



Analyse des risques psychosociaux/ Psychosociale risicoanalyse

Diagnostic via le questionnaire New ARIPSO
Diagnose m.b.v. de vragenlijst New ARIPSO

Overzicht

- Wat zegt de wetgeving?
- Doelstellingen en filosofie
- Tools en methodologie
- De ARIPSO-vragenlijst
 - Manieren voor het afnemen van de vragenlijst
 - Exploitatie van de gegevens

> 1. Wat zegt de wetgeving?

- > De werkgever dient rekening te houden met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress, burn-out of schade die voortvloeit uit conflicten, geweld of pesterijen op het werk

➔ Opsporing en preventie van de psychosociale risico's

- > Doelstellingen:

- Een overzicht verkrijgen van de situatie van het bedrijf op psychosociaal vlak ("stand van zaken").
- Indicaties krijgen over de wijze waarop het welzijn van de personeelsleden kan verbeterd worden.
- Een actieplan opstellen en preventiestrategieën ontwikkelen.

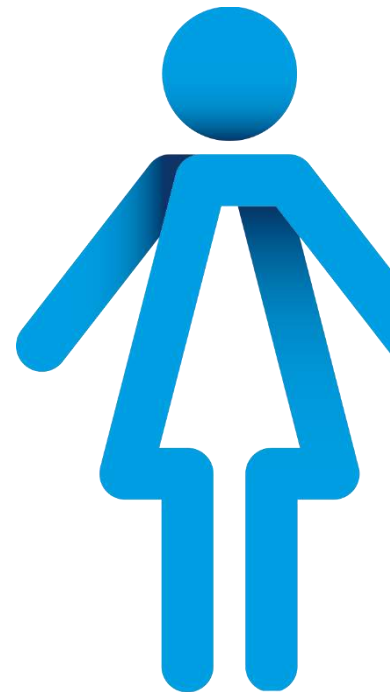
- > Filosofie:

- Samenwerking tussen spmt arista en het bedrijf (>< Externe audit):

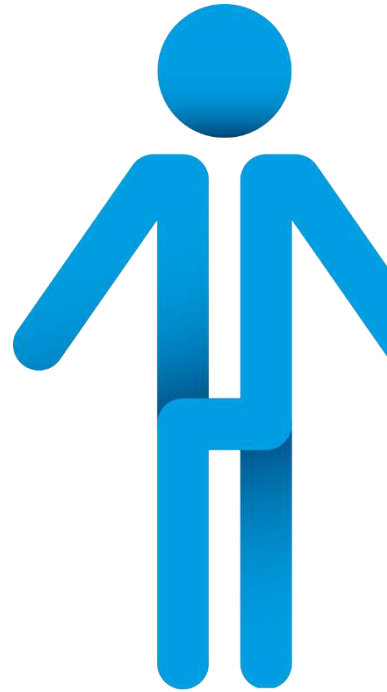
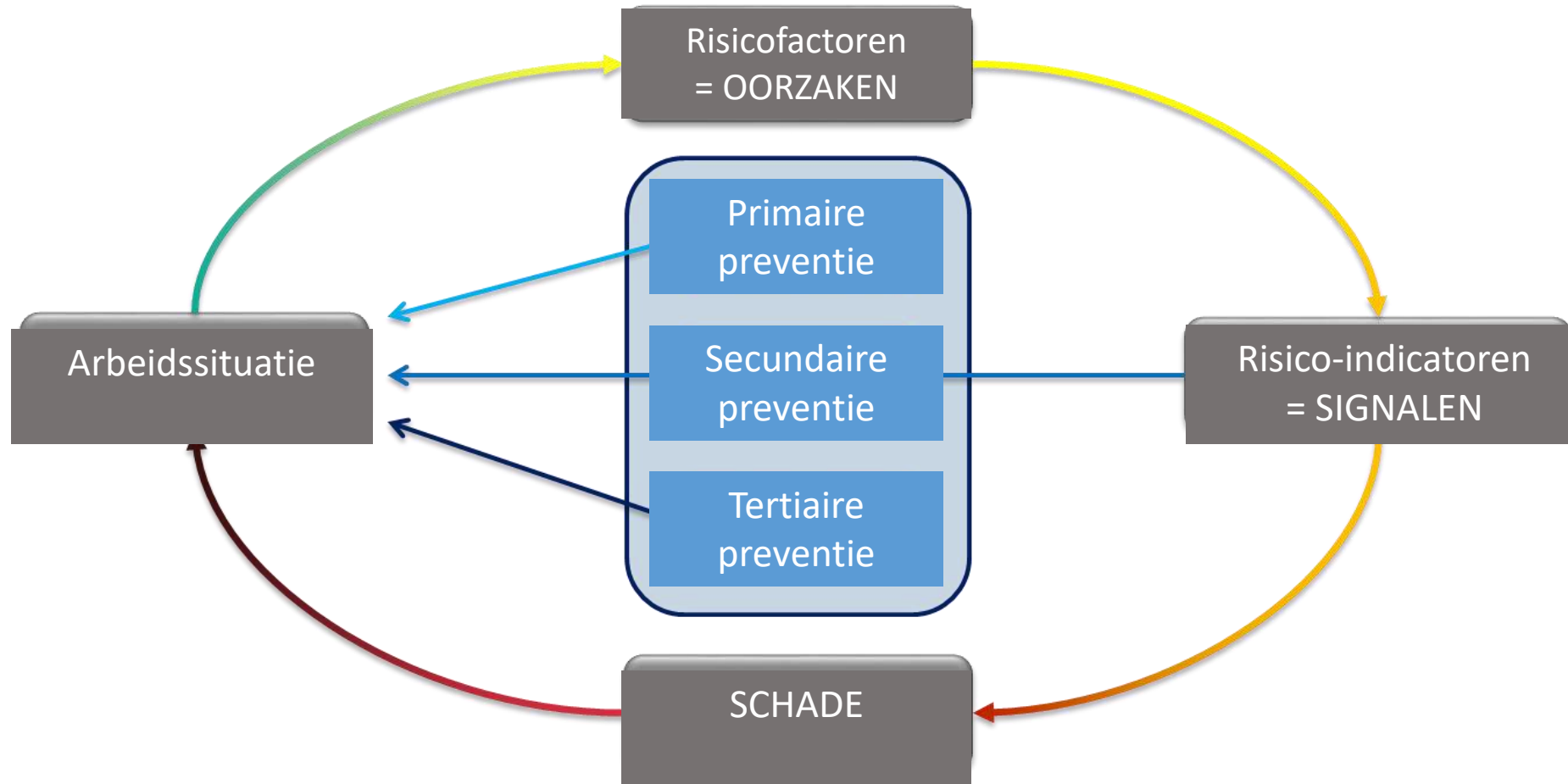
spmt arista
PA-psychosociale aspecten
PA-arbeidsgeneesheer



