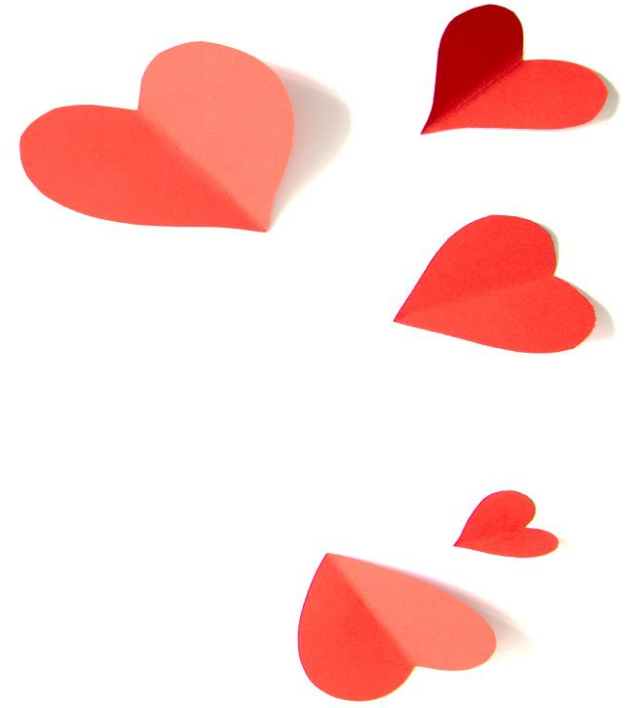


PSA in de RI&E

Van moeten naar willen

NVVK 2024

Hanneke Jansen en Dionne Broere



van



MOETEN

naar



WILLEN



Workshop *Denken...*

◆ **Hanneke Jansen**

◆ **Dionne Broere**



15.30–16.30u

Kader Group

- ◆ Academy
- ◆ Consultancy & Interim
- ◆ Digital

"Samen werken aan een duurzame en veilige leefomgeving om door te geven aan toekomstige generaties."

