

THE DETECTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES

A study in 8100 SME's with the onlinetool BRIE

Filip Pelgrims, OHN

Information-administrator BRIE

USE2017



BELGIUM

Km²: 30.535

People: 11 million

Capital: Brussels → NATO



GROUP IDEWE

Large Belgian occupational health service

Clients

- More than 36.000 employers
- More than 680.000 employees

Staff

More than 800 people:

- 175 Physicians OSH
- 210 Nurses OSH
- 200 Engineers, ergonomics, psychologists
- 215 Others



Small company ? Definition?

Europe

Micro < 10 employees
Small < 50 employees
Medium-sized < 250 employees

IDEWE

Micro ≤ 5 employees
Small < 20 employees
Medium-sized < 250 employees

IDEWE

85 % MSE'S < 50 employees (30.600 companies)

64 % MSE'S ≤ 5 employees (23.000 comp.)

- Limited capacity for anything but business
- Difficult to get in touch with the employer
- Heterogeneity!!



Service for SME (besides medical surveillance)

- To visit the workplace
- Inform employers about legislation
- Detect problems (safety, health, psychosocial, ergonomics,...)
- Search for risks (help and support risk analysis)
- Give good advice, find solutions together with employer
- Sector specific advice
- Give further support ...

85 % SME'S < 50 employees

64 % SME'S < 5 employees

What about psychosocial risks in SME?



Legislation...



1. Risk analysis psycho-social aspects
1. Paperwork – documents
2. Registration (= proof)
3. Confidential counselor

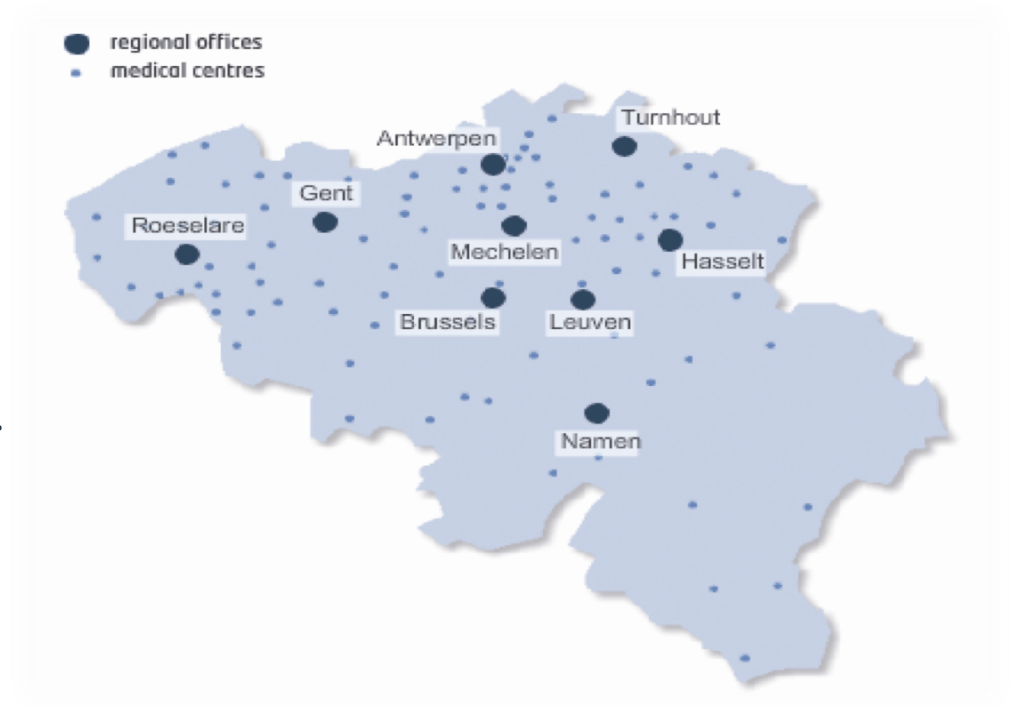
WHAT ABOUT PSYCHOSOCIAL RISKS IN MY MSE?



Methodology

STUDY SAMPLE

- Belgium
- 8100 SME's
- Period
1/1/2013 – 30/09/2014



VARIABLES AND MEASUREMENTS



B = Better company visits (*Dutch 'Bedrijfsbezoeken'*)

R = Risk analysis

I = Inventory of risks

E = Evaluation of risks



VARIABLES AND MEASUREMENTS



- Online tool that:
 - Supports the expert (visitor)
 - Generates a report / action plan
- Observational screening containing:
 - 70 observational frameworks
 - Sector specific items
 - OSH-Items selected by a multidisciplinary team of experts



2.3. Brandveilige opslag chemicaliën

Om mogelijk brand- en intoxicatiegevaar te beperken, is het belangrijk een aantal vuistregels inzake opslag van chemicalia te respecteren.

Algemeen wordt gesteld enkel de dagvoorraad aan benodigde chemische producten in de werkplaats te stockeren. De overige voorraad dient buiten het bereik van onbevoegden opgeslagen te worden. Bij het stockeren dient ervoor gezorgd te worden dat stoffen die heftig met elkaar kunnen reageren niet bij elkaar bewaard worden. Zo dienen sterke zuren gescheiden te worden van sterk alkalische producten. De gestockeerde producten dienen het liefst in de originele verpakking of zeker in een aangepaste verpakking bewaard te worden. De stockage dient te gebeuren op stevige leggers, die bij voorkeur uit hout bestaan.