Bedrijf
Werknemers, hiërarchische lijn, werkgever
IDPB, overlegcomité, vertegenwoordigers van de
werknemers en vertrouwenspersoon



2. Doelstellingen, filosofie en voordelen



2. Doelstellingen, filosofie en voordelen

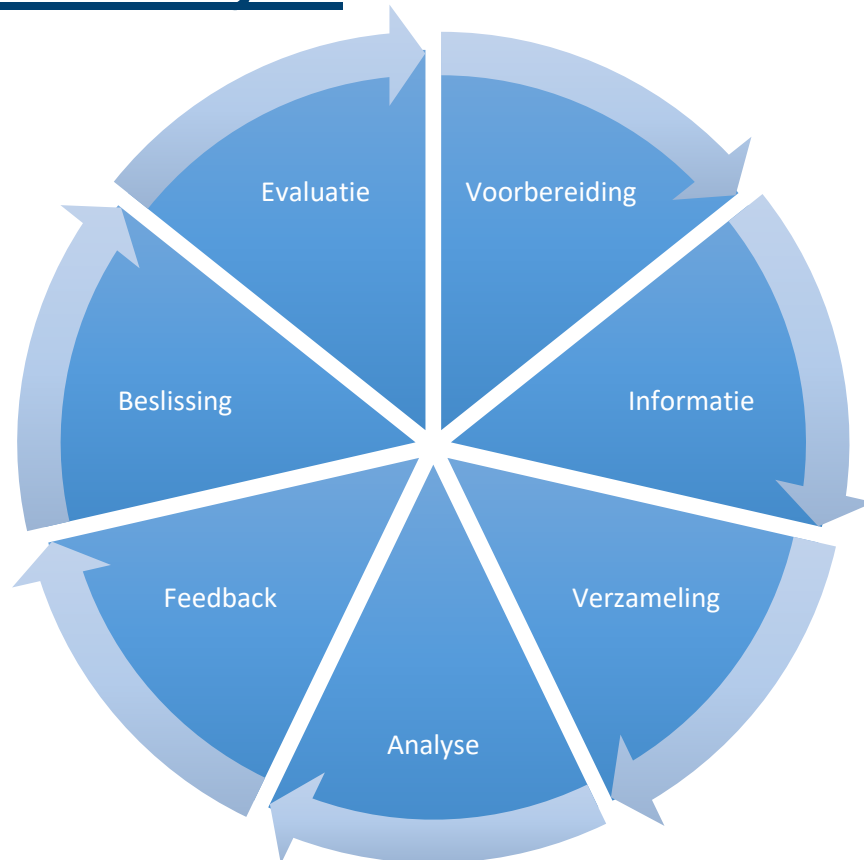
Dynamisch risicobeheer:

- Voordelen: Verbetering van het welzijn op het werk
 - Invoering van nuttige procedures voor de hiërarchische lijn (verslaving, managementtools, enz.);
 - Verbetering van de kwaliteit van het werk;
 - Verbetering van de gezondheid van de werknemers;
 - Vermindering van absenteïsme, conflicten, stress, turn-over;
 - Verbetering van de werksfeer;
 - Imago van het bedrijf.

