

Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB)

Havenlaan 88 bus 35

1000 Brussel

T 02 553 01 22

gdpb@vlaanderen.be

# risicoanalyse WELZIJN bij HYBRIDE WERKEN op het niveau van de organisatie - sjabloon

////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////

| Risicoanalyse hybride werken |
| --- |
| Legende:groen: aanvaardbaar risico – aandacht vereist, actie overwegengeel: mogelijk risico – actie aanbevolen op middellange termijn (GPP)rood: belangrijk risico – actie noodzakelijk op korte termijn (JAP)n.v.t.: niet van toepassing |

| Risico/knelpunt | Mogelijke gevolgen | Risico-inschatting | **Mogelijke Preventiemaatregelen** | **Verantwoordelijke** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| J | K | L | n.v.t |
| Arbeidsveiligheid & arbeidshygiëne |
| Het personeel is onvoldoende vertrouwd met de veiligheidsvoorschriften op de verschillende werklocaties. | (ernstige) arbeidsongevallen  |  |  |  |  | * Voorlichting geven aan de medewerkers over het bewaken van de eigen veiligheid op verschillende werklocaties
* Sensibiliseren over EHBO
 |  |
| Het arbeidsongevallenbeleid is niet toegespitst op alternatieve werkplekken (aangifte, procedure, onderzoek) | niet-erkenning van arbeidsongeval; geen aangifte  |  |  |  |  | * Beleid rond arbeidsongevallen afstemmen op het gebruik van verschillende werklocaties (de mogelijke telewerklocaties schriftelijk melden aan de werkgever)
* Opmaak en communicatie van instructies over de aangifte van arbeidsongevallen
 |  |
| De klimatologische omstandigheden (temperatuur, relatieve luchtvochtigheid, tocht, CO2-gehalte …) op hybride-werklocaties voldoen niet aan de normen. | gezondheidsklachten, … |  |  |  |  | * Voorlichting geven aan de medewerkers over de keuze van hun werkplek en de tijd die ze op die plek doorbrengen
 |  |
| Werkomgevingen  zonder voldoende daglicht  | gezondheidsklachten, psychisch en fysiek onwelbevinden  |   |   |   |   | * Sensibilisatie om werkplekken met daglicht te kiezen.
 |  |
| Werkomgevingen zonder voldoende kunstmatige verlichting   | gezondheidsklachten, psychisch en fysiek onwelbevinden  |   |   |   |   | * Sensibilisatie  om werkplekken met voldoende kunstverlichting te kiezen.
 |  |
| Werkomgevingen met valgevaar (losliggende kabels, speelgoed, losliggende tapijten, natte vloeren, oneffen vloeren, gevaarlijke trappen…).  | arbeidsongeval  |  |  |  |  | * Sensibilisatie om valgevaar te voorkomen.
 |  |
| Werkomgevingen met brandgevaar en CO vergiftiging (geen rookdetectie, aanwezigheid licht ontvlambare vloeistoffen, aanwezigheid ontstekingsbronnen onveilige verwarmingstoestellen, onvoldoende afstand tussen verwarmingstoestellen en brandbare stoffen, …)   | brand, brandwonden, verstikking. CO vergiftiging |  |  |  |  | * Sensibilisatie om brand te voorkomen.
* Aandacht voor onveilige werkomgevingen.
* Sensibilisatie ter voorkoming van CO vergiftiging.
 |  |
| Ergonomie |
| De kantoorinrichting is niet afgestemd op verschillende soorten taken (niet dynamisch). | concentratieproblemen, musculoskeletale aandoeningen  |  |  |  |  | * Inrichting kantoren op basis van uit te voeren taken, concentratiewerkplekken en  samenwerkplekken voorzien.
* Aandacht voor akoestiek
* Vereisten ergonomie opnemen bij aankoop meubilair en arbeidsmiddelen
* Inrichting en uitrusting satellietkantoren
* Afspraken maken of instructies geven over gebruik van de ruimtes en soorten -werkplekken en voorkomen/beperken van geluidshinder (bijvoorbeeld afspraken over telefoneren)
 |  |
