

Addendum: Vragen ter evaluatie van uw psychosociaal beleid

1.a	Hebben jullie een (uitgeschreven) visie over psychosociaal welzijn?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	Indien Ja: wordt die visie herhaaldelijk gecommuniceerd? Is ze bekend?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	Indien ja: is het preventiebeleid psychosociale risico's ingekapseld in een globale visie en beleid rond zorgzaam personeelsbeleid, waarvoor de nodige middelen en tijd worden vrijgemaakt?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	Indien ja: is het duidelijk voor het personeel dat de top van de organisatie het welzijns beleid belangrijk vindt en er zich voor engageert?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
2.	Wat loopt goed op vlak van psychosociaal welzijn? Geef top 3 1. 2. 3.		
3.	Wat zijn mogelijke verbeterpunten voor jullie psychosociaal welzijn? Geef top 3 1. 2. 3.		
4.a	Wanneer gebeurde de laatste algemene (preventieve) risicoanalyse psychosociaal welzijn?		
4.b	Wanneer plannen jullie de volgende algemene (preventieve) risicoanalyse psychosociaal welzijn? Dit gebeurt minstens om de 5 jaar.		
4.c	Over welke jaren loopt jullie GPP (globaal preventieplan)?		
4.d	Welke acties staan in het GPP i.f.v. psychosociaal welzijn? Hoe zijn de resultaten van de risicoanalyse hierin verwerkt? 1. 2. 3. 4. 5.		
5.	Hebben jullie vertrouwenspersonen (VP's) binnen de entiteit?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	Zijn er (herhalings)acties genomen om de vertrouwenspersonen bekend te maken?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	Zijn er regelmatige contacten tussen de vertrouwenspersonen en de leidend ambtenaar, directieraad, HR en de werkgroep welzijn?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	Krijgen de vertrouwenspersonen tijd om hun rol op een kwalitatieve manier op te nemen?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	In welke mate komen medewerkers in een vroeg stadium terecht bij vertrouwenspersonen, zodat er nog constructief kan gezocht worden naar oplossingen?		
	Welke suggesties zijn er om de werking van vertrouwenspersonen te verbeteren binnen de entiteit?		
6.	Hebben jullie een werkgroep welzijn binnen de entiteit?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee
	Indien Ja: Is er goede samenwerking tussen deze werkgroep en de leidend ambtenaar/directieraad? Is er een leidinggevende, HR, vertrouwenspersoon opgenomen?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> nee

7.	Welke acties staan in het JAP (jaaractieplan) 2024 ifv psychosociaal welzijn?	
	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
8.	Worden deze acties gemonitord en geëvalueerd?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
9.	Staat psychosociaal welzijn als vast agendapunt op de directieraad?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
10.	Staat psychosociaal welzijn als vast agendapunt op het EOC?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
11.	Hebben jullie een alcohol- en drugbeleid?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
12.a	Hebben jullie een beleid met een concrete visie uitgewerkt ter preventie van ongewenst gedrag op het werk?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
	Indien ja: werd een risicoanalyse psychosociaal welzijn uitgevoerd om de factoren die ongewenst gedrag belemmeren en bevorderen zichtbaar te maken?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
	Indien ja: wordt dat beleid verankerd in de dagelijkse werking via de hiërarchische lijn, HR, het EOC, ...?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
12.b	Hebben jullie een gedragscode uitgewerkt over respectvol omgaan met elkaar?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
	Indien ja: wordt er breed gesensibiliseerd over respectvol omgaan met elkaar?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
	Wordt niet respectvol gedrag bespreekbaar gemaakt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
12.c	Worden leidinggevenden opgeleid om conflicten te herkennen en tijdig aan te pakken?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
13.	Hebben jullie een ziekte- en re-integratiebeleid?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
14.	Is er een feitenregister voor medewerkers die incidenten meemaken met externen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
	Indien ja: welke preventiemaatregelen werden er al genomen?	
	Zijn ze verankerd in een agressie- en veiligheidsbeleid met een preventief luik, rapportering, handelwijze tijdens het incident en omkadering van medewerkers die slachtoffer werden van agressie via gepaste zorg en opvolging?	

15.	Vergelijken jullie aanwezig cijfermateriaal m.b.t. welzijn (aantal verzoeken, agressieincidenten, ziekteverzuim, re-integratie, uitstroom, ...)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nee
	Indien ja: is er een specifieke welzijnswerkgroep binnen de entiteit?	
	Indien ja: worden de vertrouwenspersonen hierbij betrokken?	
	Indien ja: wordt de preventieadviseur psychosociale aspecten van de GDPB hierbij betrokken?	
16.	<p>In welke mate wordt ingezet op opleiding en ondersteuning van leidinggevenden m.b.t. psychosociale thema's?</p> <p>Zich gewaardeerd voelen door de leidinggevende en op diens hulp kunnen rekenen, is cruciaal om onwelbevinden en ongewenst gedrag tegen te gaan en om welzijn te verhogen. De leidinggevende is de spilfiguur op vlak van welzijn, met wie elke werknemer in gesprek moet kunnen gaan over alle aspecten die invloed hebben op het werk en zich hierin gesteund weten. In welke mate is dat zo? Hoe kunnen leidinggevenden nog meer ondersteund worden hierin?</p>	
16	<p>In het algemeen beschouwd, in welke mate is een welzijnscultuur geïnstalleerd?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het management reageert doorgaans snel om problemen/kwesties aan te pakken die betrekking hebben op het psychosociaal welzijn van de werknemers. ✓ Het management reageert kortdaat wanneer er bezorgdheid wordt geuit over de psychologische toestand van een werknemer. ✓ Het management is op een ondersteunende manier betrokken bij stresspreventie. 	