Inleiding





Ontwikkelingen



Mensen



Maatschappij



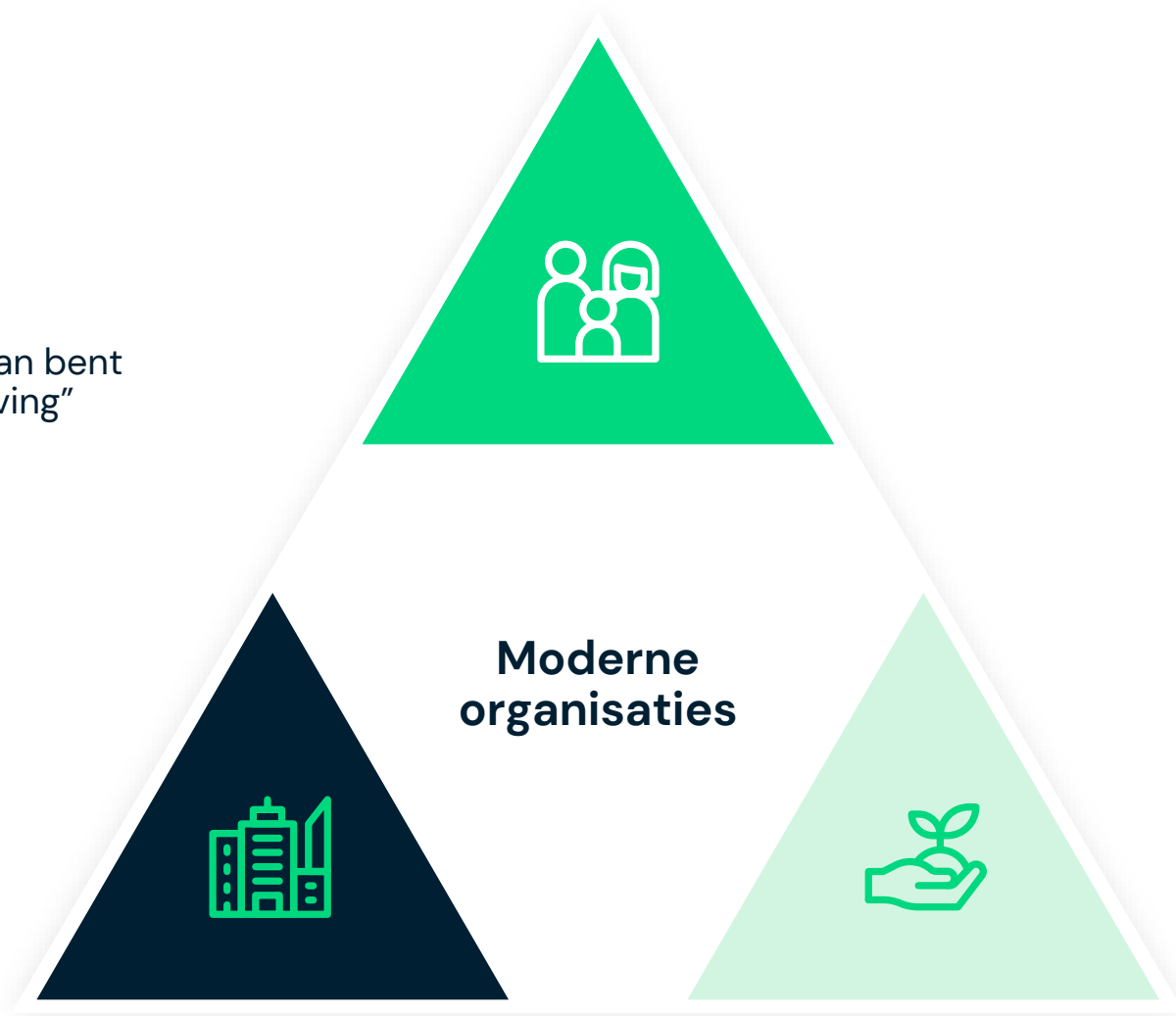