| Aangepaste arbeidsmiddelen (externe muis, laptophouder, laptoprugzak/laptoptas, extern klavier,…) voor hybride werken zijn niet voorzien. | musculoskeletale aandoeningen  |  |  |  |  | * Beleid en afspraken opmaken over de arbeidsmiddelen die de werkgever ter beschikking stelt voor hybride werken
 |  |
| De inrichting van de thuiswerkplek/alternatieve werkplek is niet aangepast voor ergonomisch werken. | musculoskeletale aandoeningen |  |  |  |  | * Sensibilisatie voor en opleiding over ergonomische beeldschermwerkplekinrichting (zie fiche) + regelmatig herhalen
* Uitvoeren risicoanalyse van de thuiswerkplek
 |  |
| De software of internettoepassingen zijn niet aangepast aan het hybride werken. | mentale belasting, stress, musculoskeletale aandoeningen … |  |  |  |  | * Voorzien in software en toepassingen aangepast aan takenpakket
* Voldoende opleiding voorzien
 |  |
| Het personeel heeft onvoldoende beweging en houdingsafwisseling tijdens de werkuren.  | musculoskeletale aandoeningen |  |  |  |  | * Mogelijkheid om staand te werken/vergaderen voorzien.
 |  |
| Telewerk |
| Materiële of financiële ondersteuning voor hybride werken ontbreekt (bv. internetverbinding, gsm/smartphone, laptophouder, extern toetsenbord, rugzak …). | werkstress, werkdruk, burn-out,musculoskeletale aandoeningengevoel van discriminatie tussen de werknemers van de Vlaamse Overheid |  |  |  |  | * Opmaak beleid/ afspraken over de ondersteuning (financieel en materieel) die de werkgever ter beschikking stelt voor hybride werken.
 |  |
| Geen richtlijnen over gezond en veilig hybride werken opgesteld(ergonomische werkplekinrichting, arbeidsongevallen, brandveiligheid, voorkomen sociale isolatie …) | werkstress, werkdruk, burn-out,musculoskeletale aandoeningen |  |  |  |  | * Richtlijnen rond veiligheid opmaken en verspreiden
* Richtlijnen ergonomie regelmatig herhalen
* Personeel sensibiliseren
 |  |
| Nieuwe technologieën & sociale media |
| Personeel ervaart overload aan informatie en vervagen van grenzen tussen werk en privé door het gevoel constant bereikbaar te moeten zijn | werkstress, overspannen zijn, werkdruk, burn-out |  |  |  |  | * Duidelijke afbakening van werktijden binnen de grenzen van de arbeidstijdwetgeving.
* Goede afspraken maken met oog op het respecteren van de grens tussen de werktijd en het privéleven van de werknemer.
* Opleiding voorzien over omgaan met e-mail, nieuwe media en nieuwe technologieën
 |  |
| Opleiding en informatie over nieuwe technologieën (o.a. gebruik, mogelijkheden, valkuilen …) zijn niet voorzien.  | werkstress, verhoogde werkdruk, musculoskeletale aandoeningen, onzekerheid, fouten, vermijdingsgedrag, verminderd zelfvertrouwen |  |  |  |  | * Als nieuwe technologieën in gebruik genomen worden: opleiding over correct gebruik, voordelen en risico’s organiseren.
 |  |
| Er is een gebrek aan ondersteuning of geen aanspreekpunt bij vragen of technische storingen. | werkstress, werkdruk |  |  |  |  | * Voorzien in een aanspreekpunt of helpdesk bij vragen over nieuwe technologieën en bij technische storingen
 |  |
| Werkplekinrichting |
| Geen correcte toepassing van het aankoopbeleid / procedure drie groene lichten (eisen ergonomie- veiligheid) | musculoskeletale aandoeningen, arbeidsongevallen |  |  |  |  | * Aankoopprocedure opmaken en opvolgen
* Opvragen en opvolgen van GDPB-adviezen
 |  |
| De kantoorinrichting is niet in overeenstemming met de functie-inhoud | werkstress, werkdruk, burn-out,musculoskeletale aandoeningen |  |  |  |  | * Aandacht voor akoestiek
* Voorzien in voldoende stille ruimtes, concentratiewerkzones, …
 |  |
| Onvoldoende aandacht voor bewegingspromotie en houdingsafwisseling  | musculoskeletale aandoeningen  |  |  |  |  | * Sensibilisatie
* Voldoende variatie in werkplekken voorzien