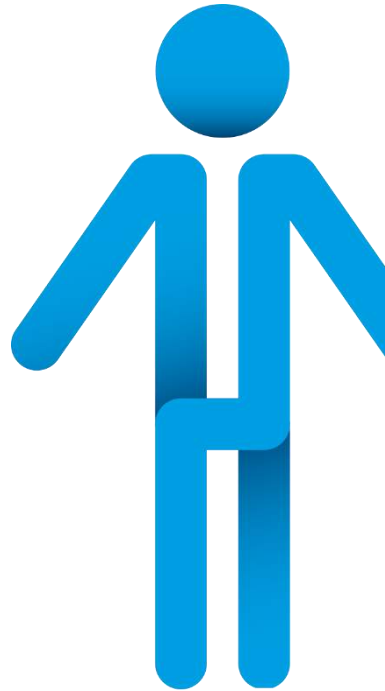


2. Doelstellingen, filosofie en voordelen

Dynamisch risicobeheer: de fasen van een psychosociale risicoanalyse



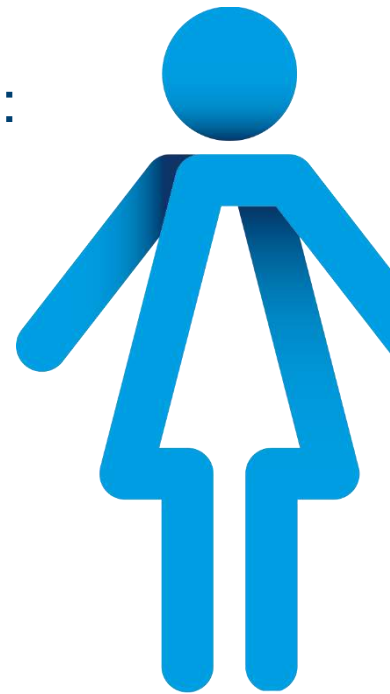
1. Voorbereidende fase (verduidelijking van het verzoek, bepaling van het doelpubliek van de analyse, methodologie, enz.)
2. Informatiefase (communicatieplan, planning)
3. Fase voor het verzamelen van de gegevens
4. Analysefase
5. Feedbackfase (collectief en anoniem verslag)
6. Beslissingsfase voor de werkgever (keuze van de toe te passen aanbevelingen, bepaling van de middelen, de verantwoordelijkheden, planning, enz.)
7. Fase voor het evalueren van de gekozen maatregelen



3. Tools en methodologie

Methodologie

- Vóór elke interventie is het belangrijk verschillende vragen te beantwoorden:
 - Wat? Een momentopname verkrijgen van de psychosociale situatie van het bedrijf
 - Wie? Al het personeel (> 60 personen)
 - Hoe? M.b.v. de ARIPSO-vragenlijst van spmt arista
 - Wanneer? Oktober-November 2017
 - Waar? Te bepalen
- Bij elke stap wordt rekening gehouden met de vertrouwelijkheid



4. De ARIPSO-vragenlijst

- 5 thema's (= 5 categorieën van psychosociale risicofactoren), verdeeld in 14 aspecten:

