



ABVV-METAAL

BURN-OUT TOOL

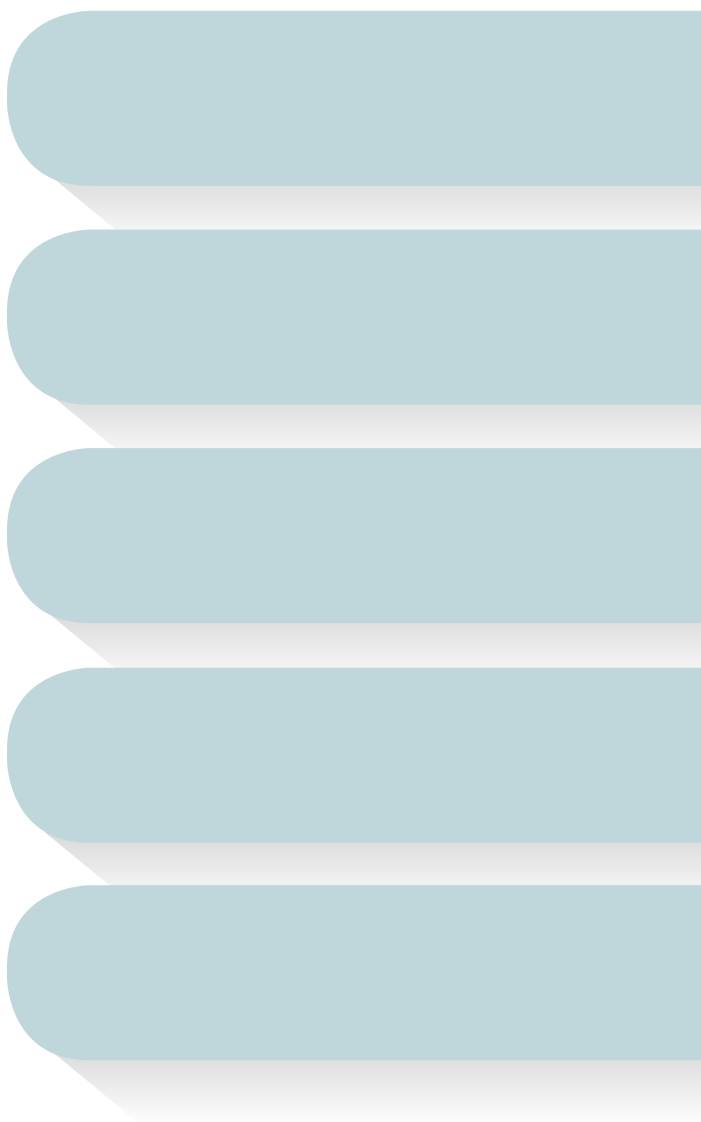




DE BURN-OUT TOOL

VAN ABVV-METAAL

De burn-out tool werd ontwikkeld om jou als delegatie breder en dieper te laten nadenken over stress en burn-out en zo argumentatie te verzamelen om stress en burn-out op de agenda van de overlegorganen te zetten en werknemers beter te beschermen. Veel succes!





TOTSTANDKOMING VAN DE TOOL

EEN OPROEP AAN ALLE WERKNEMERS,
OMDAT ZIJ DE EXPERTEN ZIJN VAN DE
DAGELIJKSE ERVARINGEN VAN WERKSTRESS

Een oproep niet alleen aan elke delegee, maar ook aan elke werknemer om stress op het werk op de agenda te zetten van de ondernemingen. De Welzijnswet (onder hoofdstuk 2, artikel 6) verplicht er trouwens elke werknemer toe om bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen om alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers zijn opgelegd.

M.a.w. een maximale samenwerking tussen werkgever, hiërarchische leiding, werknemers en preventiediensten is er nodig om de risicofactoren aan te pakken. Risicofactoren die zich situeren op vlak van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties en de aansturende arbeidsorganisatie.

Over wetgeving gesproken ... als je er de geschiedenis op nagaat, zijn er al tal van initiatieven genomen om een

degelijk stressbeleid te voeren in alle ondernemingen. Zo zijn er de Welzijnswet van 1996, cao 72 van 1999 en het Koninklijk Besluit over psychosociale belasting van 2014 om de belangrijkste te noemen. Wat is het resultaat tot op vandaag? Een onvoldoende op het rapport 'werkstress en burn-out verminderen' volgens de praktijkverhalen van onze delegees enerzijds en anderzijds de statistieken van de SERV.

Wat loopt er al die jaren verkeerd in de ondernemingen? Welke analyses werden er gemaakt? Welke preventiemaatregelen werden er genomen? Is er een opvolging geweest? Werden er bijstellingen gedaan bij niet behaalde doelstellingen? De Welzijnswet vermeldt heel duidelijk dat het beheersen van de risico's op het werk een dynamisch gegeven moet zijn dat vervat moet zitten in de planmatige aanpak. De werkmethodes, de organisatie van het werk en de arbeidsomstandigheden evolueren constant in de ondernemingen en dit betekent dat de risicofactoren steeds opnieuw onderzocht moeten worden.



ADRI CRAENS
vormingsmedewerker
ABVV-Metaal

Adri is sinds 2007 vormingswerker en gespecialiseerd in het thema 'welzijnsbeleid op het werk'. Voordien was hij op het bedrijf Atlas Copco Airpower, als delegatie van het CPBW, toen zeer actief bezig met de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Het Interprofessioneel Akkoord vermeldt dat de sociale partners, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, een nieuw initiatief gaan nemen om burn-outs aan te pakken. Maar wat brengt de zoveelste werkgroep op als de uitvoering hapert op de werkvloer? De oplossing ligt in de ondernemingen zelf, daar zijn de experts in ons interview het eensluidend over eens. Met een open communicatie en maximale samenwerking van alle betrokken partijen zal je al heel ver geraken. Het vergt vooral *durf* om de bron van het probleem aan te pakken en neem de preventiehiërarchie zeker in acht. Eerst trachten de risico's te voorkomen, dan de schade te voorkomen en dan pas de schade te beperken.

Vraag elke heftruckvoerder, montagearbeider, magazijnier, CNC-operator, onderhoudstechniek, lasser, enz...

waar hij of zij last van stressoren heeft en leg als werkgever of manager niet alleen de focus op de ondersteuning en het sterker maken van het individu, maar pak in eerste plaats de stressoren (oorzaak van de werkstress) aan. Want



**“MET EEN OPEN
COMMUNICATIE
EN MAXIMALE
SAMENWERKING ZAL JE
AL HEEL VER GERAKEN.”**



“PAK IN EERSTE PLAATS DE STRESSOREN AAN.”

diegene die denkt dat de sterkste, de meest gemotiveerde, de snelwerkende ... of kortweg *de bevlogen werknemer* niet vatbaar is voor een burn-out, slaat de welzijnsbal wel compleet mis. Het zijn deze werknemers die soms nog dieper vallen in de burn-out-valkuil.

Iedereen kan slachtoffer worden. Dat is mij in al die jaren wel duidelijk geworden en soms van heel dichtbij. Daarom deze oproep om met alle betrokken partijen ervoor te zorgen dat de aanpak van werkstress & burn-out geen zaak is van alleen preventieadviseurs of het management, maar ook van de dagelijkse ervaringsdeskundigen op de werkvloer.

Een goed mensgericht beleid voeren is samenwerken in de opstelling van een goed beleids- en actieplan, zorgen voor een correcte en verantwoordelijke uitvoering van het beleid, grondig evalueren en eventueel bijsturen om de doelstellingen te behalen.

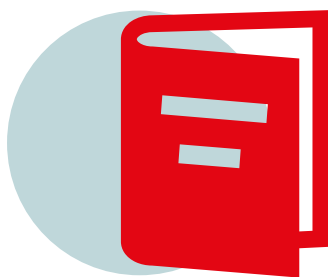
Adri



B
U
R
N
O
U
T



“EEN GOED
MENSGERICHT
BELEID VOEREN IS
SAMENWERKEN IN
DE OPSTELLING VAN
EEN GOED BELEIDS-
EN ACTIEPLAN”



HANDLEIDING VAN DE TOOL

DEZE INTERACTIEVE PDF IS ZEER MAKKELIJK TE GEBRUIKEN, JE KLIKT OP DE LINKJES EN DAN KOM JE OP DE JUISTE PAGINA('S) TERECHT. JE KAN HEM NATUURLIJK OOK PRINTEN EN OP DIE MANIER DOORLEZEN.