Afhankelijk van de hoeveelheid en aard van de producten, zijn er voorschriften die bepalen waaraan de stockageplaats moet voldoen. Voor kleine hoeveelheden (<50l) stock aan licht ontvlambare producten volstaat meestal een brandbestendige afsluitbare kast waarvan de deur het



Observational screening is highlighted

Score OK/NOK

The screenshot shows the IDEWE VZW web application interface. At the top, there's a navigation bar with links: "Mijn bedrijfsbezoeken", "Historiek", "Onderneming", "Overzicht bedrijfsbezoek", "Profielen", "Werknemers", "Onderneming", "Metingen", "KB's en Informatieve teksten", "Rapporten", and "Post-it's". On the right, it says "Johan VAN NECK afmelden" and "versie 4.0". Below the navigation bar, the title reads "ALGEMEEN BEDRIJFSBEZOEK VOOR AUTOMOBILE BUSINESS LEUVEN NV (384928-8) - OPDRACHTGEVER IDEWE VZW" with the date "27-10-2010".

The main content area is titled "Onderneming algemeen" and has two tabs: "Onderneming algemeen" and "Locaties". Under "Onderneming algemeen", there are sections for "Toon alle gescoorde" (Klap dicht), "Garages", "Observatiekader" (with a sub-option "Observatiekader alle niet gescoorde"), and "Hot items". There's also a "Zoeken" search box.

The central part of the screen displays a tree view of assessment categories under "Onderneming algemeen":

- ☐ Masker
- ☒ 3 Gezondheid
- ☒ 4 Psychosociale belasting
- ☒ 5 Ergonomie
 - ☒ 5.1 Manueel hanteren van lasten
 - ☒ 5.1.1 Hulpmiddelen
 - Gebruik van tiltechnieken: Geen score, [Ter info](#), ☐
 - Heffen en tillen van lasten: Geen score, [Ter info](#), ☐
 - Evaluatie houdings- en rugbelasting: Geen score, [Ter info](#), ☐
 - Evaluatie risico 'Manueel hanteren van lasten': Geen score, [Ter info](#), ☐
 - ☒ 5.2 Repetitieve bewegingen: Geen score, [Ter info](#), ☐
 - ☒ 5.3 Langdurig staand werken
 - Rustpauzes bij langdurig rechtaand werk: Geen score, [Ter info](#), ☐
 - ☒ 5.4 Langdurig zittend werken
 - ☒ 5.5 Algemene werkpostinrichting
 - ☒ 5.6 BSW
 - ☒ 5.7 Energetische belasting
 - ☒ 5.8 Bewegingspromotie

At the bottom of the tree view, there's a "+ Toevoegen welzijnsaspect" button. On the right side of the tree view, there are buttons for "OK", "Tekst", and a checkbox.

Two red arrows are drawn on the image: one points from the top center to the "Masker" button, and the other points from the top right to the "OK" button.

The footer of the page includes the IDEWE logo, the text "idewe", "Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk", and the IBEVE logo, "Ibernetix bvba". It also states "v4.0 Copyright by IDEWE vzw".

2.16. Opruimen van de werkplek

(Order and cleanliness)

De orde in het bedrijf is voor verbetering vatbaar. Regelmatig opruimen van afval en verpakkingen, een weloverwogen opslag van goederen en het vrijhouden van doorgangen bevorderen de efficiëntie en verminderen de kans op arbeidsongevallen. Geef duidelijke instructies aan uw werknemers inzake het ordelijk opbergen van materialen of gereedschappen na het gebruik ervan. Materialen worden het snelst teruggevonden als ze na gebruik teruggebracht worden naar de hen toegewezen plaats. Voorkom zoveel mogelijk losliggende kabels en snoeren op de vloer. Ruim gemorste olie of vet onmiddellijk op.



Registration of observations and scores

4.7 Mental and social well-being

4.7.1 Psychosocial aspects

4.7.1.1 Respectfull behavior at work.

Was a psycho-social risk analysis performed till date?	-	Tekst	<input checked="" type="checkbox"/>
Does the company formalized a resolution regarding unacceptable behav...	--	Tekst	<input checked="" type="checkbox"/>
Is there a policy addressing undesirable behavior?	--	Tekst	<input checked="" type="checkbox"/>
Do the employees know who their confidential counsellor is?	++	Tekst	<input type="checkbox"/>
Is there a register for unacceptable behavior?	+	Tekst	<input type="checkbox"/>
Diversity	Geen score	Ter info	<input type="checkbox"/>
Discrimination	Geen score	Ter info	<input type="checkbox"/>