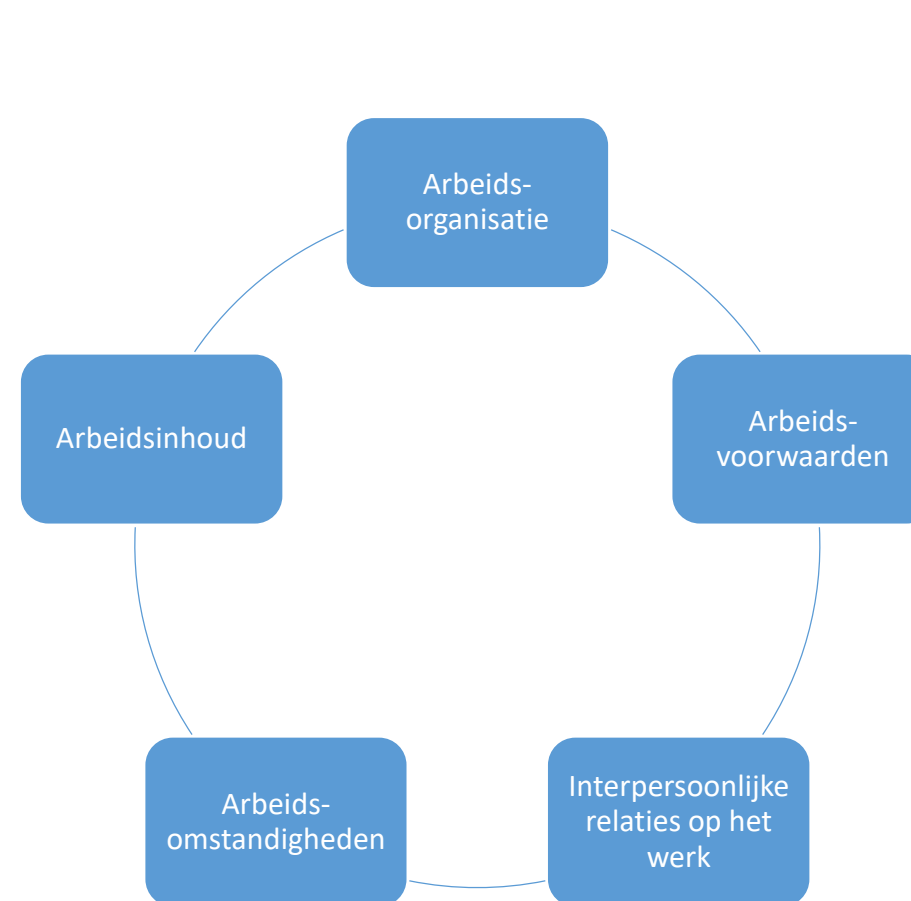
ARBEIDSORGANISATIE
Inspraak en autonomie
Management
Organisationele ethiek
Welzijnsbeleid

ARBEIDSINHOUD
Emotionele belasting
Mentale belasting
Duidelijkheid van de taken
Nut van het werk

ARBEIDSVOORWAARDEN
Evaluatie
Arbeidsuren
Opleiding

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN
Arbeidsomstandigheden

INTERPERSOONLIJKE RELATIES OP HET WERK
Communicatie en samenwerking
Relatie met de hiërarchische lijn

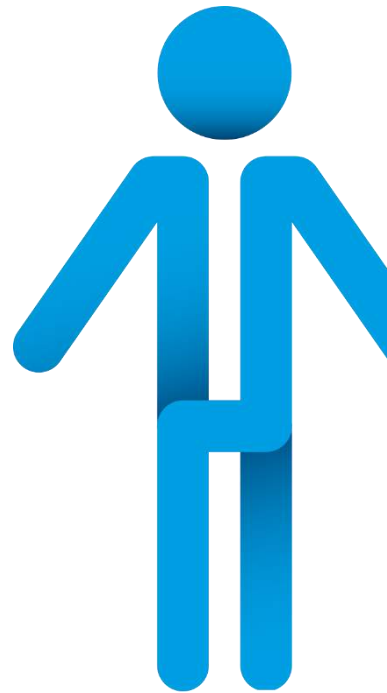


4. De ARIPSO-vragenlijst

- 84 items met:
 - 4 mogelijke antwoorden (van helemaal niet akkoord tot volledig akkoord) (1)
 - Mogelijkheid om geen antwoord te geven (2)
- De keuze van drie prioritaire stellingen en drie kwaliteiten (3)

Voorbeeld:

THEMA 5 : ARBEIDSRELATIES	1				2	3	
	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord		Prioritaire verzoeken	Kwaliteit
71. Er worden vergaderingen tussen de verschillende diensten georganiseerd om een goede (samen)werking te garanderen							
72. De Directie van mijn Organisatie geeft voldoende informatie over de evolutie of de strategie van de onderneming							



> 4. De ARIPSO-vragenlijst

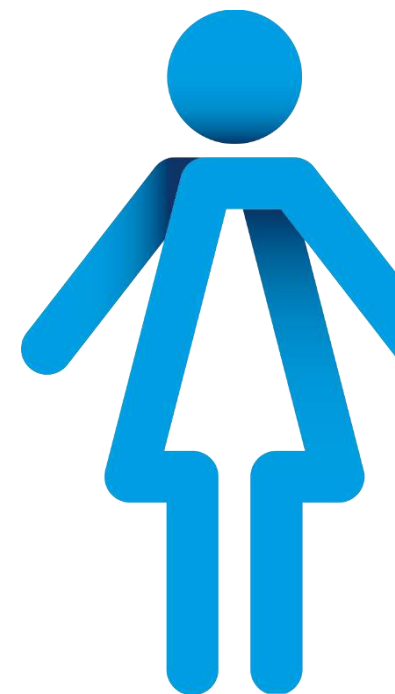
- Een algemene schaal voor de beoordeling van het psychosociaal welzijn (van 0 tot 10)
- Mogelijkheid om een beroepsprofiel toe te voegen
 - Functie
 - Dienst
 - Plaats van tewerkstelling
 - Leeftijd
 - Anciënniteit
 - Intenties op korte termijn
- Garanties op het vlak van de vertrouwelijkheid:
 - Verzameld en geanalyseerd door spmt arista in zijn lokalen
 - Geen kruisvergelijking van de variabelen van het beroepsprofiel
 - Geen resultaten < 8 werknemers





