

Evalueren van de huidige situatie omtrent werkbaarheid ter
verhoging van de duurzame inzetbaarheid met behulp van een
zelfdiagnose instrument.

“Eindwerk voorgelegd tot het behalen van de graad Professionele Bachelor Toegepaste
gezondheidswetenschappen traject Organisatie en Gezondheid”.

Hogeschool

Hogeschool West-Vlaanderen Brugge

Studiegebied

Mens & Welzijn

Opleiding

Bachelor in de Toegepaste gezondheidswetenschappen

Academiejaar

2016 – 2017

Module

Bachelorproef

Promotors

Meneer Eddy Persoons, preventieadviseur

Mevrouw Marie Vermast, docente

Studente

Charlotte Hoeman

Evalueren van de huidige situatie omtrent werkbaarheid ter
verhoging van de duurzame inzetbaarheid met behulp van een
zelfdiagnose instrument.

“Eindwerk voorgelegd tot het behalen van de graad Professionele Bachelor Toegepaste
gezondheidswetenschappen traject Organisatie en Gezondheid”.

Hogeschool

Hogeschool West-Vlaanderen Brugge

Studiegebied

Mens & Welzijn

Opleiding

Bachelor in de Toegepaste gezondheidswetenschappen

Academiejaar

2016 – 2017

Module

Bachelorproef

Promotors

Meneer Eddy Persoons, preventieadviseur

Mevrouw Marie Vermast, docente

Studente

Charlotte Hoeman

“De auteur geeft de toelating dit afstudeerwerk voor consultatie beschikbaar te stellen en delen van het afstudeerwerk te kopiëren voor persoonlijk gebruik. Elk ander gebruik valt onder de beperkingen van het auteursrecht, in het bijzonder met betrekking tot de verplichting de bron uitdrukkelijk te vermelden bij het aanhalen van resultaten uit dit afstudeerwerk”.

Woord vooraf

Als meerwaarde voor mijn opleiding Toegepaste gezondheidswetenschappen aan de Hogeschool West-Vlaanderen werd deze bachelorproef opgemaakt. Het hoofddoel is om meer zicht te krijgen op de globale huidige situatie omtrent werkbaar werk om nieuwe invalshoeken aan te leveren tot het succesvol verhogen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het einddoel van dit onderzoek is een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument voor de werknemers van Ons Erf per deelnemende afdeling. Het is een zelfdiagnose instrument die de werknemer in staat stelt om zelf de duurzame inzetbaarheid te verhogen. De deelnemende afdelingen omvatten het keukenpersoneel, de verpleegkundigen, medewerkers van het dagcentrum 'de Windroos' en de verzorgers van woning 8.

Graag bedank ik alle personen die mij (on)rechtstreeks hebben geholpen bij het tot stand brengen van dit eindwerk. Vooreerst mijn oprechte dank aan mijn interne begeleidster, mevrouw Marie Vermast, docente aan de Howest Brugge Sint-Jorisstraat, voor haar advies, haar begeleiding en voor de verbeteringen die ze aanbracht tijdens het schrijven van het theoretische en praktische deel. Verder wil ik mijn externe begeleider, meneer Eddy Persoons, preventieadviseur niveau 2, bedanken voor zijn advies, de verbeteringen die hij aanbracht tijdens het schrijven en voor zijn professionele en motiverende begeleiding. Tijdens mijn stageperiode heb ik mede door meneer Eddy Persoons veel bijgeleerd en relevante praktijkervaring opgedaan.

Daarnaast wil ik de organisatie Ons Erf bedanken voor hun toestemming om mijn onderzoek binnen hun organisatie te mogen uitvoeren. Uiteraard wil ik alle participanten bedanken voor hun enthousiasme en de medewerking aan mijn praktisch deel. Door hun bereidwilligheid en respons heb ik deze bachelorproef tot een goed einde kunnen brengen.

Bovendien richt ik een woord van dank aan mijn familie en vrienden. Mijn vrienden en broer voor het nalezen en de steun tijdens het schrijven van deze bachelorproef. Mijn ouders voor de kans die ze me gaven om verder te studeren, maar ook voor de steun, het nalezen en de financiële steun om deze bachelorproef te realiseren.

Ten slotte nog een speciaal woord van dank aan al mijn docenten van de Howest Brugge Sint-Jorisstraat voor de bijgebrachte kennis en vaardigheden gedurende de afgelopen drie jaar.

Charlotte Hoeman
Brugge, 22/05/2017.

Abstract

Titel: Evalueren van de huidige situatie omtrent werkbaarheid ter verhoging van de duurzame inzetbaarheid met behulp van een zelfdiagnose instrument.

Onderzoeksvraag: “Hoe ziet een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument eruit binnen Ons Erf?”

Trefwoorden: werk, werkbaarheid, stress, werkvermogen

Inleiding:

De aanleiding van dit eindwerk was een stijging van het langdurig ziekteverzuim en werkgerelateerde stress en onwetendheid binnen de betrokken organisatie. Het hoofddoel van dit onderzoek was het ontwikkelen van een zelfdiagnose instrument omtrent werkbaarheid om de werknemers in staat te stellen om de duurzame inzetbaarheid te verhogen.

Methode:

Binnen dit eindwerk werd de huidige situatie omtrent werkbaarheid onderzocht. Op basis van deze informatie werd een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument voor de werknemers ontwikkeld. Allereerst werd in de literatuurstudie de inhoud van werkbaar werk, de beïnvloedende factoren, de gevolgen, de preventie, de tussenkommende partijen en de mogelijke meetmethoden van een lage werkbaarheid onderzocht. Deze informatie werd meegenomen tijdens de praktische uitvoering van dit onderzoek.

De praktische uitvoering omvatte een onderzoek naar de mogelijke risicofactoren en actiepunten binnen de organisatie met behulp van een participerende observatie en een risicoanalyse. Het onderzoek vond plaats binnen volgende vier afdelingen: de keuken, de verzorging, de verpleging en het dagcentrum ‘de Windroos’.

Resultaten:

Met de bekomen informatie in het achterhoofd werden vier op maat gemaakte zelfdiagnose instrumenten omtrent werkbaarheid ontwikkeld. Binnen de vier instrumenten komen stellingen omtrent de volgende hoofdthema's aan bod: de gezondheid, de competenties, de persoonlijke drijfveer en de werkomgeving. Deze instrumenten werden geoptimaliseerd en op maat gemaakt met behulp van een feedbackmoment. Het definitieve eindresultaat omvatte vier eenvoudige, overzichtelijke en aantrekkelijke zelfdiagnose instrumenten.

Daarnaast werd een oplossings tool ontwikkeld om de werknemers aan te zetten om de actiepunten en risicofactoren zelf aan te pakken. Deze oplossings tool is gebaseerd op het ontwikkeld zelfdiagnose instrument en werd voor de vier deelnemende afdelingen uitgewerkt.

Conclusie:

Het zelfdiagnose instrument en de oplossings tool stellen de werknemers, de werkgever en de preventieadviseur in staat om in de toekomst de werkbaarheid te vergroten.

Verklarende woordenlijst

1. <i>Absenteïsme</i> (Lameire, S., Vandenheede, E., 2013)	Afwezig zijn op het werk
2. <i>Kortdurend ziekteverzuim</i> (SD Worx, 2016a)	Minder dan één maand afwezig op het werk
3. <i>Langdurig ziekteverzuim</i> (SD Worx, 2016a)	Meer dan één maand afwezig op het werk
4. <i>Presenteïsme</i> (Lameire, S., Vandenheede, E., 2013)	Aanwezig op het werk maar niet/minder productief zijn

Lijst met afkortingen

5. ACV (ACV Nationaal, 2017)	Algemeen Christelijk Vakverbond
6. CAO (FOD WASO, 2013)	Collectieve ArbeidsOvereenkomst
7. CM (CM, s.d.)	Christelijke Mutualiteit
8. CPBW (FOD WASO, 2013)	Comité Preventie en Bescherming op het Werk
9. EDPBW (FOD WASO, 2013)	Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
10. FNV (FNV, 2016)	Federatie Nederlandse Vakbeweging
11. FOD (Belgische Federale overheidsdiensten, 2016a)	Federale OverheidsDienst
12. FOD WASO (Belgische Federale overheidsdiensten, 2016a)	Federale OverheidsDienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
13. IDPBW (FOD WASO, 2013)	Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
14. PSR (FOD WASO, 2013)	PsychoSociaal risico
15. RIZIV (RIZIV, s.d.)	Rijksdienst voor Ziekte- en InvaliditeitsVerzekering
16. RSI (CM, 2015)	Repetitive Strain Injury = spier- en gewrichtsklachten aan de handen, polsen, armen, schouders en/of nek door herhaaldelijke overbelasting
17. VIGeZ (VIGeZ, 2017)	Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie

Lijst met figuren

Figuur 1: Evolutie van het ziekteverzuim in België sinds 2002 (SD Worx, 2014)	7
Figuur 2: Huis van het werkvermogen (Blik op werk, s.d.).....	9
Figuur 3: Beïnvloedende factoren psychosociaal risico	12
Figuur 4: Risicobronnen psychosociaal risico (FOD WASO, 2013)	12
Figuur 5: Peer debriefing.....	35

Inhoudstafel

Woord vooraf	
Abstract	
Verklarende woordenlijst.....	
Lijst met afkortingen	
Lijst met figuren.....	
Inhoudstafel	
Inleiding.....	1
1 Ons Erf	3
1.1 Voorstelling	3
1.2 Missie en visie.....	3
2 Psychosociaal risico	4
2.1 Definitie	4
2.2 Psychosociale belasting op het werk.....	4
2.3 Werkgerelateerde stress	5
3 Werkbaar werk	6
3.1 Definitie	6
3.2 Cijfergegevens	6
3.3 Werkvermogen.....	8
3.4 Beïnvloedende factoren op het werk.....	8
3.4.1 Huis van het werkvermogen.....	8
3.4.2 Model van de 5 A's	10
3.5 Gevolgen geen werkbaar werk.....	12
3.5.1 Gevolgen voor het individu	12
3.5.2 Gevolgen voor de organisatie.....	13
3.5.3 Gevolgen voor de maatschappij.....	13
3.6 Preventie	14
3.6.1 Algemene preventieprincipes	14
3.6.2 Primaire, secundaire en tertiaire preventie	14
3.7 Preventie: tussenkomende partijen	15
3.7.1 Werknemers	15
3.7.2 Werkgever - organisatie	15
3.7.3 Preventieadviseur.....	17
3.7.4 Vertrouwenspersoon.....	17
3.7.5 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.....	18

4	Meetmethoden	19
4.1	Soorten meetmethoden.....	19
4.1.1	Kwantitatieve methode	19
4.1.2	Kwalitatieve methode	21
5	Samenvatting.....	22
	Hoofdstuk 2: Methodologie	23
1	Praktische onderzoek	23
1.1	Probleemstelling.....	23
1.2	Doelstelling.....	24
1.3	Onderzoeksvraag.....	24
1.4	Literatuurstudie.....	24
1.5	Deelvragen.....	24
1.6	Hypothese	25
2	Onderzoeksplan.....	26
2.1	Opstellen van een planning.....	26
2.2	Onderzoeksbenadering	26
2.3	Bepalen van de methodieken en technieken.....	27
2.3.1	Participerende observatie	27
2.3.2	Bijkomende mondelinge inlichting.....	28
2.3.3	Datatriangulatie.....	29
2.4	Bepalen onderzoekseenheden en plaats	29
	Hoofdstuk 3: Resultaten.....	31
1	Tussentijdse informatie	31
1.1	Observatie en bevraging	31
1.2	Feedback tussenresultaat.....	32
2	Eindresultaat	34
2.1	Zelfdiagnose instrument.....	34
2.2	Oplossingentool.....	36
3	Beantwoording onderzoeksvraag.....	37
3.1	Onderzoeksvraag.....	37
3.2	Deelvragen.....	37
	Discussie	39
	Conclusie	40
	Referentielijst	41

Overzicht bijlagen.....	46
Bijlage 1: Opgesteld observatieformulier – bijkomende mondelinge inlichtingen.....	47
Bijlage 2: Takenanalyse keuken.....	50
Bijlage 3: Takenanalyse verpleging.....	51
Bijlage 4: Takenanalyse de Windroos.....	52
Bijlage 5: Takenanalyse verzorging	53
Bijlage 6: UNIE-K Knipperlichtmeter keuken.....	54
Bijlage 7: UNIE-K Knipperlichtmeter verpleegkundige dienst.....	55
Bijlage 8: UNIE-K Knipperlichtmeter de Windroos.....	56
Bijlage 9: UNIE-K Knipperlichtmeter verzorgers.....	57
Bijlage 10: Preventiemaatregelen UNIE-K knipperlichtmeter keuken	58
Bijlage 11: Preventiemaatregelen UNIE-K knipperlichtmeter verpleegkundige dienst	59
Bijlage 12: Preventiemaatregelen UNIE-K knipperlichtmeter de Windroos	60
Bijlage 13: Preventiemaatregelen UNIE-K knipperlichtmeter verzorgers.....	61
Bijlage 14: PowerPointpresentatie UNIE-K knipperlichtmeter	62

Inleiding

In de media wordt heel wat geschreven en gesproken omtrent burn-out, langdurig ziekteverzuim en werkgerelateerde stress. Elke organisatie kan hier te maken mee krijgen indien geen preventiebeleid of onderzoekstool binnen handbereik is. Uiteraard wil de organisatie Ons Erf, die medewerking verleent aan dit onderzoek, dit voorkomen. Eerst en vooral volgt een korte voorstelling van de organisatie Ons Erf. Het is een provinciale voorziening voor mensen met een beperking waarbinnen onder andere verpleegkundigen, verzorgers, administratief personeel, etc. worden tewerkgesteld.

Langdurig ziekteverzuim omwille van geen werkbaar werk wordt voorkomen met behulp van een analyse en preventie op maat. Alleen beschikt de organisatie niet over een op maat gemaakt instrument om dit te onderzoeken en aan te pakken. Dit leidde tot volgende onderzoeksvraag: “Hoe ziet een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument eruit binnen Ons Erf?”

Bijgevolg werd getracht om een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument te ontwikkelen voor de deelnemende afdelingen. Dit met als doel om de werknemers in staat te stellen om zelf de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Als doelgroep werden vier personeelsgroepen binnen Ons Erf gekozen, namelijk het keukenpersoneel, het verzorgend personeel, het verplegend personeel en de werknemers binnen het dagcentrum.

Uiteraard leidt het meten van de werkbaarheid niet automatisch tot een verhoging of verbetering. Om de werkbaarheid effectief te vergroten werd bijgevolg een oplossingentool ontwikkeld. Deze tool heeft dezelfde opmaak en structuur van het zelfdiagnose instrument. Het enige verschil is het feit dat de tool de werknemers, de werkgever en/of de preventieadviseur moet aanzetten tot het bedenken en implementeren van een oplossing om zo effectief de risicofactoren aan te pakken.

In het theoretisch deel van deze bachelorproef stond het werkvermogen en de werkbaarheid van werk centraal. In dit deel werd uitgelegd wat werkbaar werk is, wat een invloed heeft en wat mogelijke gevolgen zijn. Daarnaast werd aangehaald wat preventie van een lage werkbaarheid inhoudt en wie behoort tot de mogelijke tussenkomende partij.

De gebruikte strategie voor het praktische deel omvatte een participerende observatie en een uitgevoerde takenanalyse. De observatie leverde de noodzakelijke informatie omtrent de werkinhoud, werkvereisten en mogelijke risicofactoren binnen de verschillende afdelingen op. De takenanalyse gaf de risico's en aan te pakken punten weer. Op basis van de bekomen informatie werd een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument en oplossingsentool per deelnemende afdeling ontwikkeld. De participanten kregen de mogelijkheid om deze instrumenten gedurende een week in de praktijk te testen en te evalueren. Met behulp van het feedbackmoment met de participanten werden verbeterpunten en feedback uitgewisseld. Op basis van de bekomen informatie uit de literatuurstudie en het praktische onderzoek werd een definitieve versie van het zelfdiagnose instrument en de oplossingsentool ontwikkeld.

1 Ons Erf

In onderstaand deel wordt de organisatie Ons Erf voorgesteld, alsook de bijpassende visie en missie.

1.1 Voorstelling

Het Provinciebestuur van West-Vlaanderen heeft geïnvesteerd in de verbreding van het bestaand zorgaanbod voor personen met een beperking aangezien iedere mens recht heeft op een

volwaardige plaats in de samenleving. Dit heeft geleid tot de oprichting van vzw UNIE-K met

volgende voorzieningen; De Waaiberg te Gits, Ons Erf te Brugge en 't Venster te Emelgem.

Gedurende deze bachelorproef wordt enkel dieper ingegaan op Ons Erf, een provinciale voorziening voor mensen met een beperking. Ons Erf richt zich specifiek op volwassenen met een meervoudige

beperking. Een meervoudige beperking omvat een (zeer ernstige) verstandelijke beperking

gecombineerd met een (ernstige) lichamelijke beperking. De bewoners worden ingedeeld op basis van de leeftijd, de mobiliteit, de ondersteuningsbehoefte en de verstandelijke mogelijkheden.

Karakteristieke doelgroepen zijn volwassenen met een autismespectrumstoornis, volwassenen met een ernstige visuele stoornis en volwassenen met een moeilijk handelbaar gedrag. Bijgevolg is sprake van een complexe zorgvraag en is een permanente begeleiding en toezicht nodig.

De aangeboden begeleiding omvat opname en huisvesting, dagbesteding, therapie, verpleging, verzorging, integratie in de samenleving en ondersteunende diensten (bijvoorbeeld medische en sociale dienst). Daarnaast biedt Ons Erf verschillende zorgvormen aan waaronder rechtstreeks

toegankelijke hulp, beschermd wonen, verschillende therapieën en vrijetijdsbesteding. Het

aanbieden van aangepaste en continue begeleiding vereist een samenwerking met deskundige

professionals (bijvoorbeeld kinesisten, logopedisten, artsen, etc.). Bovendien werkt de organisatie

nauw samen met vrijwilligers, andere voorzieningen voor mensen met een beperking, de

gezondheidszorg, het onderwijs, de sociaal culturele sector en de bedrijfswereld (UNIE-K, 2016).

1.2 Missie en visie

Ons Erf biedt begeleiding en ondersteuning op maat aan, speelt in op de bestaande noden en

respecteert hierbij de levensvisie, de wensen, de waarden en de eigenheid van de persoon met een

beperking. De sleutelwoorden binnen de begeleiding zijn bijgevolg: eigenheid, keuzevrijheid, respect, onafhankelijkheid en ondersteuning.

Het uiteindelijke doel van Ons Erf is om de algehele levenskwaliteit van de persoon met een

beperking te verbeteren, gelijke kansen aan te bieden en te helpen in de zoektocht naar welzijn en geluk (UNIE-K, 2016).

2 Psychosociaal risico

Eerst en vooral wordt een definitie gegeven van een psychosociaal risico. Aangezien het bachelorproefthema; de werkbaarheid een voorbeeld is van een psychosociaal risico. Vervolgens komt psychosociale belasting op het werk en werkgerelateerde stress aan bod.

2.1 Definitie

De definitie van een psychosociaal risico, afgekort als 'PSR', weergegeven in het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 luidt als volgt:

“De kans dat één 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.” (Koninklijk Besluit 10 april 2014).

2.2 Psychosociale belasting op het werk

Rekening houdend met bovenstaande definitie zijn enkele voorwaarden verbonden aan de term 'psychosociale belasting op het werk', namelijk:

- psychische schade (+ eventueel gecombineerd met lichamelijke schade) (Koninklijk Besluit 10 april 2014)
- veroorzaakt door de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden of de interpersoonlijke relaties op het werk (Koninklijk Besluit 10 april 2014).
- de situatie houdt objectief een gevaar in voor de werknemer. Een subjectieve ervaring van de werknemer is niet allesbeslissend (FOD WASO, s.d.).
- de werkgever kan inwerken op de uitlokkende factoren van het risico. Een voorbeeld ter verduidelijking. Twee werknemers raken in conflict met elkaar ten gevolge van een relationeel probleem gelegen in de privésfeer. Het probleem ligt buiten de werkcontext waardoor de werkgever hier geen invloed op kan uitoefenen. Desalniettemin kan de werkgever een invloed uitoefenen op de gevolgen voor het werk. In onderling overleg met de betrokkenen wordt een gewijzigd uurrooster of een overplaatsing vastgelegd (FOD WASO, s.d.).

2.3 Werkgerelateerde stress

Een van de mogelijke oorzaken die aan de basis ligt van psychosociale belasting op het werk kan werkgerelateerde stress zijn. Met andere woorden de werkinhoud is niet in verhouding met de capaciteit van de werknemer. Deze term wordt door de World Health Organization omschreven als:

“Work-related stress is the response people may have when presented with work demands and pressures that are not matched to their knowledge and abilities and which challenge their ability to cope.” (World Health Organization, 2017).

Het Collectieve arbeidsovereenkomst nummer 72 van 30 maart 1999 definieert het als volgt:

“Door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen.” (Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72, 1999).

Health and Safety Executive omschrijft het als volgt:

“Work related stress develops because a person is unable to cope with the demands being placed on them.” (Health and Safety Executive, s.d.).

Met ander woorden de verwachtingen en de werkinhoud komen niet overeen met de persoonlijke vaardigheden en kwaliteiten (Arnould et al., 2007). Werkgerelateerde stress valt onder de noemer psychosociale risico's op het werk aangezien de blootstelling aan het werk leidt tot psychische en/of lichamelijke schade (FOD WASO, s.d.).

3 Werkbaar werk

De definitie en voorwaarden van een psychosociaal risico op het werk leiden tot volgende vraag; ‘Wat is werkbaar werk?’. Vervolgens wordt dieper ingegaan op huidige cijfergegevens en het werkvermogen. Tot slot komen de beïnvloedende factoren, de gevolgen, de preventie en de tussenkomende partijen van werkbaar werk aan bod.

3.1 Definitie

In de werkbaarheidsmonitor van 2016, een rapportage omtrent de werkbaarheid binnen de Vlaamse arbeidsmarkt, wordt werkbaarheid als volgt uitgedrukt (Bourdeaud’hui et al., 2017):

“Werkbaar werk verwijst naar jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.” (Bourdeaud’hui et al., 2017).

De werkbaarheidsgraad wordt bepaald op basis van de psychische vermoeidheid, het welbevinden op het werk, de leermogelijkheden en de werk-privé-balans. Verder houdt de werkbaarheidsmonitor rekening met volgende risicofactoren; de werkdruk, de emotionele belasting, de zelfstandigheid, de taakroulatie, de arbeidsomstandigheden en de ondersteuning door de direct leidinggevende (Stichting Innovatie & Arbeid, s.d.).

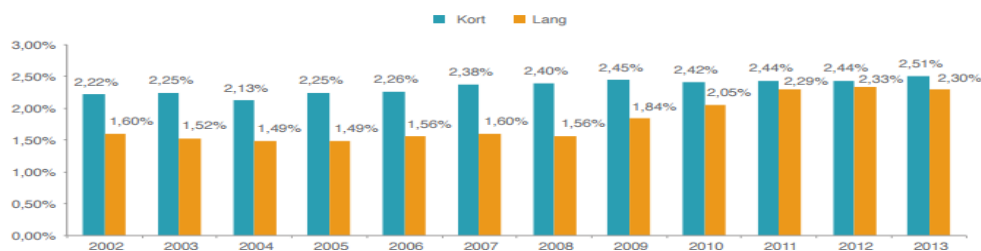
3.2 Cijfergegevens

De werkbaarheidsgraad in 2016 omvatte 51,0 procent, wat een daling is ten opzichte van 2013 (54,6 procent). Deze daling wordt uitgelokt omwille van de ervaren werkstress. 34,2 procent van de werknemers ervaart werkstress, wat een stijging is van vijf procent ten opzichte van 2013 (Bourdeaud’hui et al., 2017).

