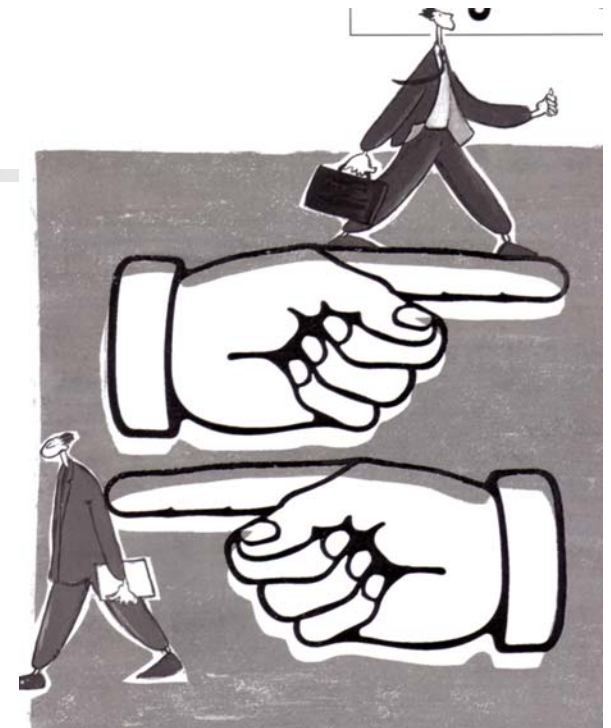


# I.D.I.: LEIDRAAD EN METHODOLOGIE





**I.D.I.: ÉÉN VAN DE TOOLS DIE  
GRATIS BESCHIKBAAR ZIJN OP  
[www.respectophetwerk.be](http://www.respectophetwerk.be)**

# Methodologie (1)

**Participatieve methode in 3 stappen (vorm):**

Consultatie

Participatie

Restitutie

---

**Participatieve methodologie (inhoud):**

Identificatie

Diagnostiek

Interventie

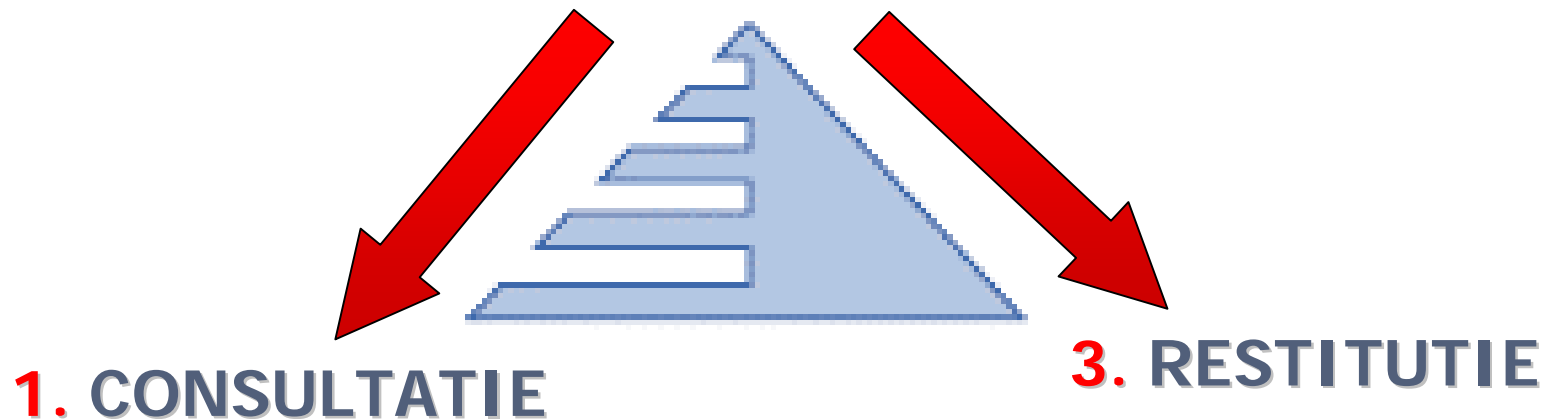
Geïnformatiseerde methode

# I.D.I. TOOL

## PARTICIPATIEVE METHODE IN DRIE STAPPEN OF «CON.PA.RE.»



### 2. PARTICIPATIE





# CONSULTATIE

---

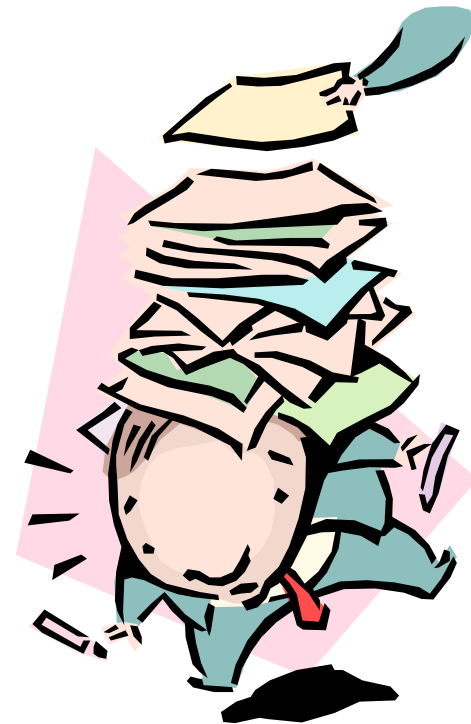


- Versturen van de « consultatiefiche » door de coördinator (vb: preventieadviseur psychosociale aspecten)
- Profiel van de geadresseerden:
  - ✦ Arbeidsgeneesheer (m/v)
  - ✦ Vertrouwenspersoon
  - ✦ Syndicaal afgevaardigde
  - ✦ Hiërarchische lijn
  - ✦ Human resource

