bepaalde doelgroepen naar voren?
  - Sexe
  - Leeftijd
  - Anciënniteit
  - Afdeling
  - Locatie/site
  - Type ploegstelsel
  - Werkpost/functie
  - ...

Welke parameters zijn relevant voor de onderneming?

## Feedback over werking als VP en over de samenwerking met WN, HL, IDPB, ... bij realisatie van opdrachten

- Beschikking van lokaal/tijd/nodige informatie/...?
- Toegankelijkheid, medewerking van betrokken personen of andere personen bij interventies?
- Kennis, rolduidelijkheid, verwachting, ... over rol VP en interventie/register bij stakeholders?
- Tendensen/ evoluties mb.t. het aantal meldingen t.o.v. andere jaren?
- Omgang met vertrouwelijkheid/discretie m.b.t. beheer/delen van informatie?
- Behoeftes m.b.t. opleiding/supervisie als VP?
- Statuut, positie binnen IDPB?
- Deelname CPBW?
- ...

## Suggesties van primaire, secundaire en tertiaire preventieMR op organisatie- en groepsniveau

- Niet vereist, suggesties kunnen wel gegeven worden!
- Jouw advies wordt later toch verwacht (deelname CPBW)
- Suggesties m.b.t.
  - Bepaalde problematieken?
  - Bepaalde doelgroepen?
  - Voorkomen van problemen of aanpakken van problemen?

# De opdracht van VP in het kader van de evaluatie

Hoe conclusies trekken?

**Beperkingen van de conclusies?**

Next steps?

# Waarde van resultaat

## Reflecteren (≠ analyseren)

- Louter op basis van verworven informatie via VZ, BP, AP en de observaties van VP de problematische situaties “aftasten”
- Geen doorgedreven analyse met volwaardige risicotaxatie

# Geen identificatie van personen

Personen mogen niet identificeerbaar zijn

# meldingen heeft impact op de diepgang van de conclusies

- Personen mogen niet identificeerbaar zijn
- Bij laag # is informatiedeling meer beperkt

Dit sluit niet uit dat direct of indirect betrokken personen, zullen vermoeden “wie” er achter de cijfers en conclusies zit...



# Minimaal # meldingen?

Nee

Ook bij 0 of 1 meldingen conclusies mogelijk

- Reden van laag cijfer?
- Ernst van potentieel gevaar?
  - Voor bepaalde PSR en zeker OGGW zou de norm immers “nultolerantie” moeten zijn!

Vanaf 7 à 10 meldingen doorgaans meer diepgang mogelijk

Welke informatie kan wel of niet gebruikt worden?

O.m. bepaald door:

- Karakteristieken van onderneming
- De gekozen parameters, criteria, ...
- De informatie verworven door VP
- ...

# De opdracht van VP in het kader van de evaluatie

Hoe conclusies trekken?  
Beperkingen van de conclusies?  
**Next steps?**

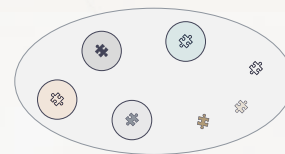
## Conclusies VP?

Belangrijke hefboom voor bijsturing psychosociaal welzijnsbeleid!

Opname in jaarlijkse evaluatie van psychosociaal beleid



- PA-Psy geeft de conclusies door
- Conclusies en andere informatiebronnen worden samengevoegd
- Evaluatie van het beleid wordt opgemaakt m.i.v. voorstellen tot aanpassing MR
- Resultaat van de evaluatie wordt opgenomen in GPP/JAP
- Voorstellen tot aanpassing van GPP/JAP worden opgemaakt
- Wie? Een participatief proces
  - Minimaal: WG met bijstand PA-Psy
  - Bij voorkeur: WG, PA-Psy, VP, IPA, HL, HR, ...
  - Eventueel ook WNvertegenwoordiging



## Conclusies VP?

Belangrijke hefboom voor bijsturing psychosociaal welzijnsbeleid!

Deelname CPBW als jaarlijkse evaluatie wordt voorgelegd



- Jaarlijkse evaluatie en voorstellen tot aanpassing van GPP/JAP worden voorgelegd aan CPBW
- VP neemt deel aan CPBW en geeft advies
- Aangepaste preventiemaatregelen worden beslist en geïmplementeerd

A photograph of a diverse group of people seated in an audience. In the foreground, a man with curly dark hair, wearing a brown jacket and a blue lanyard, is smiling and raising his right hand. Behind him, several other people are visible, some looking towards the camera and others looking forward. The background is blurred, suggesting an indoor event space.

## CHECK OUT

Wat neem je mee?

Wat liep goed?

Wat kan beter?



# Bedankt!

Graag tot een volgende opleiding!

[www.attentia.be](http://www.attentia.be) • [linkedin.com/company/attentia](https://linkedin.com/company/attentia) •  
[facebook.com/AttentiaGroup](https://facebook.com/AttentiaGroup) • [twitter.com/attentianl](https://twitter.com/attentianl)