De ervaren werkdruk maakt een negatieve evolutie mee in vergelijking met 2013 ten gevolge van onder andere de taakinhoud en de beschikbare tijd. 63,2 procent van de Belgische werknemers ervaarde de werkdruk in 2016 als niet problematisch (71,0 procent in 2013), 36,8 procent als problematisch (29,0 procent in 2013) en 16,3 procent als acuut problematisch (11,1 procent in 2013) (Bourdeaud’hui et al., 2017).

Daarnaast wordt de werkbaarheid ook bepaald door de werkbelasting. 50,9 procent en 49,1 procent van de Belgische werknemers ervaart respectievelijk een hoge en lage psychosociale belasting. Werknemers met een hoge psychosociale belasting vertonen meer presenteïsme ⁽⁴⁾ ongeacht het geslacht, de leeftijd of het opleidingsniveau (Arnould et al., 2007). Verder leidt een mentaal en fysiek belastend beroep in combinatie met stress tot meer ziekteverzuim. Het gaat meer bepaald om de maatschappelijke dienstverlening, bijvoorbeeld een instelling met huisvesting voor mensen met een handicap. Het ziekteverzuim is binnen deze sector gestegen van 0,7 naar 2,7 procent op tien jaar tijd (SD Worx, 2014).

De HR-dienstenverlener SD Worx geeft een stijging in het ziekteverzuim weer op basis van hun gevoerde onderzoek binnen 18 000 Belgische ondernemingen in 2015. Het kortdurend ⁽²⁾ ziekteverzuim blijft globaal gezien vrij constant, namelijk 2,4 procent in 2008 ten opzichte van 2,6 procent in 2015. Anderzijds bereikt het langdurig ⁽³⁾ ziekteverzuim op dit moment een piek. In 2008 kwam het ziekteverzuim neer op 1,8 procent, in 2015 steeg dit naar 2,8 procent (SD Worx, 2016a). Figuur 1 geeft deze stijgende evolutie op het vlak van ziekteverzuim weer binnen de periode 2002-2013 (SD Worx, 2014).



Figuur 1: Evolutie van het ziekteverzuim in België sinds 2002 (SD Worx, 2014)

Dergelijke trend komt overeen met de huidige trend in Ons Erf. Het ziekteverzuim ligt hoger bij de verpleegkundige dienst in vergelijking met de andere diensten. De opvoeders (17,6 procent) en de verpleging (7,7 procent) hadden in 2016 meer kans om ziek te worden in vergelijking met de boekhouding (7,6 procent) en de technische dienst (5,9 procent) (UNIE-K, 2016).

In Nederland is een gelijkaardige evolutie merkbaar op het vlak van ziekteverzuim. Het ziekteverzuim is het hoogst in de verplegings- en verzorgingshuizen, namelijk 6,7 procent ten opzichte van het gemiddelde van 4,3 procent (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016).

Een kleine kanttekening hierbij; uiteraard kunnen verschillende oorzaken, waaronder een te hoge werkdruk, aan de basis liggen van het ziekteverzuim.

3.3 Werkvermogen

Werkbaar werk omvat werk dat aanvaardbaar en doenbaar is voor de werknemer. Om na te gaan of een werknemer in staat is om zijn/haar werk uit te voeren, werd de term werkvermogen ontwikkeld.

“Het werkvermogen geeft aan in welke mate een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidig werk uit te voeren.” (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Een goed werkvermogen in combinatie met werkbaar werk leidt tot een win-winsituatie voor de werknemer en de werkgever. Indien de werkomgeving rekening houdt met de werknemer en werk op maat aanbiedt, is de werknemer productiever, gemotiveerder, gezonder en gelukkiger. Bijgevolg stijgt de productiviteit, het rendement en de werknemerstevredenheid. Anderzijds daalt het jobhoppen en het werkverzuim (HR Praktijk, 2016).

Een goed uitgebalanceerde job stelt de werknemer in staat om weerwerk te bieden tegen de werkdruk met behulp van zijn/haar kwaliteiten, capaciteiten, ontvangen ondersteuning en de mogelijkheden op het werk (World Health Organization, 2017). Werkbaar werk is met andere woorden heel erg belangrijk om de werknemers langer en gezonder aan het werk te houden, beter in hun vel te laten voelen, etc. (Bourdeaud’hui et al., 2017).

3.4 Beïnvloedende factoren op het werk

3.4.1 Huis van het werkvermogen

Alle factoren die het werkvermogen van de werknemer beïnvloeden, worden visueel voorgesteld in het ‘Huis van het Werkvermogen’ ontwikkeld door de Finse professor Juhani Ilmarinen in 2005. De werknemer, de werkgever en/of de preventieadviseur kunnen met behulp van het ‘Huis van het Werkvermogen’ het werkvermogen inschatten.

Het huis is opgebouwd uit vier verdiepingen (= factoren die het werkvermogen beïnvloeden) en een dak (= het werkvermogen). De verdiepingen dienen stevig en met elkaar verbonden te zijn om instorting van het huis en de werknemer te voorkomen en te spreken van een sterk werkvermogen (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Het werkvermogen steunt op vier pijlers, namelijk: de gezondheid, de competenties, de normen en waarden en het werk. Deze pijlers worden hieronder gedetailleerd besproken.

De lichamelijke en psychologische gezondheid van de werknemer is de basis van het werkvermogen (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013). Gezonde en evenwichtige voeding, voldoende beweging, niet roken, sterke mentale veerkracht, voldoende slaap en een beperkt alcohol – en druggebruik leidt tot een goede gezondheid (VIGeZ, 2017). De gezondheid van de werknemer heeft de grootste impact op het werkvermogen, namelijk met 40 procent. Gezondheid wordt op de voet gevolgd door werkbaar werk met 33 procent (Jobfit, s.d.).

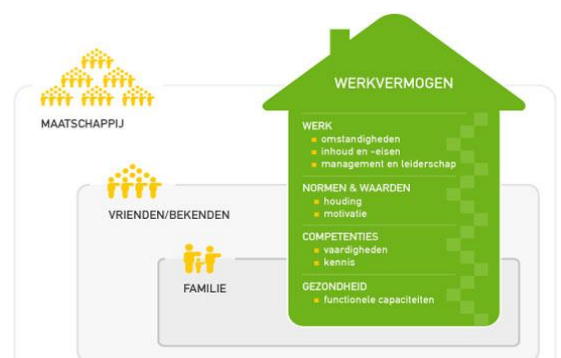
De werkomstandigheden, het leiderschap, de werkinhoud, de werkeisen, de collega's en het management zijn belangrijk. Deze factoren worden bepaald en beïnvloed door de onderneming zelf. Maatregelen omtrent pauze, vrijheid, flexibele werkuren en steun van collega's of leidinggevenden doen het werkvermogen stijgen (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Bovendien staan de waarden en normen van de werknemer op de derde plaats qua invloed met 14 procent (Jobfit, s.d.). De werkgoesting en de motivatie van de werknemer vergroot door het op maat aanbieden van onder andere erkenning, coaching, goede werk-privé balans, autonomie en betrokkenheid (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Verder staan de vaardigheden op de vierde en laatste plaats met 13 procent. De werknemer moet beschikken over de juiste combinatie van kennis en vaardigheden om de verwachte taken uit te voeren. Met andere woorden een zicht op de aanwezige talenten is noodzakelijk, alsook opleidingsmogelijkheden en ontwikkelingskansen om de ontbrekende talenten in te oefenen (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Tot slot stelt het balkon aan het huis het contact met de omgeving (= de familie, de vrienden, de kennissen en de maatschappij) voor. Uiteraard beïnvloeden zij allemaal het werkvermogen. Problemen in de privésfeer kunnen leiden tot een daling van het werkvermogen (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Figuur 2 toont aan dat de bovengenoemde fundamenteën met elkaar verbonden zijn en elkaar beïnvloeden. Bijgevolg is het belangrijk dat alle elementen afzonderlijk en collectief in orde zijn om zo tot een goed werkvermogen en gezondere en productievere werknemers te komen (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).



Figuur 2: Huis van het werkvermogen (Blik op werk, s.d.)

3.4.2 Model van de 5 A's

Naast het 'Huis van het werkvermogen' wordt een gelijkaardige indeling veel toegepast in de praktijk. Het werkvermogen is multifactorieel gezien verschillende oorzaken binnen de werkcontext aan de basis kunnen liggen. Bijgevolg wordt het thema werk opgesplitst in de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk (FOD WASO, s.d.). Bovendien heeft de persoonlijke situatie een invloed op het werkvermogen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016). In onderstaand deel volgt een toelichting van de mogelijke oorzaken.

Allereerst heeft de persoonlijke situatie een invloed op de werkbaarheid. Werknemers die moeilijk 'nee' zeggen, thuis problemen hebben of perfectionistisch zijn hebben meer kans op een negatief werkvermogen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016). Bovendien geeft de Belstress III van 2007, een onderzoeksrapport naar de determinanten van werkverzuim wegens ziekte bij mannen en vrouwen, aan dat het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau een invloed heeft op het werkvermogen (Arnould et al., 2007).

Daarnaast heeft de persoonlijkheid een invloed op de werkbaarheid. De oorzaken bij/buiten jezelf zoeken, veerkracht, gevoel van samenhang, zelfwaardering en emotionele intelligentie hebben een invloed op het werkvermogen. Werknemers ervaren het werk als werkbaar indien sprake is van een interne beheersingsoriëntatie, hoge betrokkenheid en controle, kunnen omgaan met problemen, hoge eigen-effectiviteit en een optimistische kijk (Bakker & Schaufeli, 2013). Uiteraard ondervindt niet iedereen een gelijkaardige werkdruk in eenzelfde situatie (Arnould et al., 2007).

Tot slot hebben de waarden en de gezinssituatie een invloed op de weerbaarheid van de werknemer (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2016).

Verder wordt de werkbaarheid beïnvloed op het niveau van de arbeidsorganisatie. Dit omvat onder andere de werkprocedure, de taakverdeling, de organisatiestructuur, de autoriteitsrelatie, de autonomie, een herstructurering of een crisissituatie (FOD WASO, 2013). Bovendien leidt een onduidelijke verantwoordelijkheid, wisselende uren of werkonzekerheid tot een daling van de werkbaarheid (FOD WASO, 2013).

De werkgever kan invloed uitoefenen op de gezondheid van zijn/haar werknemers met behulp van een uitgewerkt welzijnsbeleid. Dit is een niet te onderschatten factor gezien de werknemer gemiddeld een derde van zijn/haar tijd doorbrengt op het werk. Een goed welzijnsbeleid zorgt voor individuele gezondheidswinst, bedrijfswinst en maatschappelijke winst (Delta Lloyd Life, 2016).

Werk op maat zorgt ervoor dat de werknemer gezonder en gelukkiger is (HR Praktijk, 2016). De investering in een evenwichtig beleid rendeert aangezien het een kostenbesparing van 2,5 – 5 maal de investering oplevert en een werkproductiviteitsstijging van één à twee procent. De bedrijfswinst stijgt door een betere gezondheidstoestand en een daling in absenteïsme⁽¹⁾ en presenteïsme⁽⁴⁾ (Jobfit, s.d.).

Een voorbeeld van een positieve invloed op de werkbaarheid is het mogelijk maken van thuiswerken of zelfsturende teams (SD Worx, 2016a). Een zelfsturend team krijgt vrijheid op vlak van het indelen van de werkdag, de omgang met problemen en de toekenning van pauzes en vakantie. De werknemers binnen een zelfsturend team krijgen een motivatie boost ten gevolge van de vrijheid en het vertrouwen en verzuimen bijgevolg minder (Agentschap Informatie Vlaanderen, s.d.).

Bovendien heeft de arbeidsinhoud of de complexiteit, het werktempo, de werkdruk, de variatie, de noodzakelijke vakbekwaamheid, de vereiste flexibiliteit van het werk, de verantwoordelijkheid, een duidelijke taakomschrijving en de emotionele, lichamelijke en psychische werkbelasting een invloed op de werkbaarheid (FOD WASO, 2013). De vereiste mentale en fysieke belasting binnen de gezondheidszorg is een niet te onderschatten risicofactor. Momenteel ervaart 33 procent van de Belgische werknemers hun werk binnen de gezondheidszorg als mentaal en fysiek te belastend (SD Worx, 2016b).

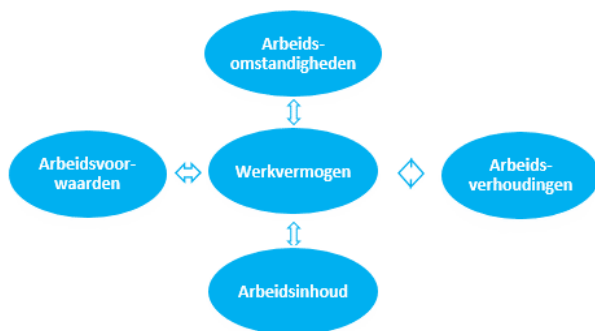
Daarnaast wordt de werkbaarheid beïnvloed door de arbeidsvoorwaarden of alle factoren die een invloed hebben op het werk. Arbeidsvoorwaarden omvatten het werkrooster, type contract, opleidings- en carrière mogelijkheden, flexibele werkuren, ploegarbeid, loon, sociale voordelen, werkzekerheid, werk-privé balans of evaluatieprocedures (FOD WASO, 2013).

Een stijging van de werkbaarheid wordt uitgelokt door goede arbeidsomstandigheden. Met andere woorden in het bezit zijn van een goed werkend en aangepast arbeidsmiddel, aanvaardbaar vereiste fysieke inspanning, veilige arbeidsplaats, lage blootstelling aan lawaai en/of trillingen, voldoende verlichting en geen/aanvaardbare blootstelling aan gevaarlijke stoffen (FOD WASO, 2013). Bovendien omvat een goede arbeidsomstandigheid een aangename werktemperatuur en een mogelijkheid tot ergonomisch werken (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Tot slot hebben de interpersoonlijke relaties op het werk, met andere woorden de relatie met de chef, de hiërarchische lijn, de collega's en derden een invloed op de werkbaarheid. De kwaliteit van de relatie, ervaren van bevestiging, werksfeer, samenwerking en contactmogelijkheden zijn belangrijke factoren (FOD WASO, 2013).

Bovendien leidt een gebrek aan ondersteuning, respect, appreciatie en beperkte inspraakmogelijkheden tot een daling van het werkvermogen (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

Bovengenoemde oorzaken werken op elkaar in gezien de onderlinge verbondenheid, zie figuur 4 (FOD WASO, 2013). In figuur 4 is de persoonlijke situatie nergens te bespeuren. Bijgevolg werd een nieuw schema gemaakt rekening houdend met alle bovengenoemde beïnvloedende factoren, zie figuur 3. De groene cirkels liggen binnen het werk, de blauwe cirkels binnen het individu. Het is de uitdaging van de toekomst om een goede balans te vinden tussen de persoonlijke waarden en de eigenschappen van de werkomgeving (Jobfit, s.d.).



Figuur 4: Risicobronnen psychosociaal risico (FOD WASO, 2013)



Figuur 3: Beïnvloedende factoren psychosociaal risico

3.5 Gevolgen geen werkbaar werk

Werk heeft een invloed op het hele lichaam gezien het gebruik maakt van het psychische, fysieke en sociale vermogen van de werknemer. Deze invloed kan positief of negatief inwerken (IDEWE, 2012). Daarnaast heeft werkbaar werk heel wat gevolgen zowel voor de werknemer, de werkgever, het bedrijf als voor de maatschappij. In onderstaand deel wordt dieper ingegaan op de negatieve gevolgen van geen werkbaar werk, gezien de thematiek van deze bachelorproef.

3.5.1 Gevolgen voor het individu

Werkdruk komt niet overeen met het feit dat de werknemer het druk heeft op het werk (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016). Aangezien een aanvaardbaar niveau van druk kan leiden tot positieve stress wat meer alertheid, concentratie en motivatie met zich meebrengt (World Health Organization, 2017). Eustress of positieve stress werkt bevorderlijk voor de creativiteit en productiviteit.

Anderzijds leidt distress of negatieve stress tot destructie en een stijging van het ziekteverzuim (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2016). Indien de verwachtingen hoger zijn dan de mogelijke belastingcapaciteit van de werknemer leidt dit tot negatieve stress. De werknemer krijgt de werkeisen niet af binnen de voorziene tijd (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

Op fysisch vlak leidt dit tot hartziekten, verhoogde bloeddruk, hoofdpijn, maag-darmklachten, verminderde weerstand, slaapproblemen en spier- en skeletaandoeningen (FOD WASO, 2013). Verder leidt het tot duizeligheid, rugklachten, klachten aan de arm, nek of schouder (= Repetitive Strain Injury of RSI ⁽¹⁶⁾), etc. (FNV, 2017).

Bovendien kunnen de hoge werkeisen en -druk leiden tot psychische gezondheidsproblemen. Dit omvat onder andere somberheid/depressie, burn-out of stress (FOD WASO, 2013). Daarnaast leidt het tot vermoeidheid, angst, concentratieproblemen of demotivatie (University of Cambridge, 2014). Tot slot kan een hoge werkdruk leiden tot geweld/agressie, overmatig alcohol- of medicijngebruik, conflicten of pesterijen (FOD WASO, 2013).

3.5.2 Gevolgen voor de organisatie

Het niet aanbieden van werkbaar werk leidt tot een daling van de werking van de organisatie. Dit ten gevolge van een lagere productiviteit, daling van de kwaliteit van het werk, verhoogde kans op ongevallen, aantasting imago, meer absenteïsme ⁽¹⁾ en presenteïsme ⁽¹³⁾ of conflicten (FOD WASO, 2013). Verder is het nadelig voor de werking van de organisatie gezien de werknemers gedemotiveerd raken (University of Cambridge, 2014). Deze gevolgen voor de organisatie mogen niet onderschat worden gezien deze een grote impact hebben op de financiële status van het bedrijf. De kosten stijgen ten gevolge van een reorganisatie, opleiding nieuw personeel, productiviteitsdaling, meer overuren door de collega's, etc. (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2016).

3.5.3 Gevolgen voor de maatschappij

Het niet aanbieden van werkbaar werk heeft een nadelig effect op de maatschappij ten gevolge van een daling van het enthousiasme bij de werknemers om langer aan de slag te blijven (Securex, 2014). Bovendien stijgen de uitgaven voor de gezondheidszorg en de invaliditeitsuitkeringen (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2016). De kosten van de gezondheidszorgen stijgen gezien oudere werknemers meer chronische ziekten en een lagere werkbaarheid hebben in vergelijking met jongeren (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016).

3.6 Preventie

Uitval ten gevolge van geen werkbaar werk wordt vermeden met behulp van preventie. Alle situaties die leiden tot geen werkbaar werk worden met behulp van organisatorische of materiële maatregelen voorkomen.

“Preventie is het geheel van voorschriften en maatregelen die genomen of voorzien worden in alle stadia van de activiteit van de onderneming of de instelling, om de professionele risico's te verminderen. Preventie laat toe om de gezondheid te bewaren en het welzijn te verbeteren.”

(Belgische Federale overheidsdiensten, 2016b).

3.6.1 Algemene preventieprincipes

Preventie wordt uitgevoerd volgens volgende hiërarchie; het vermijden van risico's, de risico's uitschakelen of verminderen, het invoeren van collectieve of persoonlijke beschermingsmaatregelen, toezien op de informatie en de vorming van werknemers (FOD WASO, s.d.).

Een multidisciplinaire en participatieve aanpak is belangrijk bij preventie, met andere woorden iedereen binnen het bedrijf wordt betrokken bij de opstelling van het preventiebeleid. Betrokkenheid bij het beleid is een bepalende factor voor de effectiviteit en de slaagkans. Daarnaast is het zowel voor de werknemer, werkgever als voor de organisatie voordelig om preventief te werken gezien de eerder aangehaalde gevolgen. Potentiële participanten bij de uitwerking van het preventiebeleid zijn de directie, de hiërarchische lijn, de werkgever, het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW), de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW), de arbeidsgeneesheer, de werknemers en/of de syndicale vertegenwoordiger (FOD WASO, 2013).

3.6.2 Primaire, secundaire en tertiaire preventie

Preventie wordt opgedeeld in een primair, secundair en tertiair niveau. Primaire preventie heeft als doel om gezondheidsschade te voorkomen door middel van het uitschakelen van het risico aan de bron. Deze vorm van preventie krijgt de voorkeur (Maeter, s.d.). Bijvoorbeeld: een hoge werkdruk wordt voorkomen met behulp van een duidelijke en afgebakende taakomschrijving (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

Secundaire preventie omvat het op tijd detecteren van opkomende gezondheidsschade en deze zoveel mogelijk beperken met behulp van een tussenkomst (Maeter, s.d.). Bijvoorbeeld regelmatig samenkomen met de werknemer of een risicoanalyse uitvoeren om mogelijke risico's aan het licht te brengen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

Tertiaire preventie voorkomt dat een risico blijvende chronische gezondheidsschade uitlokt (Maeter, s.d.). Bijvoorbeeld de werkgever biedt aan de werknemer die vaak overwerkt een extra opleiding aan in verband met timemanagement (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

3.7 Preventie: tussenkomende partijen

3.7.1 Werknemers

Werknemers zijn *“De personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.”* (“Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”, 1996, september 18).

Stagiairs, personen in opleiding en studenten vallen ook onder de term werknemers (“Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”, 1996, september 18).

De werknemer wapent zich tegen een (te) hoge werkdruk door voldoende onderbrekingen in te lassen, een goede planning op te stellen, taken te weigeren, hulp te vragen, aandacht te hebben voor de signalen van het lichaam, etc. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

3.7.2 Werkgever - organisatie

Werkgevers zijn *“De personen die de werknemers, zoals hierboven beschreven, tewerkstellen.”* (“Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”, 1996, september 18). Bovendien verplicht deze wet de werkgever om de noodzakelijke maatregelen door te voeren ter bevordering van het welzijn van de werknemers, rekening houdend met de algemene preventiebeginselen (“Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”, 1996, september 18).

Het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk verplicht de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's te identificeren met behulp van een risicoanalyse (Koninklijk Besluit, 2010, april 10). Een risicoanalyse is een onderzoek naar de aanwezigheid van gevaren binnen een bedrijf die mogelijks de gezondheid van de werknemer beïnvloeden (FOD WASO, s.d.).

Met behulp van een risicoanalyse is het mogelijk om het probleem te analyseren qua inhoud, oorzaak, situering, blootstelling en omvang. Bijgevolg wordt op basis van deze informatie gepaste preventiemaatregelen uitgewerkt. De werkgever werkt samen met de preventieadviseur psychosociale aspecten om een risicoanalyse uit te werken en maatregelen te kiezen, rekening houdend met de algemene preventiebeginselen (FOD WASO, 2015).

Bij het verzamelen van bijkomende informatie zijn verschillende werkwijzen mogelijk, onder andere een analyse van mogelijke risicofactoren, een vragenlijst/observatie in verband met de werksituatie of een collectief/individueel gesprek met de werknemer(-s) (FOD WASO, 2013).

Alle bekomen informatie wordt gebundeld in een verslag en besproken in de ondernemingsraad, met het CPBW, IDPBW of EDPBW om bijgevolg een aangepast preventiebeleid op te stellen. Tijdens dit overlegmoment worden mogelijk toekomstige preventieacties geanalyseerd en vastgelegd. Alle maatregelen op korte en lange termijn worden (verantwoordelijke, planning, methode, etc.) omgezet in een actieplan. Dit actieplan wordt geïmplementeerd in het globaal preventieplan en in het jaaractieplan van het bedrijf (FOD WASO, 2013). Elk jaar moet de risicoanalyse en doorgevoerde maatregelen geëvalueerd worden (FOD WASO, s.d.).