Milieu



Ontwikkelingen

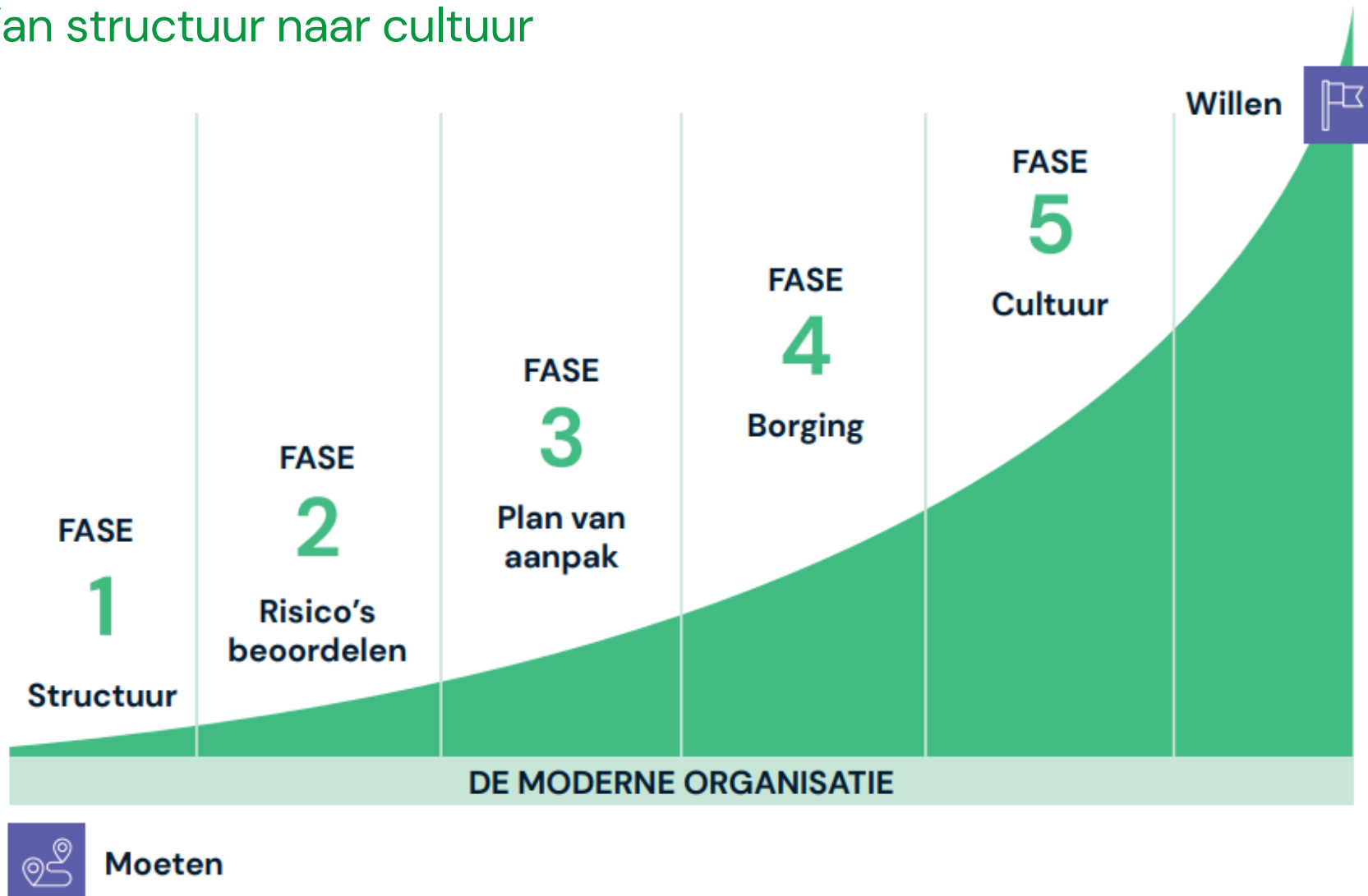
De moderne organisatie:

“De organisatie waar je graag onderdeel van bent als medewerker, klant, gebruiker en omgeving”



Van moeten naar willen

Van structuur naar cultuur



Wat is PSA?



Psychosociale arbeidsbelasting

Wat is het?

- ◆ Werkdruk
- ◆ Ongewenste omgangsvormen
 - ◆ Pesten
 - ◆ Discriminatie
 - ◆ Seksuele intimidatie
 - ◆ Agressie
 - ◆ Geweld
- ◆ En meer ...

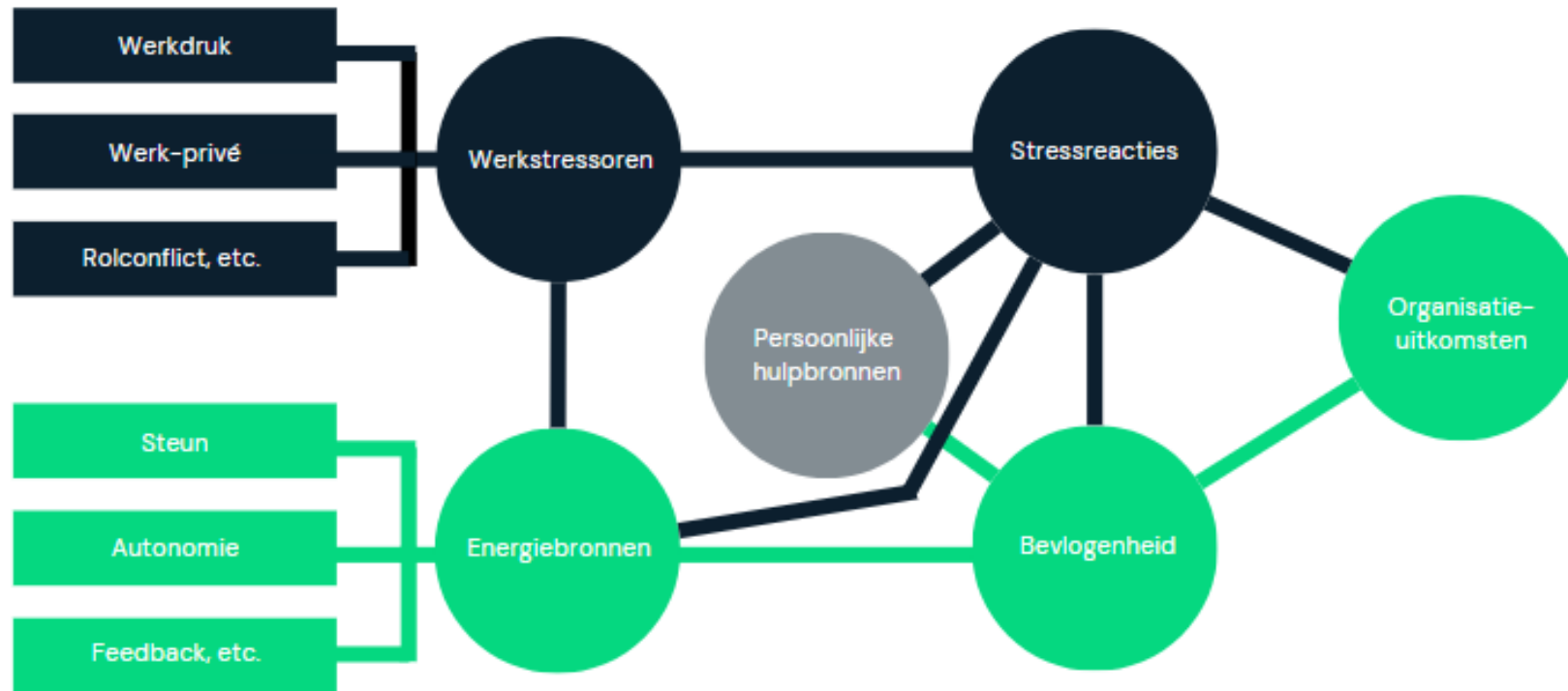


Dit kan stress veroorzaken

- ◆ Hier kun je psychische, lichamelijke of sociale klachten van ondervinden

Het JD-R model

A. Bakker en E. Demerouti



Wie van jullie ervaart er wel eens werkdruk?



Werkdruk

Wat we DENKEN

Hoeveelheid werk

Wat werkdruk VEROORZAAKT

Eigen overtuigingen

Verantwoordelijkheidsgevoel

Grenzen aangeven

Kwaliteit leidinggevende

Sociale veiligheid

Privé situatie

Hoeveelheid werk

Werkdruk

Wat is het?

- ◆ Werkdruk is wat anders dan het druk hebben op je werk
 - ◆ Kan je het bolwerken? Dan hoeft het geen probleem te zijn!
 - ◆ Werkdruk is altijd iets wat wordt ervaren

Werkdruk

Wat is het?

- ◆ Wanneer er sprake is van een disbalans tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de medewerker

Psychosociale arbeidsbelasting

Wat moet je ermee?

- ◆ De risico's in kaart brengen (RI&E)
- ◆ Bewust beleid voeren om PSA te voorkomen of te beperken

Psychosociale arbeidsbelasting

Onderzoeken en beleid voeren

- ◆ Verplicht vanuit de Arbowet
- ◆ Het onderzoek moet volledig, betrouwbaar en actueel zijn
 - ◆ Met inachtneming van de stand der wetenschap
 - ◆ Gebruik maken van meerdere onderzoeksbronnen
- ◆ De uitslagen moeten worden opgenomen in de RI&E
- ◆ Vanuit de RI&E dient er een plan van aanpak opgesteld te worden op PSA te voorkomen/te beperken

Psychosociale arbeidsbelasting

Wat kun je ermee?

- ◆ Duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroten
- ◆ Betere organisatieuitkomsten

Van moeten naar willen

Van structuur naar cultuur



Structuur

Fase 1

- ◆ Bepaal je positie
 - ◆ Waar staan we nu?
 - ◆ Stakeholders bij betrekken
- ◆ Bepaal je doelen
 - ◆ Waar willen we naartoe en wat willen we bereiken?
 - ◆ Wanneer is het veilig genoeg?
- ◆ Wat hebben we nodig om hier te komen?
- ◆ Draagvlak

Risico's beoordelen

Fase 2

- ◆ Informatieverzameling
 - ◆ Beleid
 - ◆ Enquêtes
 - ◆ Interviews
 - ◆ Branche specifieke informatie
 - ◆ Verzuimcijfers
 - ◆ Etc.
- ◆ Analyseren en rapporteren (incl. plan van aanpak)
- ◆ Toetsen

Plan van aanpak

Fase 3

- ◆ Beleid formuleren
- ◆ Uitvoeren van de acties die opgenomen zijn in het plan van aanpak