* Kantoorinrichting die beweging en houdingsafwisseling stimuleer (bv. zit-statafels of mogelijkheid om staand vergaderen voorzien)
 |  |
| Psychosociale risico’s |
| Onbegrensdheid van werktijden | geen afstand kunnen nemen van het werk, onvoldoende rust nemen, werkstress, uitputting, overspannen zijn, burn-out, onevenwichtige werk-privébalans |  |  |  |  | * Duidelijke afspraken tussen medewerker en direct leidinggevende over te behalen resultaten en afbakening van de werktijden
* Voorzien in opleiding timemanagement
* Regelmatige opvolging tussen medewerker en direct leidinggevende rond:
* terugkoppeling over de behaalde resultaten
* de ervaren werkbelasting
* werk-privébalans
* hoe de medewerker hybride werken ervaart
 |  |
| Moeilijke omstandigheden om in te werken thuis (gebrek aan ruimte, lawaai, medebewoners, digitale beperkingen...) | werkstress, spanningen, conflicten, gevoel tekort te schieten, schaamte, schuldgevoelens,  |  |  |  |  | * Duidelijke afspraken maken met thuisfront over beschikbaarheid tijdens de werkuren
* Materiële ondersteuning
* Mogelijks uitzonderingsmaatregelen
* Aanbieden alternatieve werkplekken
 |  |
| Minder face-to-face contact, minder fysiek en informeel contact met direct leidinggevende  | onduidelijkheid rond opdrachten/prioriteiten minder sociale steun, werkstress, conflicten, bore-out |  |  |  |  | * Regelmatig en op vaste tijdstippen fysiek en/of digitaal overleg met direct leidinggevende plannen.
* Overleg met direct leidinggevende via telefoon of sociale media
* Rapporteren en feedback vragen medewerker
* Tools voor feedback en rapportering uitwerken en voorzien
 |  |
| Minder face-to-face contact, minder fysiek en informeel contact met collega’s. Gebrek aan informatie, verkeerde informatie door te weinig informele contacten en te veel (onderling en ad hoc) digitaal verkeer. | minder sociale steun, sociale isolatie, eenzaamheid, uitsluiting, depressie, spanning, achterdocht, conflicten misverstanden, gebrekkige samenwerking, fouten |  |  |  |  | * Regelmatig overleg met collega’s plannen: face to face, telefonisch en via teams
* Voorzien in ontmoetingsplekken op kantoor
* Bijeenkomsten (formeel/informeel) organiseren
* De mogelijkheid van of behoefte aan samenwerking inbouwen in takenpakketten
* Interne communicatie op uniforme manier verspreiden.
* Minstens één keer per week naar de werkplek komen om contact met de collega’s te behouden
 |  |
| Minder ondersteuning van nieuwe medewerkers doordat er minder face-to-face contact is tussen collega’s | minder kennis van bedrijfscultuur, gewoontes en gebruiken binnen de organisatie, werkstress, conflicten, bore-out, vervaging van wie met wat bezig is. |  |  |  |  | * Onthaalbeleid
* Begeleiding door peter/meter die ontmoetingen met andere collega’s organiseert/faciliteert
* Afspraken maken over bereikbaarheid peter/meter: telefonisch en via sociale media (bv. teams)
* Afspraken maken over hoe de nieuwe collega door de groep begeleid kan worden
 |  |
| Minder mogelijkheid tot direct contact, face-to-face contact met vertrouwenspersonen | werkstress, overspannen zijn, burn-out |  |  |  |  | * Contactgegevens vertrouwenspersonen online beschikbaar maken
* Rechtstreekse telefonische bereikbaarheid van vertrouwenspersonen garanderen
 |  |
| Werk moeilijker kunnen structureren en organiseren  | werkstress, conflicten, fouten misverstanden, ongelijke werkbelasting |  |  |  |  | * Inbouwen van structuur en routines
* Planning opmaken, agendabeheer in overleg met collega’s en leidinggevende
* Duidelijke doelstellingen en expliciteren van verwachtingen,
* Planning opvolgen en feedback geven
