

De RATOG en RATOG-KMO

Het screenen van de belangrijkste risicofactoren voor ongewenst gedrag op het werk

Elfi Baillien en Hans De Witte





Overzicht

1. Doelstelling
2. Resultaat
3. Wijze van invullen
4. Organisatie
5. De risicofactoren



1. Doelstelling

- Twee tools:
 - **RATOG** = Risico-Analyse Tool voor Ongewenst Gedrag (op het werk) (> 100 wn's)
 - **RATOG – KMO** = Risico-Analyse Tool voor Ongewenst Gedrag (op het werk) in Kleine en Middelgrote Organisaties (< 100 wn's)
 - Op www.respectophetwerk.be of <http://www.beswic.be/>
- Doel:
 - Leidraad voor risicoanalyse
 - Vragenlijsten
 - Focusgroepen
 - Intuïtie



1. Doelstelling (2)

- De belangrijkste risicofactoren voor ongewenst gedrag binnen de onderneming screenen
 - Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
 - Eerste feedback mbt problematische factoren
 - BAROMETER
 - ≠ : *screenen of er ongewenst gedrag plaatsvindt!*
- Wetenschappelijk onderbouwd
- Op een korte en eenvoudige wijze
 - Enkel de belangrijkste factoren (7 vs 6)
 - Met een minimum aan vragen (22 vs 18)
- Risicofactoren?
 - Kenmerken van de job, het werkteam (de afdeling) of de gehele organisatie
 - Verhogen de kans dat binnen de organisatie ongewenst gedrag ontstaat



1. Doelstelling (3)

Wet 2002: Bescherming tegen geweld, pesterijen en OSGW
Wet 2007: Psychosociaal Welzijn?



Preventiebeleid: spilfiguren PA (i/e) en VP



**Curatief: slachtofferopvang
en klachtenbehandeling**



**Preventief:
Dynamisch risicobeheersysteem**



**Start: risicoanalyse
Op diverse wijzen**



RATOG (KMO)



Preventiemaatregelen



2. Resultaat

- Eerste opstap binnen de RA
 - Eerste feedback over de toestand
 - Automatisch gegenereerd via www.respectophetwerk.be
 - Scorebalkjes en referentiebalk
 - Per belangrijke factor wordt weergegeven of de score veilig, problematisch of urgent-problematisch is
 - **Veilig** = behouden, **problematisch** = opnemen, **urgent-problematisch** = urgent opnemen
 - Richting aangeven voor een diepgaandere studie
 - Personeelsbevraging
 - Studie klachtendossiers
 - ...
- Stimuleert reflectie



3. Wijze van invullen

- Eerste stap: bepaling **analyseniveau**
 - Gehele organisatie
 - Grote afdelingen
 - Kleinere teams

Concreteer = Beter (< 500 WN's)
- Twee methodes:
 - 'Groepsmethode'
 - focusgroepen
 - 'Individuele methode':
 - 'ik' – methode (eigen beleving)
 - 'wij' – methode (cultuurbeleving)



a. groepsmethode

- Groepsmethode: Afname door **heterogene en representatieve groep** van personeelsleden
 - Die Uiteenlopende standpunten hebben
 - Die representatief zijn voor en sterk vertrouwd zijn met het personeel en met de werking van het analyseniveau (vb. de afdeling)
- **# niveaus X # functies (vb. logistieke afdeling in transportbedrijf)**

- In lijn met overleggewoontes

- Scoren:
 - Eerst 'ieder voor zich' (vooraf → reflectie)
 - Bespreken van antwoorden in groep
 - Overleg tot eensgezindheid rond bepaalde score op de vraag
 - *Bis: notaboekje!*



b. individuele methode

- Afname via alle **personeelsleden**
 - ‘ik’ – methode (eigen beleving)
 - ‘wij’ – methode (cultuurbeleving)
- PA berekent gemiddelde score
- PA houdt opmerkingen bij
- Nadien: bespreking resultaten!!!
- *opm: combi!*



4. Organisatie

- PA en VP (cfr. wetgeving)
 - Coördinatie van de afname
 - Verantwoordelijkheden:
 - Samenstellen groep + bezorgen RATOG(KMO)
 - Organisatie groepsbijeenkomst
 - Begeleiding groepsdiscussie
 - Ingeven van de uiteindelijke groepsscores op www.respectophetwerk.be
 - Communiceren en opnemen van de resultaten
 - Bijkomende analyses?
 - Maatregelen?



5. De risicofactoren

– Taak:

• Rolconflict:

- De medewerker krijgt *tegenstrijdige opdrachten* (vb. tegenstrijdige instructies van verschillende supervisors)
- of moet opdrachten doen *die strijdig zijn met zijn/haar functie* (vb. onder druk gezet worden om vertrouwelijke informatie vrij te geven).
- Een hoog rolconflict hangt vaak samen met een onduidelijke of onvolledige jobomschrijving.

• Jobonzekerheid:

- De onzekerheid die een werknemer ervaart over het al dan niet behouden van de job.
- Dit kan gaan over onzekerheid over
 - de *voortzetting van het contract* of
 - onzekerheid over *het behoud van de kenmerken van de huidige job* (vb. dreigende overplaatsing naar een andere job, verandering van jobinhoud)

• Werkdruk:

- De combinatie van
 - de hoeveelheid werk die de medewerker moet uitvoeren (*werkhoeveelheid*)
 - en de tijdsperiode waarin dit dient te gebeuren (*werktempo*).



5. De risicofactoren

– Team:

- **Frequentie van het conflict in het team/de afdeling:**

- *Hoe dikwijls* een team of afdeling te maken krijgt met *interne conflicten tussen de medewerkers* (collega's en supervisors).
- Deze conflicten variëren van een klassiek meningsverschil of een onenigheid tussen verschillende medewerkers tot een daadwerkelijke ruzie.
- De betrokken medewerkers ervaren het als ernstige conflicten.

- **Sociale steun van de collega's:**

- De mate waarin een medewerker zich *gesteund en gewaardeerd* voelt
 - *persoonlijk* (vb in geval van privé-problemen)
 - *werkgerelateerd* (vb bij onduidelijkheid mbt een bepaalde taak).



5. De risicofactoren

- Organisatie:
 - **Mensgerichte cultuur:**
 - De mate waarin de organisatie (en haar management) *bekommerd is over het welzijn van de medewerkers.*
 - **Procedurele rechtvaardigheid:**
 - Binnen de organisatie bestaan er *duidelijke, correcte en rechtvaardige regels en procedures* rond selectie, promotie en evaluatie.
 - Deze regels en procedures worden *consequent* toegepast.
 - Veelal het tegengestelde van ‘vriendjespolitiek’.



- **Samenvatting**
 1. Bepalen van analyseniveau
 2. Kiezen van methode
 1. Uitdelen vragenlijsten + gemiddelde berekenen
 2. Kiezen leden van discussiegroep + organiseren van discussiegroep
 3. Scores ingeven
 4. Onmiddellijke feedback
 5. Opvolging