4.7.1.2 Alcohol, medication and drugs

4.7.1.3 Stress

4.7.1.4 Agression

4.7.1.5 Absenteisme

4.7.1.6 Other psychosocial factors

4.7.1.7 Shiftwork

4.7.2 Ergonomics

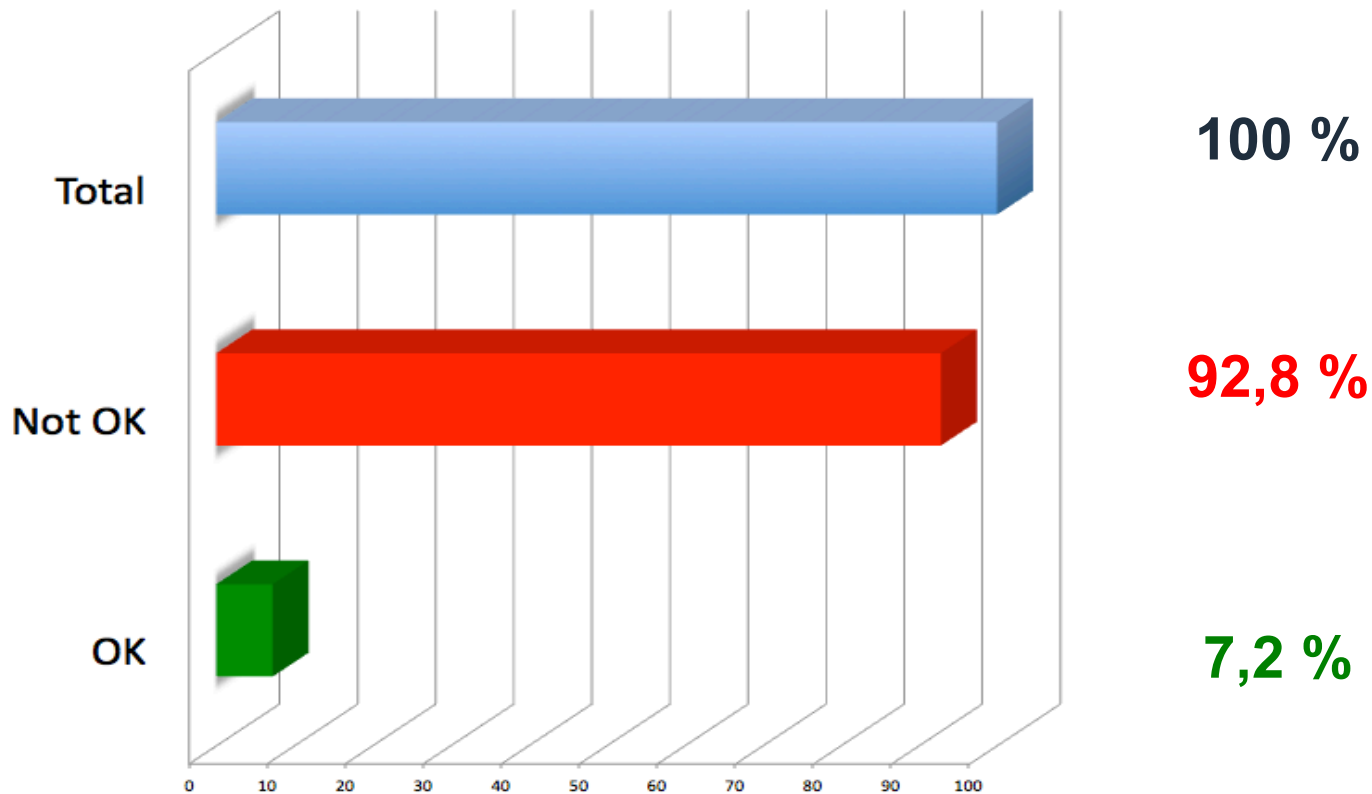
4.7.3 Health promotion

- OK + to ++
- Not OK - to --
- DNA Does not apply
- Missing Registration postponed, Blanco

All items in the observation framework should be observed within 2 or 3 visits!!

Some results and actions...

1. Was a psycho-social risk analysis performed till date?



Supporttool: CHECKLISTS (AGRESSION)