Wijzen van afname van de vragenlijst

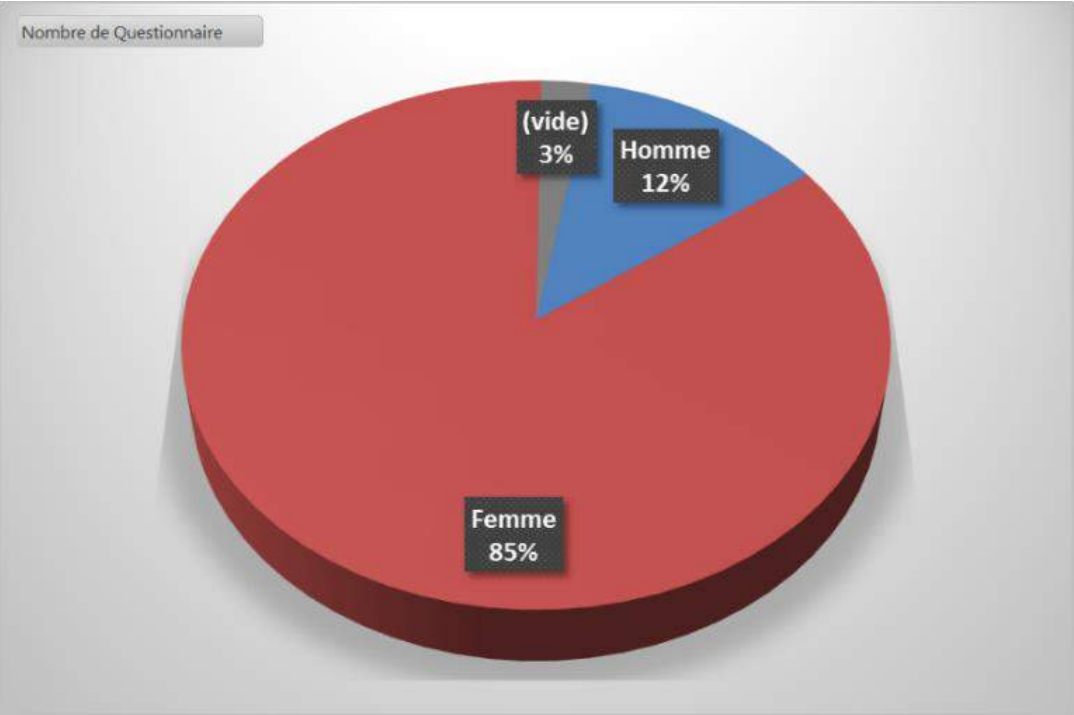
- Met de post naar het thuisadres sturen, samen met de loonfiche
- Uitdelen in het bedrijf
- Invullen tijdens klassikale sessies
- Online invullen (elektronische versie)



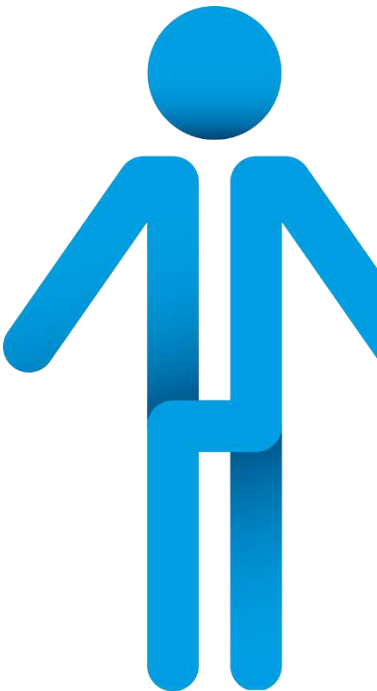


Exploitation des données

Données sociodémographiques



PROFIL PORFESSIONNEL	N
Administratif	35
Agent technique de cuisine	5
Agent technique d'entretien	40
Agent technique ouvrier	6
Aide-soignat	125
Infirmier	65
Paramédical	27
(vide)	14
Total général	317