Daarnaast zorgt de werkgever en/of arbeidsorganisatie voor werkbaar werk door het toelaten van fouten te maken, initiatief nemen te stimuleren, verantwoordelijkheid te geven en sociaal overleg te plannen (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2015). Anderzijds stijgt de werkbaarheid door het aanbieden van autonomie aan de werknemer (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

Een goede arbeidsinhoud (duidelijke taakomschrijving, aangepast werkritme, mogelijkheid tot het nemen van beslissingen en een afwisselend concentratie- en aandachtsniveau) verhoogt de werkbaarheid (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2015). Bovendien verhoogt de werkbaarheid door voldoende bezetting (Rijksoverheid, 2016), alsook een duidelijke taakomschrijving (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

De werkbaarheid verhoogt door goede arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld werkzekerheid, een vast contract, aangepast loon, voldoende pauze, taken op basis van de competenties en vaardigheden, opleidings- en doorgroeimogelijkheden en functioneringsgesprekken (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2015).

De arbeidsomstandigheden met name een veilige en aangename inrichting, de verlichting en het omgevingslawaai beïnvloeden de werkbaarheid (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2015). Verder is goed werkend materiaal essentieel (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

De arbeidsverhoudingen hebben een invloed op de werkbaarheid. Goede relaties met de collega's, ondersteuning, vertrouwen, inspraak, goede samenwerking, vlotte communicatie en een aangenaam sociaal klimaat zijn belangrijk (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2015). Tot slot heeft de leidinggevende een belangrijke invloed op de werkbaarheid door middel van zijn/haar sturing en ondersteuning (SD Worx, 2015).

3.7.3 Preventieadviseur

De werkgever is verplicht om een preventieadviseur psychosociale aspecten verbonden aan de IDPBW of EDPBW te hebben. Indien een bedrijf minder dan vijftig werknemers heeft, wordt een preventieadviseur van de EDPBW ingeschakeld. Indien meer dan vijftig werknemers werkzaam zijn binnen het bedrijf, wordt een preventieadviseur van de IDPBW of EDPBW ingeschakeld. De preventieadviseur helpt tijdens de uitvoering van een risicoanalyse, geeft advies in verband met de preventiemaatregelen en evalueert deze maatregelen (FOD WASO, 2015). De preventieadviseur onderzoekt incidenten op de werkplaats. Jaarlijks onderzoekt deze persoon de arbeidsplaats en werkpost en stelt een jaarverslag op. Tot slot geeft de preventieadviseur advies in verband met de werkmethode om het welzijn van de werknemer te behouden en/of verbeteren. (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.,b).

3.7.4 Vertrouwenspersoon

De werkgever kan een medewerker binnen het bedrijf of een extern persoon aanduiden als vertrouwenspersoon (FOD WASO, 2015). Deze aanstelling is niet verplicht, maar aangeraden gezien de vertrouwenspersoon het eerste aanspreekpunt is bij problemen in verband met psychosociale risico's op het werk (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.,a). De vertrouwenspersoon laat de werknemer zijn/haar verhaal doen, geeft advies of gaat samen met de werknemer op zoek naar oplossingen. De vertrouwenspersoon brengt de werknemer in contact met de juiste personen. Elk gesprek is vertrouwelijk gezien de vertrouwenspersoon beroepsgeheim heeft (Provikmo, 2015). Bovendien zet de vertrouwenspersoon, indien nodig, een verzoening tussen beide partijen op poten of regelt een informele procedure (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.,a). Een informele procedure houdt in dat de vertrouwenspersoon samen met de werknemer op zoek gaat naar een oplossing met behulp van een informele methode (= opstarten van een gesprek, tussenkomst van derden of een verzoening) (FOD WASO, 2015).

3.7.5 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Een Comité voor de Preventie en Bescherming op het Werk wordt opgericht indien minstens vijftig werknemers werkzaam zijn binnen het bedrijf. De werkgevers- en werknemersafgevaardigde, de leidinggevende en de preventieadviseur kunnen deel uitmaken van het CPBW (Algemene Directie van de Humanisering van de Arbeid, 2011).

Een CPBW geeft advies in verband met de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen om een psychosociaal risico op het werk te voorkomen (FOD WASO, s.d.). Bovendien geeft dit comité advies in verband met de vastgelegde preventiemaatregelen resulterend uit de risicoanalyse (FOD WASO, 2015). Tot slot geeft het CPBW advies in verband met het globaal preventiebeleid en het jaarlijks actieplan (Algemene Directie van de Humanisering van de Arbeid, 2011).

4 Meetmethoden

In onderstaand deel wordt dieper ingegaan op de meetmethoden die momenteel op de markt zijn. Psychosociale risico's op het werk kunnen met behulp van verschillende beoordelingstools en analyse-instrumenten opgespoord worden. Het gewenste resultaat, de bedrijfssituatie en de omvang van het bedrijf beïnvloeden welke tool het meest geschikt is. Uiteraard heeft elke methode voor- en nadelen, deze dienen in acht genomen te worden tijdens de keuze. De voorkeur gaat uit naar een methode die anoniem en op maat gemaakt is (FOD WASO, 2013). Indien de werkbaarheid binnen het bedrijf wordt gemeten, is het noodzakelijk dat het gekozen instrument erkend is door de commissie voor de goedkeuring van de instrumenten van het Ervaringsfonds (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.,c).

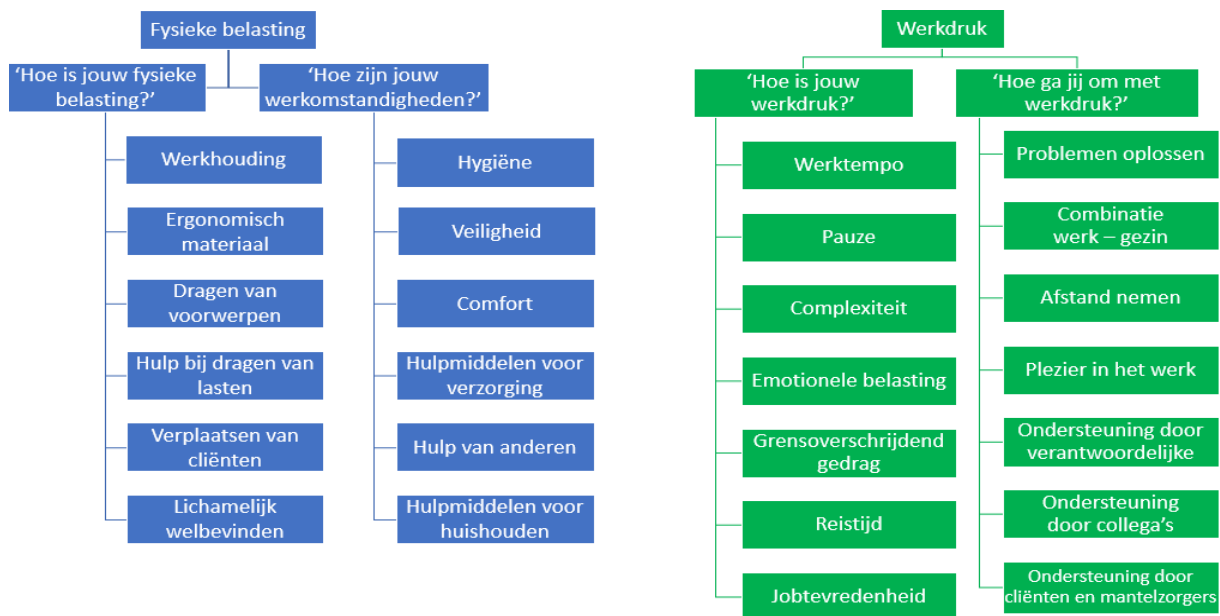
4.1 Soorten meetmethoden

Momenteel zijn verschillende beoordelingstool bedoeld om psychosociale risico's op het werk te evalueren, (online) beschikbaar. De tools halen hoofdzakelijk dezelfde thema's aan, namelijk de werksituatie, de gezondheid van de werknemer, de capaciteiten, de verwachtingen en waarden en normen. De beschikbare meetmethodes worden opgedeeld in kwantitatieve en kwalitatieve methodes. In onderstaand deel wordt hier dieper op ingegaan en verduidelijkt met enkele praktijkvoorbeelden.

4.1.1 Kwantitatieve methode

Een kwantitatieve methode ondervraagt elke werknemer, bezorgt cijfergegevens en maakt het mogelijk om deze cijfers te vergelijken met andere ondernemingen. Voorbeelden zijn een vragenlijst, een enquête of een meetinstrument (FOD WASO, 2013).

De 'Knipperlichtmeter' ontworpen door Familiehulp is een voorbeeld van een kwantitatieve methode en krijgt de voorkeur van Ons Erf. Vandaar dat in onderstaand deel hoofdzakelijk wordt ingezoomd op de Knipperlichtmeter. De Knipperlichtmeter is een instrument bedoeld om de draaglast en draagkracht van een verzorgende dienst op te lijsten. Bijgevolg is het mogelijk om de risicofactoren te evalueren, bespreekbaar te maken en/of aan te pakken om zo de werkbaarheid te verbeteren. De Knipperlichtmeter bestaat uit twee vragenlijsten, enerzijds rond de fysieke belasting en de werkdruk anderzijds. Onderstaande tabel geeft weer hoe de Knipperlichtmeter is opgebouwd.



De respondenten krijgen verschillende stellingen omtrent het werkvermogen en kunnen antwoorden met behulp van onderstaande antwoordmogelijkheden. Het ontwerp is gebaseerd op een verkeerslicht, vandaar de naam Knipperlichtmeter.

Uitspraak	NVT	Nooit – zeer zelden			Soms			Vaak - altijd		
X	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

De verwerking van de antwoorden vergemakkelijkt met behulp van de kleurencode. Groen komt overeen met vaak/altijd, oranje met soms en rood komt overeen met nooit – zeer zelden.

Uiteindelijk is het de bedoeling om zoveel mogelijk groene scores te halen, wat overeenkomt met aangename werkomstandigheden. Oranje items worden opgevolgd en bekeken zodoende een overgang naar een groene kleurencode kan volgen. Anderzijds vereist een rode score een onmiddellijke actie (Familiehulp, 2014).

Daarnaast zijn nog andere kwantitatieve methoden op de markt.

De 'Wellfie' is een gratis online instrument om het werkvermogen te meten met een online versie voor de werkgever alsook voor de werknemer. De versie voor de werkgever omvat negentig vragen en bevraagt volgende thema's: de bedrijfskenmerken, de gezondheid, de functionele capaciteiten, de competenties, de waarden, de houding, de motivatie, het werk, de werkgemeenschap en de leiding. De vragenlijst voor de werknemers omvat 128 vragen gaande van de demografische variabelen, de gezondheid, de functionele capaciteiten, de competenties, de waarden, de houding, de motivatie, het werk, de werkgemeenschap en de leiding. Na het invullen van de tool ontvangt de werkgever of de werknemer advies en voorstellen op maat om het werkvermogen te verbeteren (IDEWE, s.d.).

‘Voel je goed op het werk’ is een website ontwikkeld door de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de werkgever, werknemer, hiërarchische lijn of preventieadviseur. De website geeft informatie omtrent stress, psychosociale risico’s op het werk, arbeidsomstandigheden, welzijn en functioneren van het bedrijf (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.,a).

De ‘Vragenlijst Over Werkbaarheid/Questionnaire Facultés de Travail’ is een gratis valide instrument omtrent werkbaarheid en is beschikbaar in het Nederlands en Frans. De vragenlijst is bedoeld om de huidige situatie in kaart te brengen en een zicht te krijgen op de ervaringen van de werknemer omtrent het evenwicht tussen werk-privé (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, s.d.,c).

Tot slot is de ‘Zelfinspectie werkdruk’ ontwikkeld door het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bedoeld om risico’s met betrekking tot werkdruk te voorkomen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, s.d.).

4.1.2 Kwalitatieve methode

Kwalitatieve onderzoeken hebben een participatieve methode als basis, met andere woorden participatie van de betrokken actoren is heel belangrijk. Het uiteindelijke doel is om psychosociale risico’s op te sporen, te onderzoeken en een concrete oplossing vast te leggen. Een observatie van de situatie, een vergadering of een gesprek met de werknemers zijn methoden die vallen onder de noemer participatieve methoden (FOD WASO, 2013).

Een voorbeeld van een kwalitatieve methode is de SOBANE-strategie. De SOBANE-strategie is een methode voor risicobeheer en bestaat uit vier niveaus, namelijk Screening, OBServatie, ANALyse en Expertise. Per niveau wordt gezocht naar risico’s binnen het bedrijf om deze uiteindelijk te vermijden/beperken met effectieve maatregelen (Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2015).

5 Samenvatting

Ons Erf is een provinciale voorziening voor mensen met een beperking, meer bepaald voor volwassenen met een ernstige meervoudige beperking. Ons Erf biedt begeleiding op maat aan, speelt in op de bestaande noden en respecteert hierbij de levensvisie, de wensen en de eigenheid van de persoon met een beperking. De maatschappelijke dienstverlening ervaart een hoge mentale en fysieke belasting. Deze belasting kan aanleiding geven tot een psychosociaal risico op het werk.

Een psychosociaal risico ('PSR') is de kans dat de werknemer(-s) psychische en/of lichamelijke schade ondervinden ten gevolge van de uitvoering van hun werk. Werkgerelateerde stress valt onder de noemer psychosociale risico's op het werk aangezien de blootstelling aan het werk leidt tot psychische en/of lichamelijke schade.

Het ziekteverzuim ligt iets hoger in de maatschappelijke dienstverlening en in de verplegings- en verzorgingshuizen. Een goede werkbaarheid zorgt dat de werknemers langer en gezonder aan het werk blijven en biedt weerstand tegen het stijgend langdurig ziekteverzuim. Het werkvermogen geeft aan in welke mate een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn/haar werk uit te voeren. Aan de basis van een negatieve werkbaarheid kunnen verschillende oorzaken liggen, namelijk de gezondheid, de waarden en normen, de competenties van de werknemer of de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen.

Een negatieve werkbaarheid heeft gevolgen voor de werknemer, de werkgever, het bedrijf en de maatschappij. Bijgevolg wordt getracht om dit zoveel mogelijk te voorkomen waarbij zowel de werknemers, de werkgever – organisatie en de preventieadviseur worden betrokken. Deze preventie komt tot stand met behulp van een risicoanalyse, een beoordelingstool of een analyse instrument.

Het is belangrijk dat het instrument op maat, eenvoudig en anoniem is en is erkend door de commissie voor de goedkeuring van de instrumenten van het Ervaringsfonds. Een op maat gemaakt instrument in combinatie met een goed uitgewerkt preventiebeleid leidt tot een stijging van de werkbaarheid en een daling van het ziekteverzuim.

Hoofdstuk 2: Methodologie

In voorgaand deel kwam het theoretische aspect aan bod. In volgend hoofdstuk wordt dieper ingegaan op het praktische deel van dit onderzoek. Onder meer de probleemstelling, de doelstelling, de onderzoeksvraag, de deelvragen, de hypothesen, het onderzoeksdesign, het plan van aanpak, de methodologie, de uitvoering van het onderzoek en de onderzoekseenheden komen aan bod.

1 Praktische onderzoek

1.1 Probleemstelling

Om tot een probleemstelling te komen, ging de onderzoeker langs op een verkennend gesprek bij de preventieadviseur werkzaam binnen Ons Erf. Bijgevolg kwamen de probleemstelling en de onderzoeksvraag hoofdzakelijk vanuit de organisatie zelf. Op dit moment beschikt Ons Erf niet over een op maat gemaakt meetinstrument omtrent werkbaarheid. Anderzijds wil de organisatie de negatieve gevolgen voor de werknemer, de werkgever en de organisatie uitgelokt door een negatief werkvermogen zoveel mogelijk binnen de perken houden.

De tools die momenteel op de markt zijn, zijn vrij algemeen waardoor Ons Erf deze minder bruikbaar vindt binnen de eigen organisatie. Bovendien wil Ons Erf beschikken over een instrument die de werknemer in staat stelt om zelf te werken aan een goed gebalanceerd werkvermogen. Een op maat gemaakt instrument past binnen het huidig preventiebeleid om werknemers langer en gelukkiger aan het werk te houden.

Verder is sprake van onwetendheid omtrent het werkvermogen binnen de organisatie. Verschillende diensten melden op ettelijke momenten een verhoogde werkdruk, maar concreet werd hierrond nog geen onderzoek of analyse uitgevoerd.

Tot slot werd in het verleden gebruik gemaakt van de HSR-Work Well Survey (een samenwerking tussen Provikmo en de Universiteit Gent) om een analyse omtrent jobtevredenheid uit te voeren, maar deze bevraging voldeed niet aan de verwachtingen en de behoeften. Ons Erf wil beschikken over een efficiënte, overzichtelijke, aantrekkelijke en snelle tool omtrent werkvermogen die toegankelijk is voor elk personeelslid afzonderlijk.

Kortom de probleemstelling omvat het ontbreken van een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument omtrent werkbaarheid.

1.2 Doelstelling

Het uiteindelijk onderzoeksdoel van deze bachelorproef omvat; “Evalueren van de huidige situatie omtrent werkbaar werk om nieuwe invalshoeken aan te leveren tot het succesvol verhogen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers met behulp van een zelfdiagnose instrument”. Met behulp van dit instrument worden de uitlokkende en bevorderende factoren in kaart gebracht, is het mogelijk om het werkvermogen te meten en om het werkvermogen bespreekbaar te maken. In hoofdzaak is het een collectief instrument, maar daarnaast moet het instrument het individu in staat stellen om zelf zijn/haar eigen situatie te beoordelen.

1.3 Onderzoeksvraag

De algemene onderzoeksvraag binnen dit onderzoek omvat het ontwikkelen van een eenvoudig op maat gemaakt zelfdiagnose instrument om de werknemers en de werkgever in staat te stellen een zicht te krijgen op het huidig werkvermogen. Uiteindelijk werd dit concept in de volgende hoofdvraag gegoten; “Hoe ziet een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument eruit binnen Ons Erf?”

1.4 Literatuurstudie

Alvorens het onderzoek op te starten is het noodzakelijk om op de hoogte te zijn van recente en wetenschappelijke literatuur. Dit kan met behulp van een grondige literatuurstudie en heeft als doel om dieper in te gaan op het thema, de blik van de onderzoeker te verruimen, begrippen te verklaren en de probleemstelling te verduidelijken. Informatie werd bekomen met behulp van het internet, boeken en artikels uit de bibliotheek, de huidige wetgeving en (cijfer-)materiaal verkregen vanuit Ons Erf.

1.5 Deelvragen

De onderzoeksvraag is vrij algemeen. Bijgevolg werd deze vraag met behulp van de literatuurstudie onderverdeeld in volgende deelvragen.

Deelvraag 1: “Welke factoren hebben binnen verschillende afdelingen van Ons Erf een invloed op de werkbaarheid?”

Deelvraag 2: “Welke afdelingen binnen Ons Erf ervaren een hogere – lagere –gelijke werkbaarheid?”

Deelvraag 3: “Welke tool is het meest geschikt voor de (niet-) verzorgende afdelingen van Ons Erf met het oog op aangepaste preventiemaatregelen?”

1.6 Hypothese

Op basis van de gevonden literatuur kwamen volgende hypothesen naar boven.

Hypothese 1: “Aangezien Ons Erf de werkbaarheid momenteel niet onderzoekt, is geen overzicht met de mogelijke risicofactoren voor handen en worden geen aangepaste preventiemaatregelen genomen.”

Hypothese 2: “De werkbelasting varieert naargelang de afdeling. Tijdens het werk ervaren de verzorgers en het verplegend personeel meer fysieke belasting in vergelijking met de opvoeders van het dagcentrum. Anderzijds ervaren de opvoeders van het dagcentrum een gelijkaardige emotionele belasting in vergelijking met de verzorging en verpleging. Het keukenpersoneel ervaart een doorsnee fysieke belasting en een lage emotionele belasting.”

Hypothese 3: “Tussen de diverse diensten binnen Ons Erf is sprake van een verschillende werkdruk. De afdelingen die in contact komen met de bewoners ervaren een daling van de werkbaarheid.”

2 Onderzoeksplan

Het onderzoeksplan geeft weer wie, wat, waar, wanneer en op welke manier het onderzoek wordt uitgevoerd. In onderstaand deel wordt dit in detail verduidelijkt.

2.1 Opstellen van een planning

Alvorens te starten aan een onderzoek is het essentieel om te beschikken over een gedetailleerde voorbereiding. Onderstaand plan van aanpak was van toepassing tijdens de uitwerking van deze bachelorproef.

- Mei 2016: Alvorens het praktijkonderzoek op te starten is het noodzakelijk om tot een probleemstelling, een onderzoeksvraag en een doelstelling te komen.
- Juli 2016 – januari 2017: Eenmaal dit vast ligt, is het noodzakelijk om op de hoogte te zijn van recente en wetenschappelijke literatuur omtrent werkbaarheid.
- December 2016 – januari 2017: Vervolgens worden de deelvragen, de hypothesen, het onderzoeksdesign, de onderzoekseenheden en het onderzoekskader vastgelegd.
- Januari 2017: Gedurende 18 werkdagen wordt het klinisch veldwerk binnen Ons Erf. Gedurende deze periode wordt een participerende observatie en bijkomende inlichtingen uitgevoerd om de noodzakelijke informatie te bekomen. Vervolgens wordt op basis van deze informatie een eerste versie van het zelfdiagnose instrument en de oplossingentool uitgewerkt. De participanten krijgen de mogelijkheid om gedurende een week beide tools te beoordelen en feedback te geven. Deze feedback en verbeterpunten worden meegenomen tijdens de uitwerking van de definitieve versies van de beide tools.
- Eerste week februari 2017: De definitieve versie van het zelfdiagnose instrumenten en de oplossingentool omtrent werkbaarheid wordt afgegeven, geïmplementeerd en voorgesteld.
- Februari 2017 – mei 2017: Tot slot wordt dit onderzoek afgesloten met een rapportage en conclusie op basis van de bekomen resultaten.

In onderstaand deel wordt dieper ingegaan op het praktische deel van dit onderzoek.

2.2 Onderzoeksbenadering

De onderzoeksbenadering geeft weer welke strategie gebruikt wordt tijdens het onderzoek. Deze bachelorproef is een praktijkgericht kwalitatief onderzoek. Het is een praktijkgericht onderzoek omwille van het gebruik van een participerende observatie, een gedetailleerd uitleg hierrond volgt in punt '2.3.1 Participerende observatie'.

Het onderzoek wordt binnen de natuurlijke setting uitgevoerd en de gegevens worden vanuit de praktijk waargenomen en verkregen. Met andere woorden dit onderzoek valt onder de noemer 'veldonderzoek'. Bovendien is de tool hoofdzakelijk gericht op preventie. Het is de bedoeling om de tool onmiddellijk in de praktijk te integreren om zo problemen in de nabije toekomst in kaart te brengen en te voorkomen. Daarnaast is het een kwalitatief onderzoek aangezien een kleine steekproef met $\leq$ tien respondenten per dienst met veel inbreng meewerken aan dit onderzoek. Verder is sprake van een korte onderzoeksduur, namelijk 18 werkdagen. Op voorhand werd de periode van 18 dagen vastgelegd om te voorkomen dat de onderzoeker bezig blijft met het ontwikkelen en ontwerpen van een tool.

Tot slot werd voor een kwalitatief onderzoek gekozen gezien de onderzoeker en de opdrachtgever geïnteresseerd zijn in de visie en de mening van de participanten.