Bekijk ook zeker even ons handleidingsfilmpje, dan ben je helemaal klaar om met deze unieke tool aan de slag te gaan.





ABVV-METAAL
BURN-OUT
TOOL



STRESSOREN

Klik op één
van de opties
en lees meer over
mogelijke stressoren
die kunnen leiden
tot burn-out.

DRAAGLAST

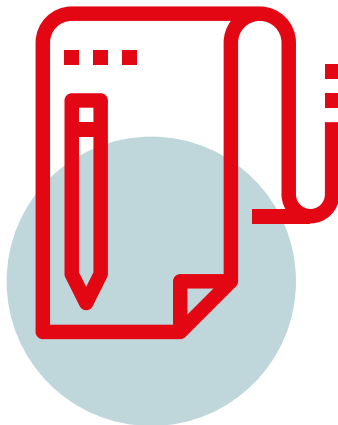
Lees meer over
energiebronnen
die ondersteuning
kunnen bieden

DRAAGKRACHT



DE STRESSOREN OP DE WERKVLOER

Stressoren op de werkvloer kunnen zich op verschillende gebieden manifesteren: op het niveau van de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsverhoudingen (interpersoonlijke relaties op het werk) en de arbeidsorganisatie. Kort gezegd: de vijf A's. Als je stress op de werkvloer wil aanpakken zal je de vijf A's samen moeten aanpakken want deze komen meestal voor in groepjes van grote en kleine stressoren en die versterken elkaar. Als je te lang aan zulke cocktail bent blootgesteld verhoogt het risico op stress en uiteindelijk een burn-out. Daarom is het noodzakelijk om het reduceren van stressoren zo breed mogelijk aan te pakken om zo tot een duurzame oplossing te komen.



ARBEIDSVOORWAARDEN

De arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op de uitvoering van het werk. Ze omvatten alles wat raakt aan de modaliteiten voor de uitvoering van de arbeidsverhouding, zoals het type contract of het loon, het type werkrooster, de opleidingsmogelijkheden, het loopbaanbeheer, de evaluatieprocedures.

ARBEIDSVOORWAARDEN OMVATTEN ONDER ANDERE:

- het type werkrooster: flexibele arbeidsuren, ploegenarbeid, nachtwerk, deeltijdse arbeid, overuren, gesplitste uurrooster;
- het type contract: contracten van korte duur, opeenvolgende contracten, deeltijdse contracten;
- het loon en de sociale voordelen;
- de wijze waarop het werk wordt beoordeeld;
- de opleidingsmogelijkheden;
- de carrièremogelijkheden;
- de mogelijkheden om de werktijd in te delen;
- het evenwicht tussen privé- en beroepsleven.



Druk deze
pagina af om
te gebruiken
als checklist



CHECKLIST VOOR DE DELEGEE

- ☐ Zijn medewerkers tevreden over de doorgroeimogelijkheden?
- ☐ Worden de wettelijke werktijden gerespecteerd?
- ☐ Worden de uurroosters tijdig meegedeeld?
- ☐ Is er een verloop wegens loonsvoorwaarden?
- ☐ Hoe zeker zijn de werknemers van hun job?
- ☐ Hebben zij ook nog tijd voor het met elkaar verzoenen van werk en gezin?
- ☐ Komen in het bedrijf regelmatig overuren voor? Zo ja,
- ☐ Worden deze overuren tijdig (één week op voorhand) bekend gemaakt?
- ☐ Beschikken de werknemers over de mogelijkheid zelf hun recuperatiedagen te kiezen?
- ☐ Zijn er regelmatig werkperiodes van meer dan 5,5 uur achtereen zonder herstelpauze?
- ☐ Worden meerdere korte herstelpauzes in de werktijd voorzien in plaats van één lange herstelpauze?
- ☐ Maakt het bedrijf regelmatig gebruik van werknemers in onderaanneming?
- ☐ Maakt het bedrijf regelmatig gebruik van uitzendkrachten?
- ☐ Maakt het bedrijf gebruik van een opeenvolging van tijdelijke contracten?
- ☐ Verkrijgen nieuwe werknemers specifiek opleiding over de veiligheids- en gezondheidsaspecten van hun werksituatie?
- ☐ Wordt voor nieuwe werknemers systematisch een peterschapstelsel voorzien?
- ☐ Is er ruimte voor bevordering van werknemers binnen het eigen bedrijf?
- ☐ Worden vacatures duidelijk en schriftelijk aan het eigen personeel bekend gemaakt?
- ☐ Houden de promotiecriteria rekening met de vakbekwaamheid en ervaring van de kandidaten?



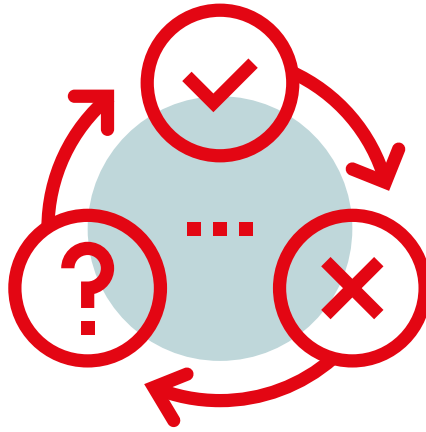
VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

- De **onzekerheid van de arbeidsbetrekking** is een belangrijke stressfactor. Het is als een zwaard van Damocles dat de basisbehoeften van de persoon bedreigt. Tijdelijke contracten en dreigende personeelsinkrimpingen zorgen voor onzekerheid en onveiligheid die een bron kunnen zijn van conflicten.
- Het loon is een belangrijke factor van ontevredenheid als men van oordeel is dat het onvoldoende is. Ook **loonongelijkheid** is een bron van ontevredenheid. Een hoger loon schenkt voldoening en is een teken van erkenning. Wie merkt dat zijn collega's meer erkenning krijgen dan hijzelf, voelt zich onrechtvaardig behandeld;
- Wanneer iemands werk niet de mogelijkheid biedt om **nieuwe dingen te leren** en wanneer de kennis van die persoon stagneert, wordt zijn welzijn aangetast. De mogelijkheid om zich te vervolmaken en te evolueren, is een belangrijke motivatiebron.
- De mogelijkheid voor een persoon om te evolueren en aan zijn persoonlijke verwachtingen tegemoet te komen, is een tevredenheidsfactor.



WAT ZIJN DE UITDAGINGEN

- ➔ Zorg voor een duidelijk en eenvormig loonbeleid.
- ➔ Zorg voor een eerlijke en goede regeling van vakantieperiode en sta open voor eventueel uitzonderingen (indien mogelijk).
- ➔ Vergelijk de loonsvoorwaarden met deze binnen de sector en probeer op hetzelfde niveau van verloning te zitten als de concurrenten, of misschien juist iets beter.
- ➔ Voorzie een degelijke begeleiding van elke nieuwe werknemer via het peterschap. Stimuleer het bedrijf voor het open staan van interne promotie, ook het doorgroeien van arbeidersfuncties naar bediendenfuncties.
- ➔ Rustpauzes nemen is niet alleen een wettelijk recht maar vooral een noodzakelijk moment om stress en burn-out te voorkomen.



ARBEIDSORGANISATIE

De arbeidsorganisatie heeft betrekking op de organisatiestructuur (horizontaal-verticaal), de manier waarop de taken zijn verdeeld, de werkprocedures, de beheersinstrumenten, de managementstijl, het algemeen beleid dat gevoerd wordt in de onderneming, enz.