Kleurlegende checklist psychosociale risico's



OK



Aandacht nodig



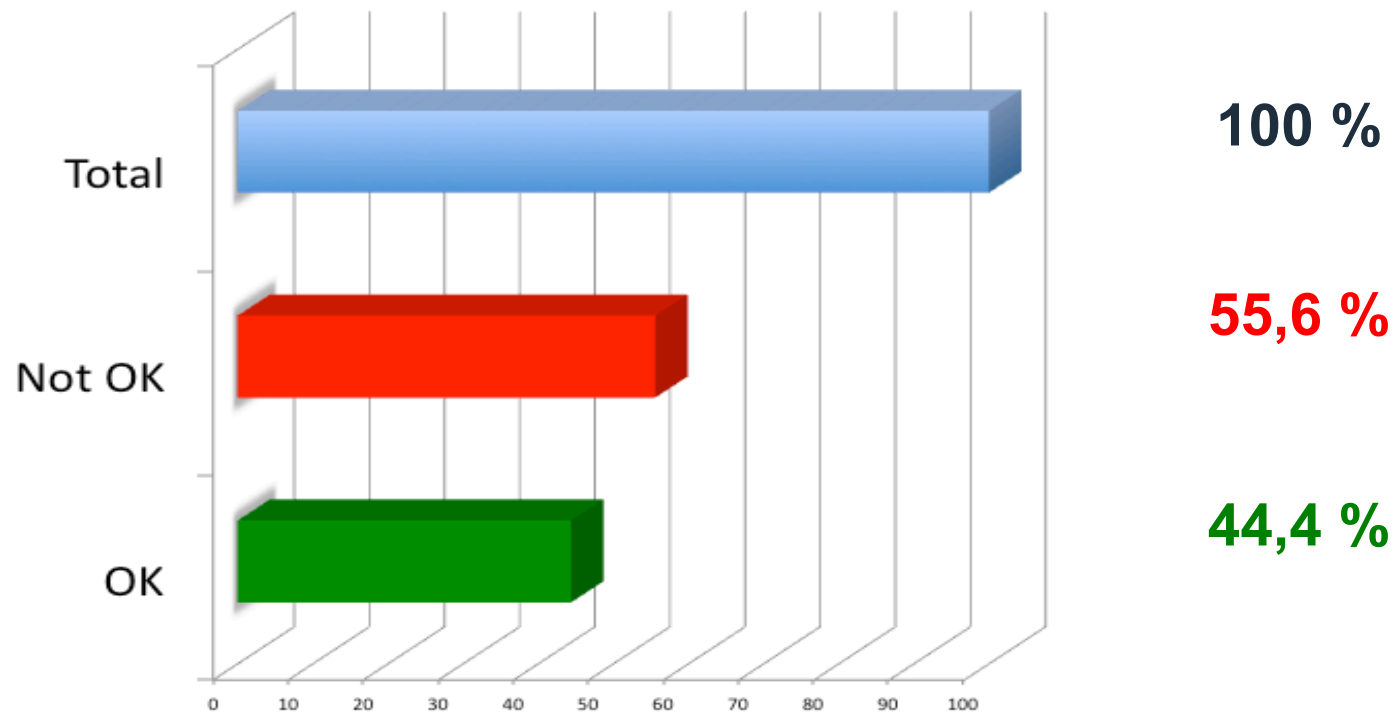
Wettelijke verplichting

Risicoanalyse psychosociale aspecten

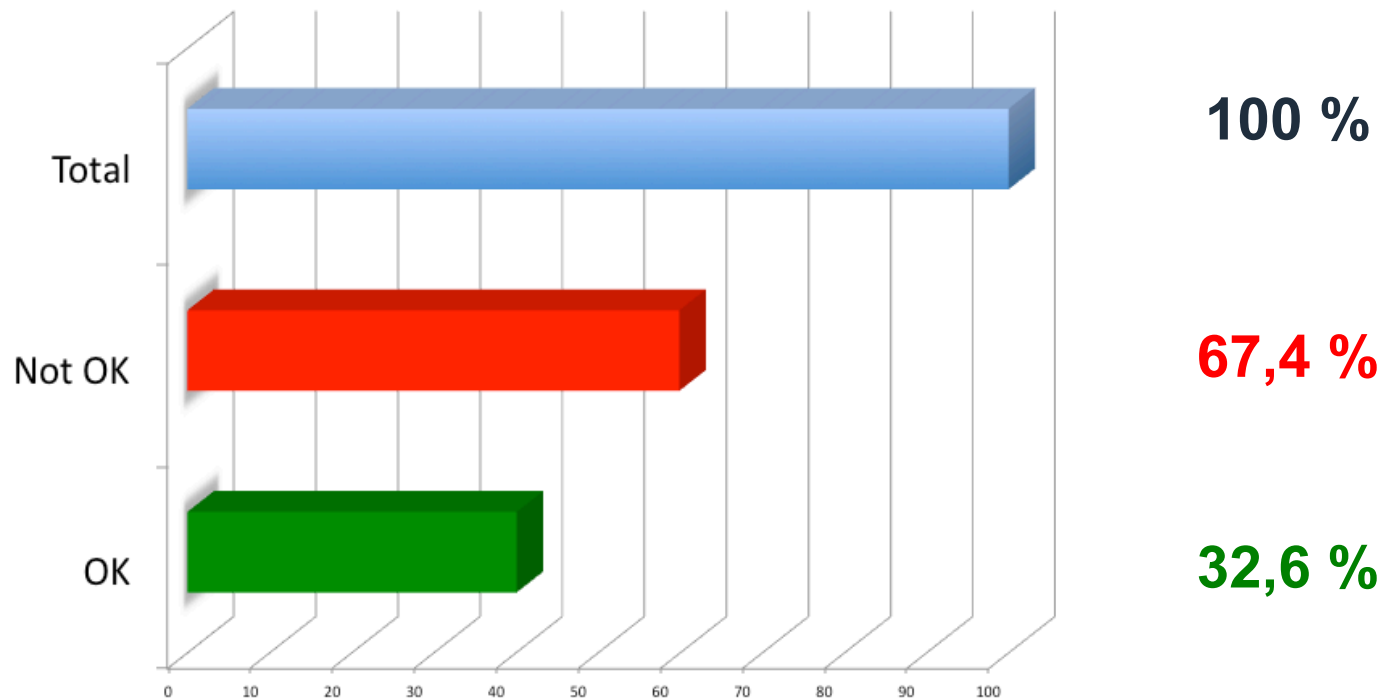
Checklist: 'Agressie en schokkende gebeurtenissen op het werk'

	JA	NEE
Bestaat er voor de medewerkers een risico op agressie door derden? Bijv. schelden, bedreigingen, vandalisme, fysiek geweld,...	OK	OK
Zijn er al agressie-incidenten geweest?	OK	OK
Hebben er zich al schokkende gebeurtenissen voorgedaan? Bijv. (getuige zijn van) een ernstig ongeval, valse beschuldigingen,...	OK	OK
Werd er al een risicoanalyse uitgevoerd op basis van registraties van ongewenst gedrag (o.m. geweld) door derden?	OK	Wettelijke verplichting
Werden er in uw organisatie afspraken gemaakt om het risico op agressie te beperken?	OK	Aandacht nodig
Is er aandacht voor opvang na ingrijpende gebeurtenissen?	OK	Aandacht nodig
Wordt er psychosociale ondersteuning voorzien na incidenten van geweld door derden?	OK	Wettelijke verplichting

2. Does the company formalized a resolution regarding unacceptable behavior in the workplace?



3. Is there a policy addressing undesirable behavior?



Supporttool: Standard Documents

De werkgever dient een risicoanalyse op te maken van zaken door derden. Met het oog op deze risicoanalyse gepleegd door derden'. Dit register omvat een verklaring pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werknemer meent het slachtoffer te zijn geweest, even verklaringen inzake de feiten die in het register zijn opgenomen, dat de werknemer deze verklaringen heeft laten maken.

