



▲ In tijden van onzekerheid, zoals nu bij de pandemie, wordt de mentale weerbaarheid van werknemers danig op de proef gesteld.

“Een succesvol veiligheidsbeleid uitbouwen en hanteren vereist een sterk communicatieplan”

Werkgevers moeten er alles aan doen om de fysieke en mentale gezondheid van hun vaste en losse medewerkers te garanderen. “Een grondige risicoanalyse en een goede communicatie zijn daarbij cruciaal”, vertelt Marijke Bruyninckx, directeur van Preventie en Interim. **Tekst:** Joris Hendrickx



Marijke Bruyninckx

Directeur Preventie en Interim

“Bedrijven met een heldere en duidelijke aanpak op het vlak van preventie en bescherming op de werkplek bewaken de mentale gezondheid van hun werknemers en uitzendkrachten sterker dan bedrijven waar communicatie ontbreekt.

Waarom is een risicoanalyse meer dan een analyse van risico's?

“Een risicoanalyse alleen hanteren om risico's op te sporen en maatregelen op te stellen, zou een gemiste kans zijn. Net zoals bij een SWOT-analyse is het een ontdekkingsreis naar sterkten en zwakten binnen je bedrijf. Een risicoanalyse brengt vaak nieuwe inzichten mee over de sterkten én het (vaak nog ongekende) potentieel van je aanwezige werknemers. Misschien is een werknemer de spreekwoordelijke geboren ambassadeur op de werkplek die nieuwelingen onthaalt, instructies verduidelijkt, opleidingstekorten herkent,... Dat zijn sterktes die je als werkgever eerst moet herkennen, dan koesteren en nadien inpassen in je beleid. Een andere sterkte kan ook een goed uitgebouwd machinepark zijn dat voldoet aan de hoogste veiligheidsnormen. Maar dan moet je ook zorgen dat je werknemers voldoende zijn opgeleid om daar veilig mee te werken.”

Hoe haalt men het meeste potentieel uit een veiligheidsbeleid?

“Een goede risicoanalyse vraagt tijd en inzet van meerdere betrokkenen: het vraagt terugkoppeling, communicatie, inzicht en dynamiek. Het is best mogelijk dat je na een risicoanalyse op de werkplek de organisatie en lay-out van het bedrijf moet herbekijken en aanpassen of hele structuren van gekende werkritmes, ploegensystemen moet omgooien. Dat dient dan te worden gevolgd door een nieuwe analyse om mogelijke arbeidsongevallen in deze nieuwe situatie te vermijden, waarna alle vaste, flexibele en nieuwe werknemers moeten worden geïnformeerd en begeleid.”

“Een succesvol veiligheidsbeleid uitbouwen en hanteren vereist een sterk communicatieplan. Je kan als werkgever een beroep doen op preventieadviseurs zowel van interne als externe preventiediensten. In grotere bedrijven zijn er veiligheidscomité's (met daarin de sociale partners) en de HR-diensten. Uiteraard moet elke betrokkene dezelfde taal spreken. En dat lukt enkel als iemand de communicatie in een bedrijf doelbewust leidt en bijstuurt via onder andere opleidingen en terugkoppelingen. Het spreekt voor zich dat bedrijven met een heldere en duidelijke aanpak op het vlak van preventie en bescherming op de werkplek de mentale gezondheid van hun werknemers sterker bewaken dan bedrijven waar communicatie ontbreekt. Zo voorkom je dat werknemers zich onveilig of weinig gerespecteerd gaan voelen. Je vermijdt ook dat inzichten van bepaalde situaties een eigen leven gaan leiden, met alle gevolgen van dien.”

Hoe moeten uitzendkrachten specifiek geïnformeerd worden?

“Uitzendkrachten worden door hun uitzendkantor geïnformeerd over de uit te voeren opdracht en de te volgen preventiemaatregelen zoals opgesomd in de werkpostfiche of andere documenten. Ook over de maatregelen omtrent corona wordt de uitzendkracht ingelicht. Nieuwe uitzendkrachten en werknemers worden vervolgens verplicht onthaald in je bedrijf. In tegenstelling tot vast aangenomen werknemers hebben uitzendkrachten - die slechts tijdelijk in je bedrijf aanwezig zijn - geen tijd om een veiligheidsbeleid van een werkgever gaandeweg te doorgronden. Tijdens zo'n onthaal moet de te volgen veilig-

heidsbeleid van je bedrijf dus direct duidelijk zijn voor de uitzendkracht: welke regels gelden er, hoe belangrijk is iedere regel en wat betekent deze als bescherming voor zijn veiligheid en die van zijn naaste collega's. Dit verhoogt sterk de betrokkenheid van de uitzendkracht én laat hem ontdekken wat zijn waarde is in jouw bedrijf.”

Hoe belangrijk is psychosociale ondersteuning voor uitzendkrachten?

“Buiten de risico's van de werkplek is er een toename van mentale risico's in de algemene maatschappij. Dat uit zich onder meer in burn-outs, bore-outs en zelfs zelfmoordneigingen. Ook uitzendkrachten ontsnappen hieraan niet. In bedrijven wordt er daarom steeds meer gewerkt aan het welzijn van werknemers. Het is belangrijk dat uitzendkrachten, hoe kort ze ook maar aanwezig zijn, hier ook gebruik van kunnen maken. Tijdens de opdracht in je bedrijf moet een uitzendkracht een beroep kunnen doen op jouw ondersteunende diensten voor wat betreft psychosociale belasting. Dat houdt in eerste instantie in dat hij moet weten wie de vertrouwenspersoon en psychosociale preventieadviseur zijn, en hoe deze kunnen worden bereikt. In tijden van onzekerheid, zoals nu bij de pandemie, wordt de mentale weerbaarheid van werknemers - en dus ook uitzendkrachten - danig op de proef gesteld. Er zijn niet alleen de veiligheidsrisico's die moeten worden gehanteerd, maar er is ook het coronavirus dat altijd kan toeslaan. Je moet als werkgever je werknemers daarom kunnen garanderen dat je dit virus aankan en hen er tegen beschermt. Op die manier kan je hun mentale weerbaarheid verhogen.”

“Je kan als werkgever steeds een beroep doen op preventieadviseurs, zowel van interne als externe preventiediensten.

Welke verantwoordelijkheid heeft de uitzendkracht in het veiliger maken van de werkplek?

“Een uitzendkracht moet bij zijn opdracht ook waakzaam zijn voor zichzelf. Werkt hij wel degelijk aan de voorziene werkpost, zijn er problemen op het vlak van preventie bij die werkgever, worden de coronaregels wel gevolgd zoals besproken,... In al deze gevallen moet de uitzendkracht de natuurlijke reflex hebben om terug te koppelen naar zijn uitzendkantor. Het uitzendkantor heeft als doel het plaatsen van zijn uitzendkracht bij een gebruiker die veiligheid op de werkplek respecteert en de uitzendkracht moet hierin helpen om onveilige situaties die hij ter plekke ervaart terug te koppelen naar het uitzendkantor. Deze informatie van de uitzendkracht is een belangrijke bron voor het uitzendkantor om de werkelijke intenties van de gebruiker te kennen op het vlak van welzijnsbeleid. Laat even duidelijk zijn dat in bedrijven waar veiligheid hoog scoort een mogelijk bestaand en miskend risico vanzelfsprekend ook altijd teruggekoppeld kan worden aan de preventiediensten zelf. Uitzendarbeid is in ieder geval het meest succesvol als alledrie de betrokken partners informeren en terugkoppelen in beide richtingen.”

IN SAMENWERKING MET



Preventie en Interim



p-i.be/nl