* Duidelijke afspraken met collega’s en leidinggevende over hoe taken uitgevoerd worden
* Regelmatige opvolging van de uitgevoerde taken door overleg met collega’s en leidinggevende, het inplannen van feedbackmomenten
* Regelmatige aanwezigheid op de werkvloer stimuleren.
 |  |
| Overload aan informatie door communicatie via e-mail, Teams, intranet, sociale netwerken, … | werkstress, hoge werkdruk, overspannen, burn-out, vermoeidheid, concentratiestoornissen |  |  |  |  | * Afspraken maken rond gebruik e-mail (bijvoorbeeld cc).
* Opleiding over het gebruik en de mogelijkheden van sociale media en nieuwe technologieën.
 |  |
| Virtueel pesten of ander ongewenst gedrag  | psychosociale belasting, stress, ziekte, verminderde productiviteit, depressie, angsten en onzekerheid |  |  |  |  | * Sensibilisatie rond (virtueel) ongewenst gedrag
* Bekendmaking van aanspreekpunten voor ongewenst gedrag op het werk en psychosociale belasting (bijvoorbeeld leidinggevende, vertrouwenspersonen, preventieadviseur psychosociaal welzijn).
* Aanbieden van opleidingen ondersteuning van leidinggevenden.
* Alertheid voor signalen.
* Conflictmanagement.
 |  |
| Continu bereikbaar zijn en onduidelijkheid over uren waarop medewerker bereikbaar is of moet zijn: telefonische bereikbaarheid, bereikbaarheid via e-mail | werkstress, werkdruk, burn-out, conflicten met collega’s of direct leidinggevende, verstoring werk-privébalans |  |  |  |  | * Afspraken maken met direct leidinggevende en collega’s over uren van bereikbaarheid.
* Een goed agendabeheer.
* Duidelijke communicatie.
 |  |
| Stijl van leidinggeven niet aangepast aan nieuwe werkvormen. | werkstress, werkdruk, burn-out, conflicten met collega’s of direct leidinggevende, verstoring werk-privébalans, mentale distantie, afhaken, emotionele belasting |  |  |  |  | * Bekendmaking aan leidinggevende van aanspreekpunten bij psychosociale belasting (HR, preventieadviseur psychosociaal welzijn).
* Opleiding en coaching leidinggevenden.
* Ondersteuning leidinggevende.
* Herziening functietoewijzing, de juiste persoon op de juiste plaats.
* Aanpassen recruterings- evaluatie- en  promotievereisten voor leidinggevende.
 |  |
| Mentale distantie, verlies van motivatie en afhaken | Afbrokkelen betrokkenheid, eenzaamheid, gevoel van zinloosheid, fouten verminderde resultaten, bore-out. |  |  |  |  | * Waken over persoonlijke doelstellingen en objectieven.
* Samen zoeken naar zingeving taken.
* Betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel verhogen leidinggevende- medewerker.
* Waken over groepsdoelstellingen en objectieven.
 |  |
| Toenemende kans op partnergeweld/intra-familiaal geweld, … | Fysiek en mentaal onwelbevinden |  |  |  |  | * Sensibilisatie, communicatie, informatie.
* Bekendmaking interne aanspreekpunten ( sociale dienst, arbeidsarts, vertrouwenspersonen,…).
* Zeer duidelijk ter beschikking stellen van contactgegevens aangaande externe hulpverlening.
 |  |
| Verminderde samenwerking en gebrek aan teamspirit | Iedereen werkt op een eilandje, teloorgang van teamgebeuren en groepsresultaten |  |  |  |  | * Waken over het groepsgebeuren, verbondenheid nastreven,
* Creatief zijn in taakverdeling, groepswerk stimuleren, overleg tussen teams/diensten.
* Informeren over en betrekken bij het grotere geheel.
 |  |
| Toenemende kans op afhankelijkheidsproblemen, middelengebruik en eetstoornissen | Fysiek en mentaal welbevinden, depressies, gedragsproblemen |  |  |  |  | * Sensibilisatie, communicatie, informatie.
* Bekendmaking interne. aanspreekpunten ( sociale dienst, arbeidsarts, vertrouwenspersonen,…).
* Zeer duidelijke ter beschikking stellen van contactgegevens externe hulpverlening.
 |  |