2.3 Bepalen van de methodieken en technieken

2.3.1 Participerende observatie

De noodzakelijke informatie wordt door de onderzoeker verzameld met behulp van een participerende observatie. Vooraf werd een zo volledig mogelijk observatieformulier opgesteld (zie bijlage 1) met thema's die mogelijks in de praktijk aan bod komen.

Het observatieformulier haalt volgende thema's aan; de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen en de persoonlijke situatie. Binnen het thema arbeidsorganisatie kunnen de structuur, de autoriteitsrelaties, herstructureringen of een crisissituatie onderzocht worden.

Het werkrooster, het contracttype, het loon, de sociale voordelen, de beoordeling, de opleidings- en carrièremogelijkheden, de flexibiliteit, de werk-privé balans en dreigende personeelsinkrimpingen komen aan bod binnen het thema arbeidsvoorwaarden.

De vereiste fysieke inspanning, de blootstelling aan trillingen, het klimaat, het geluidsniveau, de veiligheid, de verlichting, de verluchting, de aanwezigheid van gevaarlijke (chemische) stoffen, de werkpositie en de beschikbaarheid van goed en aangepast materiaal kunnen aan bod komen binnen het thema arbeidsomstandigheden.

Het thema arbeidsinhoud gaat specifiek in op de complexiteit van de taken, de competenties, de vereiste intellectuele capaciteit, de wisselvalligheid, de flexibiliteit, de autonomie, de emotionele belasting, het werkritme, de werklust en eventuele ethische conflicten.

De kwaliteit van de relaties, de managementstijl, de graad van rechtvaardigheid, het eventuele geweld, de samenwerking, de werksfeer, pesterijen en de contactmogelijkheden worden onderzocht binnen het thema arbeidsverhoudingen.

Niet alle onderdelen komen aan bod, enkel diegene die relevant en van toepassing zijn. Bijvoorbeeld; dreigende personeelsinkrimpingen en sociale voordelen werden achterwege gelaten.

Daarnaast werd per deelnemende dienst een takenanalyse uitgevoerd door de onderzoeker, zie bijlage 2 tot en met 5. Dit om eventuele (kritieke) actiepunten tijdens het uitvoeren van een taak te beoordelen en rekening mee te houden tijdens de uitwerking van het eindresultaat.

De keuze voor de observatie is te wijten aan het feit dat de onderzoeker te weinig achtergrondkennis heeft omtrent de werkinhoud, de huidige werksituatie, het takenpakket en het contact met mogelijke risicofactoren. Met behulp van de observatie krijgt de onderzoeker hier een gedetailleerder zicht op.

Verder biedt een observatie de mogelijkheid om een situatie onmiddellijk waar te nemen en wordt beïnvloeding of verkleuring van de situatie tot een minimum beperkt. Tot slot is het mogelijk om de participanten te observeren in de natuurlijke omgeving en korte notities te nemen. Om de situatie zo min mogelijk te beïnvloeden, neemt de onderzoeker een onopvallende positie in. Uiteraard wordt de bekomen informatie en gegevens binnen een kwalitatief onderzoek (onbewust) beïnvloed door de voorkennis, de interesses en de emoties van de onderzoeker.

De keuze voor het observatieformulier is te verklaren door het feit dat de onderzoeker te weinig praktijkervaring heeft. Een dergelijk formulier biedt een eenduidige structuur en een houvast.

Het is belangrijk om een heldere en objectieve observatie uit te voeren. Bijgevolg werd de observatie beperkt tot een halve voormiddag op een doordeweekse werkdag gezien de concentratie van de participant alsook de onderzoeker beperkt is. Omwille van het concentratieverlies stijgt de kans om de situatie verkeerd in te schatten. Uiteraard is deze observatie niet representatief voor een volledige werkdag. Bijgevolg werd de observatie aangevuld met het mondeling bekomen van informatie in verband met de inhoud van een gemiddelde werkdag.

2.3.2 Bijkomende mondelinge inlichting

Naast de participerende observatie werd geen effectief interview afgenomen, maar eerder een korte bijkomende inlichting gevraagd aan de participant. Onder meer “Kunt u dat verduidelijken?”, “Wat bedoelt u hiermee?”, “Hoe ervaart u dat?” of “Wat is uw mening hierrond?” kwamen aan bod. Het onderliggend doel van de bijkomende mondelinge inlichtingen is het voeren van een mondeling onderzoek naar de ervaring en mening van de medewerkers in verband met het werkvermogen, de werkdruk, het takenpakket, de verhoudingen, de werkomstandigheden, de werksituatie, de beleving,

de gedachten en de gevoelens. Met behulp van deze informatie is het mogelijk om de risicofactoren verbonden aan de uitvoering van het werk binnen een bepaalde afdeling gedetailleerd te achterhalen. Daarnaast is het mogelijk om eventuele gemeenschappelijke patronen in kaart te brengen. Het interview werd niet opgenomen om de privacy van de bewoners en de participanten te garanderen en de spraakzaamheid te verhogen. Bovendien bleven de participanten doorwerken en zich constant verplaatsen waardoor het moeilijk was om alles op te nemen. Bijgevolg werden de antwoorden in korte punten genoteerd door de onderzoeker.

2.3.3 Datatriangulatie

De informatie werd op verschillende manieren bekomen waardoor sprake is van datatriangulatie. Op voorhand werd gekozen voor een combinatie van een participerende observatie en bijkomende inlichtingen om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen.

Uiteindelijk werd door de onderzoeker gekozen om eerst te observeren en vervolgens mondeling in gesprek te gaan met de participanten om zo hun gedrag zo min mogelijk te beïnvloeden. Bij een dergelijke volgorde weten de participanten niet op voorhand welke punten/thema's geanalyseerd worden door de onderzoeker en zal het gestelde gedrag natuurlijker zijn. Bovendien was het omwille van tijdsgebrek het meest efficiënt om onmiddellijk na de observatie dieper in te gaan op het gestelde gedrag of de voorgedane situatie. Op deze manier werden onduidelijkheden tenietgedaan. Tot slot werd getracht om met de inlichtingen verschillende meningen uit verschillende standpunten te bevragen.

De participanten werden op de hoogte gesteld van het doel en het belang van de observatie en de inlichting alvorens van start te gaan. Bovendien werd meegedeeld dat de bekomen informatie discreet verwerkt werd en niet met derden werd gedeeld. De resultaten werden enkel gebruikt voor het vooraf vastgelegde en meegedeelde doel. De resultaten werden na het onderzoek vernietigd. Tot slot had de deelname aan dit interview geen negatieve gevolgen voor de participant.

2.4 Bepalen onderzoekseenheden en plaats

Het onderzoek vond plaats binnen de provinciale voorziening Ons Erf. Alvorens een kwalitatief onderzoek op te starten werd een doelpopulatie voor het klinische onderzoek vastgelegd. Gezien het gaat om een kwalitatief onderzoek is het aantal onderzoekseenheden eerder beperkt, wat het een-op-een verzamelen van relevante informatie vergemakkelijkt. De populatie binnen dit onderzoek omvatte werknemers werkzaam in de volgende vier specifieke afdelingen binnen Ons Erf; de keuken, de verpleging, de verzorging (woning 8) en het dagcentrum de 'Windroos' (= een dagcentrum in Brugge).

Deze vier afdelingen werden gekozen gezien de verschillen qua taakinhoud, werkuren, noodzaak, mogelijkheden, relevantie en beschikbaarheid. De werknemers waren disponibel om mee te werken aan het onderzoek bijgevolg is sprake van convenience samples. De werknemers werden niet verplicht en werkten vrijwillig mee aan dit onderzoek. Verder hadden de participanten ten alle tijden inzagerecht.

Het keukenpersoneel nam deel met het voltallige team bestaand uit negen personeelsleden en de hoofdverantwoordelijke van de voedingsdienst. Alle zes verpleegkundigen en de hoofdverantwoordelijke binnen het verpleegkundige team namen deel aan dit onderzoek. Binnen de Windroos werkten alle vijf personeelsleden mee aan dit onderzoek.

In het begin van het onderzoek was het niet voorzien om ook het verzorgend personeel van woning acht binnen het onderzoek te integreren. Bijgevolg was deze afdeling hier op voorhand niet op voorbereid en gebriefd. Gezien het drukke en flexibele werkschema en de afwezigheid van personeel werd uiteindelijk in onderling overleg met het voltallige team afgesproken om medewerking en feedback te verkrijgen via drie personeelsleden. Deze drie personeelsleden werden gekozen op basis van beschikbaarheid.

Gezien de selectieprocedure van woning acht op basis van beschikbaarheid en tijd had dit een invloed op de resultaten. Bijgevolg was een veralgemening van de desbetreffende dienst niet mogelijk. Een veralgemening was wel van toepassing bij het keukenpersoneel, het verplegend team en de werknemers van de Windroos gezien alle medewerkers medewerking verleenden aan dit onderzoek.

In de inclusiecriteria, criteria 's waaraan een participant moet voldoen om deel te nemen aan het onderzoek, behoorden de werknemers werkzaam in de keuken, het verplegend team, het verzorgend team binnen woning acht en de opvoeders van de Windroos.

In de exclusiecriteria, criteria waaraan een participant niet mag voldoen om deel te nemen, behoorden de 'Vlinder' zorgkundigen. Deze zorgkundigen zijn flexibel en springen in elke woning bij waar nodig. Omwille van de flexibiliteit was het mogelijk dat sprake was van een onvolledig en/of foutief beeld van de huidige praktijksituatie.

Hoofdstuk 3: Resultaten

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de bekomen resultaten en wordt een antwoord geformuleerd op de onderzoeksvraag. Met behulp van de observatie en de bijkomende inlichting verkrijgt de onderzoeker heel wat informatie. Deze informatie wordt geïnterpreteerd en onderzocht naar terugkerende risicofactoren en wordt meegenomen tijdens de uitwerking van het beroepsproduct. Tot slot wordt het definitieve eindresultaat voorgesteld.

1 Tussentijdse informatie

1.1 Observatie en bevraging

Tijdens de observatie binnen de keukenafdeling vielen volgden positieve punten op: een duidelijke structuur, de hoofdverantwoordelijke is makkelijk toegankelijk, vaste contracten, geen nachtwerk, aangename flexibiliteit, veilige en goede werkomstandigheden, voldoende diversiteit, veel autonomie, duidelijke verwachtingen, ergonomisch werkmateriaal en een goede samenwerking en werksfeer, wat de werkbaarheid positief beïnvloed.

Anderzijds vielen volgende risicofactoren op: blootstelling aan lawaai, met momenten een zware fysieke inspanning (tillen van ± 10 kg), defecte weegschaal en onvoorziene laattijdige veranderingen. Bijgevolg ervaren de werknemers globaal genomen amper/weinig werkdruk. Wat niet wil zeggen dat de uitwerking van een op maat gemaakt instrument rond werkdruk niet noodzakelijk is. Uiteindelijk heeft het keukenpersoneel ook baat bij het aanpakken van kleine risicofactoren. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het gaat om een kleine risicofactor die op dit moment over het hoofd wordt gezien, maar op lange termijn kan leiden tot een verhoogde werkdruk.

Binnen de verpleegkundige dienst wegen de risicofactoren iets meer door op de werknemers. Het personeel zelf geeft verschillende malen duidelijk aan dat deze risicofactoren aanleiding geven tot een daling van de werkbaarheid. Het gaat onder meer om een personeelstekort, niet kunnen doorwerken omwille van telefoons, computer die traag werkt en vastloopt, een hoog werkritme (op drukke en hectische dagen), concentratieproblemen ten gevolge van een constante externe werkonderbreking, concentratieproblemen ten gevolge van passage en lawaai, dubbel werken aangezien extra werk naar hen wordt doorgeschoven en veel tijdrovend administratief werk. Dit leidt tot de nodige frustraties en een daling van de werkbaarheid. Bovendien zorgen bovengenoemde zaken dat het 'gewone' werk blijft liggen en uiteindelijk opstapelt, wat tot een verhoogde en/of te hoge werkdruk leidt.

Anderzijds is sprake van een duidelijke structuur en takenverdeling, goede contactmogelijkheden met de hoofdverantwoordelijke, een goede samenwerking, vaste contracten, zelf indelen van de werkdag, opleidingsmogelijkheden, variatie, voldoende lichaamsbeweging en een goede werksfeer.

De werknemers van 'de Windroos' worden amper geconfronteerd met een lage werkbaarheid. De begeleiders ervaren weinig werkdruk gezien niets moet binnen het dagcentrum. Voor de bezoekers van het dagcentrum worden gedurende de dag vaste activiteiten aangeboden en proberen zij een aangename, rustige en huiselijke sfeer te creëren binnen het centrum. Het dagcentrum 'de Windroos' geeft een duidelijke structuur en taakverdeling, voldoende personeel, vaste contracten, veel variatie, flexibiliteit, autonomie, amper (zware) fysieke inspanning, aangename werkomgeving en een goede samenwerking.

Anderzijds is opnieuw sprake van een traag werkende en vastlopende computer, gezien het om hetzelfde systeem en software gaat. Dit leidt tot de nodige frustraties.

Uiteraard is het zinvol om een instrument omtrent werkbaarheid op maat te ontwerpen om zo de eventuele aanwezige risicofactoren aan te pakken.

Tot slot komen de verzorgers kwantitatief gezien het meest in aanraking met risicofactoren die leiden tot een verlaagde werkbaarheid. Binnen het team van verzorgers komen volgende risicofactoren aan bod: monotonie, momenten met een verhoogde emotionele belasting, vereiste flexibiliteit, verhoogd werkritme, wisselende uren, ploegarbeid en de verantwoordelijkheid.

Anderzijds is ergonomisch materiaal aanwezig, veilige en aangename werkomgeving, goede samenwerking en opleidingsmogelijkheden.

1.2 Feedback tussenresultaat

Op basis van de bekomen informatie uit de observatie en mondelinge navraag werd een eerste versie van de zelftool uitgewerkt. Deze tool werd uitgeprint en afgegeven aan alle participanten van de deelnemende diensten. De tool werd door het deelnemend personeel gedurende een week uitgetest in de praktijk en voorzien van feedback.

Volgende feedback was overkoepelend over de verschillende diensten heen. Eerst en vooral vonden de deelnemers het een overzichtelijke, aangename en een weinig tijdrovende tool. Anderzijds waren sommige stellingen irrelevant (vb. in verband met loon en sociale voordelen).

Bovendien waren de antwoordmogelijkheden niet duidelijk. De groene, oranje en rode kolom zijn duidelijk, maar de onderverdeling daarbinnen in 3 kleinere kolommen is onduidelijk. Het was moeilijk en irrelevant om een cijfer aan te duiden.

NVT	Groen			Oranje			Rood		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Op basis van deze feedback werd de indeling aangepast en de onderverdelingen achterwege gelaten. De drie grote gekleurde kolommen bleven behouden gezien deze duidelijk en voldoende antwoordmogelijkheden overkoepelen. Daarnaast werd de puntenschaal vervangen door smileys om het antwoorden te vergemakkelijken. Het eindresultaat omvat volgende indeling:

NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
–			

Daarnaast werd er aangehaald dat af en toe sprake was van een dubbele vraag. Bijvoorbeeld: ‘Indien ik geïnteresseerd ben, kan ik een opleiding volgen en/of doorgroeien binnen de organisatie’.

In de praktijk kan het mogelijk zijn om een opleiding te volgen, maar niet om door te groeien waardoor het onmogelijk is om deze vraag correct te beantwoorden. Dit werd vervangen door: ‘Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekansen, ...).’

Tot slot werd aangehaald dat stellingen met het woord ‘niet’ in vermeld moeilijk te interpreteren zijn. Bijvoorbeeld: ‘Mijn werk is lichamelijk niet te zwaar belastend’. Deze stelling werd vervangen door: ‘Mijn werk is lichamelijk doenbaar (= niet zwaar belastend voor schouders, nek, rug, ...).’

De deelnemers hebben de eerste versie van de tool waarheidsgetrouw ingevuld waardoor de onderzoeker met behulp van de genoteerde opmerkingen een zicht kreeg op mogelijke risicofactoren waar op voorhand niet werd bij stilgestaan of geobserveerd. Uiteindelijk bleek de observatie vrij relevant gezien de meest geobserveerde zaken terugkwamen als mogelijke risicofactoren. Alleen het keukenpersoneel haalde een nieuw item aan. Binnen het keukenteam wordt geen gelijkwaardige behandeling toegepast zonder enige nadere verklaring. Gezien de feedback anoniem en vrijwillig was, was het niet mogelijk om hier dieper op in te gaan.

Met bovenstaande verkregen feedback wordt rekening gehouden bij de definitieve uitwerking van de tool.

2 Eindresultaat

In onderstaand deel wordt het eindresultaat, meer bepaald het zelfdiagnose instrument en de oplossings tool voorgesteld.

2.1 Zelfdiagnose instrument

Alvorens het instrument werd opgesteld, werd een inventaris gemaakt van de gekende instrumenten met betrekking tot het optimaliseren van de arbeidsvoorwaarden. Bijgevolg werd tijdens de uitwerking ten rade gegaan bij de 'Knipperlichtmeter', de RAPSY (Risicoanalyse Psychosociale aspecten), de Wellfie, de website 'Voel je goed op het werk', de 'Vragenlijst Over Werkbaarheid/Questionnaire Facultés de Travail', de 'Zelfinspectie werkdruk' en de risicoanalyse psychosociale aspecten van de IDEWE gezien deze instrumenten goed onderbouwd en recent uitgewerkt zijn. Uit deze tools werd het beste geselecteerd, meegenomen en gebruikt tijdens de uitwerking van de nieuwe tool. Inspiratie werd gehaald met betrekking tot de vraagstelling, aangehaalde thema's, uitzicht, mogelijke risicofactoren en/of mogelijke oplossingen.

Het instrument is voornamelijk gebaseerd op de 'Knipperlichtmeter', gezien de voorkeur van de organisatie. De 'Knipperlichtmeter' is een instrument bedoeld om de draagkracht en draaglast van verzorgend personeel te beoordelen. Bovendien analyseert het instrument de werkomstandigheden en brengt het de aanwezige risicofactoren aan het licht.

Het uiteindelijke doel van het uitgewerkte zelfdiagnose instrument is om de werknemers en/of de werkgever in staat te stellen om op een snelle en overzichtelijke manier een zicht te krijgen op de factoren die het werkvermogen positief en/of negatief beïnvloeden en aan te pakken.

Het is een zelfdiagnose instrument, met andere woorden het is in de eerste plaats de bedoeling dat de werknemer zelf de risicofactoren erkent en bijgevolg preventief actie onderneemt. Deze verhouding wordt toegepast om de zelfstandigheid en oplossingsgericht denken van de werknemer te verhogen, toegankelijkheid te verhogen, praktijkgericht te werken en kort op de bal te spelen. Indien dit niet lukt of moeilijk verloopt kunnen verschillende collega's in interactie gaan om het gevonden probleem collectief op te lossen. Indien dit niet volstaat wordt de hoofdverantwoordelijke betrokken bij de zoektocht naar een gepaste oplossing.

Anderzijds kan dit instrument als leidraad of input gebruikt worden tijdens een coachingsgesprek tussen de medewerker en de direct leidinggevende. Kortom dit instrument kan worden ingezet bij de primaire, secundaire en tertiaire preventie. Het instrument zorgt ervoor dat gezondheidsschade ten gevolge van het werk wordt voorkomen, met andere woorden primaire preventie.

Bovendien wordt gezondheidsschade op tijd gedetecteerd met het instrument waardoor sprake is van secundaire preventie. Tot slot zorgt het instrument ervoor dat de schade niet chronisch wordt door het aan het licht brengen van de mogelijke pijnpunten, met andere woorden tertiaire preventie. Binnen de preventiehiërarchie kan het instrument het risico vermijden, risico uitschakelen of een collectieve of persoonlijke beschermingsmaatregelen invoeren.

Om een toegankelijk en eenvoudig instrument te ontwikkelen werd het uitgewerkte instrument voorgelegd aan externe personen die niets/weinig voorkennis hebben omtrent het thema. Aan de hand van deze informatie was het voor de onderzoeker mogelijk om na te gaan of sprake was van moeilijke woorden of onduidelijkheden. Daarnaast kregen de participanten zelf de mogelijkheid om feedback en verbeterpunten mee te geven.

Verder werd gebruik gemaakt van peer debriefing. Met andere woorden de uitgewerkte versie werd voorgelegd aan verschillende instanties, namelijk: Familiehulp, Wellfie, Federale Overheid, Vlaamse Overheid, Ministerie Sociale zaken en Werkgelegenheid, zie figuur 5. Deze organisaties hebben ervaring met het thema werkdruk en/of de uitwerking van een instrument. Helaas werd enkel via 'Wellfie' een korte feedback bekomen. Tot slot werd beroep gedaan op de expertise van de begeleidende preventieadviseur binnen de organisatie.



Figuur 5: Peer debriefing

Op basis van de bekomen informatie en feedback worden vier verschillende zelfdiagnose instrumenten ontwikkelt, zie bijlage 6, 7, 8 en 9. Een zelfdiagnose instrument voor het keukenpersoneel, één voor het verzorgend personeel, één voor het verplegend personeel en één voor de begeleiders van het dagcentrum. Uiteindelijk werd gekozen voor de volgende vier hoofdthema's: de gezondheid, de competenties, de persoonlijke drijfveer en de werkomgeving. Deze thema's zijn allesomvattend en zijn van toepassing binnen de desbetreffende diensten. Binnen de hoofdthema's worden een tiental relevante stellingen voorgelegd waarop de participant dient te antwoorden.

Uiteindelijk werd de definitieve versie per dienst op papier en elektronisch (via e-mail) afgegeven aan de preventieadviseur en de hoofdverantwoordelijke van iedere deelnemende dienst. Bovendien werd een korte presentatie, zie bijlage 14, voorzien om het doel en de werkwijze te verduidelijken aan de toekomstige gebruikers. Tijdens deze presentatie waren zowel de werknemers als de hoofdverantwoordelijken aanwezig zodat iedereen een eenduidige uitleg kreeg omtrent de tool. Daarnaast was een mogelijkheid tot vraagstelling voorzien.

2.2 Oplossingentool

Naast het zelfdiagnose instrument werd een oplossingentool voorzien per dienst. Deze oplossingentool bevat dezelfde stellingen, kleurencode en opmaak als het zelfdiagnose instrument. De oplossingentool geeft geen concrete oplossing, maar eerder een aanzet tot oplossingsgericht denken (zie bijlage 10, 11, 12 en 13). Dit oplossingsgericht denken wordt uitgelokt door vragen als: “Wat is de reden?”, “Wat ziet u als mogelijke oplossing?”, “Wat kan het werk of uw collega’s hieraan doen”? of “Wanneer leidt het tot een probleem?”.

De oplossingentool is zodanig ontwikkeld dat zowel de hoofdverantwoordelijke als de werknemer deze kan gebruiken. In eerste instantie is het de bedoeling dat de werknemer hier eerst mee aan de slag gaat. Indien het probleem of het risico niet opgelost raakt, kan de hulp van een collega of hoofdverantwoordelijke worden ingeroepen.

3 Beantwoording onderzoeksvraag

Binnen dit hoofdstuk wordt een antwoord geformuleerd op de onderzoeksvraag en de deelvragen.

3.1 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag omvat: “Hoe ziet een op maat gemaakt zelfdiagnose instrument eruit binnen Ons Erf?”. De effectieve uitwerking van het zelfdiagnose instrument werd gebaseerd op de ‘Knipperlichtmeter’ en werd aangehaald in punt ‘2.1 Zelfdiagnose instrument’. Het uiteindelijke resultaat is per afdeling terug te vinden in bijlage 6, 7, 8 en 9.