Vertrouwelijk:

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwde adviseur indien er geen vertrouwenspersoon in kan worden geraadpleegd door de werkgever, preventieadviseur psychosociale aspecten en de

Gegevens

Datum registratie:

Datum en tijdstip feiten:

Identiteit derde:

Identiteit melder (optioneel):

Hoedanigheid derde (bijv. cliënt, leverancier,...)

Vinden (vonden) de feiten plaats tijdens de werkuren?

Feiten

Vormen	Uitingen
<input type="checkbox"/> Aggressie/geweld	<input type="checkbox"/> Verbaal (schelden, dreigen, druk uitoefenen)
<input type="checkbox"/> Pesten	<input type="checkbox"/> Lichaamstaal
<input type="checkbox"/> Ongewenst seksueel /relatieel gedrag	<input type="checkbox"/> Fysiek <input type="checkbox"/> Aanrakingen <input type="checkbox"/> Slagen <input type="checkbox"/> Verwondingen
<input type="checkbox"/> Stalking	<input type="checkbox"/> Geschreeuwen

Model van beleidsverklaring (fase 1)

Vanuit het standpunt van onze onderneming zijn er verschillende redenen om zich te bekommeren om het alcohol-, medicatie- en druggebruik van onze werknemers. In de eerste plaats houdt het gebruik van deze middelen een reëel risico in voor de gezondheid, de veiligheid en de psychosociale belasting van onze werknemers en hun omgeving. Daarnaast kan middelengebruik de productiviteit en de kwaliteit van het werk aantasten. Het alcohol-, medicatie- en druggebruik van de werknemers kan ten slotte ook het imago van onze onderneming schaden.

De bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is een belangrijk aandachtspunt.

Onze werknemers en eventuele andere op de werkplaats aanwezige personen dienen op een verantwoorde wijze om te gaan met het gebruik van alcohol, medicatie en andere drugs: de middelenconsumptie mag geen aanleiding geven tot problematische situaties op het werk. Wanneer er zich onverhoopt toch een door middelengebruik veroorzaakte problemsituatie voordoet, zal de werkgever passende maatregelen treffen. Daarnaast zullen zij inzake middelengebruik een voorbeeldfunctie vervullen. We gaan ervan uit dat de werknemers zich inzake druggebruik aan de wetgeving ter zake houden.

Situatie 1:

De onderneming kiest ervoor om het beleid niet verder uit te werken via regelgeving, procedures, vorming of hulpverleningsinitiatieven.

Wij menen dat er momenteel geen redenen zijn om specifieke voorschriften en regels inzake middelengebruik uit te werken.

Er zijn binnen de organisatie afspraken gemaakt over de wijze waarop er met functioneringsproblemen van werknemers wordt omgegaan. Deze volstaan om ook bij onverantwoord of problematisch middelengebruik gepast te kunnen optreden.

Situatie 2:

De onderneming kiest ervoor om het beleid verder uit te werken via bijvoorbeeld

- regelgeving
- procedures
- vorming
- hulpverlening.