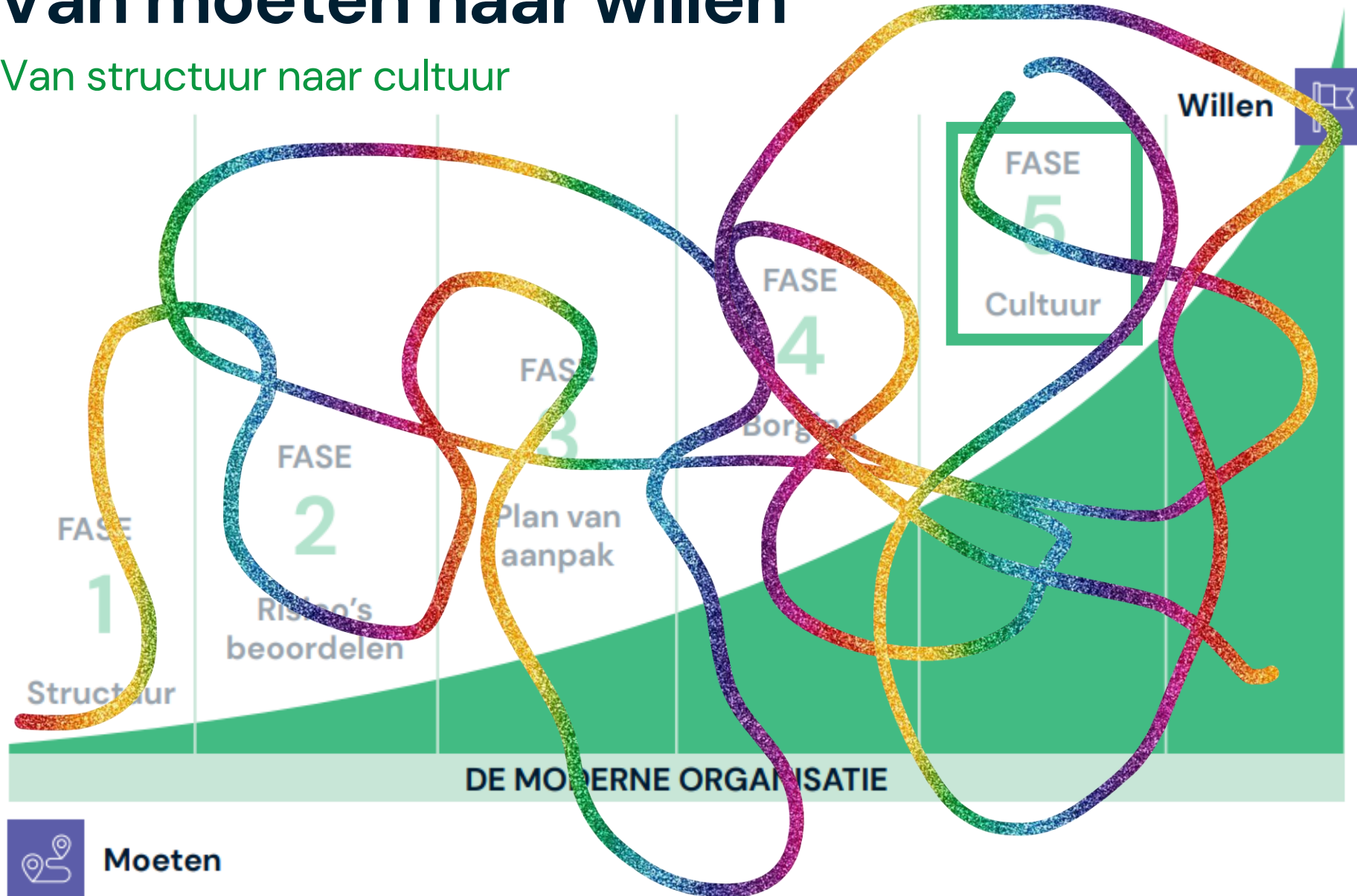
Borging

Hoe borg je dit?

- ◆ Actueel houden van de RI&E
 - ◆ Periodiek onderzoeken
- ◆ PDCA-cyclus/managementsysteem (ISO 45001)
- ◆ Voorlichting en instructie
 - ◆ Is het ook begrepen?

Van moeten naar willen

Van structuur naar cultuur



**'Als je niets
afspreekt..**

**...kun je niet
aanspreken'**



Arbeids veiligheid

*Arbeidsmiddelen,
ergonomie, BHV
organisatie, gevaarlijke
stoffen, toegangsbeleid
→ **Arbo wet***



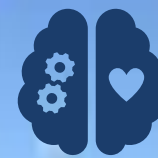
Arbeids veiligheid

*Arbeidsmiddelen,
ergonomie, BHV
organisatie, gevaarlijke
stoffen, toegangsbeleid
→ Arbo wet*



Sociale veiligheid

*Inrichting van de
organisatie als mini
maatschappij. Algemene
normen en waarden,
protocollen, meldings-
processen,
vertrouwenspersoon*



Psychologische veiligheid

*Subtiële interactie.
Durven risico nemen om
(andere) mening /
'fouten' te delen. Om zo
positieve bijdrage te
leveren aan groter
geheel*

Lerende
organisatie

PSA

PSA

PSA

PSA

PSA

PSA

Veilig
zijn

Veilig
weten

Veilig
voelen

'Oeh, maar nu wordt het...'