Daarnaast werd een bijpassende oplossings tool uitgewerkt.

3.2 Deelvragen

Deelvraag 1: *“Welke factoren hebben binnen verschillende afdelingen van Ons Erf een invloed op de werkbaarheid?”*

De werkbaarheid van het keukenpersoneel wordt grotendeels bepaald door de werksfeer, de samenwerking en de werkomstandigheden.

De verpleegkundige dienst wordt hoofdzakelijk negatief extern beïnvloed op het vlak van werkbaarheid. Deze externe factoren omvatten een traag werkende en vastlopende computer en telefoons.

De werknemers van ‘de Windroos’ ervaren een aangename werkbaarheid. Dit wordt uitgelokt door een vaste dagindeling, aangename werksfeer en een goede samenwerking.

De verzorgers worden het meest geconfronteerd met risicofactoren die de werkbaarheid negatief beïnvloeden. De werkbaarheid is verlaagd omwille van ploegarbeid, wisselende uren, zware emotionele en lichamelijke belasting, vereiste flexibiliteit en de verantwoordelijkheid.

Deelvraag 2: *“Welke afdelingen binnen Ons Erf ervaren een hogere – lagere –gelijke werkbaarheid?”*

Deze vraag sluit aan op voorgaande vraag. Op basis van deze informatie wordt een opsomming gemaakt van laagste werkbaarheid naar hoogste werkbaarheidsgraad. Volgende volgorde is bijgevolg van toepassing: verzorgers, verpleegkundige dienst, keukenpersoneel en de werknemers binnen het dagcentrum.

Deelvraag 3: *“Welke tool is het meest geschikt voor de (niet-) verzorgende afdelingen van Ons Erf met het oog op aangepaste preventiemaatregelen”?*

Gedurende de literatuurstudie werden verschillende tools omtrent werkbaarheid, werkdruk en het werkvermogen gevonden. Gaande van de ‘Knipperlichtmeter’, de ‘Wellfie’, ‘Voel je goed op het werk’, de ‘vragenlijst Over Werkbaarheid/Questionnaire Facultés de Travail’, de ‘Work Ability Index’, de ‘Zelfinspectie werkdruk’ tot de ‘SOBANE-strategie’.

Gezien de voorkeur en de aansluiting op de sector is de ‘Knipperlichtmeter’ het meest geschikt.

Bijgevolg werd het beroepsproduct hierop gebaseerd.

Discussie

De sterktes van het onderzoek omvatten de feedbackmogelijkheden. De deelnemers hadden veel inspraak in de tool om zo de bruikbaarheid, toegankelijkheid en de slaagkans van het instrument te verhogen.

De tool werd elektronisch doorgestuurd naar de deelnemende diensten, alsook naar de preventieadviseur, waardoor het mogelijk is om in de toekomst de tool aan te passen naar nieuwe inzichten of een gewijzigd takenpakket.

Verder is het een eenvoudige, overzichtelijke, op maat gemaakte en korte tool waardoor dit instrument gebruiksvriendelijk is.

Tot slot participeerden alle medewerkers van de deelnemende afdelingen, met uitzondering van de verzorging, wat leidde tot een representatieve tool voor de desbetreffende afdeling.

Tijdens de stageperiode werd, ten gevolge van tijdsgebrek, één participerende observatie uitgevoerd die diende als globale weergave. Uiteraard was dit een momentopname waarbij niet alle risicofactoren aan bod kwamen.

Bovendien werd het onderzoek uitgevoerd door eenzelfde onderzoeker waardoor geen inbreng was door andere onderzoekers. De onderzoeker beïnvloedde (onbewust) het onderzoek omwille van zijn/haar interesses, mening en emoties.

Daarnaast zal de participerende observatie een invloed hebben gehad op het gedrag van de participant, ondanks de onopvallende ingenomen positie.

Tot slot was er sprake van tijdsgebrek waardoor deze tool op een vrij korte tijd (18 werkdagen) is ontwikkeld. Bijgevolg was het niet mogelijk om de validiteit van de test te beoordelen waardoor het goed mogelijk is dat de tool niet valide is. De tool is niet erkend door de commissie voor de goedkeuring van de instrumenten van het Ervaringsfonds

Conclusie

Aan de hand van dit eindwerk werd de huidige situatie omtrent de werkbaarheid onderzocht. Op basis van dit onderzoek werd een eenvoudig en overzichtelijk zelfdiagnose instrument en oplossings tool op maat ontwikkeld voor vier verschillende afdelingen binnen Ons Erf. Deze afdelingen omvatten het keukenpersoneel, het verzorgend personeel, het verplegend personeel en de werknemers binnen het dagcentrum. De instrumenten werden op maat gemaakt gezien de participerende afdelingen een verschillende werkbaarheid ervaren. De werkbaarheid lag het laagst bij de verzorgers in vergelijking met de verpleegkundige dienst, het keukenpersoneel en de werknemers binnen het dagcentrum. Deze resultaten kwamen overeen met de gevonden literatuur. De werkbaarheid verhoogt door het aanpakken van de risicofactoren en de bevorderende factoren te stimuleren. Deze risico- en bevorderende factoren omvatten: de persoonlijke situatie, de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen.

Om de werkbaarheid te meten, te verhogen en langdurig ziekteverzuim te voorkomen werd niet alleen een zelfdiagnose instrument ontwikkeld, maar ook een oplossings tool. De uitwerking en opmaak werd gebaseerd op de 'Knipperlichtmeter'. Deze tools moeten de werknemers van de desbetreffende afdelingen aanzetten en ondersteunen bij het verbeteren en verhogen van de werkbaarheid. Volgende hoofdthema's komen aan bod: de gezondheid, de competenties, de persoonlijke drijfveer en de werkomgeving aan de hand van verschillende stellingen. Oorspronkelijk is het instrument en de oplossings tool ontwikkeld voor de werknemers, maar uiteraard kunnen de werkgever en/of de preventieadviseur deze in de toekomst in de praktijk gebruiken.

Referentielijst

ACV Nationaal. (2017). Wie zijn we? Geraadpleegd op 27 december 2016 via <https://www.acv-online.be/acv-online/het-acv/Wie-zijn-we/wie-zijn-we.html>

Agentschap Informatie Vlaanderen. (s.d.). Zelfsturende teams. Geraadpleegd op 10 februari 2017 via <https://overheid.vlaanderen.be/zelfsturende-teams>

Algemene Directie van de Humanisering van de Arbeid. (2011, oktober 31). *Praktische handleiding voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk* [brochure]. Brussel: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid. (2015). *Psychosociale aspecten*. Brussel: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Arnould, C., De Backer, G., Clays, E., Ghysbrecht, C., Godin, I., Kittel, F. & Roy, E. (2007). *Belstress III Onderzoeksrapport*. Brussel en Gent: ULB Ecole de Santé Publique en Universiteit Gent Vakgroep maatschappelijke Gezondheidskunde.

Bakker, A. & Schaufeli, W. (2013). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. (3de dr.). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Belgische Federale Overheidsdiensten. (2016a). De federale en programmatorische overheidsdiensten. Geraadpleegd op 27 december 2016 via http://www.belgium.be/nl/over_belgie/overheid/federale_overheid/federale_en_programmatorische_overheidsdiensten

Belgische Federale Overheidsdiensten. (2016b). Preventie en bescherming op het werk. Geraadpleegd op 30 oktober 2016 via http://www.belgium.be/nl/werk/gezondheid_en_welzijn/preventie

Blik op werk. (s.d.). Work Ability Index (WAI). Geraadpleegd op 19 februari 2017 via <http://www.blikopwerk.nl/work-ability-index>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers* (11021). Brussel: SERV - Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en Stichting Innovatie en Arbeid.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). Relatief hoog ziekteverzuim in de zorg. Geraadpleegd op 24 september 2016 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/26/relatief-hoog-ziekteverzuim-in-de-zorg>

CM. (2015). RSI. Geraadpleegd op 01 november 2016 via <https://www.cm.be/ziekte-en-behandeling/klachten-en-ziekten/rsi/index.jsp>

CM. (s.d.). Wie zijn we? Geraadpleegd op 27 december 2016 via <https://www.cm.be/over-cm/wie-zijn-we/index.jsp>

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk. (1999, maart 30). Brussel. Geraadpleegd op 15 oktober 2016 via <http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm>

Delta Lloyd Life. (2016). *Resultaten Nationaal Gezonderzoek 2016* [pdf]. Brussel: 365 Analytics.

Familiehulp. (2014). *Preventie van psychosociale risico's in Familiehulp* [PowerPointpresentatie]. Geraadpleegd op 18 februari 2017 via <http://www.zorgvoorstage.be/upload/ckeditor/file/Praktijkvoorbeeld%20Familiehulp.pdf>

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (s.d.,a). Psychosociale risico's op het werk. Geraadpleegd op 18 februari 2017 via <http://www.voeljegoeedophetwerk.be>

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (s.d.,b). De preventieadviseur. Geraadpleegd op 18 februari via <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=570>

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (s.d.,c). De VOW/QFT: Meetinstrument over werkbaarheid. Geraadpleegd op 19 februari via <http://www.werk.belgie.be/VOW/>

FNV. (2016). Over FNV. Geraadpleegd op 27 december 2016 via <https://www.fnv.nl/over-fnv/>

FNV. (2017). Gevolgen van werkdruk. Geraadpleegd op 11 februari 2017 via <https://www.fnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/werkdruk-en-werkstress/gevolgen/>

FOD WASO. (2013). *Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk*. Brussel: Cel Publicaties van de FOD WASO.

FOD WASO. (2015). *Preventie van psychosociale risico's op het werk: juridische gids*. Brussel: Cel Publicaties van de FOD WASO.

FOD WASO. (s.d.). Psychosociale risico's op het werk. Geraadpleegd op 16 september 2016 via <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564>

Health and Safety Executive. (s.d.). Work Related Stress. Geraadpleegd op 25 september 2016 via <http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/wrs.htm>

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2016). *Digitale economie en arbeidsmarkt: verslag 2016* [pdf]. Brussel: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

HR Praktijk. (2015). Wat is duurzame inzetbaarheid? Geraadpleegd op 24 september 2016 via <https://www.hrpraktijk.nl/topics/duurzame-inzetbaarheid/achtergrond/wat-duurzame-inzetbaarheid>

HR Praktijk. (2016). Wat is het rendement van duurzame inzetbaarheid? Geraadpleegd op 25 september 2016 via <https://www.hrpraktijk.nl/topics/duurzame-inzetbaarheid/nieuws/wat-het-rendement-van-duurzame-inzetbaarheid>

IDEWE. (2012). *Stap voor stap naar een psychosociaal welzijnsbeleid* [pdf]. Leuven: Simon Bulterys.

IDEWE. (s.d.) Wellfie. Geraadpleegd op 18 februari 2017 via <https://wellfie.be/>

Jobfit. (s.d.). *Factsheet: Effectiviteit van interventies om de werknemer te stimuleren tot het maken van een evenwichtige voedingskeuze op en rond de werkplek* [pdf]. Brussel: VIGeZ.

Koninklijk Besluit betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (2014, 10 april) (B.S. 28.4.2014). Geraadpleegd op 15 oktober 2016 via www.werk.belgie.be/DownloadAsset.aspx?id=4147

Lameire, S., Vandenheede, E. (2013). *Ability* [powerpointpresentatie]. Geraadpleegd op 24 september 2016 via http://www.securex.be/export/sites/default/.content/download-gallery/nl/testimonials/3_Ability.pdf

Maeter, P. (s.d.). *Voorkoming van stress* [brochure]. Brussel: Nationale Arbeidsraad

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2016). *Werkdruk*. Geraadpleegd op 24 september 2016 via <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (s.d.). *Voorkom werkdruk en ongewenst gedrag*. Geraadpleegd op 19 februari 2017 via <http://werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/>

Provikmo. (2015). *De rol van de vertrouwenspersoon* [brochure]. Brussel: Provikmo VZW

RIZIV. (s.d.). Rijksdienst voor ziekte- en invaliditeitsverzekering. Geraadpleegd op 27 december 2016 via <http://www.riziv.fgov.be/nl/Paginas/default.aspx>

Rijksoverheid. (2016, juni). *De aanpak van werkdruk: waar let de Inspectie SZW op?* [pdf]. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SD Worx. (2014). *Ziekteverzuim in België 2013* [pdf]. Brussel: SD Worx Research & Development.

SD Worx. (2015, juni 23). Ruim een kwart van Belgische werknemers ondervindt regelmatig stress van onaanvaardbaar niveau. Geraadpleegd op 17 februari 2017 via <https://www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/persberichten/2015-06-23-kwart-belgische-medewerkers-stress>

SD Worx. (2016a, februari 08). Langdurig ziekteverzuim blijft stijgen en bereikt record. Geraadpleegd op 16 september 2016 via www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/persberichten/2016-02-08-langdurig-ziekteverzuim-blijft-stijgen

SD Worx. (2016b, september 20). Tewerkstelling gezondheidszorg nog niet op kruissnelheid. Geraadpleegd op 10 februari 2017 via <http://www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/persberichten/2016-09-20-tewerkstelling-gezondheidszorg>

Securex. (2014). *Te veel stress bij werknemers bezorgt ook werkgevers kopzorgen* [pdf]. Brussel: Securex

Stichting Innovatie & Arbeid. (s.d.). Werkbaarheidsmonitor werknemers. Geraadpleegd op 01 november 2016 via <http://www.serv.be/stichting/book-5967/werkbaarheidsmonitor-werknemers>

UNIE-K. (2016). Provinciale voorziening voor mensen met een beperking. Geraadpleegd op 01 oktober 2016 via <http://www.uniek.org/>

University of Cambridge. (2014). Effects of Work-Related Stress. Geraadpleegd op 11 februari 2017 via <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/policy/stress/effects.html>

VIGeZ. (2017). Gezondheidsthema's. Geraadpleegd op 15 oktober 2016 via <http://www.gezondwerken.be/gezondheid-en-werk/gezondheidsthemas/>

Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie. (2013). *Werken aan het huis van werkvermogen: de sleutel tot duurzame inzetbaarheid*. Brussel: Vlaamse Overheid Beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, (1996, september 18). Belgisch staatsblad. Geraadpleegd op 10 oktober 2016 via www.werk.belgie.be/DownloadAsset.aspx?id=1896

World Health Organization. (2017). Stress at the workplace. Geraadpleegd op 25 september 2016 via http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/

Overzicht bijlagen

Bijlage 1: Opgesteld observatieformulier – bijkomende mondelinge inlichtingen

Bijlage 2: Takenanalyse keuken

Bijlage 3: Takenanalyse verpleging

Bijlage 4: Takenanalyse de Windroos

Bijlage 5: Takenanalyse verzorging

Bijlage 6: UNIE-K Knipperlichtmeter keuken

Bijlage 7: UNIE-K Knipperlichtmeter verpleegkundige dienst

Bijlage 8: UNIE-K Knipperlichtmeter de Windroos

Bijlage 9: UNIE-K Knipperlichtmeter verzorgers

Bijlage 10: Preventiemaatregelen UNIE-K Knipperlichtmeter keuken

Bijlage 11: Preventiemaatregelen UNIE-K Knipperlichtmeter verpleegkundige dienst

Bijlage 12: Preventiemaatregelen UNIE-K Knipperlichtmeter de Windroos

Bijlage 13: Preventiemaatregelen UNIE-K Knipperlichtmeter verzorgers

Bijlage 14: PowerPointpresentatie UNIE-K Knipperlichtmeter

Bijlage 1: Opgesteld observatieformulier – bijkomende mondelinge inlichtingen

Arbeidsorganisatie

Structuur en verdeling taken	
Autoriteitsrelaties	
Crisissituatie, herstructurering, sociaaleconomische zekerheid	

Arbeidsvoorwaarden

Type werkrooster (Flexibele arbeidsuren, nachtwerk, ploegarbeid, deeltijdse arbeid, overuren, gesplitste uurrooster)	
Type contract (Vast/tijdelijk/deeltijds/korte duur, (on)zekerheid)	
Loon en sociale voordelen (Loonongelijkheid)	
Wijze waarop het werk wordt beoordeeld	
Opleidings- en carrièremogelijkheden (Mogelijkheid evolueren en volmaken)	
Mogelijkheid om de werktijd in te delen	
Evenwicht tussen privé- en beroepsleven	
Dreigende personeelsinkrimpingen	

Arbeidsomstandigheden

Vereiste fysieke inspanning	
Blootstelling aan trillingen	
Blootstelling aan moeilijke klimaatomstandigheden	
Veiligheid	
Blootstelling aan lawaai	
Verlichting en verluchting	

Aanwezigheid gevaarlijke (chemische) stoffen	
Positie waarin de werknemer het werk moet uitvoeren	
Beschikken over goed materiaal (Goede stoel, goed werktuig)	

Arbeidsinhoud

Complexiteit van de taken	
Intellectuele of manuele aard van het werk	
Vereiste competenties	
Wisselvalligheid van het werk (Monotonie of diversiteit)	
Flexibiliteit van het werk (Voorspelbaarheid, mogelijkheid tot anticipatie, veranderingen)	
Autonomie in het werk	
Emotionele belasting (Contact met publiek, in aanraking komen met lijden, emoties verbergen)	
Deelname aan besluitvorming	
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)	
Werkritme	
Werklast (De psychische, lichamelijke en emotionele belasting) Emotionele belasting = relatie met het publiek, in aanraking komen met lijden, zijn emoties moeten verbergen, ...).	
Modaliteit van de arbeidscontrole	
Ethische conflicten: een taak moeten uitvoeren die in strijd is met persoonlijke waarden	

Arbeidsverhoudingen

Kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie, ...)	
Stijl van beheren (Managementstijl)	
Graad van rechtvaardigheid van de onderneming (Rechtvaardigheid, willekeur, erkenning)	
Eventuele geweld in de relaties (Lichamelijk of psychologisch)	
Paradoxen (tegenstrijdige bevelen waardoor de persoon onmogelijk kan uitvoeren wat gevraagd wordt)	
Wijze waarop de samenwerking wordt georganiseerd en conflicten worden opgelost	
De werksfeer	
Pesterijen en ongewenst seksueel gedrag	
Contactmogelijkheden (Sociaal isolement, communicatie)	

Persoonlijke situatie

Persoonlijkheid	
Gezondheid	
Gezinssituatie	
Leeftijd	
Opleidingsniveau	
Geslacht	

Bijlage 2: Takenanalyse keuken

Takenanalyse Keuken Bezijden van de draagmuur

Deeltaken	Gevaar	Risico	Mogelijk gevolg (letsel)	W	B	E	R	Rang-schik.	Bestaande maatregelen	W	B	E	R	Extra maatregelen
Verplaatsen van waterleidingen 12-15 kg	Overgevoeligheid + zwaar gewicht	Verstoorde hef- en afbouwtechniek	Rug-/ nekklachten	6	3	3	54	3	ergeren met machine, kappen	3	3	3	27	(Herhaling) opleiding
Staven/velden van groenten	GV afbreuk afbreuk	Verkeuren staven veldwater	Brandwonden	3	3	3	27	6	Afsteekring	0,5	3	3	4,5	Machine zelf schoonmaken
Wateraan- machinegebied productie	Hoge geluidsproductie	Hoge 2 veel deurbel	Gehoorschade	3	6	3	54	2	Demper afkappen	0,5	3	1	1,5	
Wateraan machinegebied productie	GV aangenaam uitwendig	Hoge temperatuur uitwendig O ₂	Hooftpijn	6	3	1	18	4	Verkleide afzuiging	0,5	3	1	1,5	
Keuken schoonmaken	Chemische schoonmaakmiddelen	Contact huid, AH	inhalatie, allergische reactie	3	3	3	27	5	Afgeschoten kast rookabsorbatie	1	3	3	9	
Keuken schoonmaken	Water "overlast"	Verhoogde grondvochtigheid (water, keuk, rug)	Uitwendig letsel (water, keuk, rug)	6	6	3	108	1	Werkstoffen aanstap vloer	0,5	6	3	3	instructies afgeboorde vloer

R	risicoscore
>400	zeer hoog risico, stopzetting overwegen
200 - 400	hoog risico, onmiddellijk te verbeteren
70 - 200	belangrijk risico, verbetering vereist
20 - 70	mogelijk risico, aandacht vereist
0 - 20	misschien aanvaardbaar risico
0	geen risico

E	mogelijk gevolg persoonlijke schade	materiële schade
100	catastrofe: talrijke doden	schade > 12.500.000 €
40	ramp: enkele doden	schade > 1.250.000 €
15	zeer ernstig: dodelijk ongeval	schade > 125.000 €
7	ernstig: ernstig letsel (>1 maand)	schade > 12.500 €
3	belangrijk: ongeschiktheid	schade > 1.250 €
1	te noteren incident, kwetsuur	schade > 125 €

B	blootstelling
10	bestendig
6	frequent - dagelijks
3	occasioneel - wekelijks
2	ongewoon - maandelijks
1	zelden - enkele malen per jaar
0,5	zeer zelden - eenmaal per jaar

W	waarschijnlijkheid
10	te verwachten
6	goed mogelijk
3	ongewoon maar mogelijk
1	enkel in geval mogelijk
0,5	denkbaar doch onwaarschijnlijk
0,2	praktisch onmogelijk
0,1	virtueel onmogelijk

W x B x E = R

Bijlage 3: Takenanalyse verpleging

Takenanalyse VPL verpleging 7 bewaard

Deeltaken	Gevaar	Risico	Mogelijk gevolg (letsel)	W	B	E	Rang-schik.	Bestaande maatregelen	W	B	E	R	Extra maatregelen
Geneeskundig onderzoek bewaard	Contant ziekte persoon	hermetisch via HMO, spreekel	zichte	3	3	3	27	Hygiënische maatregelen 2 inbrengen	0,5	3	3	1,5	
Bloedoprofame bewaard	Gefligierend handeling	Besmetting via bloed	(besmettelijke) zichte	1	3	3	9	Individuele afpakking van hygiëne	0,2	3	3	1,8	
Beoordelen verplegen	Individuele opspiegel werk	(re) hoge wechdruk	Hoofdpijn, stress-klachten, buien-af	3	6	3	54	Duidelijke afspraken overdracht van	1	6	3	18	Extra persoonlijke voor
Norministratie	Slechte pc (vraag)	frustratie (al) hoge wechdruk	Stressklachten	3	6	3	54	update/nieuwe pc	0,5	1	3	1,5	
Administratieve	Te lang pc werk	Te veel beeldschermwerk	Hoofdpijn	3	6	1	18						
Verzorgen bewaard	Contant agensieve mensen	Armaal (non-)verbaal	Psychische of lichamelijke letsel	3	3	3	27	2de persoon meemaken	0,5	3	3	1,5	

R	risicoscore
>400	zeer hoog risico, stopzetting overwegen
200 - 400	hoog risico, onmiddellijk te verbeteren
70 - 200	belangrijk risico, verbetering vereist
20 - 70	mogelijk risico, aandacht vereist
0 - 20	misschien aanvaardbaar risico
0	geen risico

E	mogelijk gevolg persoonlijke schade	materiële schade
100	catastrofe: talrijke doden	schade > 12.500.000 €
40	ramp: enkele doden	schade > 1.250.000 €
15	zeer ernstig: dodelijk ongeval	schade > 125.000 €
7	ernstig: ernstig letsel (> 1 maand)	schade > 12.500 €
3	belangrijk: ongeschiktheid	schade > 1.250 €
1	te noteren incident, kwetsuur	schade > 125 €

B	blootstelling
10	bestendig
6	frequent - dagelijks
3	occasioneel - wekelijks
2	ongewoon - maandelijks
1	zelden - enkele malen per jaar
0,5	zeer zelden - eenmaal per jaar