Exploitation des données

Indice de bien-être psychosocial

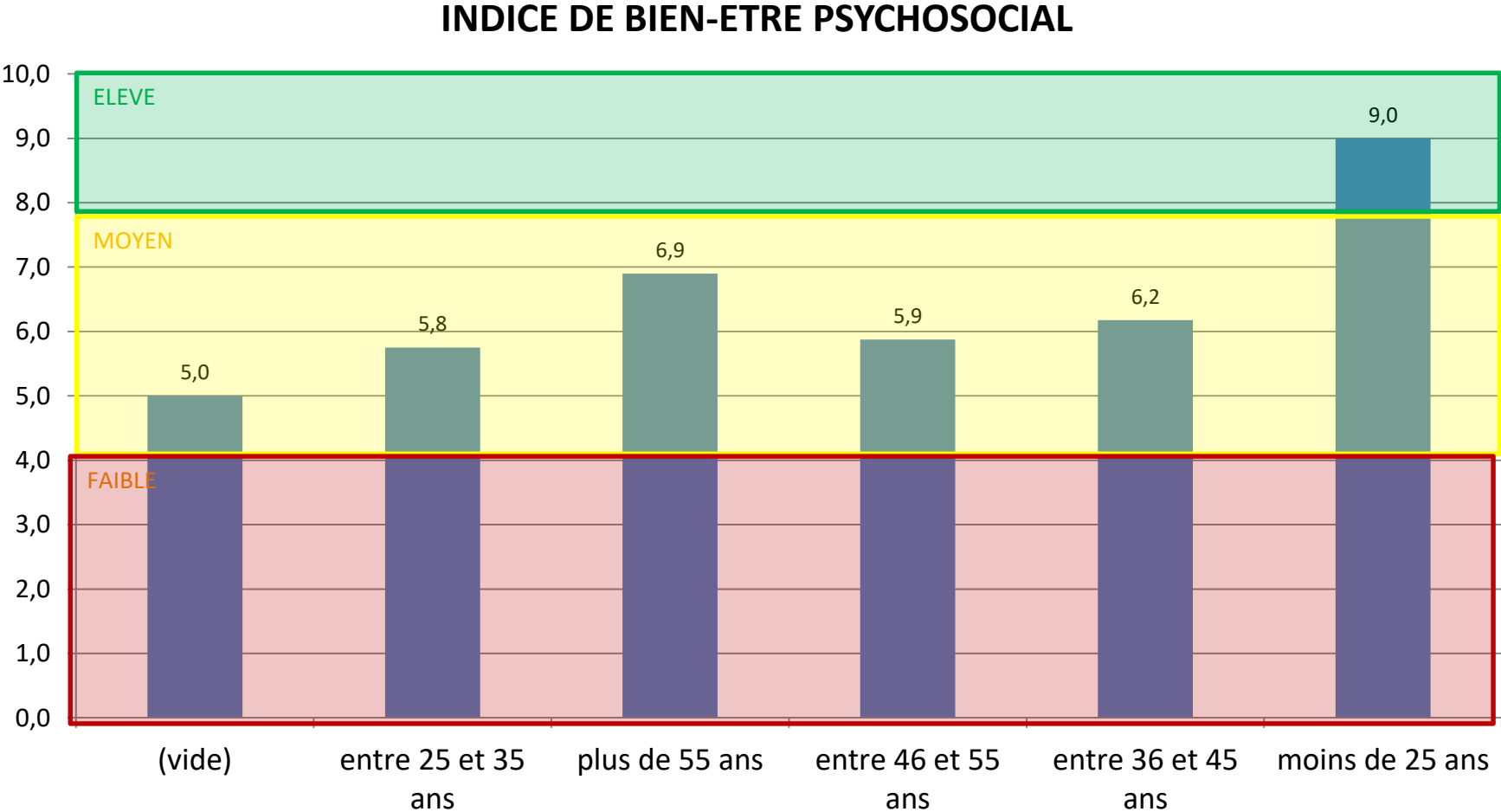
	Faible				Moyen				Elevé		
Echelle	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
%	3	1	1	3	3	25	12	24	19	7	0
Total	9				64				27		