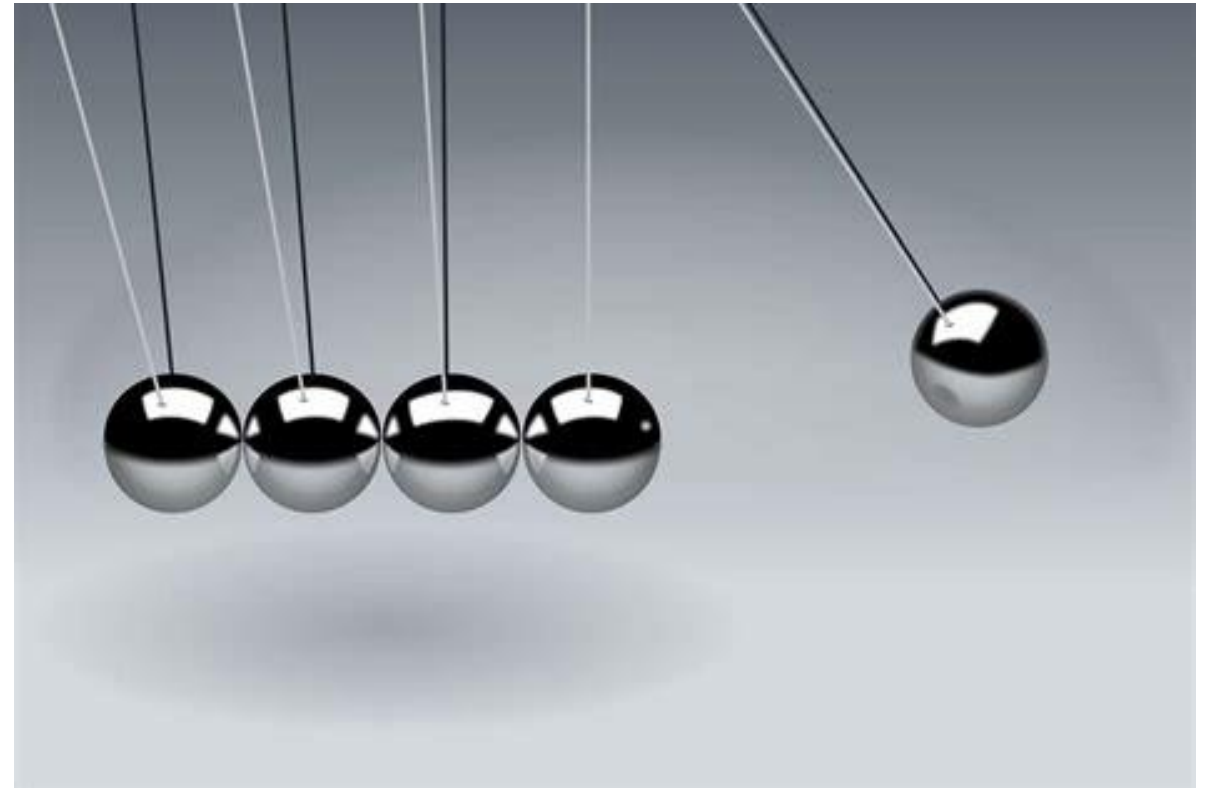


- ◆ Confrontatie van ideeën/standpunten
- ◆ Nieuwe uitdagingen / buiten comfortzone
- ◆ Aanpassen nieuwe omgeving / nervositeit
- ◆ Afgerekend worden op andere ideeën
- ◆ Gebrek aan bescherming/ ondersteuning
- ◆ Beklemmend gevoel van onveiligheid

Gedrag

Wat houdt dit in?