Kleurlegende checklist psychosociale risico's



OK



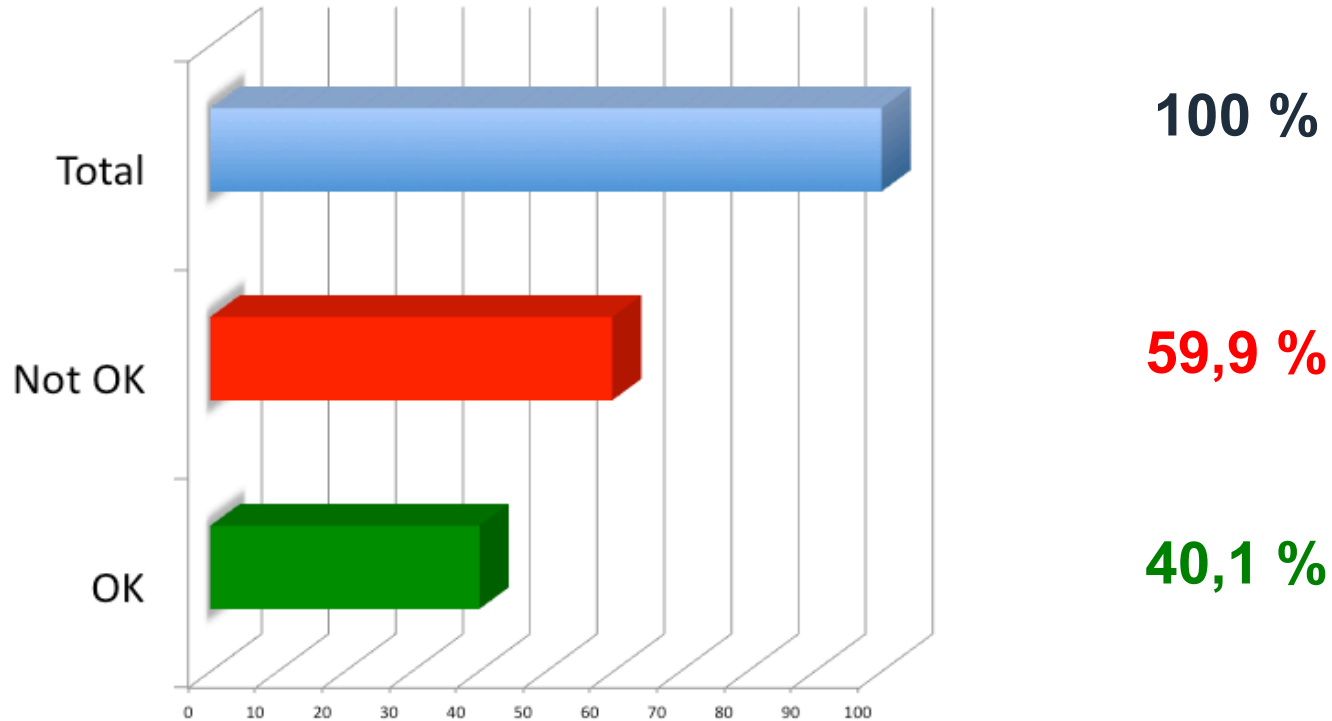
Aandacht nodig



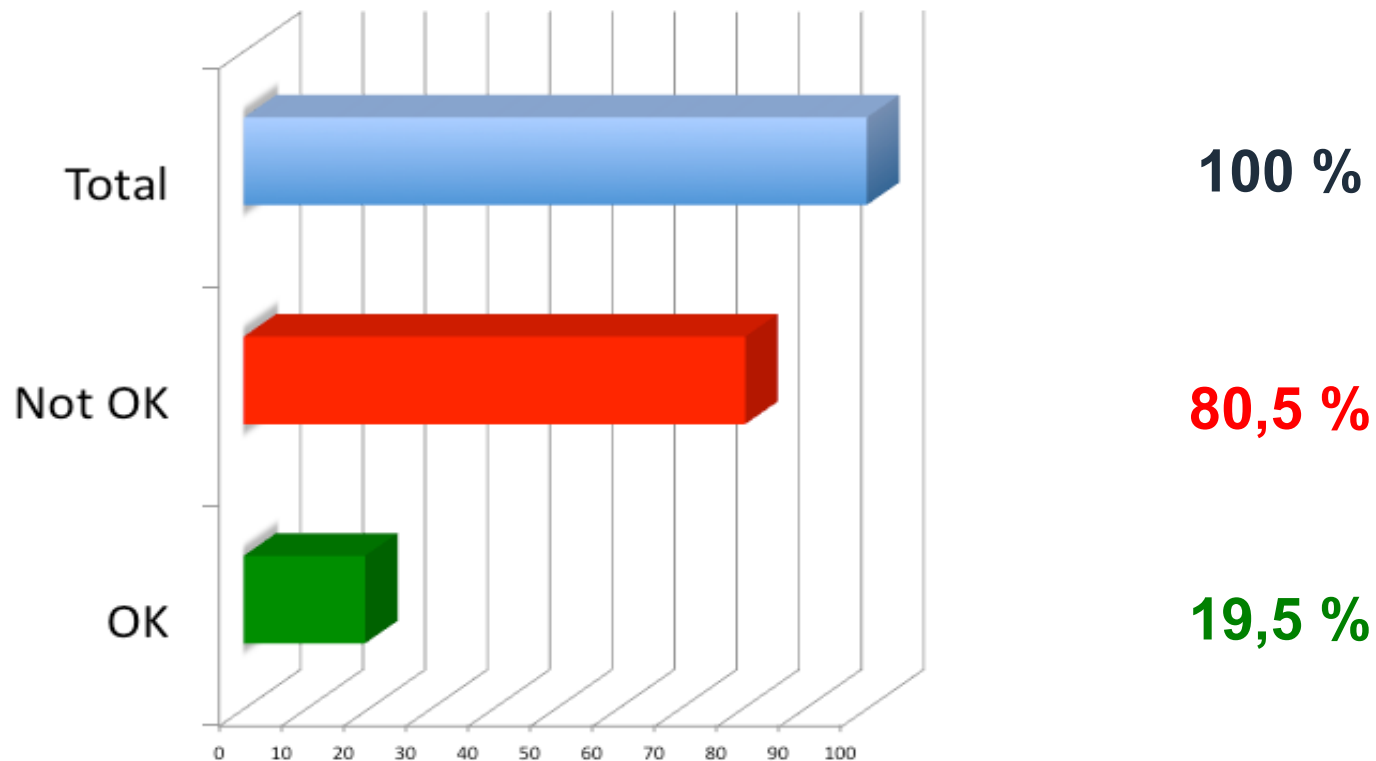
Wettelijke verplichting

Checklist: 'Respectvol gedrag op het werk'	JA	NEE
Zijn er al signalen geweest van conflicten op het werk?		
Zijn er al signalen geweest van pesterijen op het werk?		
Zijn er al signalen geweest van ongewenst seksueel gedrag op het werk?		
Zijn er al signalen geweest van geweld op het werk?		
Is er algemeen een goede sfeer in de onderneming?		
Worden problemen makkelijk besproken?		
Krijgen medewerkers in hun werk steun van werkgever/zaakvoerder en collega's?		
Is er mogelijkheid tot overleg en inspraak voor medewerkers?		
Worden medewerkers aangesproken op ongepast gedrag?		
Weten medewerkers waar ze terecht kunnen als ze psychosociale risico's ervaren, zoals bijv. pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk?		
Worden de contactgegevens van de vertrouwenspersoon, de externe preventiedienst en de dienst Toezicht Welzijn op het Werk vermeld in het arbeidsreglement?		
Is er een beginselverklaring en een procedure uitgewerkt voor het melden van psychosociale risico's zoals bijv. conflicten, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk?		
Is er een register voor feiten van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag gepleegd door derden (bijv. klanten, bezoekers,...)?		