DE ARBEIDSORGANISATIE OMVAT ONDER ANDERE:

- De arbeidsorganisatie heeft betrekking op de organisatiestructuur (horizontaal-verticaal), de manier waarop de taken zijn verdeeld, de werkprocedures, de beheersinstrumenten, de managementstijl, het algemeen beleid dat gevoerd wordt in de onderneming, enz.
- Op dit globaal niveau bevindt zich eveneens het algemene beleid van de onderneming op vlak van welzijn op het werk, absentisme, samenwerking tussen diensten, de arbeidsprocedure, beheersinstrumenten, managementstijl, de deelname van de werknemers aan te nemen beslissingen, de autonomie van de werknemers, het rechtvaardigheidsgevoel in de onderneming (billijkheid, erkenning,...) De risicofactoren kunnen ontstaan en gebonden zijn aan de sociaaleconomische context van de onderneming: crisissituatie, herstructurering, sociaaleconomische onzekerheid, enz.
- De arbeidsorganisatie heeft veel invloed op de vier andere takken psychosociale risico's (arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen).

Druk deze
pagina af om
te gebruiken
als checklist



CHECKLIST VOOR DE DELEGEE

- ☐ Is het bedrijf of de afdeling recent geconfronteerd geweest met grote veranderingen (fusies, reorganisaties, ...)?
- ☐ Worden beslissingen toegelicht?
- ☐ Krijgen jullie voldoende inspraak bij het uitvoeren/invullen van jullie job?
- ☐ Luistert men naar wat er op de werkvloer leeft en houdt men rekening met welke suggesties ter verbetering aangereikt wordt?
- ☐ Worden nieuwe medewerkers degelijk geïnformeerd en begeleid?
- ☐ Wordt er tijdens functioneringsgesprekken systematisch tijd vrijgemaakt voor eventuele klachten rond geweld, pesten, ongewenst seksueel gedrag op het werk?
- ☐ Hebben medewerkers het gevoel dat er een tekort is aan personeel?
- ☐ Zijn er werkhervattingsgesprekken?
- ☐ Is er een mogelijkheid om via progressieve werkhervatting terug te beginnen op de onderneming?
- ☐ Weet iedereen bij wie ze terecht kunnen in geval van grensoverschrijdend gedrag (geweld/pesten/ongewenst seksueel gedrag/discriminatie) of psychosociale risico's?
- ☐ Is de procedure rond grensoverschrijdend gedrag/psychosociale risico's opgenomen in het arbeidsreglement?
- ☐ Zijn er soms problemen geweest rond pesten/agressie/ongewenst seksueel gedrag/discriminatie onder collega's?
- ☐ Zijn er soms problemen geweest rond pesten/agressie/ongewenst seksueel gedrag/discriminatie door klanten, leveranciers en onderaannemers?



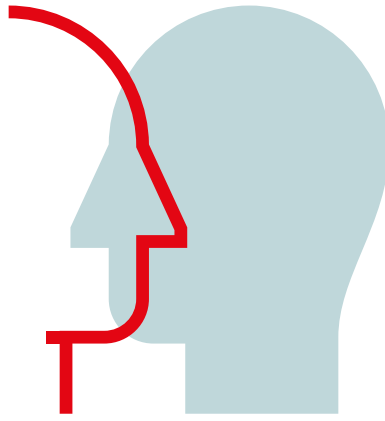
VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

- In een afdeling van een onderneming kan de sfeer slechter worden en de werknemers uiterst gestrest geraken als er op korte termijn **veel verschuivingen zijn op managementniveau**. Veel verschillende bazen betekent verschillende managementideeën. Door al die verschillende ideeën weten de werknemers niet meer waar ze aan toe zijn.
- Risico's kunnen bijvoorbeeld worden voorkomen door **onrealistische of onduidelijke doelstellingen** voor de uitvoering van het werk te schrappen, door de taken op een evenwichtige manier te verdelen onder de medewerkers, door de nodige **informatie** te verstrekken in periodes van veranderingen, door duidelijke afspraken te maken.



WAT ZIJN DE UITDAGINGEN

- ➔ Betrek werknemers bij de arbeidsorganisatie.
- ➔ Zorg dat de werkgever luistert naar wat er op de werkvloer leeft en hij rekening houdt met de suggesties die ter verbetering aangereikt worden.
- ➔ Zorg voor duidelijke functieomschrijvingen zodanig dat iedereen weet wat hij moet doen.
- ➔ Hou bij de arbeidsorganisatie rekening met de autonomie en competentie van medewerkers en zorg dat er sociale steun is. Duidelijke en snelle informatie: helder, geen tegenstrijdigheden, zo transparant mogelijk.
- ➔ Zorg dat in alle overlegorganen deze materie besproken wordt ter voorkoming van ... en niet na de feiten.
- ➔ Anders en beter organiseren klinkt mooi maar het moet vooral mensgericht zijn. De rol van de werkgever is uiterst belangrijk. Hij moet zich daadwerkelijk inzetten om PSR's te voorkomen en zich niet beperken tot mooie teksten die hem in orde stelt met de wetgeving maar in de praktijk een lege doos blijken. Hij is wettelijk verplicht om bepaalde acties tot preventie van de PSR's te ondernemen.



ARBEIDSVERHOUDINGEN

De arbeidsverhoudingen hebben betrekking op de interne relaties tussen werknemers, met de directe chef, met de hiërarchische lijn, met de dienst human resources, enzovoort ... maar eveneens de relaties met derden, de mogelijkheden tot contact, de communicatie, ... Ook de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie,...) vallen hieronder.

ARBEIDSVERHOUDINGEN OMVATTEN ONDER ANDERE:

- de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie);
- de stijl van beheren (managementstijl);
- de graad van rechtvaardigheid van de onderneming (rechtvaardigheid, willekeur, erkenning);
- het eventuele geweld in de relaties (lichamelijk en psychologisch geweld);
- de paradoxen (tegenstrijdige bevelen waardoor de persoon onmogelijk kan uitvoeren wat er gevraagd wordt);
- de wijze waarop de samenwerking wordt georganiseerd en waarop conflicten worden opgelost;
- de werksfeer;
- pesterijen en ongewenst seksueel gedrag;
- de contactmogelijkheden (sociaal isolement op de werkplaats, communicatie).



Druk deze
pagina af om
te gebruiken
als checklist



CHECKLIST VOOR DE DELEGEE

- ☐ Is er maandelijks of bijna maandelijks een vergadering van de overlegorganen?
- ☐ Komt het voor dat er bijkomende vergaderingen worden gehouden als de noodzaak zich voordoet?
- ☐ Is er een huishoudelijk reglement aanwezig voor de werking van de overlegorganen?
- ☐ Kunnen werknemers met vragen/problemen goed terecht bij de werknemersvertegenwoordiging?
- ☐ Beschikken werknemersvertegenwoordigers over faciliteiten in het bedrijf (bijvoorbeeld beschikbare ruimte, communicatiemiddelen, ...)?
- ☐ Leidt het vakbondswerk van afgevaardigden tot extra werk voor de andere werknemers omdat er niet voorzien wordt in vervanging van de afgevaardigde?
- ☐ Wordt er binnen de organisatie door leidinggevend en snel gereageerd bij conflicten of spanningen?
- ☐ Geeft de leidinggevende regelmatig uitleg, suggesties en informatie over het werk aan de werknemers?
- ☐ Geeft de leidinggevende regelmatig blijk van zijn waardering wanneer goed werk is geleverd?
- ☐ Houdt de leidinggevende rekening met de opmerkingen van de werknemers?
- ☐ Vraagt de leidinggevende naar de mening of suggesties van werknemers?
- ☐ Kan de leidinggevende tegenspraak dulden? Voelen medewerkers zich gerespecteerd door de leidinggevend en?
- ☐ Zijn er conflicten tussen collega's?
- ☐ Heerst er een prettige sfeer tussen collega's?
- ☐ Hebben collega's respect voor elkaar?
- ☐ Is er regelmatig werkoverleg aanwezig in het bedrijf?