W	waarschijnlijkheid
10	te verwachten
6	goed mogelijk
3	ongewoon maar mogelijk
1	enkel in geval mogelijk
0,5	denkbaar doch onwaarschijnlijk
0,2	praktisch onmogelijk
0,1	virtueel onmogelijk

$$W \times B \times E = R$$

Bijlage 4: Takenanalyse de Windroos

Takenanalyse Windroos dagbesteding bezochten

Deeltaken	Gevaar	Risico	Mogelijk gevolg (letsel)	W	B	E	R	Rang-schik.	Bestaande maatregelen	W	B	E	R	Extra maatregelen
Verstondt afgevoerd met afgevoerd door breukmes	Wegvallen afgevoerd door breukmes	zelden w ledenmaat, uithuizen	letsel ingetro, hand	3	1	3	9	2	Afzondelijke werkplaats	0,5	1	3	15	
opvoeden	contact agressieve mensen	Alomd Alomd (non) verhoel	Psychisch lichamelijke letsel	6	3	1	18	1	Afzondelijke 2de persoon	3	3	1	9	

R	risicoscore
>400	zeer hoog risico, stopzetting overwegen
200 - 400	hoog risico, onmiddellijk te verbeteren
70 - 200	belangrijk risico, verbetering vereist
20 - 70	mogelijk risico, aandacht vereist
0 - 20	misschien aanvaardbaar risico
0	geen risico

E	mogelijk gevolg	persoonlijke schade	materiële schade
100	catastrofe: talrijke doden	schade > 12.500.000 €	schade > 12.500.000 €
40	ramp: enkele doden	schade > 1.250.000 €	schade > 1.250.000 €
15	zeer ernstig: dodelijk ongeval	schade > 125.000 €	schade > 125.000 €
7	ernstig: ernstig letsel (>1 maand)	schade > 12.500 €	schade > 12.500 €
3	belangrijk: ongeschiktheid	schade > 1.250 €	schade > 1.250 €
1	te noteren incident, kwetsuur	schade > 125 €	schade > 125 €

B	blootstelling
10	bestendig
6	frequent - dagelijks
3	occasioneel - wekelijks
2	ongewoon - maandelijks
1	zelden - enkele malen per jaar
0,5	zeer zelden - eenmaal per jaar

W	waarschijnlijkheid
10	te verwachten
6	goed mogelijk
3	ongewoon maar mogelijk
1	enkel in grensgeval mogelijk
0,5	denkbaar doch onwaarschijnlijk
0,2	praktisch onmogelijk
0,1	virtueel onmogelijk

$W \times B \times E = R$

Bijlage 5: Takenanalyse verzorging

Taskanalyse-Waring 8 verzorgten bewoners

[illegible]

W	waarschijnlijkheid	B	blootstelling	E	mogelijk gevolg persoonlijke schade	materiële schade	R	risicoscore
10	te verwachten	10	bestendig	100	catastrofe: talrijke doden	schade > 12.500.000 €	>400	zeer hoog risico, stopzetting overwegen
6	goed mogelijk	6	frequent - dagelijks	40	ramp: enkele doden	schade > 1.250.000 €	200 - 400	hoog risico, onmiddellijk te verbeteren
3	ongewoon maar mogelijk	3	occasioneel - wekelijks	15	zeer ernstig: dodelijk ongeval	schade > 125.000 €	70 - 200	belangrijk risico, verbetering vereist
1	enkel in geval mogelijk	2	ongewoon - maandelijks	7	ernstig: ernstig letsel (>1 maand)	schade > 12.500 €	20 - 70	mogelijk risico, aandacht vereist
0,5	denkbaar doch onwaarschijnlijk	1	zelden - enkele malen per jaar	3	belangrijk: ongeschiktheid	schade > 1.250 €	0 - 20	misschien aanvaardbaar risico
0,2	praktisch onmogelijk	0,5	zeer zelden - eenmaal per	1	te noteren incident, te negeren	schade > 125 €	0	geen risico

$$W \times B \times E = R$$

Bijlage 6: UNIE-K Knipperlichtmeter keuken

Gezondheid			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Algemene GEZ toestaan	1	Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma -> kortademig).	-	😊	😐	😞
Leefstijl	2	Ik heb een gezonde levensstijl (= gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning).	-	😊	😐	😞
	3	Ik heb voldoende beweging tijdens mijn werk.	-	😊	😐	😞
Ziekte	4	Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	5	Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn direct leidinggever.	-	😊	😐	😞
Vitaliteit	6	Ik voel mij fit en energiek op het werk.	-	😊	😐	😞
Herstelbehoefte	7	Ik heb na mijn werkdag nog energie over om andere zaken te doen.	-	😊	😐	😞
Competenties			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Leermogelijkheid	8	Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	-	😊	😐	😞
	9	Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekansen,...).	-	😊	😐	😞
	10	Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.	-	😊	😐	😞
Aangepast werk	11	Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	-	😊	😐	😞
	12	Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.	-	😊	😐	😞
	13	Mijn takenpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.	-	😊	😐	😞
Loopbaanmogelijkheid	14	Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.	-	😊	😐	😞
Persoonlijke drijfveer			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Tevredenheid	15	Ik ben tevreden met mijn werk.	-	😊	😐	😞
	16	Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.	-	😊	😐	😞
Vertrouwen	17	Ik krijg vertrouwen van mijn direct leidinggevende.	-	😊	😐	😞
	18	Ik heb vertrouwen in het management.	-	😊	😐	😞
	19	Ik voel mij gerust over de toekomst (wat betreft de inhoud en behoud) van mijn organisatie.	-	😊	😐	😞
Motivatie	20	Ik kom gemotiveerd werken.	-	😊	😐	😞
Verbondenheid	21	Ik voel me een deel van het keukenteam.	-	😊	😐	😞
	22	Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.	-	😊	😐	😞
Respect	23	Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (= geen geweld, pesterijen, etc.).	-	😊	😐	😞
Werk-privé balans	24	Ik stop op tijd met werken.	-	😊	😐	😞
	25	Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.	-	😊	😐	😞
	26	Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.	-	😊	😐	😞
	27	Er is voldoende werkflexibiliteit mogelijk (bv. wijzigen uren, vroeger stoppen).	-	😊	😐	😞
Werkomgeving			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Werkinhoud	28	Ik weet wat mijn taakinhoud is en wat bijgevolg van mij verwacht wordt.	-	😊	😐	😞
	29	Ik heb een aangename afwisseling van taken.	-	😊	😐	😞
	30	Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.	-	😊	😐	😞
	31	Ik heb een haalbaar werkvolume (= niet te veel of te weinig werk).	-	😊	😐	😞
	32	Mijn werk is lichamelijk doenbaar (= niet zwaar belastend voor schouders, nek, rug).	-	😊	😐	😞
	33	Mijn werk is emotioneel doenbaar (= geen contact met emotioneel ingrijpende situaties).	-	😊	😐	😞
	34	De afspraken en regels binnen het keukenteam zijn duidelijk voor mij.	-	😊	😐	😞
Werkomstandigheden	35	Ik werk op een haalbaar tempo (niet te gejaagd, beschikbare tijd is voldoende,...).	-	😊	😐	😞
	36	Ik werk in aangename klimaatomstandigheden (temperatuur, vochtigheid,...).	-	😊	😐	😞
	37	Ik werk in een rustige omgeving (= geen/amper achtergrondlawaai).	-	😊	😐	😞
	38	Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.	-	😊	😐	😞
	38	Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, tilafspraken, rugsparende technieken, hulpmiddelen,...).	-	😊	😐	😞
Coaching/ondersteuning	39	Ik ervaar steun van mijn collega's bij het uitvoeren van mijn werk.	-	😊	😐	😞
	40	Iedereen wordt in het keukenteam gelijkwaardig behandeld.	-	😊	😐	😞
	41	Ik kan mijn direct leidinggevende laagdrempelig bereiken.	-	😊	😐	😞
	42	Ik word gestimuleerd door mijn direct leidinggevende om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen,...	-	😊	😐	😞
Communicatie	43	Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.	-	😊	😐	😞
	44	Er is een goede communicatie tussen de diensten waar wij mee samenwerken.	-	😊	😐	😞
Werkvoorwaarden	45	Ik ben tevreden met de arbeids- en loonvoorwaarden (loon, werkduur, etc.).	-	😊	😐	😞
Werkorganisatie	46	Ik ben mee verantwoordelijk voor de werkorganisatie (verdeling taken, etc.).	-	😊	😐	😞
	47	We werken met voldoende personeel binnen mijn team.	-	😊	😐	😞
	48	Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.	-	😊	😐	😞
Werkrelaties	49	Ik ervaar de werksfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, etc.).	-	😊	😐	😞
	50	Ik heb een goede relatie met mijn collega's.	-	😊	😐	😞

Bijlage 7: UNIE-K Knipperlichtmeter verpleegkundige dienst

Gezondheid			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Algemene GEZ toestand	1	Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma -> kortademig).	-	😊	😐	😞
Leefstijl	2	Ik heb een gezonde levensstijl (= gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning).	-	😊	😐	😞
	3	Ik heb voldoende beweging tijdens mijn werk.	-	😊	😐	😞
Verzuim	4	Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	5	Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn hoofdverantwoordelijke.	-	😊	😐	😞
Vitaliteit	6	Ik voel mij fit en energiek op het werk.	-	😊	😐	😞
Herstelbehoefte	7	Ik heb na mijn werkdag nog energie over om andere zaken te doen.	-	😊	😐	😞
Competenties			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Leermogelijkheid	8	Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	-	😊	😐	😞
	9	Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekansen,...).	-	😊	😐	😞
	10	Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.	-	😊	😐	😞
Aangepast werk	11	Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	-	😊	😐	😞
	12	Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.	-	😊	😐	😞
	13	Mijn takenpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.	-	😊	😐	😞
Loopbaanmogelijkheid	14	Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.	-	😊	😐	😞
Persoonlijke drijfveer			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Tevredenheid	15	Ik ben tevreden met mijn werk.	-	😊	😐	😞
	16	Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.	-	😊	😐	😞
Vertrouwen	17	Ik krijg vertrouwen van mijn direct leidinggevende.	-	😊	😐	😞
	18	Ik heb vertrouwen in het management.	-	😊	😐	😞
	19	Ik voel mij gerust over de toekomst (wat betreft de inhoud en behoud) van mijn werk.	-	😊	😐	😞
Motivatie	20	Ik doe mijn werk graag.	-	😊	😐	😞
Verbondenheid	21	Ik voel me een deel van het verplegend team.	-	😊	😐	😞
	22	Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.	-	😊	😐	😞
Respect	23	Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (= geen geweld, pesterijen, etc.).	-	😊	😐	😞
Werk-privé balans	24	Ik stop op tijd met werken.	-	😊	😐	😞
	25	Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.	-	😊	😐	😞
	26	Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.	-	😊	😐	😞
	27	Er is voldoende werkflexibiliteit mogelijk (bv. wijzigen uren, vroeger stoppen).	-	😊	😐	😞
Werkomgeving			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Werkinhoud	28	Ik weet wat mijn taakinhoud is en wat bijgevolg van mij verwacht wordt.	-	😊	😐	😞
	29	Ik heb een aangename afwisseling van taken (bv. administratie - praktijk).	-	😊	😐	😞
	30	Ik kan omgaan met voortdurende veranderingen in mijn werk.	-	😊	😐	😞
	31	Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.	-	😊	😐	😞
	32	Ik heb een haalbaar werkvolume (= niet te veel of te weinig werk).	-	😊	😐	😞
	33	Mijn werk is lichamelijk doenbaar (= geen klachten aan schouders, nek, rug,...).	-	😊	😐	😞
	34	Mijn werk is emotioneel doenbaar (= geen contact met emotioneel ingrijpende situaties).	-	😊	😐	😞
	35	De afspraken en regels binnen het verzorgend team zijn duidelijk voor mij.	-	😊	😐	😞
	36	Ik kan zelfstandig werken en zelf beslissingen nemen.	-	😊	😐	😞
Werkomstandigheden	37	Ik werk in een haalbaar tempo (niet te gejaagd, beschikbare tijd is voldoende,...).	-	😊	😐	😞
	38	Ik heb voldoende tijd om te pauzeren (bv. toiletbezoek of iets te eten/drinken).	-	😊	😐	😞
	39	Ik kan, indien nodig, geconcentreerd werken in een rustige omgeving.	-	😊	😐	😞
	40	Ik kan doorwerken aan mijn takenpakket.	-	😊	😐	😞
	41	Ik beschik over goed werkend materiaal (computer, verplegend materiaal, etc.).	-	😊	😐	😞
	42	Ik werk in een omgeving met aangename klimaatomstandigheden (verlichting, temperatuur, lawaai, vochtigheid,...).	-	😊	😐	😞
	43	Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.	-	😊	😐	😞
	44	Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, tilafspraken, rugsparende technieken, hulpmiddelen,...).	-	😊	😐	😞
	45	Ik kan een emotioneel belastende werksituatie voldoende opvangen.	-	😊	😐	😞
Coaching/ondersteuning	46	Ik ervaar steun van mijn collega's bij het uitvoeren van mijn werk.	-	😊	😐	😞
	47	Ik kan mijn direct leidinggevende laagdrempelig bereiken.	-	😊	😐	😞
	48	Ik word gestimuleerd door mijn direct leidinggevende om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen,...	-	😊	😐	😞
Communicatie	49	Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.	-	😊	😐	😞
	50	Er is een goede communicatie tussen de diensten waar wij mee samenwerken.	-	😊	😐	😞
Werkvoorwaarden	51	Ik ben tevreden met de arbeids- en loonvoorwaarden (loon, werkduur, ...).	-	😊	😐	😞
Werkorganisatie	52	Ik ben mee verantwoordelijk voor de werkorganisatie (verdeling taken, ...).	-	😊	😐	😞
	53	We werken met voldoende personeel binnen mijn team.	-	😊	😐	😞
	54	Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.	-	😊	😐	😞
Werkrelaties	55	Ik ervaar de werksfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, ...).	-	😊	😐	😞
	56	Ik heb een goede relatie met mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	57	Ik heb een goede relatie met mijn cliënten.	-	😊	😐	😞

Bijlage 8: UNIE-K Knipperlichtmeter de Windroos

Gezondheid			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Algemene GEZ toestand	1	Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma -> kortademig).	-	😊	😐	😞
Leefstijl	2	Ik heb een gezonde levensstijl (= gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning).	-	😊	😐	😞
Verzuim	3	Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	4	Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn direct leidinggever.	-	😊	😐	😞
Vitaliteit	5	Ik voel mij fit en energiek op het werk.	-	😊	😐	😞
Herstelbehoefte	6	Ik heb na mijn werkdag nog energie over om andere zaken te doen.	-	😊	😐	😞
Competenties			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Leermogelijkheid	7	Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	-	😊	😐	😞
	8	Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekansen,...).	-	😊	😐	😞
	9	Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.	-	😊	😐	😞
Aangepast werk	10	Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	-	😊	😐	😞
	11	Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.	-	😊	😐	😞
	12	Mijn takenpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.	-	😊	😐	😞
Loopbaanmogelijkheid	13	Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.	-	😊	😐	😞
Persoonlijke drijfveer			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Tevredenheid	14	Ik ben tevreden met mijn werk.	-	😊	😐	😞
	15	Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.	-	😊	😐	😞
Vertrouwen	16	Ik krijg vertrouwen van mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	17	Ik voel mij gerust over de toekomst (wat betreft de inhoud en behoud) van mijn werk.	-	😊	😐	😞
Motivatie	18	Ik doe mijn werk graag.	-	😊	😐	😞
Verbondenheid	19	Ik voel me een deel van het team.	-	😊	😐	😞
	20	Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.	-	😊	😐	😞
Respect	21	Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (= geen geweld, pesterijen, etc.).	-	😊	😐	😞
Werk-privé balans	22	Ik stop op tijd met werken.	-	😊	😐	😞
	23	Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.	-	😊	😐	😞
	24	Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.	-	😊	😐	😞
	25	Er is werkflexibiliteit mogelijk binnen ons team (bv. wijzigen uren, vroeger stoppen).	-	😊	😐	😞
Werkomgeving			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Werkinhoud	26	Ik weet wat mijn taakinhoud is en wat bijgevolg van mij verwacht wordt.	-	😊	😐	😞
	27	Ik heb een aangename afwisseling van taken (bv. administratie - praktijk).	-	😊	😐	😞
	28	Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.	-	😊	😐	😞
	29	Ik heb een haalbaar werkvolume (= niet te veel of te weinig werk).	-	😊	😐	😞
	30	Mijn werk is lichamelijk doenbaar (= niet zwaar belastend voor schouders, nek, rug).	-	😊	😐	😞
	31	Mijn werk is emotioneel doenbaar (= geen contact met emotioneel ingrijpende situaties).	-	😊	😐	😞
	32	De afspraken en regels binnen het team zijn duidelijk voor mij.	-	😊	😐	😞
	33	Ik kan zelfstandig werken en zelf beslissingen nemen.	-	😊	😐	😞
Werkomstandigheden	34	Ik werk in een haalbaar tempo (niet te gejaagd, beschikbare tijd is voldoende,...).	-	😊	😐	😞
	35	Ik werk in een omgeving met aangename klimaatomstandigheden (verlichting, temperatuur, lawaai, vochtigheid,...).	-	😊	😐	😞
	36	Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.	-	😊	😐	😞
	37	Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, tilafspraken, rugsparende technieken, hulpmiddelen,...).	-	😊	😐	😞
	38	Ik beschik over goed werkend materiaal (computer, verplegend materiaal, etc.).	-	😊	😐	😞
	39	We werken met voldoende personeel binnen mijn team.	-	😊	😐	😞
Coaching/ondersteuning	40	Ik ervaar steun van mijn collega's bij het uitvoeren van mijn werk.	-	😊	😐	😞
	41	Ik word gestimuleerd om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen,...	-	😊	😐	😞
Communicatie	42	Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.	-	😊	😐	😞
	43	Ik kan een emotioneel belastende werksituatie voldoende opvangen.	-	😊	😐	😞
Werkvoorwaarden	44	Ik ben tevreden met de arbeids- en loonvoorwaarden (loon, werkduur, vakantiedagen,...).	-	😊	😐	😞
Werkorganisatie	45	Ik ben mee verantwoordelijk voor de werkorganisatie (verdeling taken, prioriteiten,...).	-	😊	😐	😞
	46	Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.	-	😊	😐	😞
Werkrelaties	47	Ik ervaar de werksfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, gezamenlijke pauzes,...).	-	😊	😐	😞
	48	Ik heb een goede relatie met mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	49	Ik heb een goede relatie met de bezoekers.	-	😊	😐	😞

Bijlage 9: UNIE-K Knipperlichtmeter verzorgers

Gezondheid			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Algemene GEZ toestaan	1	Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma -> kortademig).	-	😊	😐	😞
Leefstijl	2	Ik heb een gezonde levensstijl (= gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning).	-	😊	😐	😞
Verzuim	3	Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	4	Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn direct leidinggevende.	-	😊	😐	😞
Vitaliteit	5	Ik voel mij fit en energiek op het werk.	-	😊	😐	😞
Herstelbehoefte	6	Ik heb na mijn werkdag nog energie over om andere zaken te doen.	-	😊	😐	😞
Competenties			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Leermogelijkheid	7	Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	-	😊	😐	😞
	8	Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekansen,...).	-	😊	😐	😞
	9	Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.	-	😊	😐	😞
Aangepast werk	10	Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	-	😊	😐	😞
	11	Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.	-	😊	😐	😞
	12	Mijn takenpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.	-	😊	😐	😞
Loopbaanmogelijkheid	13	Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.	-	😊	😐	😞
Persoonlijke drijfveer			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Tevredenheid	14	Ik ben tevreden met mijn werk.	-	😊	😐	😞
	15	Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.	-	😊	😐	😞
Vertrouwen	16	Ik krijg vertrouwen van mijn direct leidinggevende.	-	😊	😐	😞
	17	Ik heb vertrouwen in het management.	-	😊	😐	😞
	18	Ik voel mij gerust over de toekomst (wat betreft de inhoud en behoud) van mijn werk.	-	😊	😐	😞
Motivatie	19	Ik doe mijn werk graag.	-	😊	😐	😞
Verbondenheid	20	Ik voel me een deel van het verzorgend team.	-	😊	😐	😞
	21	Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.	-	😊	😐	😞
Respect	22	Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (= geen geweld, pesterijen, etc.).	-	😊	😐	😞
Werk-privé balans	23	Ik stop op tijd met werken.	-	😊	😐	😞
	24	Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.	-	😊	😐	😞
	25	Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.	-	😊	😐	😞
	26	Er is voldoende werkflexibiliteit mogelijk (bv. wijzigen uren, vroeger stoppen).	-	😊	😐	😞
Werkomgeving			NVT	Akkoord	Soms	Niet akkoord
Werkinhoud	27	Ik weet wat mijn taakinhoud is en wat bijgevolg van mij verwacht wordt.	-	😊	😐	😞
	28	Ik heb een aangename afwisseling van taken.	-	😊	😐	😞
	29	Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.	-	😊	😐	😞
	30	Ik heb een haalbaar werkvolume (= niet te veel of te weinig werk).	-	😊	😐	😞
	31	Mijn werk is lichamelijk doenbaar (= niet zwaar belastend voor schouders, nek, rug, etc.).	-	😊	😐	😞
	32	Mijn werk is emotioneel doenbaar (= geen contact met emotioneel ingrijpende situaties).	-	😊	😐	😞
	33	De afspraken en regels binnen het verzorgend team zijn duidelijk voor mij.	-	😊	😐	😞
	34	Ik kan zelfstandig werken en zelf beslissingen nemen.	-	😊	😐	😞
Werkomstandigheden	35	Ik werk in een haalbaar tempo (niet te gejaagd, beschikbare tijd is voldoende,...).	-	😊	😐	😞
	36	Ik werk in een omgeving met aangename klimaatomstandigheden (verlichting, temperatuur, lawaai, vochtigheid,...).	-	😊	😐	😞
	37	Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.	-	😊	😐	😞
	38	Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, tilafspraken, rugsparende technieken, hulpmiddelen,...).	-	😊	😐	😞
	39	We werken met voldoende personeel binnen mijn team.	-	😊	😐	😞
Coaching/ondersteuning	40	Ik ervaar steun van mijn collega's bij het uitvoeren van mijn werk.	-	😊	😐	😞
	41	Ik kan mijn direct leidinggevende laagdrempelig bereiken.	-	😊	😐	😞
	42	Ik word gestimuleerd door mijn direct leidinggevende om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen,...	-	😊	😐	😞
Communicatie	43	Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.	-	😊	😐	😞
	44	Ik kan een emotioneel belastende situatie in mijn werk voldoende opvangen.	-	😊	😐	😞
Werkvoorwaarden	45	Ik ben tevreden met de arbeids- en loonvoorwaarden (loon, werkduur, etc.).	-	😊	😐	😞
Werkorganisatie	46	Ik ben mee verantwoordelijk voor de werkorganisatie (verdeling taken, etc.).	-	😊	😐	😞
	47	Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.	-	😊	😐	😞
Werkrelaties	48	Ik ervaar de werksfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, etc.).	-	😊	😐	😞
	49	Ik heb een goede relatie met mijn collega's.	-	😊	😐	😞
	50	Ik heb een goede relatie met mijn cliënten.	-	😊	😐	😞