4. Do the employees know who their confidential counselor is?



5. Is there a register for unacceptable behavior?



Supporttool: Standard document



Bijlage arbeidsreglement (voorbeeld) Procedure voor psychosociale risico's

1. Doel, definities en toepassingsgebied

1.1. Doel

Deze procedures dragen bij tot het welzijn van werknemers en vullen de algemene wijze om psychosociale risico's te beheersen aan.

1.2. Definities

1.2.1. Afkortingen

- OGGW: Geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag: ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk
- PAPS: Preventieadviseur psychosociale aspecten
- VP: Vertrouwenspersoon
- AG: Arbeidsgeneesheer
- IPA: Interne preventieadviseur veiligheid
- EDPBW: Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

1.2.2. Psychosociaal risico

Een psychosociaal risico is de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Binnen het risico op gezondheidsschade onderscheiden we risico's die te maken hebben met pesten, geweld, ongewenst seksueel gedrag en risico's die te maken hebben met zaken als stress, burn-out en conflicten.

1.2.3. Informele en formele procedure

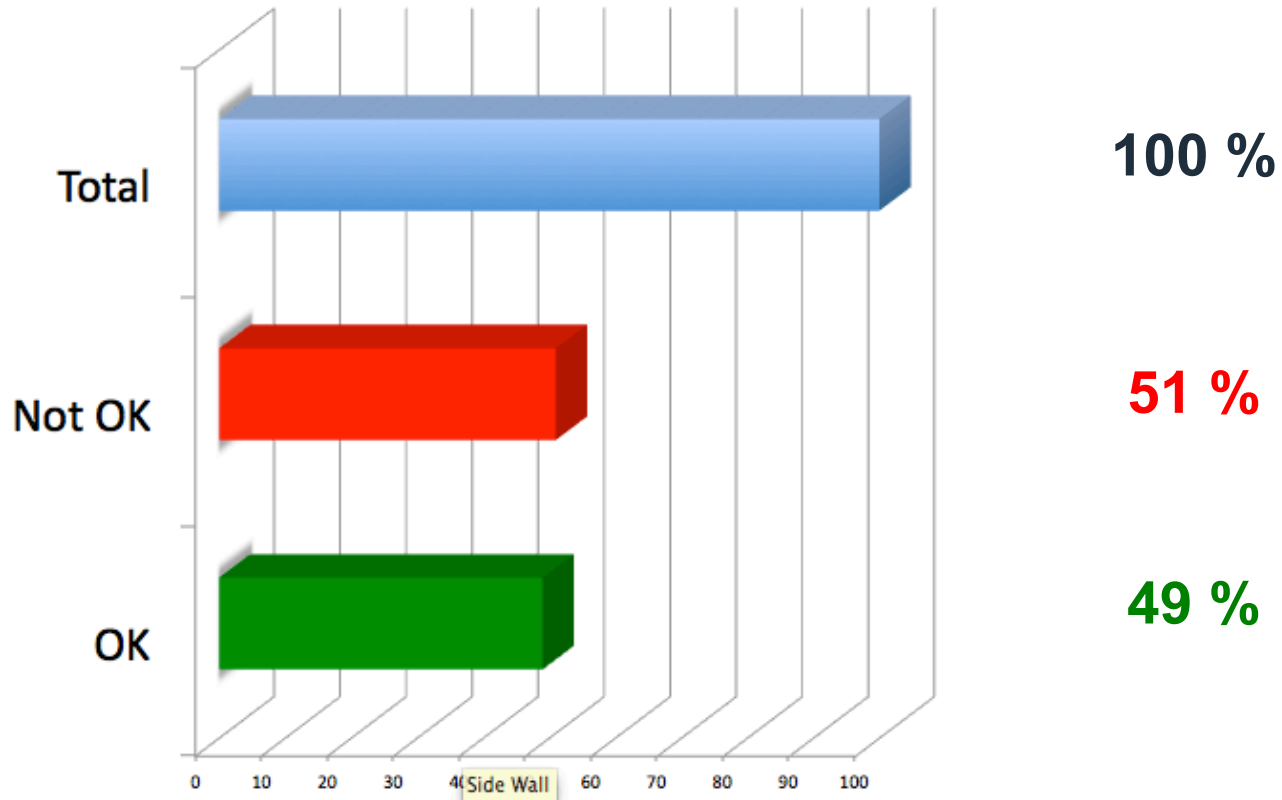
Informeel verzoek/informele interventie

- De essentie van de informele procedure is: een onderlinge oplossing zoeken voor psychosociale risico's in de werksituatie.
- De informele procedure kan in vertrouwelijkheid ten opzichte van de werkgever/leidinggevende verlopen zonder dat deze er weet van heeft of tussenkomt.
- Indien de werkgever of een leidinggevende ook op de hoogte is van het probleem, dan zal de VP of de PAPS bespreken in welke mate overleg met de werkgever nodig is om een sereen kader te scheppen voor een interventie.

Formeel verzoek/formele interventie

- De essentie van een formeel verzoek is dat een werknemer zich op schriftelijke wijze, via een bijzondere procedure, tot de werkgever richt en hem vraagt om tussen te komen bij een psychosociaal risico.