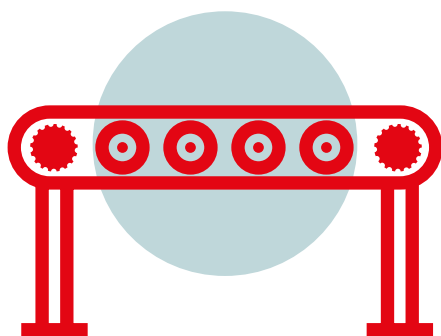
VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

- Weten dat er naar je wordt geluisterd, dat je wordt begrepen en dat men respect voor je heeft, is een bron van tevredenheid. Omgekeerd is het feit **zich onbegrepen te voelen en beslissingen te ondergaan** een factor van stress. Dit is des te meer het geval wanneer de personen die niet luisteren hiërarchische meerderen zijn of andere personen met invloed of beslissingsmacht ten overstaan van medewerkers.
- Met betrekking tot de toegang tot informatie zijn **geheime informatie en ondoorzichtige beslissingen** bevorderlijk voor geruchten, wantrouwen en scepticisme bij de medewerkers.
- De **gevolgen van pesterijen** voor het slachtoffer kunnen zijn: ontstaan van angststoornissen, agressiviteit, stress, symptomen van depressie en zelfs posttraumatische stress. Vaak haakt het slachtoffer af en kan de persoon zich soms helemaal terugtrekken uit de wereld en een einde maken aan zijn carrière. De negatieve gevolgen van pesterijen hebben ook een weerslag op de professionele omgeving, creëren een nadelige werksfeer en verminderen de kwaliteit van het werk.
- Wanneer de uit te voeren taak emotioneel zwaar is, vormen **solidariteit en uitwisseling van ervaringen** een grote hulp om afstand te nemen en te vermijden dat men door zijn werk wordt 'opgeslokt'.
- Men kan de werksfeer gevoelig verbeteren door **informele relaties** te bevorderen.



WAT ZIJN DE UITDAGINGEN

- ➔ Zorg dat er een beleid is rond pesten en ander ongewenst gedrag en communiceer hierover.
- ➔ Speel kort op de bal bij moeilijkheden of conflicten (bv. door feedback te geven, te bemiddelen, te confronteren)
- ➔ Zorg dat je werkgever mogelijkheden aanbiedt aan de medewerkers om de sociale sfeer te bevorderen.
- ➔ Zoek naar verschillende manieren om problemen tussen collega's of met leidinggevenden op te sporen (bv. een risicoanalyse, meldingen bij vertrouwenspersonen en psychosociale preventieadviseurs)
- ➔ Zorg dat selecties van leidinggevenden ook gebeurt op basis van relationele en sociale vaardigheden.
- ➔ Zorg dat alle contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de eventuele vertrouwenspersonen van de organisatie gekend zijn bij alle werknemers.
- ➔ Als afgevaardigde heb je bevoegdheden in de overlegorganen, dwing die ook af bij de werkgever.



ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

De arbeidsomstandigheden hebben betrekking op de materiële omgeving waarin het werk wordt verricht en de vereiste fysieke inspanningen door de taak.

DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN OMVAT ONDER ANDERE:

- de door de taak vereiste fysieke inspanningen;
- de blootstelling aan trillingen;
- de blootstelling aan moeilijke klimaatomstandigheden;
- de veiligheid;
- de blootstelling aan lawaai;
- de verlichting en verluchting;
- de aanwezigheid van gevaarlijke (chemische) stoffen;
- de positie waarin de werknemer zijn werk moet uitvoeren;
- het feit te beschikken over goed materieel (een goede stoel, goede werktuigen).

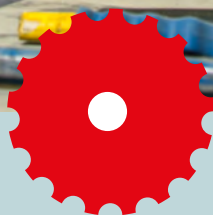
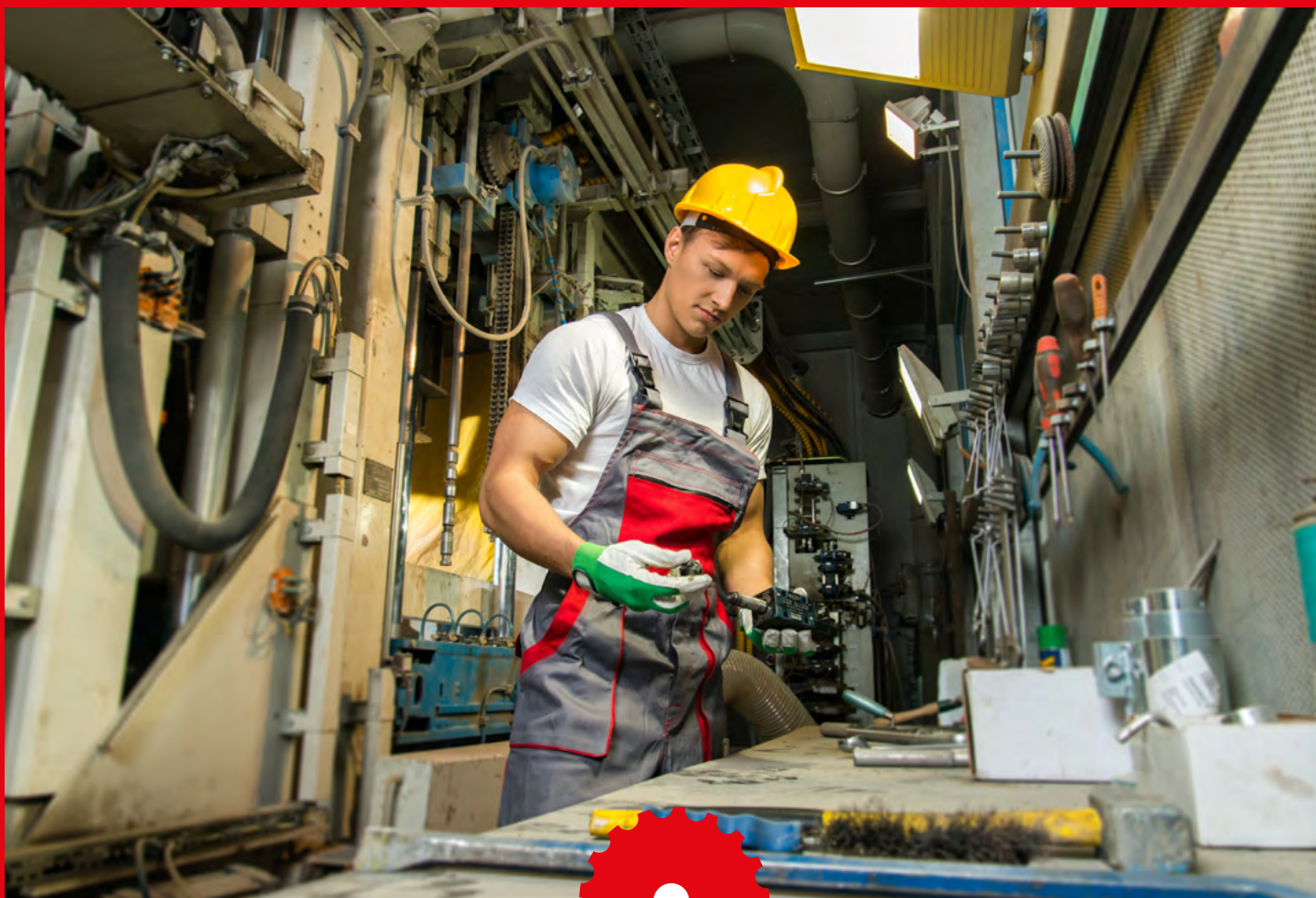