Gezondheid		Afkoord	Soms	Niet afkoord
Leefstijl	1 Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma -> kortademig)	Behouden en jaarlijks herevalueren	Werk probleem? Doorzaak? Vorkomen? Wat kan het werk doen?	Werk probleem? Doorzaak? Dpl? Wat (e -> postmethode) aanpassen?
	2 Ik heb een gezonde levenswijze (e. gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning)		Wanneer/naar niet? Herkennen? Oplossen? Voorkomen/verbetere?	Reden? Hoe verbeteren? Hoe houdt de organisatie mij gezond? Wat kan ik doen?
	3 Ik heb voldoende beweging tijdens mijn werk.		30min. (dag) bewegen? Wanneer niet? Doorzaak? Oplossing?	Dpl? Actieve pauze? Werk aanpassen? Materiaal verleggen? Externe hulp?
Ziekte	4 Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Reden? Kan ik dit voorkomen? Hoog ziekteverzuim in het team?	Reden? Kan ik dit voorkomen? Wat kan het werk doen? Laag ziekteverzuim team?
	5 Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn direct leidinggevende.		Wanneer/naar niet? Herkennen? Oplossen?	Wanneer/naar niet? Herkennen? Oplossen? Blootstelling verminderen?
Vitaliteit	6 Ik voel mij fit en energiek op het werk.		Reden minder energiek? Hoe voorkomen/verbeteren?	Reden? Wat kan het welzijn doen om de energie te geven?
Herstelbehoefte	7 Ik heb na mijn werk dag nog energie over om andere zaken te doen.		Wanneer minder energie? Voorkomen?	Wanneer geen/minder energie over? Wat kan je werk doen om dit te verhogen?
Competenties		Afkoord	Soms	Niet afkoord
Leermogelijkheid	8 Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Afhankelijk van? Te weinig? Nood aan meer? Hoe verhogen?	Hoe blij ik competent? Werk aanpassen? Hervelding? Oversturing? Opleiding?
	9 Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekanalen...)		Wat niet? Reden? Oplossing?	Reden? Opleiding? Bespreken? Aanvragen? Meer verantwoordelijkheid?
	10 Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.		Wanneer niet? Reden?	Wat leidt tot fouten? Grote fouten? Enige gevolgt? Voldoende kennisvaardigheid?
Aangepast werk	11 Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer te onprestatie? Doorzaak? Hoe ondergrens/maximum maken?	Eigen kwadeleer/afkeer? Bescholting? Opleiding? Hervelding? Ander werk?
	12 Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.		Wanneer niet? Andere taakinhoud?	Wat zijn je kwaliteiten? Hoe inzetten? Herveldingen? Bespreken?
13 Mijn takenpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.	Wanneer niet? Doorzaak?		Reden? Opleiding? Hoe bespreekbaar maken? (Team overleg)?	
Loopbaanmogelijkheden	14 Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.		Wat wil je en wat kan je?	Wat wil je en wat zijn mogelijkheden? Bespreken? Overlopen?
Persoonlijke drijfveer		Afkoord	Soms	Niet afkoord
Teveertheid	15 Ik ben tevreden met mijn werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer minder tevreden? Wat leidt tot ontevredenheid?	Wat leidt tot ontevredenheid? Voorkomen? Opleiding?
	16 Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.		Wanneer niet? Reden? Voorkomen?	Wat is stimulerend en aangenaam werk (inhoud, omgevings voor jou)?
Vertrouwen	17 Ik krijg vertrouwen van mijn direct leidinggevende.		Wanneer niet? Doorzaak? Wat zou ik willen?	Wanneer/naar niet voldoende? Verwachtingen? Mens? Hoe vergroten?
	18 Ik heb vertrouwen in het management.	Wanneer niet?	Reden? Hoe kan de organisatie jou vertrouwen vergroten? Bespreken?	
Motivatie	19 Ik voel mij gestuurd over de toekomst (wat betreft de inhoud en behoud) van mijn job.	Wanneer niet? Reden?	Reden? Hoe kan de organisatie jou geruststellen?	
Verbondenheid	21 Ik voel me een deel van het keukenteam.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Reden? Hoe voorkomen/oplossen?	Reden? Bespreken? Hoe oplossen? Hoe verbondenheid vergroten?
	22 Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.		Welke niet? Bespreekbaar?	Welke waarden stemmen niet overeen? Aanpasbaar? Bespreekbaar?
Respect	23 Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (e. geen geweld, pestering, etc.).		Wanneer niet? Hoe voorkomen/oplossen?	Waarom onrespectvol? Hoe respect vergroten? Vervachting?
Werk-privé balans	24 Ik stop op tijd met werken.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Doorzaak?	Doorzaak? Hervelding? Extra persoon? Overdagen (biene) taken?
	25 Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.		Wanneer niet? Reden? Hoe voorkomen?	Hoe voorkomen? Mogelijke oplossingen? Bespreken?
	26 Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.		Wanneer niet? Reden? Overleg mogelijk?	Reden? Hoe belegen balans? Flexibele uren? Familiaal verlot? Opleiding?
	27 Er is voldoende werkflexibiliteit mogelijk (bv. vizigen uren, vroeger stoppen).		Wanneer niet? Afhankelijk van? Uitgevoerd wijziging? Terecht niet toestaan?	Doorzaak? Opleiding? Uitgevoerd wijziging? Terechte wijziging? Overleg?
Werkomgeving		Afkoord	Soms	Niet afkoord
Werkinhoud	28 Ik weet wat mijn taakinhoud is en wat de gevolgen van mijn verrichting zijn.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Hangt af van? Mogelijkheid bespreken?	Functiebeschrijving/taakinhoud opstellen? Mondeling bespreken? Evaluatie?
	29 Ik heb een aangename afwisseling van taken.		Te weinig? Te veel werk? Drukke perioden? Doorzaak? Voorkomen?	Eenzijdigheid voorkomen? Beurtro? Taakrotatie? Hoe voorkomen?
	30 Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.		Te complex? Hoe vereenvoudigen? Bespreken?	Doorzaak? Hoe vereenvoudigen? Wat kan en wil je veranderen?
	31 Ik heb een haalbaar werkvolume (niet te veel of te weinig werk).		Te veel? Te weinig? Hoe voorkomen?	Herveldingen? Drukke periode? Extra persoon? Sessiemanager?
	32 Mijn werk is lichamelijk doenbaar (niet te zwaar belastend voor schouders, nek, rug...)		Welke situatie/handeling niet? Hoe voorkomen?	Doorzaak? Opleiding? Hulpmiddel? Houding? Werk (methode) aanpassen? Opleiding?
33 Mijn werk is emotioneel doenbaar (e. geen contact met emotioneel ingrijpende situaties).	Wanneer (te zwaar) belastend? Reden? Oplossing?	Wat is (te) zwaar? Hoe voorkomen? Opleiding? Werk (e. inhoud) aanpassen?		
34 De afspraken en regels binnen het keukenteam zijn duidelijk voor mij.	Wanneer/naar niet? Afhankelijk van? Hoe verduidelijken?	Doorzaak? Teamoverleg? Opnamen overzicht?		
Werkomstandigheden	35 Ik werk op een haalbaar tempo (niet te gejaagd, beschikbare tijd is voldoende...)	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Reden? Opleiding? Meer tijd - minder werk?	Meer tijd? Werk aanpassen? Extra persoon? Hervelding? Planning?
	36 Ik werk in aangename klimaatomstandigheden (temperatuur, vochtigheid...)		Reden? Hoe voorkomen? Herveldingen? Aanco? Aangepaste werkkled?	Vervachting? Ventilatie? Aangepaste kled? Herveldingen? Hoe aanpakken?
	37 Ik werk in een rustige omgeving (n. geen/lampje achtergrondlawaai).		Geluidsdon? Hoe voorkomen?	Geluidsdon? Meinig? Alschermen? Vernieuwen?
	38 Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.		Reden tot gevaar? Hoe voorkomen? Bespreken? Verwijderen?	Doorzaak? Alschermen? Herveldingen? Opnamen?
	39 Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, hijsapparaten, rugparende technieken, hulpmiddelen...)		Wanneer niet? Te weinig aandacht materiaal? Verouderd apparaat?	Herveldingen? Aanco? Opleiding? Hulpmiddelen?
Coaching/ondersteuning		Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Verschillen tussen verschillende collega's?	Bespreken? Vervachting? Wat kan het team doen? Contactmogelijkheid?
40 Iedereen wordt in het keukenteam gelijkwaardig behandeld.	Wanneer niet? Reden?		Reden? Bespreken in team? Direct leidinggevende aanbeuren?	
41 Ik kan mijn direct leidinggevende laagdrempelig bereiken.	Afhankelijk van? Wanneer niet?		Doorzaak? Bespreekbaar maken? Open deur? Bespreekbaar? Aanwezige?	
42 Ik word gestimuleerd door mijn direct leidinggevende om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen...	Wanneer niet? Reden?		Hoe stimuleren? Inspiraak? Vervachting/correctheid?	
43 Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.	Wanneer niet? Reden?		Hoe meer informatie bekomen? Wat versnelt?	
Communicatie	44 Er is een goede communicatie tussen de diensten waar wij mee samenwerken.	Wanneer niet? Reden? Afhankelijk van? Hoe voorkomen?	Duidelijke afspraken? Overleg? Samenstellen?	
Werkvoorwaarden	45 Ik ben tevreden met de arbeids- en loonvoorwaarden (looon, werkduur, verlofdagen...)	Reden ontevredenheid?	Reden ontevredenheid? Hoe voorkomen?	
Werkorganisatie	46 Ik heb meer verantwoordelijkheid voor de werkorganisatie (verdeling taken, planning...)	Wanneer niet? Afhankelijk van?	Reden? Hoe meer verantwoordelijkheid krijgen? Inspiraak? Bespreken?	
	47 We werken met voldoende personeel binnen mijn team.	Wanneer niet?	Direct leidinggevende op de hoogte? Bespreken? Overdagen (biene) taken?	
Werkrelaties	48 Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.	Wanneer niet?	Waarom niet? Hoe inspraak vergroten?	
	49 Ik ervaar de werksfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, humor...)			

Bijlage 11: Preventiemaatregelen UNIE-K knipperlichtmeter verpleegkundige dienst

Gezondheid		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Algemene GEZ-toestand	1 Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma -> kortademig).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Welk probleem? Contact met? Voorkomen? Wat kan het werk doen?	Welk probleem? Oorzaak? Opl? Vlek (postmethode) aanpassen?
	2 Ik heb een gezonde levensstijl (= gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning).		Vanneer/niet? Hindernissen? Oplossing? Voorkomen/verbetere?	Reden? Hoe verbeteren? Beweegpaak? Dietist? Voldoende ontspanning?
	3 Ik heb voldoende beweging tijdens mijn werk.		30min/dag bewegen? Vanneer/niet? Oorzaak? Oplossing?	Opl? Actieve pauze? Vlek aanpassen? Materiaal weder leggen? Ervare hulp?
Verzuim	4 Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Reden? Kan ik de voorkomen? Honger de verzuim is het team?	Reden? Kan ik de voorkomen? Wat kan het werk doen? Laag de verzuim team?
	5 Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn hoofdverantwoordelijke.		Vanneer/naar/niet? Hindernissen? Oplossing?	Vanneer/naar/niet? Hindernissen? Oplossing? Blootstelling verminderen?
Vitaliteit	6 Ik voel mij fit en energiek op het werk.		Reden minder energie? Hoe voorkomen/verbetere?	Reden? Wat kan het werk/Team doen om jou meer energie te geven?
Herstehoeve	7 Ik heb na mijn werkdag nog energie over om andere zaken te doen.		Vanneer minder energie? Voorkomen?	Vanneer geen/minder energie over? Wat kan je werk doen om dit te verhogen?
Competenties		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Leermogelijkheid	8 Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Afhankelijk van? Te weinig? Nood aan meer? Hoe verhogen?	Hoe blij ik competent? Vlek aanpassen? Herverdeling? Overplaatsing? Opleiding?
	9 Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekanalen, ...).		Vat niet? Reden? Oplossing?	Reden? Oplossing? Bespreken? Aanvragen? Meer verantwoordelijkheid?
	10 Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.		Vanneer/niet? Reden?	Vat leid tot fouten? Grote fouten? Ernstig gevolg? Voldoende kennisvaardigheid?
Aangepast werk	11 Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer te simpel/complex? Oorzaak? Hoe uitdagender/makkelijker maken?	Eigen kwaliteitsvragen? Bijspijding? Opleiding? Herverdeling? Ander werk?
	12 Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.		Vanneer/niet? Andere taakinhoud?	Vat zijn je kwaliteiten? Hoe inzetten? Herverdelen? Bespreken?
	13 Mijn takenpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.		Vanneer/niet? Oorzaak?	Reden? Oplossing? Hoe bespreekbaar maken? (Team-leiding?)
Loopbaanmogelijkheden	14 Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.		Vat wil je en wat kan je?	Vat wil je en wat zijn mogelijkheden? Bespreken? Overlopen?
Persoonlijke drijfveer		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Teveerdheid	15 Ik ben tevreuen met mijn werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/minder tevreden? Vat leid tot ontevredenheid?	Vat leid tot ontevredenheid? Voorkomen? Oplossing?
	16 Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.		Vanneer/niet? Reden? Voorkomen?	Vat is stimulerend en aangezaam werk (inhoud, omgeving) voor jou?
Vertrouwen	17 Ik krijg vertrouwen van mijn direct leidinggevende.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Oorzaak? Vat zou ik willen?	Vanneer/naar/niet voldoende? Verwachtingen? Vens? Hoe vergroten?
	18 Ik heb vertrouwen in het management.		Vanneer/niet?	Reden? Hoe kan de organisatie jou vertrouwen vergroten? Bespreken?
	19 Ik voel mij gerust over de toekomst (wat betreft de inhoud en behoud) van mijn job.		Vanneer/niet? Reden?	Reden? Hoe kan de organisatie jou geruststellen?
Motivatie	20 Ik doe mijn werk graag.		Vanneer heb je minder zin? Reden?	Vat vind je belangrijk? Vat en hoe kunnen wij jou motiveren? Zinnig werk?
Verbondenheid	21 Ik voel me een deel van het verplegend team.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Reden? Hoe voorkomen/oplossen?	Reden? Bespreken? Hoe oplossen? Hoe verbondenheid vergroten?
	22 Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.		Welke niet? Bespreekbaar?	Welke waarden stemmen niet overeen? Aangepast? Bespreekbaar?
Respect	23 Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (= geen geweld, pesten, etc.).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Hoe voorkomen/oplossen?	Vaaron onrespectvol? Hoe respect vergroten? Verandering?
Vlek-privé balans	24 Ik stop op tijd met werken.		Vanneer/niet? Oorzaak?	Oorzaak? Herverdeling? Extra persoon? Overdragen (kleine) taken?
	25 Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.		Vanneer/niet? Reden? Hoe voorkomen?	Hoe voorkomen? Mogelijke oplossingen? Bespreken?
	26 Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.		Vanneer/niet? Reden? Overleg mogelijk?	Reden? Hoe betere balans? Flexibele uren? Familiaal verlof? Gepland?
	27 Er is voldoende werk/flexibiliteit mogelijk (bv. vijftien uren, vroeger stoppen).		Vanneer/niet? Afhankelijk van? Uitdag bij verdeling? Terecht niet toestaan?	Oorzaak? Oplossing? Uitleg wegering? Terechte wegering? Overleg?
Werkomgeving		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Vertrouwen	28 Ik weet wat mijn taakinhoud is en wat bijgevoel van mij verwacht wordt.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Hangt af van? Mogelijkheid bespreken?	Functionele taakinhoud optellen? Mondeling bespreken? Evaluatie?
	29 Ik heb een aangename afwisseling van taken (bv. administratie - praktijk).		Te weinig - te veel werk? Drukke periodes/dagen? Oorzaak? Voorkomen?	Eentonigheid voorkomen? Bietro? Taakrotatie? Hoe voorkomen?
	30 Ik kan omgaan met voortdurende veranderingen in mijn werk.		Vanneer/niet? Reden? Hoe flexibeliteit verhogen?	Vanneer/niet? Hoe flexibeliteit verhogen? Grote veranderingen voorkomen?
	31 Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.		Te complex? Hoe vereenvoudigen? Bespreken?	Oorzaak? Hoe vereenvoudigen? Wat kan en wil je veranderen?
	32 Ik heb een haalbaar werkvolume (= niet te veel of te weinig werk).		Vanneer/niet? Te veel/wenig werk? Hoe voorkomen?	Herverdelen? Drukke periodes? Extra persoon? Stressmanagement?
Vertrouwen	33 Mijn werk is lichamelijk doenbaar (= geen klachten aan schouders, nek, rug,...).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Welke situatie/handeling niet? Hoe voorkomen?	Oorzaak? Opl? Hulpverlen? Houwing? Vlek (methode) aanpassen? Opleiding?
	34 Mijn werk is emotioneel doenbaar (= geen contact met emotioneel ingrijpende situaties).		Vanneer (zwaar) belastend? Reden? Oplossing?	Vat is (te) zwaar? Hoe voorkomen? Oplossing? Vlek (= inhoud) aanpassen?
	35 De afspraken en regels binnen het verzorgend team zijn duidelijk voor mij.		Vanneer/niet? Afhankelijk van? Hoe verduidelijken?	Oorzaak? Teamoverleg? Opnemen overzicht?
	36 Ik kan zelfstandig werken en zelf beslissingen nemen.		Vanneer/niet? Hoe verantwoordelijkheid vergroten? Verandering?	Vanneer/niet? Hoe verantwoordelijkheid vergroten? Verandering?
	37 Ik werk in een haalbaar tempo (niet te gejaagd, beschikbare tijd is voldoende,...).		Vanneer/niet? Reden? Opleiding? Meer tijd - minder werk?	Meer tijd? Vlek aanpassen? Extra persoon? Herindeling? Planning?
Vertrouwen	38 Ik heb voldoende tijd om te pauzeren (bv. toiletbezoek of iets te eten/drinken).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Reden? Hoe voorkomen/eren pauze?	Vanneer/niet? Hoe voorkomen? Vaste pauze? Inplannen? Aangename plek?
	39 Ik kan, indien nodig, geconcentreerd werken in een rustige omgeving.		Vanneer/niet? Reden? Vat kan je teamwerk doen? Hoe rust vergroten?	Oorzaak? Hoe rust creëren?
	40 Ik kan doorwerken aan mijn takenpakket.		Vanneer/niet? Reden? Hoe voorkomen?	Hoe voorkomen? Vat wil je?
	41 Ik beschik over goed werkend materiaal (computer, verplegend materiaal, etc.).		Vanneer/niet? Reden? Aankoop/vernieuwing?	Reden? Aankoop/vernieuwing?
	42 Ik werk in een omgeving met aangename klimaatomstandigheden (verlichting, temperatuur, lawaai, vochtigheid,...).		Reden? Hoe voorkomen? Herstellen? Aank? Aangepaste werkplek?	Vernieuwing? Ventilatie? Aangepaste lichte? Herstellen? Hoe aangenamer?
Vertrouwen	43 Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Reden tot gevaar? Hoe voorkomen? Bespreken? Verduidelijken?	Oorzaak? Alschermen? Herstellen? Opnemen?
	44 Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, liftspraken, rugspannende technieken, hulpmiddelen,...).		Vanneer/niet? Te weinig aandacht materiaal? Verouderd apparat?	Herstellen? Aankoop? Opleiding? Hulp inschakelen?
	45 Ik kan een emotioneel belastende werksituatie voldoende opvangen.		Vanneer/niet? Hoe mogelijk maken?	Reden? Hoe mogelijk maken?
	46 Ik ervaar steun van mijn collega's bij het uitvoeren van mijn werk.		Vanneer/niet? Verschillen tussen verschillende collega's?	Bespreken? Verwachting? Vat kan het team doen? Contactmogelijkheid?
	47 Ik kan mijn direct leidinggevende laagdrempelig bereiken.		Afhankelijk van? Vanneer/niet?	Oorzaak? Bespreekbaar maken? Open deur? Bereikbaar? Aanroep?
Coachingondersteuning	48 Ik word gestimuleerd door mijn direct leidinggevende om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen...		Vanneer/niet? Reden?	Hoe stimuleren? Inispraak? Verantwoordelijkheid?
Communicatie	49 Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.		Vanneer/niet? Reden?	Hoe meer informatie bekomen? Vat vers je?
Vertrouwen	50 Er is een goede communicatie tussen de diensten waar wij mee samenwerken.		Vanneer/niet? Reden? Afhankelijk van? Hoe voorkomen?	Duidelijke afspraken? Overleg? Samenraken?
	51 Ik ben tevreuen met de arbeids- en loopvoorwaarden (loon, werktijd, verlofdagen,...).		Reden ontevredenheid? Hoe voorkomen?	Reden ontevredenheid? Hoe voorkomen?
Vertrouwen	52 Ik ben mee verantwoordelijk voor de werksomgeving (verdeling taken, planning,...).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Afhankelijk van?	Reden? Hoe meer verantwoordelijkheid krijgen? Inispraak? Bespreken?
	53 'e werken met voldoende personeel binnen mijn team.		Vanneer/niet?	Direct leidinggevende op de hoogte? Bespreken? Overdragen (kleine) taken?
	54 Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.		Vanneer/niet?	Vaaron/niet? Hoe inispraak vergroten?
Vertrouwen	55 Ik ervaar de werksfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, humor,...).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Vanneer/niet? Reden?	Oorzaak? Hoe aangenamer maken? Actieve grondmuziek? Gezamenlijke pauze?
	56 Ik heb een goede relatie met mijn collega's.		Vanneer/niet? Reden?	Oorzaak? Hoe verbeteren? Verwachtingen?
	57 Ik heb een goede relatie met mijn cliënten.		Vanneer/niet? Reden?	Oorzaak? Hoe verbeteren? Verwachtingen?