Exploitation des données

Indice de bien-être psychosocial en fonction du profil des répondants



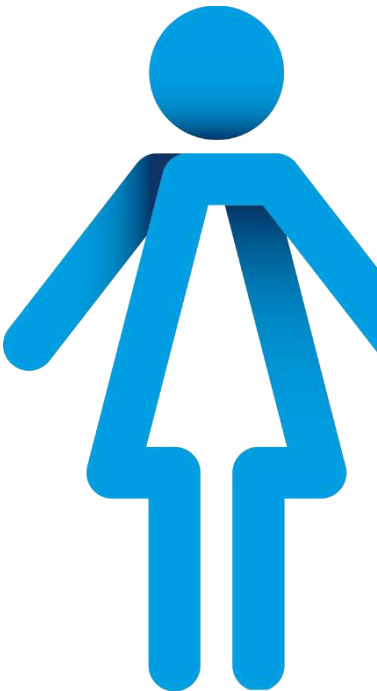


Exploitation des données

Résultats aux dimensions

DIMENSION 6 : Charge mentale		2				3	
		pas du tout d'accord	pas d'accord	d'accord	tout à fait d'accord	TOTAL pas d'accord	TOTAL d'accord
1	Q32 Dans mon travail, je dois faire face à des lourdeurs administratives	10	54	22	13	64	36
	Q33 Je dois exécuter plusieurs tâches différentes en même temps	9	34	42	15	43	57
	Q34 Mon travail nécessite que je reste concentré(e) pendant de longues périodes	3	15	56	26	18	82
	Q35 La quantité de travail que je reçois est telle que cela m'empêche de faire mon travail correctement	4	75	16	4	79	21
	Q36 Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je dispose	10	76	9	4	87	13
5	Q37 Je suis souvent interrompu(e) dans mon travail (collègues, client, téléphone, etc.)	0	10	42	48	10	90
	Q38 Mon travail devient de plus en plus complexe	15	18	52	15	33	67
MOY = 2,63		% d'accord		% d'accord			
EC-T = 0,36		48		52			

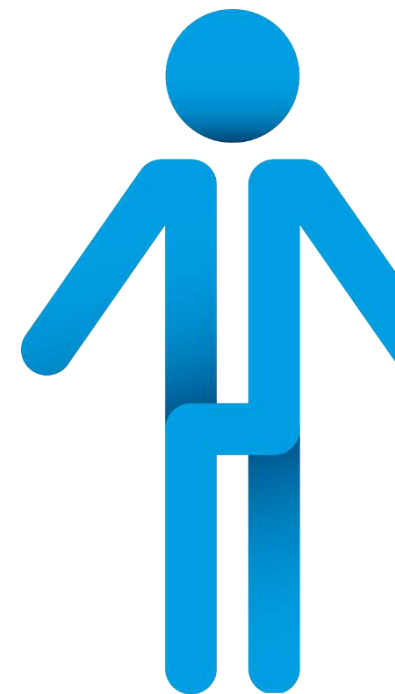
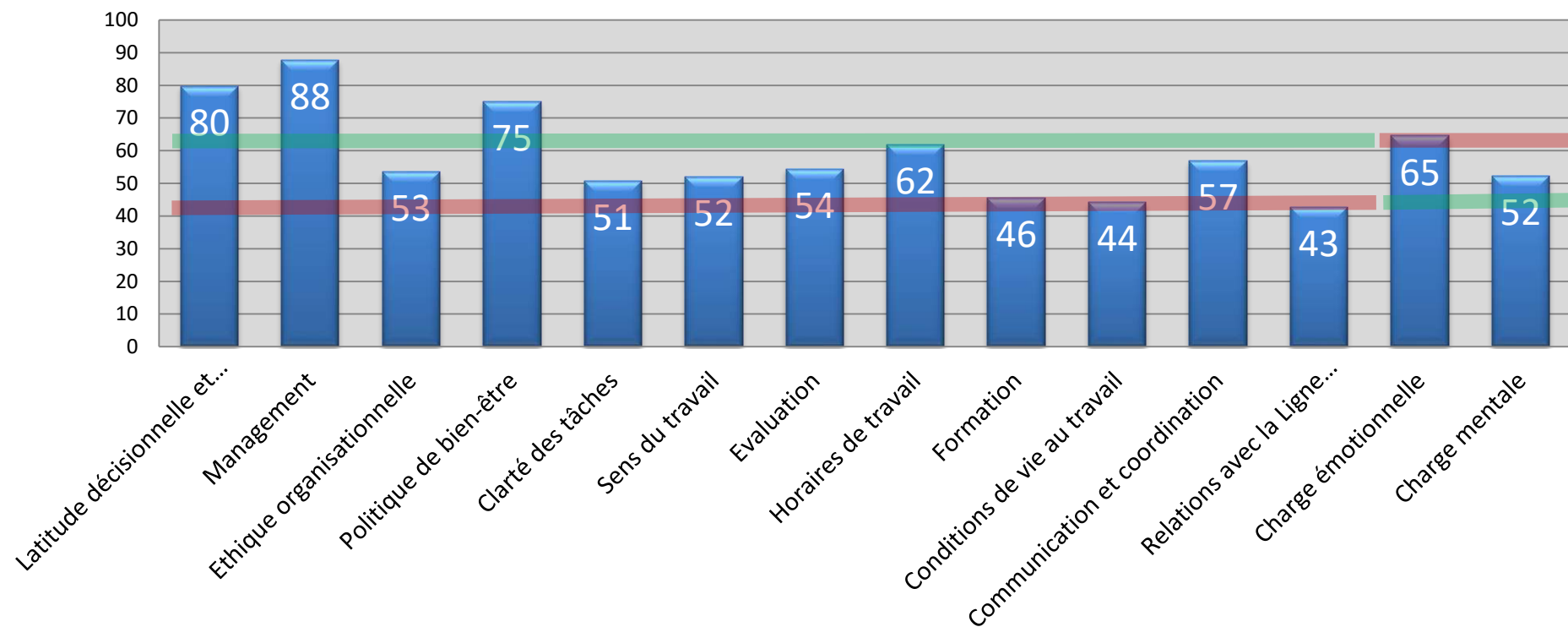
- (1) Intitulé de l'item
- (2) Répartition des réponses pour les quatre niveaux de l'échelle de Likert
- (3) Somme des pourcentages (d'accord, pas d'accord) par item
- (4) Somme des pourcentages d'accord, pas d'accord pour la dimension
- (5) Moyenne et écart-type de la dimension