Druk deze
pagina af om
te gebruiken
als checklist



CHECKLIST VOOR DE DELEGEE

- ☐ Werk je in een aangename werkomgeving (netheid/properheid/veiligheid)?
- ☐ Is er overal een goede verlichting? Zowel in als rond de gebouwen?
- ☐ Worden in het bedrijf voldoende maatregelen genomen voor goede sanitaire voorzieningen?
- ☐ Beschikt het bedrijf over metingen van de geluidsniveaus?
- ☐ Kunnen de werknemers kiezen tussen verschillende soorten gehoorbescherming?
- ☐ Beschikken medewerkers over het juiste materiaal en middelen om hun job goed uit te voeren?
- ☐ Worden door de werkgever gratis persoonlijke beschermingsmiddelen voorzien die aangepast zijn aan het soort werk (veiligheidsbrillen, -schoenen, -helmen, oog-, gelaats-, adembescherming,...)?
- ☐ Worden deze in voldoende aantal voorzien en in goede staat onderhouden?
- ☐ Wordt in het bedrijf een jaarlijks actieplan opgesteld om de arbeidsomstandigheden te verbeteren?
- ☐ Is dit jaarlijks actieplan op basis van de risicoanalyses van de preventieadviseur opgesteld?
- ☐ Krijgt het personeel voorlichting en instructies over veiligheids- en gezondheidsaspecten van het werk?
- ☐ Is het klimaat op de werkplaats comfortabel?
- ☐ Is er aangepaste werkkledij beschikbaar voor de werknemers?
- ☐ Is de temperatuur op de werkplek comfortabel?
- ☐ Wordt er gewerkt met giftige of hinderlijke gassen, dampen en/of stoffen op het werk?
- ☐ Beschikt het bedrijf over een registratie van alle gevaarlijke stoffen waarmee contact mogelijk is?
- ☐ Voert het bedrijf een beleid gericht op het beperken van de omgang met gevaarlijke stoffen en is er controle op de naleving hiervan?
- ☐ Wordt er zeer regelmatig gewerkt met trillend en/of stotend gereedschap die lichaamsdelen doen trillen?
- ☐ Is er zeer regelmatig lichamelijk contact met trillende en/of stotende machines, cabines, vloeren, ... die het hele lichaam doen trillen?
- ☐ Worden de werkmiddelen goed onderhouden en - indien nodig - regelmatig gekeurd door een erkend organisme?
- ☐ Worden de werkmiddelen enkel gebruikt door werknemers die over het gebruik zijn voorgelicht?



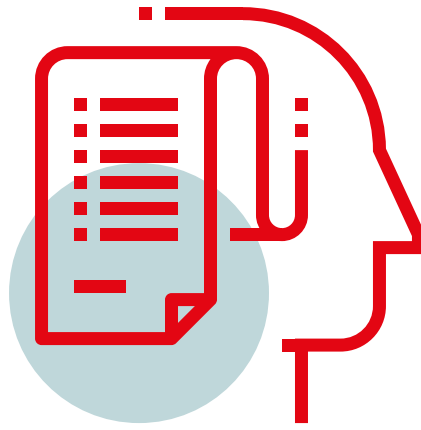
VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

- Werken in een slecht ingericht werkpost of het werken in een verkeerde houding, in combinatie met hoge werkdruk, kan leiden tot een overbelasting op zowel fysiek als mentaal vlak.
- Werkmateriaal dat niet regelmatig wordt gecontroleerd op een goede werking, onderhouden of niet tijdig wordt vervangen kan leiden tot overbelasting van het lichaam. Bij zulke aanhoudende situaties leidt dit zelfs tot frustraties wegens het niet luisteren naar de dagdagelijkse ervaringen (praktijk-expertise) van de werknemer.
- De angst om, ten gevolge van blootstelling aan gevaarlijke stoffen of stralingen, ziek te worden is vaak een niet onaanzienlijke bron van stress.



WAT ZIJN DE UITDAGINGEN

- Waak erover dat alle medewerkers een goede veiligheidsuitrusting hebben.
- Voorzie kwaliteitsvolle opleidingen rond hoe het werk moet uitgevoerd worden in veilige omstandigheden en herhaal deze geregeld.
- Zorg voor ergonomisch werkmateriaal dat de werkbaarheid vergroot.
- Inspecteer de werkvloer regelmatig om na te gaan waar mogelijke veiligheidsrisico's aanwezig kunnen zijn.
- Voorzie een werkplek die voldoende hygiënisch is.
- Zorg ervoor dat het veiligheidsbeleid conform de meest recente wetgeving is.
- Zorg er voor dat de preventieadviseur met regelmaat zijn oor ten luisteren legt bij de werknemers, zij zijn tenslotte de experts op de werkvloer van de dagdagelijkse impact van hun fysieke inspanningen.



ARBEIDSINHOUD

De arbeidsinhoud heeft betrekking op de aard
van de taak van de werknemer.

DE INHOUD VAN HET WERK OMVAT ONDER ANDERE:

- de complexiteit van de taken;
- de intellectuele of manuele aard van het werk;
- de vereiste competenties;
- de wisselvalligheid van het werk (monotonie of diversiteit);
- de flexibiliteit van het werk (voorzienbaarheid van het werk, mogelijkheid om te anticiperen, gevraagde veranderingen);
- de autonomie in het werk;
- de deelname aan de besluitvorming;
- de nauwkeurige definitie van het uit te voeren werk (dubbelzinnigheid van de rol);
- de informatie die wordt gegeven m.b.t. de uit te voeren taak (slecht gedefinieerde taken, weinig nauwkeurige doelstellingen);
- het werkritme;
- de werklust (de psychische, lichamelijke en emotionele belasting);
- de modaliteit van de arbeidscontrole;
- de ethische conflicten: een taak moeten uitvoeren die in strijd is met persoonlijke waarden.

Druk deze
pagina af om
te gebruiken
als checklist



CHECKLIST VOOR DE DELEGEE

- ☐ Bestaan er duidelijke, ondubbelzinnige functie-omschrijvingen?
- ☐ Is er genoeg variatie in het werk van de werknemers?
- ☐ Krijgen medewerkers waardering voor en terugkoppeling over hun prestaties?
- ☐ Is er een duidelijke taakverdeling?
- ☐ Klagen medewerkers erover dat het werk te moeilijk is?
- ☐ Hebben medewerkers te veel werk?
- ☐ Moeten medewerkers vaak snel werken?
- ☐ Zijn medewerkers op het einde van de werkdag echt op?
- ☐ Kunnen medewerkers meestal zelf bepalen op welke manier ze de taken uitvoeren?
- ☐ Kunnen medewerkers meestal zelf de volgorde van de werkzaamheden bepalen?
- ☐ Kunnen medewerkers meestal zelf beslissen om het werk even te onderbreken?
- ☐ Gaat het over fysiek zwaar werk?
- ☐ Hebben de werknemers te veel werk?
- ☐ Voeren ze een te eentonige job uit?
- ☐ Is het werk te moeilijk of complex?
- ☐ Worden werknemers direct geconfronteerd met lastige klanten of leveranciers?
- ☐ Zijn de taakeisen wel altijd duidelijk geformuleerd?
- ☐ Krijgt de werknemer de gepaste opleiding?



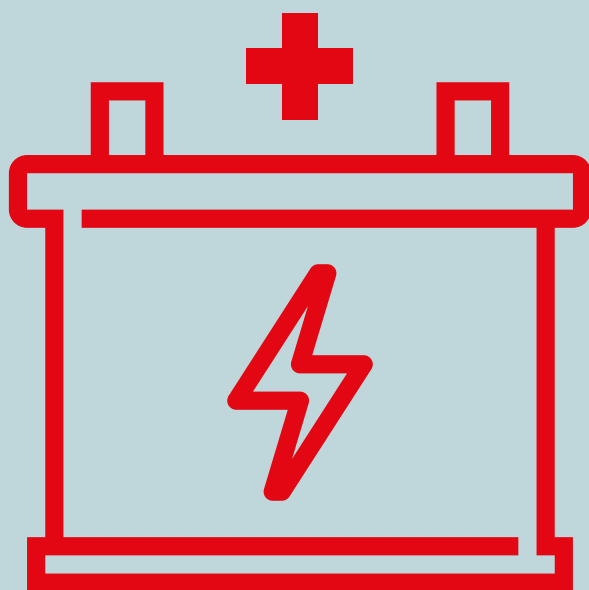
VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

- **Monotonie** in het werk is een bron van stress, omdat ze verband houdt met een gebrek aan waardering voor de werknemer. Anderzijds kan een te grote verscheidenheid van taken bij het individu de indruk wekken dat hij met te veel zaken tegelijk bezig is en geen volledig en zinvol werk verricht;
- Een **te hoog werkritme** of een hoeveelheid werk die een persoon niet kan beheersen, zijn de premissen van stress. Ook een te traag werkritme of een gebrek aan werk is een factor van stress of ten minste van demotivering;
- **Slecht gedefinieerde taken** of weinig precieze doelstellingen zijn stressfactoren, omdat ze ertoe leiden dat het individu zich bevindt in een situatie waarin hij er nooit zeker van is dat hij het werk doet dat van hem wordt verwacht;
- Ook een **vage definiëring van de rollen** is een belangrijke stressfactor. Slecht omschreven verantwoordelijkheden leiden ertoe dat iedereen vrij gaat interpreteren.
- Sommige taken worden niet uitgevoerd, andere worden tweemaal uitgevoerd. Die onduidelijke zones, waar men **niet weet wie waarvoor verantwoordelijk is**, vormen vruchtbare grond voor spontane machtsingreep en voor conflicten;
- Een **gebrek aan autonomie** kan leiden tot een gevoel van vervreemding ten opzichte van het werk, bijvoorbeeld tot een gebrek aan zelfvertrouwen. Te veel autonomie is echter ook een oorzaak van stress;
- Door de medewerkers aan het **besluitvormingsproces** te laten deelnemen, zorgt men ervoor dat ze zich achter de genomen beslissingen scharen. Ze maken zich de beslissingen eigen en beschouwen ze niet als een fataliteit waarop ze niet de minste vat hebben;
- De **psychische belasting** is een bron van stress wanneer de **hoeveelheid informatie** die men voor een bepaalde taak moet verwerken de informatieverwerkingscapaciteiten van de betrokken persoon overstijgt.