Bijlage 12: Preventiemaatregelen UNIE-K knipperlichtmeter de Windroos

Gezondheid		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Algemene GEZ toestand	1 Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma- > korademg).	Behouden en jaarliks herevalueren	Werk probleem? Contact met? Voorkomen? Wat kan het werk doen?	Werk probleem? Doorzaak? Op? Werk (- postmethode) aanpassen?
Leefstijl	2 Ik heb een gezonde levensstijl (= gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning).		Wanneer/ waarom niet? Hindernissen? Oplossing? Voorkomen/ verbeteren?	Reden? Hoe verbeteren? Beveelgcoach? Dietet? Voldoende ontspanning?
Verzuim	3 Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	Behouden en jaarliks herevalueren	Reden? Kan ik dit voorkomen? Hoog ziekteverzuim in het team?	Reden? Kan ik dit voorkomen? Wat kan het werk doen? Laag ziekteverzuim team?
	4 Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn direct leidinggevende.		Wanneer/ waarom niet? Hindernissen? Oplossing?	Wanneer/ waarom niet? Hindernissen? Oplossing? Blootstelling verminderen?
Vitaliteit	5 Ik voel mij fit en energiek op het werk.		Reden/ minder energie? Hoe voorkomen/ verbeteren?	Reden? Wat kan het werk/ team doen om jou meer energie te geven?
Herstelbehoefte	6 Ik heb na mijn werkdag nog energie over om andere zaken te doen.		Wanneer minder energie? Voorkomen?	Wanneer geen/ minder energie over? Wat kan je werk doen om dit te verhogen?
Competenties		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Leermogelijkheid	7 Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Afhankelijk van? Te weinig? Nood aan mee? Hoe verhogen?	Hoe blij ik competent? Werk aanpassen? Hervreiding? Overplaatsing? Opleiding?
	8 Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekanalen...).		Wat niet? Reden? Oplossing?	Reden? Oplossing? Bespreken? Aanvragen? Meer verantwoordelijkheid?
	9 Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.		Wanneer niet? Reden?	Wat leidt tot fouten? Grote fouten? Ernstig gevolg? Voldoende kennis-vaardigheid?
Aangepast werk	10 Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer te simpel/complex? Doorzaak? Hoe uitdagerend/ makkelijk te maken?	Eigen kwaliteiten/ vaardigheden? Beroeping? Opleiding? Hervreiding? Ander werk?
	11 Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.		Wanneer niet? Andere taakinhoud?	Wat zijn je kwaliteiten? Hoe inzetten? Hervreiden? Bespreken?
	12 Mijn takenpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.		Wanneer niet? Doorzaak?	Reden? Oplossing? Hoe bespreekbaar maken? (Team- Joverleg)
Loopbaanmogelijkheden	13 Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.		Wat wil je en wat kan je?	Wat wil je en wat zijn mogelijkheden? Bespreken? Overlopen?
Persoonlijke drijfveer		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Tevredenheid	14 Ik ben tevreden met mijn werk.	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer minder tevreden? Wat leidt tot ontevredenheid?	Wat leidt tot ontevredenheid? Voorkomen? Oplossing?
	15 Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.		Wanneer niet? Reden? Voorkomen?	Wat is stimulerend en aangenaam v.w. (inhoud, omgeving) voor jou?
Vertrouwen	16 Ik krijg vertrouwen van mijn collega's.		Wanneer niet? Doorzaak? Wat zou ik willen?	Wanneer/ waarom niet voldoende? Verwachtingen? Wens? Hoe vergroten?
	17 Ik voel mij gerust over de toekomst (v.w. betreft de inhoud en behoud) van mijn job.		Wanneer niet? Reden?	Reden? Hoe kan de organisatie jou geruststellen?
Motivatie	18 Ik doe mijn werk graag.		Wanneer heb je minder zin? Reden?	Wat vind je belangrijk? Wat en hoe kunnen wij jou motiveren? Zinvol werk?
Verbondenheid	19 Ik voel me een deel van het team.	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Reden? Hoe voorkomen/ oplossen?	Reden? Bespreken? Hoe verbondenheid vergroten?
	20 Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.		Welke niet? Bespreekbaar?	Welke waarden stemmen niet overeen? Aanpasbaar? Bespreekbaar?
Respect	21 Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (= geen geweld, pesten, etc.).		Wanneer niet? Hoe voorkomen/ oplossen?	Vaaron respectvol? Hoe respect vergroten? Verwachting?
Werk-privé balans	22 Ik stop op tijd met werken.	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Doorzaak?	Doorzaak? Hervreiding? Extra persoon? Overdragen (kleine) taken?
	23 Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.		Wanneer niet? Reden? Hoe voorkomen?	Hoe voorkomen? Mogelijke oplossingen? Bespreken?
	24 Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.		Wanneer niet? Reden? Overleg mogelijk?	Reden? Hoe betere balans? Flexibele uren? Familiaal verlot? Glijden?
	25 Er is werkflexibiliteit mogelijk binnen ons team (bv. vlijgen uren, vroeger stoppen).		Wanneer niet? Afhankelijk van? Uitgeleid bij vergeving? Terecht niet toestaan?	Doorzaak? Oplossing? Uitgeleid vergeving? Terechte vergeving? Overleg?
Werkomgeving		Alkoord	Soms	Niet alkoord
Werkinhoud	26 Ik weet wat mijn taakinhoud is en v.w. bijgevolg van mij verwacht wordt.	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Hangt af van? Mogelijkheid bespreken?	Functionaliteit/ taakinhoud opstellen? Mondeling bespreken? Evalueren?
	27 Ik heb een aangename afwisseling van taken (bv. administratie - praktijk).		Te weinig - te veel werk? Drukke periodes/dagen? Doorzaak? Voorkomen?	Eentonigheid voorkomen? Beurtroff? Taakrotatie? Hoe voorkomen?
	28 Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.		Te complex? Hoe vereenvoudigen? Bespreken?	Doorzaak? Hoe vereenvoudigen? Wat kan en wil je veranderen?
	29 Ik heb een haalbaar werkvolume (= niet te veel of te weinig werk).	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Te veel/ weinig werk? Hoe voorkomen?	Hervreiden? Drukke periode? Extra persoon? Stressmanagement?
	30 Mijn werk is lichamelijk doenbaar (= niet zwaar belastend voor schouders, nek, rug...).		Welke situaties/ handelingen niet? Hoe voorkomen?	Doorzaak? Oplos? Hulpmiddel? Houding? Werk (methode) aanpassen? Opleiding?
	31 Mijn werk is emotioneel doenbaar (= geen contact met emotioneel ingrijpende situatie).		Wanneer (zwaar) belastend? Reden? Oplossing?	Wat is (te) zwaar? Hoe voorkomen? Oplossing? Werk (- inhoud) aanpassen?
	32 De afspraken en regels binnen het team zijn duidelijk voor mij.		Wanneer/ af niet? Afhankelijk van? Hoe verduidelijken?	Doorzaak? Teamoverleg? Opstellen overzicht?
Werkomstandigheden	33 Ik kan zelfstandig werken en zelf beslissingen nemen.		Wanneer niet? Hoe verantwoordelijkheid vergroten? Verwachting?	Wanneer niet? Hoe verantwoordelijkheid vergroten? Verwachting?
	34 Ik werk in een haalbaar tempo (niet te gejaagd, beschikbare tijd is voldoende...).	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Reden? Oplossing? Meer tijd - minder werk?	Meer tijd? Werk aanpassen? Extra persoon? Hervreiding? Planning?
	35 Ik werk in een omgeving met aangename klimaatomstandigheden (verlichting, temperatuur, lawaai, vochtigheid...).		Reden? Hoe voorkomen? Hervreiden? Arco? Aangepaste werkkledij?	Vervuiming? Ventilatie? Aangepaste kledij? Hervreiden? Hoe aangenamer?
	36 Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.		Reden tot gevaar? Hoe voorkomen? Bespreken? Verwijderen?	Doorzaak? Afslachten? Hervreiden? Opruimen?
	37 Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, afspraken, rugparende technieken, hulpmiddelen...).		Wanneer niet? Te weinig aangekocht materiaal? Verouderd/ kapot?	Hervreiden? Aankoop? Opleiding? Hulp inschakelen?
	38 Ik beschik over goed werkend materiaal (computer, verplegend materiaal, etc.).		Wanneer niet? Reden? Aankoop/ vernieuwing?	Reden? Aankoop/ vernieuwing?
	39 We werken met voldoende personeel binnen mijn team.		Wanneer niet?	Direct leidinggevende op de hoogte? Bespreken? Overdragen (kleine) taken?
Coaching/ondersteuning	40 Ik ervaar steun van mijn collega's bij het uitvoeren van mijn werk.	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Verschillen tussen verschillende collega's?	Bespreken? Verwachting? Wat kan het team doen? Contactmogelijkheid?
	41 Ik word gestimuleerd om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen...		Wanneer niet? Reden?	Hoe stimuleren? Inspiraak? Verantwoordelijkheid?
Communicatie	42 Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.		Wanneer niet? Reden?	Hoe meer informatie bekomen? Wat wens je?
Werkvoorwaarden	43 Ik kan een emotioneel belastende werksituatie voldoende opvangen.		Wanneer niet? Hoe mogelijk maken?	Reden? Hoe mogelijk maken?
	44 Ik ben tevreden met de arbeids- en loonvoorwaarden (loon, werkduur, verlofdagen...).		Reden ontevredenheid?	Reden ontevredenheid? Hoe voorkomen?
Werkorganisatie	45 Ik ben mee verantwoordelijk voor de werkorganisatie (verdeling taken, planning...).		Wanneer niet? Afhankelijk van?	Reden? Hoe meer verantwoordelijkheid krijgen? Inspiraak? Bespreken?
	46 Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.		Wanneer niet?	Waarom niet? Hoe inspraak vergroten?
Werkrelaties	47 Ik ervaar de werksfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, humor...).	Behouden en jaarliks herevalueren	Wanneer niet? Reden?	Doorzaak? Hoe aangenamer maken? Achtergrondmuziek? Gezamenlijke pauze?
	48 Ik heb een goede relatie met mijn collega's.		Wanneer niet? Reden?	Doorzaak? Hoe verbeteren? Verwachtingen?
	49 Ik heb een goede relatie met de bezoekers.		Wanneer niet? Reden?	Doorzaak? Hoe verbeteren? Verwachtingen?

Bijlage 13: Preventiemaatregelen UNIE-K knipperlichtmeter verzorgers

Gezondheid		Alkood	Soms	Niet alkood
Algemene GEZ toestand	1 Ik voer mijn werk uit zonder gehinderd te worden door mijn gezondheidstoestand (bv. astma - > kortademig).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Welk probleem? Contact met? Voorkomen? Wat kan het werk doen?	Welk probleem? Doorzaak? Opt? Werk (-post)methode aanpassen?
	2 Ik heb een gezonde levensstijl (= gezonde voeding, voldoende beweging, ontspanning).		Wanneer/ waarom niet? Hindernissen? Oplossing? Voorkomen/verbeteren?	Reden? Hoe verbeteren? Beveelgoad? Dietst? Voldoende ontspanning?
Leefstijl	3 Mijn ziekteverzuim ligt lager dan die van mijn collega's.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Reden? Kan ik dit voorkomen? Hoog ziekteverzuim in het team?	Reden? Kan ik dit voorkomen? Wat kan het werk doen? Laag ziekteverzuim team?
	4 Als ik ziek word door mijn werk kan ik dit bespreken met mijn direct leidinggevende.		Wanneer/ waarom niet? Hindernissen? Oplossing?	Wanneer/ waarom niet? Hindernissen? Oplossing? Blootstelling verminderen?
Verzuim	5 Ik voel mij fit en energiek op het werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Reden minder energiek? Hoe voorkomen/verbeteren?	Reden? Wat kan het werk/ team doen om jou meer energie te geven?
	6 Ik heb na mijn werkdag nog energie over om andere zaken te doen.		Wanneer minder energie? Voorkomen?	Wanneer geen minder energie over? Wat kan je werk doen om dit te verhogen?
Competenties		Alkood	Soms	Niet alkood
Leermogelijkheid	7 Ik leer nieuwe dingen door mijn werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Afhankelijk van? Te weinig? Nood aan meer? Hoe verhogen?	Hoe blijf ik competent? Werk aanpassen? Hervinding? Overplaatsing? Opleiding?
	8 Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei (opleiding, zelfstandig werken, afwisseling, promotiekanalen,...).		Wat niet? Reden? Oplossing?	Reden? Oplossing? Bespreken? Aanvragen? Meer verantwoordelijkheid?
	9 Ik krijg de kans om fouten te maken en hieruit te leren.		Wanneer niet? Reden?	Wat leidt tot fouten? Grote fouten? Ernstig gevolg? Voldoende kennis-vaardigheid?
Aangepast werk	10 Het werk is op maat van wat ik kan en ken.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer te simpel/complex? Doorzaak? Hoe uitdagend/maakbaar maken?	Eigen kwaliteiten/vermogens? Bijscholing? Opleiding? Hervinding? Ander werk?
	11 Mijn persoonlijke kwaliteiten worden benut tijdens mijn werk.		Wanneer niet? Andere taakinhoud?	Wat zijn je kwaliteiten? Hoe inzetten? Hervinden? Bespreken?
	12 Mijn taakpakket is bespreekbaar indien het voor mij (tijdelijk) te zwaar wordt.		Wanneer niet? Doorzaak?	Reden? Oplossing? Hoe bespreekbaar maken? (Team-overleg)?
Loopbaanmogelijkheden	13 Ik weet wat ik nog kan en wil met mijn loopbaan.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wat wil je en wat kan je?	Wat wil je en wat zijn mogelijkheden? Bespreken? Overlopen?
Persoonlijke drijfveer		Alkood	Soms	Niet alkood
Tevredenheid	14 Ik ben tevreden met mijn werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer minder tevreden? Wat leidt tot ontevredenheid?	Wat leidt tot ontevredenheid? Voorkomen? Oplossing?
	15 Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven werken.		Wanneer niet? Reden? Voorkomen?	Wat is stimulerend en aangenaam werk (inhoud, omgeving) voor jou?
Vertrouwen	16 Ik krijg vertrouwen van mijn direct leidinggevende.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Doorzaak? Wat zou ik willen?	Wanneer/ waarom niet voldoende? Vervachtingen? Verv? Hoe vergroten?
	17 Ik heb vertrouwen in het management.		Wanneer niet?	Reden? Hoe kan de organisatie jou vertrouwen vergroten? Bespreken?
	18 Ik voel mij gerust over de toekomst (wat betreft de inhoud en behoud van mijn job).		Wanneer niet? Reden?	Reden? Hoe kan de organisatie jou geruststellen?
Motivatie	19 Ik doe mijn werk graag.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer heb je minder zin? Reden?	Wat vind je belangrijk? Wat en hoe kunnen wij jou motiveren? Zinvol werk?
	20 Ik voel me een deel van het verzorgend team.		Wanneer niet? Reden? Hoe voorkomen/oplossen?	Reden? Bespreken? Hoe oplossen? Hoe verbondenheid vergroten?
Verbondenheid	21 Mijn persoonlijke waarden en doelstellingen sluiten aan bij deze van de organisatie.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Welke niet? Bespreekbaar?	Welke waarden stemmen niet overeen? Aanpasbaar? Bespreekbaar?
	22 Ik ervaar mijn werkomgeving als respectvol (= geen geweld, pesten/j, etc.).		Wanneer niet? Hoe voorkomen/oplossen?	Waarom onrespectvol? Hoe respect vergroten? Vervachting?
Werk-privé balans	23 Ik stop op tijd met werken.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Doorzaak?	Doorzaak? Hervinding? Extra persoon? Overdragen (binnen) taken?
	24 Ik neem afstand van mijn werk eens ik thuis ben.		Wanneer niet? Reden? Hoe voorkomen?	Hoe voorkomen? Mogelijke oplossingen? Bespreken?
	25 Ik kan mijn werk combineren met mijn privéleven.		Wanneer niet? Reden? Overleg mogelijk?	Reden? Hoe betere balans? Flexibele uren? Familiaal verlot? Opleiden?
	26 Er is voldoende werkflexibiliteit mogelijk (bv. vrijdagen, vroeger stoppen).		Wanneer niet? Afhankelijk van? Uitleg bij weigering? Tenzij niet bestaat?	Doorzaak? Oplossing? Uitleg weigering? Terechte weigering? Overleg?
Werkomgeving		Alkood	Soms	Niet alkood
Verkinhoud	27 Ik weet wat mijn taakinhoud is en wat bijgevolg van mij verwacht wordt.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Hangt af van? Mogelijkheid bespreken?	Functionele taakinhoud opstellen? Mondeling bespreken? Evalueren?
	28 Ik heb een aangename afwisseling van taken.		Te weinig - te veel werk? Drukke periodes/dagen? Doorzaak? Voorkomen?	Eentonigheid voorkomen? Beurtro? Taakrotatie? Hoe voorkomen?
	29 Ik kan de complexiteit van mijn werk aan.		Te complex? Hoe vereenvoudigen? Bespreken?	Doorzaak? Hoe vereenvoudigen? Wat kan en wil je veranderen?
	30 Ik heb een haalbaar werkvolume (niet te veel of te weinig werk).		Wanneer niet? Te veel/veinig werk? Hoe voorkomen?	Hervinden? Drukke periode? Extra persoon? Stressmanagement?
	31 Mijn werk is lichamelijk doenbaar (niet te zwaar belastend voor schouders, nek, rug,...).		Welke situatie/handeling niet? Hoe voorkomen?	Doorzaak? Opties? Hulp/middel? Houding? Werk (methode) aanpassen? Opleiding?
	32 Mijn werk is emotioneel doenbaar (= geen contact met emotioneel ingrijpende situatie).		Wanneer (zwaar) belastend? Reden? Oplossing?	Wat is (te) zwaar? Hoe voorkomen? Oplossing? Werk (inhoud) aanpassen?
	33 De afspraken en regels binnen het verzorgend team zijn duidelijk voor mij.		Wanneer/af wat? Afhankelijk van? Hoe verduidelijken?	Doorzaak? Teamoverleg? Opnemen overzicht?
Werkomstandigheden	34 Ik kan zelfstandig werken en zelf beslissingen nemen.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Hoe verantwoordelijkheid vergroten? Vervachting?	Wanneer niet? Hoe verantwoordelijkheid vergroten? Vervachting?
	35 Ik werk in een haalbaar tempo (niet te geïjagd, beschikbare tijd is voldoende,...).		Wanneer niet? Reden? Oplossing? Meer tijd - minder werk?	Meer tijd? Werk aanpassen? Extra persoon? Hervinding? Planning?
	36 Ik werk in een omgeving met aangename klimaatomstandigheden (verlichting, temperatuur, lawaai, vochtigheid,...).		Reden? Hoe voorkomen? Herstelen? Alcool? Aangepaste werkdag?	Vervarming? Ventilatie? Aangepaste kledij? Herstelen? Hoe aangenamer?
	37 Ik werk in een veilige omgeving met weinig risico's op ongevallen.		Reden tot gevaar? Hoe voorkomen? Beperken? Vervijden?	Doorzaak? Alschemen? Herstelen? Opmaken?
	38 Ik werk in een omgeving met voldoende aandacht voor ergonomie (opleiding, tilafspraken, rugparende technieken, hulpmiddelen,...).		Wanneer niet? Te weinig aangeleerd materiaal? Verouderd/afgevoerd?	Herstellen? Aankoop? Opleiding? Hulp inschakelen?
	39 We werken met voldoende personeel binnen mijn team.		Wanneer niet?	Direct leidinggevende op de hoogte? Bespreken? Overdragen (kleine) taken?
Coaching/ondersteuning	40 Ik ervaar steun van mijn collega's bij het uitvoeren van mijn werk.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Verschillen tussen verschillende collega's?	Bespreken? Vervachting? Wat kan het team doen? Contactmogelijkheid?
	41 Ik kan mijn direct leidinggevende laagdrempelig bereiken.		Afhankelijk van? Wanneer niet?	Doorzaak? Bespreekbaar maken? Open deur? Bereikbaar? Aanwezig?
	42 Ik word gestimuleerd door mijn direct leidinggevende om zelf initiatief te nemen, beslissingen te nemen, nieuwe ideeën naar voren te brengen...		Wanneer niet? Reden?	Hoe stimuleren? Inpraak? Verantwoordelijkheid?
Communicatie	43 Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te doen.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet? Reden?	Hoe meer informatie bekomen? Wat venv je?
	44 Ik kan een emotioneel belastende situatie in mijn werk voldoende opvangen.		Wanneer niet? Hoe mogelijk maken?	Reden? Hoe mogelijk maken?
Werkvoorwaarden	45 Ik ben tevreden met de arbeids- en loonvoorwaarden (loon, verduur, verlofdagen,...).	Behouden en jaarlijks herevalueren	Reden ontevredenheid?	Reden ontevredenheid? Hoe voorkomen?
	46 Ik ben mee verantwoordelijk voor de werkorganisatie (verdeling taken, planning,...).		Wanneer niet? Afhankelijk van?	Reden? Hoe meer verantwoordelijkheid krijgen? Inpraak? Bespreken?
Werkrelaties	47 Ik heb de ruimte om te bepalen hoe ik mijn werk indeel.	Behouden en jaarlijks herevalueren	Wanneer niet?	Waarom niet? Hoe inpraak vergroten?
	48 Ik ervaar de werkfeer als aangenaam (er is ruimte voor een korte babbel, humor,...).		Wanneer niet? Reden?	Doorzaak? Hoe aangenamer maken? Achtergrondmuziek? Gezamenlijke pauze?
	49 Ik heb een goede relatie met mijn collega's.		Wanneer niet? Reden?	Doorzaak? Hoe verbeteren? Vervachtingen?
	50 Ik heb een goede relatie met mijn klanten.		Wanneer niet? Reden?	Doorzaak? Hoe verbeteren? Vervachtingen?

UNIE-K knipperlicht: werkvermogen

UNIE-K

1

Zelfdiagnose instrument

- Stagiair preventieadviseur
- Kans ontwikkeling zelfdiagnose instrument
- Werkvermogen meten en bespreekbaar maken

2

Werkvermogen

- Het werkvermogen geeft aan in welke mate een werknemer zich zowel **lichamelijk als geestelijk in staat voelt om zijn huidige werk uit te voeren** (Vlaamse Overheid Departement Werk en Sociale Economie, 2013).

3

Belang

- WN worden ouder + langer werken
- Werk wordt complexer
- Stressklachten en ziekteverzuim stijgt

→ Duurzame inzetbaarheid + aangepast werk + werkbaar werk = belangrijk voor WG en WN!

→ Productiever, langer inzetbaar, gelukkiger, gezonder, gemotiveerder, beter voelen, enz.

4

UNIE-K knipperlichtmeter

- Gebaseerd op het 'Huis van het werkvermogen' en 'Knipperlichtmeter'
- Specifiek op maat van elke dienst
 - Observatie werkomgeving
 - Interview
- 50-tal stellingen
- Thema's: gezondheid, competenties, persoonlijke drijfveer en werkomgeving

5

UNIE-K knipperlichtmeter

Thema	Stelling	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Persoonlijk	1. Ik heb voldoende energie om mijn werk te doen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	2. Ik heb voldoende kennis om mijn werk te doen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	3. Ik heb voldoende vaardigheden om mijn werk te doen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	4. Ik heb voldoende motivatie om mijn werk te doen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	5. Ik heb voldoende zelfvertrouwen om mijn werk te doen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

UNIEK

Uitspraken

Uitspraak	Ja	Nee	Niet zeker
1. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
2. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
3. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
4. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
5. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
6. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
7. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
8. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
9. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
10. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
11. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
12. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
13. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
14. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
15. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
16. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
17. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
18. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
19. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
20. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			

7

UNIEK

Scorelijst

NVT	Ja	Nee	Niet zeker
1	25	25	25
2	25	25	25
3	25	25	25
4	25	25	25
5	25	25	25
6	25	25	25
7	25	25	25
8	25	25	25
9	25	25	25
10	25	25	25
11	25	25	25
12	25	25	25
13	25	25	25
14	25	25	25
15	25	25	25
16	25	25	25
17	25	25	25
18	25	25	25
19	25	25	25
20	25	25	25

NVT Niet van toepassing – Dit komt niet voor in uw takenpakket.

Ik ga akkoord met deze uitspraak.

Ik twijfel tussen akkoord – niet akkoord bij deze uitspraak.

Ik ben niet akkoord met deze uitspraak.

8

UNIEK

Oplossingentool

Oplossingentool	Ja	Nee	Niet zeker
1. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
2. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
3. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
4. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
5. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
6. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
7. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
8. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
9. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
10. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
11. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
12. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
13. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
14. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
15. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
16. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
17. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
18. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
19. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
20. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			

9

UNIEK

Aanzet tot oplossing

Aanzet tot oplossing	Ja	Nee	Niet zeker
1. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
2. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
3. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
4. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
5. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
6. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
7. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
8. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
9. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
10. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
11. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
12. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
13. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
14. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
15. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
16. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
17. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
18. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
19. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			
20. Het is mijn taak om de kwaliteit van de werkhouding te verbeteren.			

UNIEK

Zelfdiagnose instrument

- 'Zelf diagnose'
- Zelf risicofactoren bekijken en aanpakken
- Hulp van collega's
- Direct leidinggevende

UNIE-K
knipperlicht:
werkvermogen

Evalueren van de huidige situatie omtrent werkbaarheid ter
verhoging van de duurzame inzetbaarheid met behulp van een
zelfdiagnose instrument.

“Eindwerk voorgelegd tot het behalen van de graad Professionele Bachelor Toegepaste
gezondheidswetenschappen traject Organisatie en Gezondheid”.

Hogeschool

Hogeschool West-Vlaanderen Brugge

Studiegebied

Mens & Welzijn

Opleiding

Bachelor in de Toegepaste gezondheidswetenschappen

Academiejaar

2016 – 2017

Module

Bachelorproef

Promotors

Meneer Eddy Persoons, preventieadviseur

Mevrouw Marie Vermast, docente

Studente

Charlotte Hoeman