6. Is there a policy about alcohol and drugs?



Supporttools: Brochure - guide:

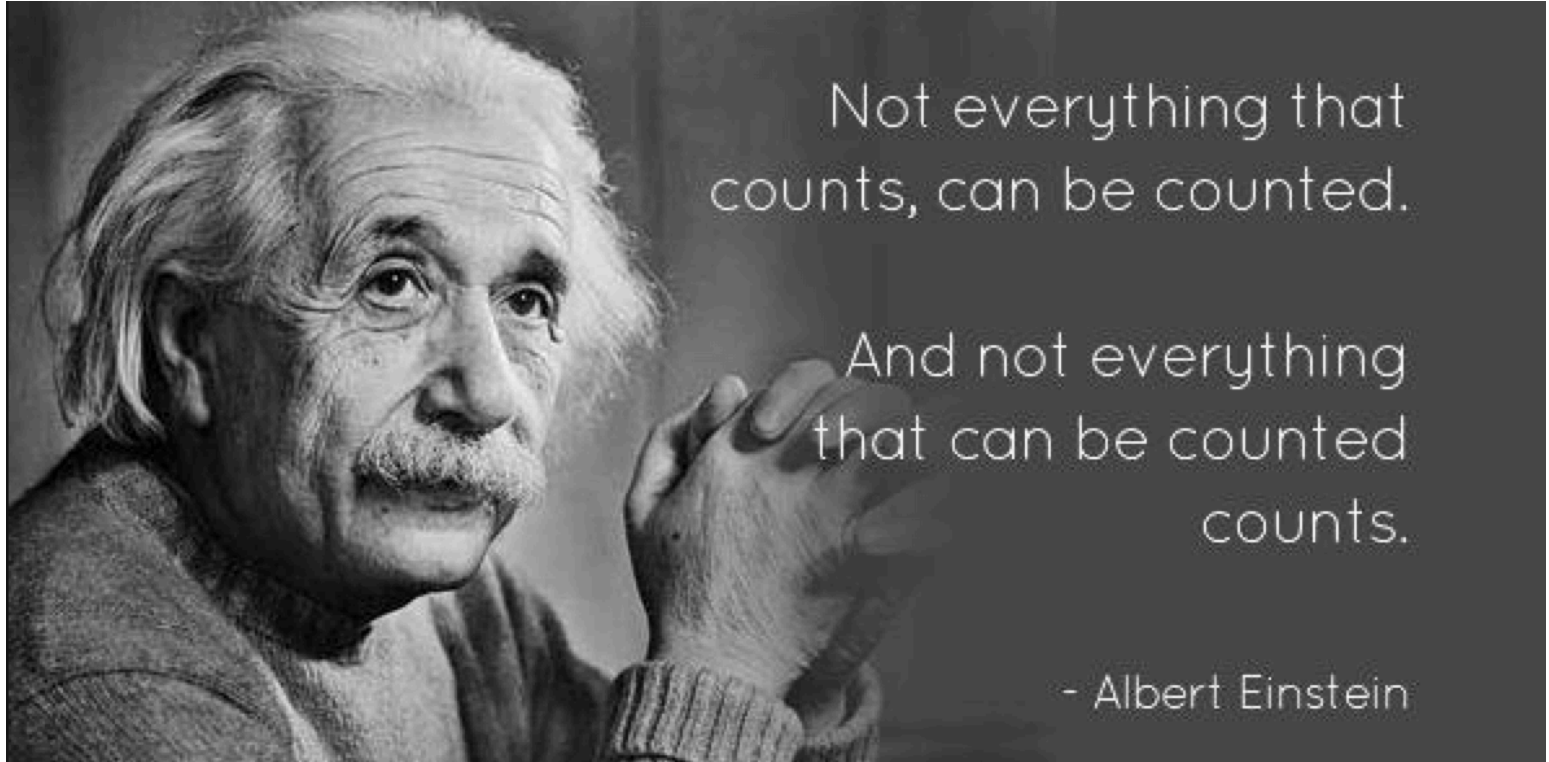
Psychosociaal welzijn

De ultieme handleiding



Inhoud

Introductie	1
<i>Psychosociaal welzijn In een kleine onderneming, wat betekent dat?</i>	3
Welke wetgeving is van toepassing?	3
Wat zegt die wetgeving?	3
Een preventiebeleid voor psychosociale risico's: hoe begint u eraan?	4
<i>Respectvol gedrag op het werk</i>	5
Communicatie, de basis van een goede relatie	5
Diversiteit: iedereen is anders	6
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk (OGGW)	6
<i>Alcohol, medicatie en illegale drugs</i>	9
<i>Stress</i>	11
Hoge werkdruk	11
Werkritme en afwijkende uurregelingen	11
Emotionele belasting en contact met derden	11
<i>Agresie en schokkende gebeurtenissen</i>	15
Omgaan met agressie	15
Omgaan met schokkende gebeurtenissen	15
<i>Ziekteverzuim en 'er wél-zijn' op het werk</i>	19



Not everything that
counts, can be counted.

And not everything
that can be counted
counts.

- Albert Einstein

TAKE HOME MESSAGES

- **Policies regarding psychological risks** or unacceptable behaviour **are non-existing** in a significant number of SME's.
- SME's need extra support, information and advise
- OSH-experts can use a BRIE assessment to:
 - Prepare company visits
 - Register and analyse observations
 - Develop an OSH-policy focused on psychosocial aspects
- **BRIE** questionnaire generates **action points**
- OSH-experts as a keyplayer for SME's

THANK YOU!!

MORE INFORMATION?

Filip.pelgrims@idewe.be

www.idewe.be

Interleuvenlaan 58

3001 Heverlee

Belgium