WAT ZIJN DE UITDAGINGEN

- ➔ Geef de mogelijkheid aan de medewerker om kritische punten in verband met de arbeidsinhoud aan te geven aan de leidinggevende/organisatie.
- ➔ Waak ervoor dat medewerkers zicht hebben op het resultaat van hun werk.
- ➔ Voorzie zoveel mogelijk opleiding/opfrissingscursussen/intervisies voor medewerkers zodanig dat medewerkers steeds uitdaging vinden en kunnen (blijven) omgaan met veranderingen in de job.
- ➔ Zorg voor zoveel mogelijk variatie in het werk, eventueel door middel van rotatie/wissellieren.
- ➔ Voorzie zoveel mogelijk manieren om het werk zelf te regelen/organiseren (autonomie).



DE ENERGIEBRONNEN OP DE WERKVLOER

Onder energiebronnen worden aspecten van het werk verstaan die energie geven aan de werknemers. Dit kunnen ondersteunende maatregelen zijn vanuit de onderneming (een goed personeelsbeleid en organisatie), de leidinggevende (positieve feedback of duidelijke taakomschrijving) of onder de collega's (goede werksfeer). De energiebronnen moeten er zijn in combinatie met het aanpakken van de stressoren, het is een en/en-verhaal. Alleen werken met de energiebronnen zal het risico op een burn-out niet doen afnemen, hoogstens uitstellen.



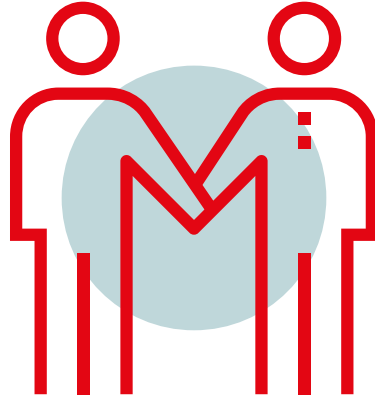
VANUIT DE ONDERNEMING

- jobzekerheid
- correct loon naar werk (functieclassificatie)
- doorgroeimogelijkheden
- duidelijkheid in taakfunctie (functieclassificatie)
- job afgestemd op je competenties
- afwisseling (jobrotatie of jobvariatie)
- praktijk- en ervaringsgerichte opleiding
- voldoende tijd om taken uit te voeren
- de werklast afstemmen op de mogelijkheden en middelen van elke werknemer
- een goede overlegcultuur op alle niveaus waarin werkdruk een vast agendapunt is
- mogelijkheden om werk en prive op elkaar af te stemmen
- het bijdragen aan doel en missie van de organisatie
- openheid en duidelijkheid in de communicatie van de onderneming



VANUIT DE LEIDINGGEVENDEN

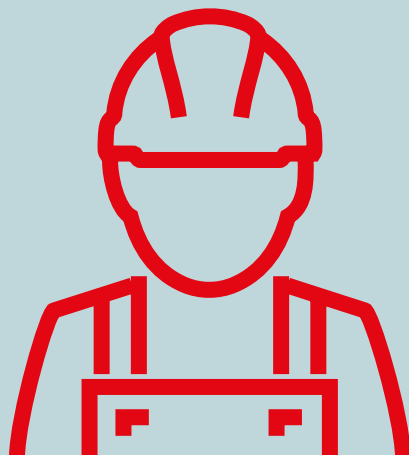
- positieve stimulerende ondersteuning, werknemers aanspreken op hun kwaliteiten
- goede werksfeer
- duidelijkheid in taakfunctie en opdrachten
- ondersteunende feedback over de prestaties, voldoening en tevredenheid
- autonomie, mogelijkheid om zelf het werk te regelen
- openheid en luisterbereidheid om werk gerelateerde problemen aan te pakken
- openheid en luisterbereidheid om conflicten snel aan te pakken
- werknemers bij beslissingen die hun aangaan betrekken
- de werklast afstemmen op de mogelijkheden en middelen van elke werknemer
- rollen en verantwoordelijkheden duidelijk afbakenen
- realistische deadlines zetten
- haalbare taken in overleg met de medewerker definiëren
- voldoende tijd en ruimte geven om goed te kunnen werken
- goede en duidelijke regeling van personeelsbezetting en werktijden
- mensgericht leidinggeven
- coaching op afgestemd op het individu en op het team
- voldoende en afdoende werkmiddelen voorzien
- bewustmaking van risico's bij de taken en opdrachten



ONDER DE COLLEGA'S

- steun en hulp van collega's
- goede werksfeer
- duidelijkheid in taakfunctie, wie doet wat
- autonomie, mogelijkheid om zelf het werk te regelen onder elkaar
- mogelijkheid om conflicten snel op te lossen
- intervisiemomenten waar collega's ervaringen kunnen delen en van mekaar leren
- vertrouwensband
- openheid



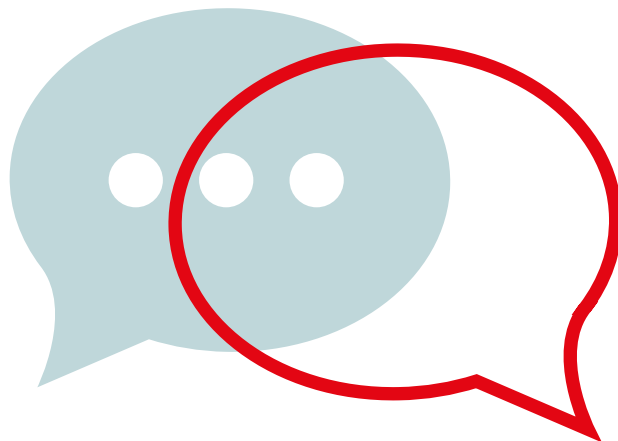


WERKNEMERS

Er is niets mis met stress in ons leven. De meeste mensen hebben een beetje gezonde stress nodig om voldoende uitdaging te hebben en zich goed te voelen. Stress wordt echter een probleem als de draaglast (de hoeveelheid stress, de ernst van de stresserende situatie en de jobeisen) groter is dan onze draagkracht (de middelen die we hebben om met de situatie om te kunnen gaan of je eigen persoonlijkheid).

M.a.w. stress op het werk is veel meer dan alleen het verhaal van werknemer A die al dan niet beter kan omgaan met stress dan werknemer B. We kennen allemaal de perfectionisten die nooit “neen” zeggen en de lat voor zichzelf en andere werknemers onhaalbaar hoog leggen. We kennen allemaal de werknemers die moeilijk een opdracht kunnen weigeren omdat arbeidsrelaties ook machtsrelaties zijn. Maar een feit is ook dat de arbeidsmarkt voor velen onzeker is en de voortdurende veranderingen in de ondernemingen steeds hogere eisen van de werknemers vraagt.

Net daarom is het als individuele werknemer niet evident om grenzen te stellen aan al te hoge doelstellingen of verwachtingen. De draagkracht van elke werknemer is niet onbeperkt en elke werknemer heeft dus een stress-grens.



