



Aan de slag met psychosociaal welzijn in je organisatie

Waarom een psychosociaal welzijnsbeleid?

Als organisatie moet je heel wat strategische doelstellingen verwezenlijken, en je vraagt je misschien wel af hoe prioritair psychosociaal welzijn moet zijn. Hier kunnen we alvast heel duidelijk over zijn: **een doordacht psychosociaal welzijnsbeleid biedt aanzienlijke voordelen voor zowel je medewerkers als je organisatie.**

Want aandacht voor psychosociaal welzijn op de werkvloer zorgt ervoor dat medewerkers zich goed voelen en een goede werksfeer ervaren. Hierdoor zijn je medewerkers productiever en creatiever, en blijven ze duurzamer aan de slag in jouw organisatie.

Werken aan psychosociaal welzijn loont en maakt van jou een waardevolle werkgever.

Je wil natuurlijk ook vermijden dat je steeds achter de feiten aan moet lopen. Dit maakt dat je geen impact hebt op het resultaat, maar ook niet op de kosten. Bij een **preventieve aanpak** probeer je te anticiperen op toekomstige uitdagingen, waarbij je zorgt dat je fundamenten stevig staan en je organisatie tegen een stootje kan.

De bouwstenen van een psychosociaal welzijnsbeleid

START: METEN IS WETEN

Om gericht actie te ondernemen, is het belangrijk om te weten wat de sterktes en verbeterpunten in je organisatie zijn. Dat kan je in kaart brengen met de **risicoanalyse psychosociaal welzijn (RA PSY)**.

Naast een wettelijke verplichting, is het een hefboom om op een onderbouwde en gestructureerde manier te werken aan het welzijn binnen jouw organisatie. Het is een gemonitorde momentopname die het welzijn in je organisatie onderzoekt, zodat jij als werkgever de preventiemaatregelen kan bepalen. De analyse creëert een overzicht van de sterktes en de aandachtspunten binnen je organisatie op het vlak van welzijn. De risicoanalyse is dus het fundament van een **geïntegreerd en gedragen psychosociaal welzijnsbeleid**.

Liantis ondersteunt je graag in dit proces.

Als compagnon de route zorgen we voor een **begeleiding op maat** van jouw organisatie. Samen bekijken we de **verschillende methodieken** om zo de beste manier voor jou en je organisatie toe te passen in de praktijk.

Opmaak van een preventieprotocol psychosociaal welzijn

Wanneer het gaat over psychosociaal welzijn, liggen er **twee kernvragen** op tafel:

1. Heb ik zicht op de stressbestendigheid in mijn organisatie en hoe kan ik de **veerkracht** van mijn medewerkers stimuleren, zodat iedereen zich optimaal kan inzetten in zijn of haar rol?
2. Hoe verloopt de **communicatie** in mijn organisatie zodat er voldoende verbinding is binnen en tussen mijn teams, en zodat onze organisatie als een goed geoliede machine kan functioneren?

Je kan deze vragen vanuit zowel een **preventieve als curatieve houding benaderen**. Een strategische aanpak van psychosociaal welzijn vraagt om een combinatie hiervan.

Het is belangrijk om in te spelen op de **huidige uitdagingen die in je organisatie leven**. Denk aan situaties zoals grote veranderingen, conflicten, een slechte werksfeer of een medewerker die is uitgevallen. Het aanpakken van deze uitdagingen kan de schade voor jouw organisatie op de lange termijn beperken.

WAT HOUDT DERGELIJK PREVENTIEPROTOCOL IN?

- De visie van jouw organisatie op psychosociaal welzijn.
- **Stakeholdermanagement** omtrent welzijn in je organisatie: wie is er met welk onderdeel van psychosociaal welzijn bezig? Wat wordt verwacht van de leidinggevenden? Waar kunnen medewerkers terecht als ze zich niet goed in hun vel voelen?
- **Handelingsprotocol stress & burn-out:**
 - Herkennen van signalen;
 - Reageren op signalen;
 - Afspraken bij uitval omwille van burn-out of stressgerelateerde problematieken;
 - Nazorg in het kader van stressgerelateerde problematiek.
- Afspraken omtrent **communicatiekanalen** in de organisatie.



Pijler veerkracht

Naar veerkrachtige medewerkers in een veerkrachtige organisatie



Pijler verbindende communicatie

Een organisatie met een sterke verbinding tussen en doorheen medewerkers en teams

Aan de slag met een dynamisch actieplan

Er zijn verschillende uitdagingen die je in een verdere stap kan aanpakken:

- Conflict en grensoverschrijdend gedrag;
- Alcohol en drugs;
- Absenteïsme;
- Cao 104;
- Omgaan met agressie;
- Omgaan met traumatische gebeurtenissen;
- ...

Durf hierbij **prioriteiten** stellen, want je kan niet alles in één keer aanpakken. Evalueer en monitor de actiepunten aan de hand van de welzijnsparameters in je organisatie (bijvoorbeeld de risicoanalyse, tussentijdse metingen, absentieismecijfers, analyse exitgesprekken ...)