- ◆ Wat iemand doet of nalaat
- ◆ We zijn **niet** ons gedrag
- ◆ Een organisatie kan gedrag beïnvloeden of afremmen



Leiderschap



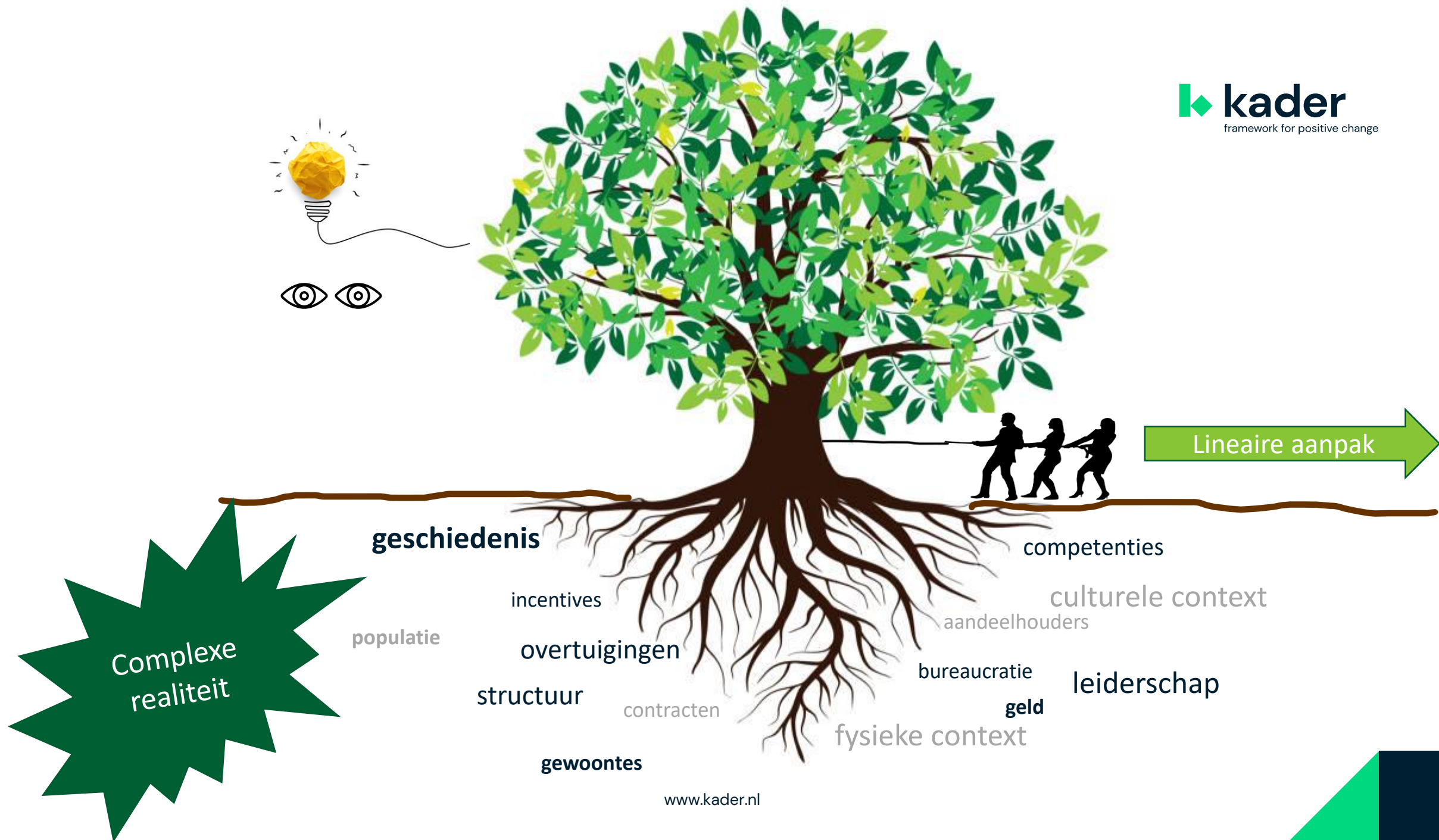
Weerstand

- ◆ Electrotechniek (bij teveel stroom knapt de weerstand)
- ◆ Weerstand in lichaam beschermt tegen ziekte
- ◆ Weerstand in organisatie beschermt tegen ondoordachte veranderingenplannen

Weerstand **bescherm**t tegen te veel spanning

**Om ergens te komen moet
je eerst besluiten niet te
blijven waar je nu bent.**

OM
DENKEN



Liminaliteit



Van moeten naar willen

Van structuur naar cultuur







VRAGEN?



**Samen werken aan een
duurzame en veilige
leefomgeving om door te geven
aan toekomstige generaties**