EXPERTS AAN HET WOORD

OPEN COMMUNICATIE EN SAMENWERKING
BIEDEN UITWEG VOOR BURN-OUT

Sinds 1999 bestaan er cao's en Koninklijke Besluiten om werkstress en burn-out te voorkomen. Twintig jaar later lijken de problemen nog gegroeid. Steeds meer vakbondsafgevaardigden trekken aan de alarmbel. Veroorzaakt de gedigitaliseerde samenleving meer stress? Wie is verantwoordelijk? En hoe dringen we het aantal burn-outs terug? Adri Craens van ABVV-Metaal legde de vragen voor aan drie experts.



INTERVIEW

Om een probleem aan te pakken, moeten we de vinger op de wond leggen. Daarom starten we bij het begin: wat is een burn-out?

Lode Godderis, professor aan de KU Leuven en directeur bij Groep IDEWE:

“Er bestaan geen diagnostische criteria voor een burn-out en er zijn dus uiteenlopende definities. Daarom bestaan er op dit moment geen diagnose-instrumenten om burn-out vast te stellen. De bestaande tools meten uiteenlopende zaken. Daardoor schommelen de cijfers over burn-out sterk.”

“Wetenschappers zijn het er wél over eens dat een burn-out werkgerelateerd is - ook al leggen sommige werkgevers de oorzaak bij het drukke privéleven van hun personeel. De klassieke kenmerken van een burn-out zijn emotionele uitputting, verminderde bekwaamheid en cynisme. Er zijn veel overeenkomsten met depressie, toch is een burn-out in de eerste plaats een uitputtingsprobleem, met werkdruk als grootste risicofactor. Let wel: het gaat over de gepercipieerde werkdruk. Die is subjectief en verschilt dus van persoon tot persoon. Ik doe nu onderzoek naar biomarkers en ga na of er genetische veranderingen zijn bij werkstress. Met die informatie hopen we burn-out voor een stuk te objectiveren.”



**ER BESTAAT GEEN
DIAGNOSTISCH
INSTRUMENT
VOOR BURN-OUT
EN DAARDOOR
SCHOMMELEN DE
CIJFERS STERK.**



Prof. dr. Lode Godderis

- professor van het Centrum voor Omgeving en Gezondheid van de KU Leuven en directeur van de dienst Kennis, Informatie & Research van Groep IDEWE
- auteur van 'Burn-out in de zorg' en 18 internationale wetenschappelijke publicaties over het thema

Prof. dr. Lode Godderis onderzoekt de impact van werk op gezondheid en omgekeerd. Aan de KU Leuven werkt hij mee aan nieuwe instrumenten en bloedtesten om burn-out op te sporen.

Ria Bourdeaud'hui

- wetenschappelijk medewerkster bij Stichting Innovatie & Arbeid van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

Ria Bourdeaud'hui stond in 2004 mee aan de basis van de Vlaamse Werkmonitor, een driejaarlijkse enquête bij bedrijven en organisaties naar werkbaar werk. De monitor is het resultaat van een overeenkomst tussen de sociale partners en de Vlaamse regering. Het uitgangspunt is dat langer werken alleen mogelijk is als we werk maken van werkbaar werk.



Ria Bourdeaud'hui, wetenschappelijk medewerker bij de SERV: "Om toch een idee te krijgen van de werkdruk, gebruikt de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor sinds 2004 de Nederlandse herstelbehoefteschaal. Die polst met elf stellingen naar de vermoeidheid na het werk. Hoe hoger de score, hoe langer iemand nodig heeft om te recupereren van zijn werk. Hij geeft bijvoorbeeld aan dat hij zich moeilijk kan concentreren en minder presteert. Iemand met een verhoogd risico op burn-out scoort zeer hoog op die schaal. De kans is groot dat hij op korte termijn uitvalt. Mensen met een burn-out krijgen vaak het verwijt dat het probleem 'tussen hun oren' zit. Een definitie zou meer duidelijkheid scheppen en de weg vrijmaken voor een uniform diagnose-instrument. Pas dan kunnen we op zoek naar passende oplossingen."

Joan De Winne, coach van het Centrum voor Leiderschapsontwikkeling - Vision 4 Dynamics: "Een definitie voor burn-out is één ding. Toch kijk ik vooral uit naar

degelijke meetinstrumenten. Want de vragen die huisartsen nu stellen om het risico op burn-out op te sporen, vind je simpelweg terug op het internet en dat is niet serieus. KU Leuven werkt momenteel aan een nieuwe vragenlijst. Werkstress vaststellen is niet genoeg. Je moet natuurlijk ook iets met die resultaten doen. Want door iets te meten, creëer je een verwachting bij je werknemers. Daarom is een follow-up noodzakelijk."

Doet de digitalisering het aantal burn-outs stijgen? Want met onze smartphone zijn we nu altijd en overal bereikbaar voor het werk.

Joan: "Dat durf ik niet zo stellen. Het is afhankelijk van de persoon: de ene houdt ervan om kort op de bal te spelen en de andere voelt dat als een grote belasting. Het is aan de leidinggevende om zijn mensen goed te kennen, daarmee rekening te houden en een klimaat te scheppen waarin werknemers durven aangeven wanneer het hen te veel wordt."

Lode: “Over de bereikbaarheid maak je beter afspraken op je werk. Het is niet omdat je ‘s avonds nog een e-mail ontvangt dat jij die dezelfde avond nog moet beantwoorden. Het is dan aan jou om over je vrije tijd te waken.”

Ria: “Het is geen zwart-witverhaal. Noch de digitalisering noch het nieuwe werken is de directe oorzaak van burn-outs. Je krijgt het niet van de ene dag op de andere. Een burn-out ontstaat door een opeenstapeling van stressoren en frustraties over het werk, de organisatie, de collega's, ... De kiemen zijn werkgerelateerd. Toch bepaalt de draagkracht van de persoon of en wanneer de veer breekt.”

Heel wat bedrijven organiseren een teambuilding en bieden bijvoorbeeld fruitmanden aan als incentive. Ligt daar de oplossing?

Joan: “Dat zijn maar enkele opties om werknemers te motiveren. Al heb ik wel

mijn bedenkingen bij de teambuilding. Wie zich niet goed voelt op zijn werk, gaat wellicht niet mee. En de dag nadien loopt alles weer zoals voorheen. Daarom is de rol van de leidinggevende zo belangrijk. Hij moet het zelfvertrouwen van zijn team aanwakkeren door zichzelf deels overbodig te maken – een werk van lange adem. Heel wat leidinggevers focussen te veel op de resultaten en vergeten hun medewerkers te begeleiden en te stimuleren. Ze beperken zich bijgevolg tot micromanagement: het controleren van de werknemers.”

Lode: “Eén leuke actie maakt geen team van je werknemers. Je werkt pas goed samen als je een duidelijk en gezamenlijk doel hebt. De leidinggevende stimuleert zijn team én focust op successen. Dat laatste is heel belangrijk, want we hebben de neiging om ons te richten naar wat fout loopt. Maar precies de goede prestaties geven het team vertrouwen. Leuke acties kunnen die samenwerking wel versterken. Zo delen

Joan De Winne

- zaakvoerder van Centrum voor Leiderschapsontwikkeling - Vision 4 Dynamics
- medeauteur van ‘Ze maken ons kapot, meneer!’ over mensgericht leidinggeven
- sinds 2009 met pensioen als commissaris van de federale politie en diensthoofd van het DVI-team

Samen met Hilde Clement begeleidt Joan managers om mensgericht leiding te geven zodat ze – door medewerkers te inspireren en meer te betrekken bij het bedrijf – een hecht team creëren. Daardoor bereiken ze sneller hun doelstellingen, voelt iedereen zich beter in zijn vel en is er minder ziekteverzuim.



we nu gratis soep uit op maandag- en vrijdagmiddag tussen 12.30 en 13.00 uur. Op die soepdagen lunchen er veel meer personeelsleden in de cafetaria. Ze komen meer collega's tegen en bleven langer hangen om te overleggen."

ABVV-Metaal gebruikt voor de burn-outtool een heel brede definitie. We houden rekening met het bedrijf, de jobinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de werkomgeving en de relaties tussen mensen. Is dat volgens jullie de goede aanpak?