Alle acties neem je op in het **jaaractieplan** en het **globaal preventieplan** zoals omschreven in de wetgeving.

Hoe kan Liantis je hierin ondersteunen?

1. DOWNLOAD ONS GRATIS E-BOOK OVER PSYCHOSOCIAAL WELZIJN

Het e-book omschrijft een concreet stappenplan om met psychosociaal welzijn in je organisatie aan de slag te gaan. Laat je inspireren doorheen de verschillende reflectieoefeningen, methodieken en concrete tips en tricks van onze experts.



2. GA ZELF AAN DE SLAG MET DE TOOLKIT PSYCHOSOCIAAL WELZIJNSBELEID

In deze toolkit hebben we alle nodige documentatie gebundeld, zodat je meteen alles in huis hebt om een psychosociaal welzijnsbeleid uit te werken voor je organisatie.

Een expert begeleidt je tijdens twee digitale overlegmomenten. Tijdens het eerste overlegmoment krijg je praktische tips en tricks die we dan tijdens het tweede overlegmoment verder opvolgen en bijsturen.

Wat vind je in de toolkit?

1. Een voorbeeld psychosociaal welzijnsbeleid en een handelingsprotocol voor stress en burn-out, evidence based en opgesteld door een multidisciplinair team van experts.
2. Een oplijsting van je wettelijke verplichtingen als werkgever.
3. Communicatiemateriaal en brochures voor je medewerkers en leidinggevenden.
4. Een tool om je stakeholders en overlegorganen rond welzijn in je organisatie te structureren.
5. Een template en voorbeeldactieplan.

3. PAK PSYCHOSOCIAAL WELZIJN GRONDIG AAN MET DE OPSTART VAN EEN WERKGROEP WELZIJN

Je beleid wordt op maat uitgewerkt met een werkgroep psychosociaal welzijn in je organisatie. De werkgroep bestaat uit experts van Liantis, beslissingsnemers uit de organisatie en personen die het beleid uitwerken. Er worden vier tot zes bijeenkomsten voorzien.

De PAPSY van Liantis begeleidt de werkgroep met het oog op een breed gedragen beleid conform de visie en strategie van de organisatie. Hij of zij voorziet **procesbegeleiding en sturing, en dient bovendien als klankbord** bij het uitwerken van jullie beleid op maat.

Vanuit Liantis voorzien wij ook **alle noodzakelijke documentatie** (PowerPoint-presentaties, infodocumenten, voorbeelden, methodieken ...) die voldoet aan de meest recente wetgeving en wetenschappelijke inzichten.

Daarnaast staan wij voor een **multidisciplinaire en geïntegreerde aanpak**. Ons aanbod werd ontwikkeld vanuit onze verschillende diensten, elk met hun eigen sterktes en expertise. Op deze manier heb jij alle kennis in huis om je beleid op een gedragen manier vorm te geven.

- De **Liantis arbeidsarts** wordt achter de schermen betrokken en is aanwezig op één bijeenkomst.
- De **Liantis jurist** wordt ook betrokken voor advies en is aanwezig op één bijeenkomst, zodat het beleid past binnen het wettelijk kader.

Wie doet wat?

Werkgroep:

strategisch kader bewaken, concrete inhoudelijke uitwerking, valideren;

Interne trekker:

interne implementatie van het beleid in de organisatie;

Externe trekker Liantis:

begeleiden werkgroepen, klankbord voor interne trekker, aanleveren expertise, mee ondersteunen van interne trekker in uitschrijven beleid.

Concreet stappenplan

1. **Een eerste verkennend overleg** met de interne trekker waar afspraken worden vastgelegd.
2. **Werkgroep 1:** analyse en opstart. Tijdens de eerste bijeenkomst gaan we na of er voldoende engagement aanwezig is bij het management en wordt de werkgroep samengesteld.
3. **Werkgroep 2:** de situatie in kaart brengen.
4. **Werkgroep 3, 4 en 5:** het beleid opmaken.
5. **Werkgroep 6:** de implementatie.
6. **Een afrondend gesprek** met de interne trekker om het traject te evalueren en de opvolgacties te bepalen.

Het resultaat wordt gepresenteerd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (**CPBW**). Tijdens de laatste vergadering kan de **feedback van het CPBW verwerkt** worden, en gebeurt definitieve validatie van het beleid. Er worden praktische afspraken gemaakt voor de concrete opvolging.

De planning van deze werkgroepen wordt bepaald met de interne trekker, afhankelijk van de doelstellingen van de organisatie en directie, alsook de planning en de haalbaarheid voor de leden van de werkgroep. Uit ervaring weten we dat dergelijk traject ongeveer zes maanden tot een jaar duurt.

Interesse?

Is de toolkit of een traject op maat iets voor jou? Laat gerust [je gegevens](#) achter of neem contact op met je klantenadviseur bij Liantis preventie en welzijn.