Exploitation des données

Résultats aux dimensions en fonction du profil des répondants

Pourcentages obtenus aux dimensions

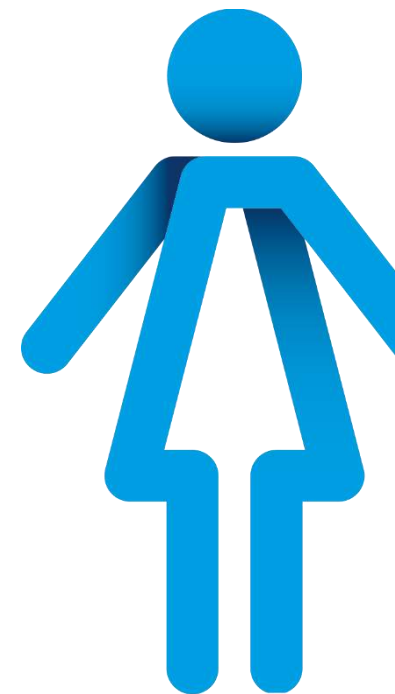


Exploitation des données

Éléments à améliorer en priorité et qualité de l'entreprise

N° Q ?	Nbre Choix	%	QUESTION	DIMENSION
4	74	25	Je suis contrôlé(e) et surveillé(e) de manière excessive sur mon lieu de travail	DIMENSION 1 : Latitude décisionnelle et organisationnelle
5	23	14	Je sais clairement qui est mon responsable hiérarchique	DIMENSION 2 : Management
6	22	13	Mon chef veille au respect des règles de fonctionnement	DIMENSION 2 : Management

N° Q ?	Nbre Choix	%	QUESTION	DIMENSION
15	80	41	Les équipes de travail sont stables	DIMENSION 3 : Ethique organisationnelle
30	40	20	J'exerce une fonction avec des missions de grande urgence	DIMENSION 5 : Charge émotionnelle
33	24	5	Je dois exécuter plusieurs tâches différentes en même temps	DIMENSION 6 : Charge mentale

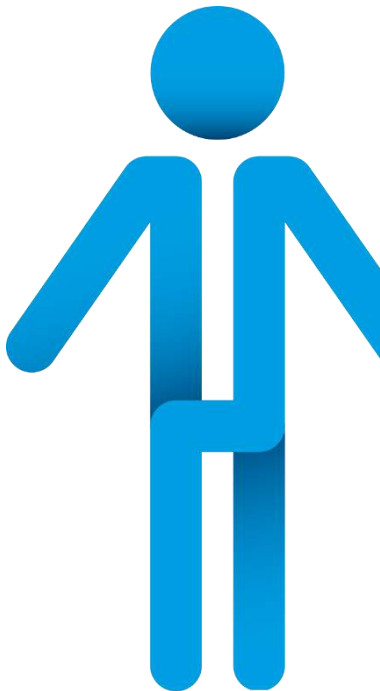




Exploitation des données

Tableau de synthèse des résultats

Intitulé de la dimension	Evaluation	Type de facteur
ORGANISATION DU TRAVAIL		
Latitude décisionnelle et organisationnelle		
Management		
Ethique organisationnelle		
Politique de bien-être		
CONTENU DU TRAVAIL		
Charge émotionnelle		
Charge mentale		
Clarté des tâches		
Sens du travail		
CONDITIONS DE TRAVAIL		
Evaluation		
Horaires de travail		
Formation		
CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL		
Conditions de vie au travail		
RELATIONS INTERPERSONNELLES AU TRAVAIL		
Communication et collaboration		
Relations avec la ligne hiérarchique		



Exploitation des données

En résumé

- Traitement et analyse des données
- Rédaction de l'avis et envoi à l'employeur
- Présentation des résultats à la Direction/groupe de pilotage/comité de prévention et réflexion en collaboration avec ceux-ci quant aux mesures de prévention à envisager
- Feed-back à l'attention du personnel



**Merci de votre attention
Des questions?**

Gestion des risques – Cellule psychosociale