Ria: "Dat is zeker een juiste werkwijze, want er zijn heel uiteenlopende oorzaken voor burn-out. Uit onze enquête voor de Werkbaarheidsmonitor blijkt dat – naast de werkdruk – ook de leermogelijkheden, regelcapaciteiten en de relatie met de leidinggevende een rol spelen. Dat betekent dat er verschillende sleutels zijn om burn-out te voorkomen. Daarnaast moeten leidinggevendenden oog hebben voor signalen. Want een burn-out is geen plots fenomeen. Er gaat een lange periode van werkstress aan vooraf."

Lode: "Die open blik is noodzakelijk. Want werk kan zowel een stressfactor als een energiebron zijn. Ook ervaren verschillende werknemers hetzelfde werk op een andere manier en jongleren ze voortdurend met hun privé-werkbalans. Er spelen dus heel veel elementen mee. De ABVV-Metaal burn-outtool geeft een mooi genuanceerd beeld van al die factoren."

Joan: "Deze tool is inderdaad bruikbaar. Zeker omdat de weerbaarheid en veerkracht van de individuele werknemer erin vervat zitten en zo bespreekbaar worden. Dit initiatief verdient navolging van andere organisaties."



ER ZIJN UITEENLOPENDE
OORZAKEN VOOR
BURN-OUT EN DUS
VERSCHILLENDE
SLEUTELS OM HET TE
VOORKOMEN.



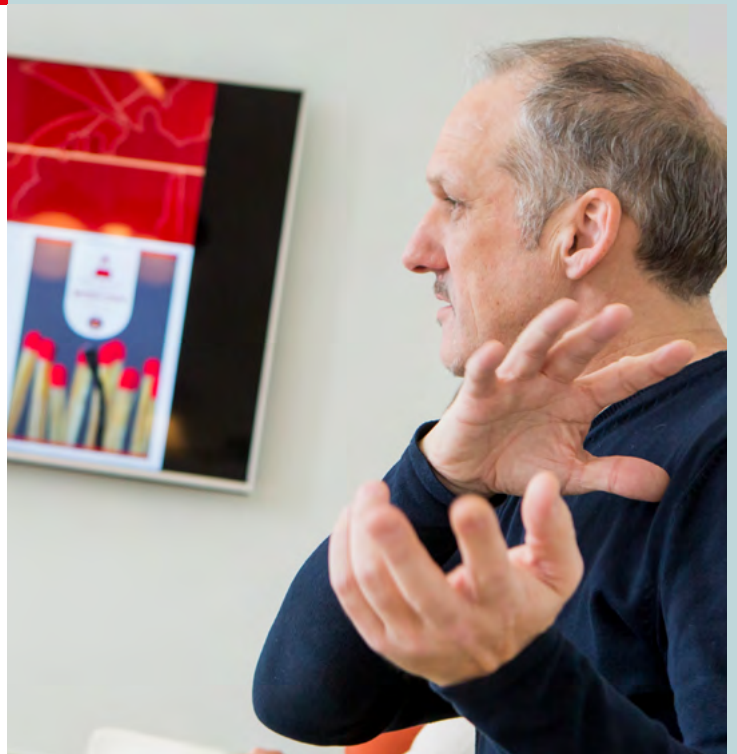


EEN ARBEIDSRELATIE
IS ZOALS EEN HUWELIJK.
HET IS NOOIT ÁF EN ER
BLIJVEN ALTIJD
WERKPUNTEN.”

Wie draagt de verantwoordelijkheid voor een burn-out?

Joan: “Het burn-outsyndroom is jammer genoeg nog vaak een wij-zij-verhaal waarbij de werknemer met de vinger wijst naar de leidinggevende en omgekeerd. Toch is burn-out een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers, werkgevers en vakbondsafgevaardigden. Alles start bij zelfkennis. Je moet je grenzen kennen én weten wat energie geeft en welke zaken energie vreten. Hoewel ieder zijn verantwoordelijkheid heeft, hebben leidinggevenden wel een grote invloed op de manier waarop mensen met elkaar omgaan op de werkvloer en communiceren over hun problemen. Zij moeten dus openheid en dialoog mogelijk maken. Zodat hun werknemers tijdig aan de alarmbel durven trekken en ze samen rond de tafel kunnen zitten.”

Ria: “Burn-out is een zaak van iedereen: overheden, sectorfederaties, sociale partners, ... Want het komt voor in alle sectoren en bij alle functies, niet uitsluitend bij contactberoepen in het onderwijs en de zorgsector. Alleen is er niet één remedie die overal werkt. De oorzaken voor werkdruk, stress en burn-out verschillen per bedrijf en per sector. Achter de cijfers



zit altijd een dieperliggend verhaal. Zo zien we in de Werkbaarheidsmonitor dat de emotionele belasting niet zo zwaar weegt in de metaalbedrijven. Daar zitten de burn-outkiemen in de hoge werkdruk en het gebrek aan autonomie.”

Lode: “Graag benadruk ik nog het belang van positieve communicatie. Nu hangt er vaak een negatieve sfeer rond het thema: wie treft schuld en wat is de werkgever wettelijk verplicht? Laten we die boodschap omkeren. Een arbeidsrelatie is zoals een huwelijk. Het is nooit áf en er blijven altijd werkpunten. Verleg je focus naar wat goed loopt. Vertrek van je troeven, versterk ze en vier ze met het team. Want als mensen zich goed in hun vel voelen, komen ze met plezier werken en presteren ze beter. En daar winnen alle partijen bij.”



VAN ANALYSE NAAR ACTIE

JE HEBT AL KNAP WERK GEDAAN MET JE UITGEBREIDE
ANALYSE VAN DE STRESSFACTOREN BINNEN DE
ONDERNEMING.

De volgende stap is uw denkwerk omzetten naar actie.
Actie binnen de onderneming!
Actie naar ABVV-Metaal!

ACTIE BINNEN DE ONDERNEMING!

Naar gelang de bevoegdheden van de overlegorganen (Comité Preventie en Bescherming op het Werk, Ondernemingsraad en Syndicale Afvaardiging) in de onderneming kan je uw analyse gaan gebruiken om de problematiek van "stress op het werk" op de agenda te zetten.

CPBW

- **Advies geven** over agendapunten die te maken hebben met het welzijn op het werk (bv. arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud)
 - Meer info over de bevoegdheden van het CPBW vind je op <http://cpbw-ondernemingsraad.be/nl/homecomite-voor-preventie-en-bescherming-op-het-werk/opdrachten>
 - Meer info over de psychosociale risico's op het werk vind je op <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564>

- **Afstemmen met de RisicoAnalyses** van de preventieadviseur
- **Afstemmen met het Jaarlijks Actieplan en Globaal Preventieplan** en eventueel advies geven om deze twee plannen bij te sturen. De werkgever is wettelijk verplicht om elk dienstjaar een Jaarlijks Actieplan op te stellen en dit voor advies voor te leggen aan het Comité PBW.
 - Meer info over het Jaarlijks Actieplan en Globaal Preventieplan vind je op <http://www.werk.belgie.be/welzijnsbeleid.aspx#AutoAncher3>

OR

- **Advies geven** over agendapunten die bv. te maken hebben met de werkgelegenheid, arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden
 - Meer info over de bevoegdheden van de OR vind je op <http://cpbw-ondernemingsraad.be/nl/home/ondernemingsraad/sociale-bevoegdheden>

SA

- **Aankaarten van** agendapunten die bv. te maken hebben met de arbeidsverhoudingen
- Als er geen gevolg wordt gegeven aan het advies binnen het CPBW en/of OR kan je via deze weg alsnog deze punten aankaarten.
 - Meer info over de bevoegdheden van de SA vind je op <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=523> of over sociale info die op jou van toepassing is op <https://www.abvvmetaal.be/jouw-sector>

ACTIE NAAR ABVV-METAAL!

Wij gaan jullie analyses verzamelen en zullen jaarlijks een overzicht brengen van de voornaamste stressoren in de metaalsector.

Graag jullie feedback opsturen voor eind september naar acraens@abvvmetaal.be