# CONSULTATIE



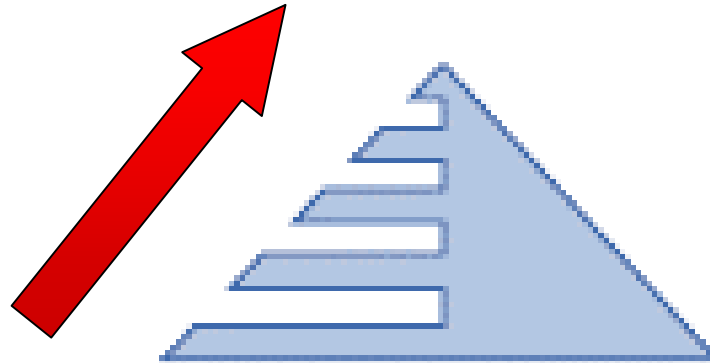
- ❑ Coördinator ontvangt de «samenvattingfiche» van de consultatie per mail
- ❑ Indien 5 rode figuren, doorgaan naar de tweede stap (PARTICIPATIE)



# PARTICIPATIEVE METHODE IN DRIE STAPPEN OF «CON.PA.RE.»



## 2. PARTICIPATIE



## 1. CONSULTATIE



# PARTICIPATIE

---



- ❑ De coördinator selecteert kenmerken van de organisatie binnen de « configuratiefiche »
- ❑ Samenstellen van werkgroep (maximum 15 personen)
- ❑ Groepsdiscussie rond thematische fiches

# THEMATISCHE FICHE

## Duidelijkheid van de taak

Kies hieronder drie items die van toepassing zijn op uw organisatie en verband houden met ongewenst gedrag.

Welke oplossingen stelt u voor om deze organisatiegebonden risico's te voorkomen?

• De werknemers weten niet waarvoor ze wel of niet verantwoordelijk zijn. Hun functie wordt hen niet duidelijk omschreven.

• Het werk gebeurt anders dan de werknemers zelf zouden willen.

• De werknemers worden onvoldoende ingelicht over de inhoud van hun taak.

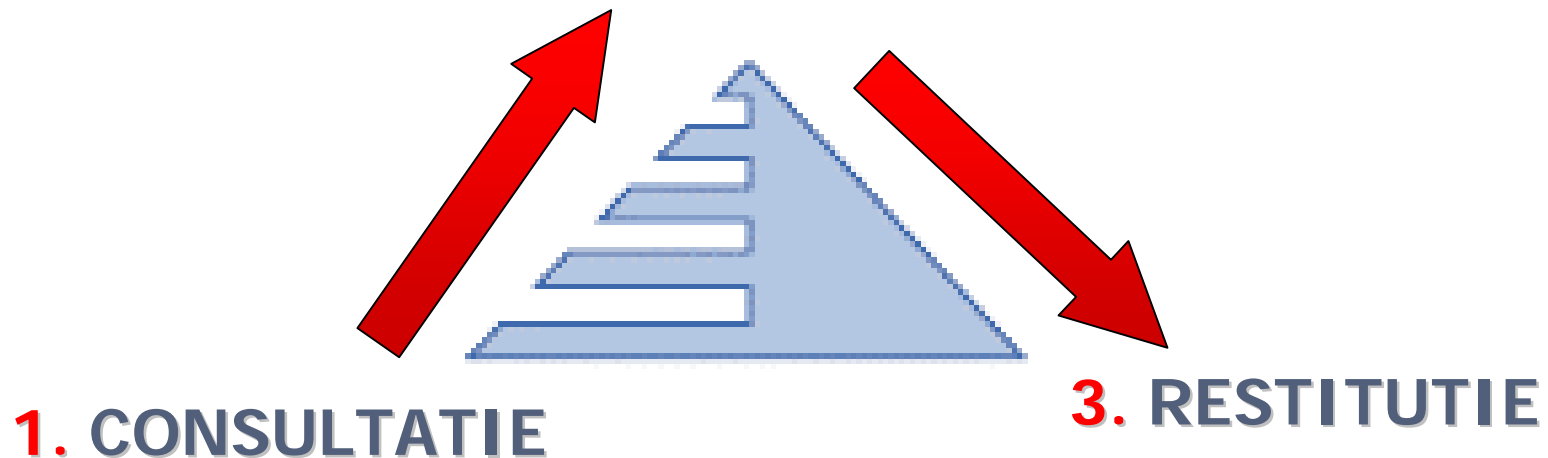
• De werknemers krijgen tegenstrijdige opdrachten.

• De werknemers weten niet of ze hun taak goed hebben uitgevoerd.

# PARTICIPATIEVE METHODE IN DRIE STAPPEN OF «CON.PA.RE.»



## 2. PARTICIPATIE





- Restitutiefiche :
  - ✚ Prioritaire factoren en actieplan
  - ✚ Op te volgen factoren en actieplan
  - ✚ Elementen, in te vullen door de hiërarchie (budget, aanstelling verantwoordelijke, kalender)
  
- Presentatie van de resultaten in grafische vorm

# Methodologie (2)



Participatieve methode in 3 stappen (vorm):

Consultatie

Participatie

Restitutie

**Participatieve Methodologie (inhoud):**

Identificatie

Diagnostiek

Interventie

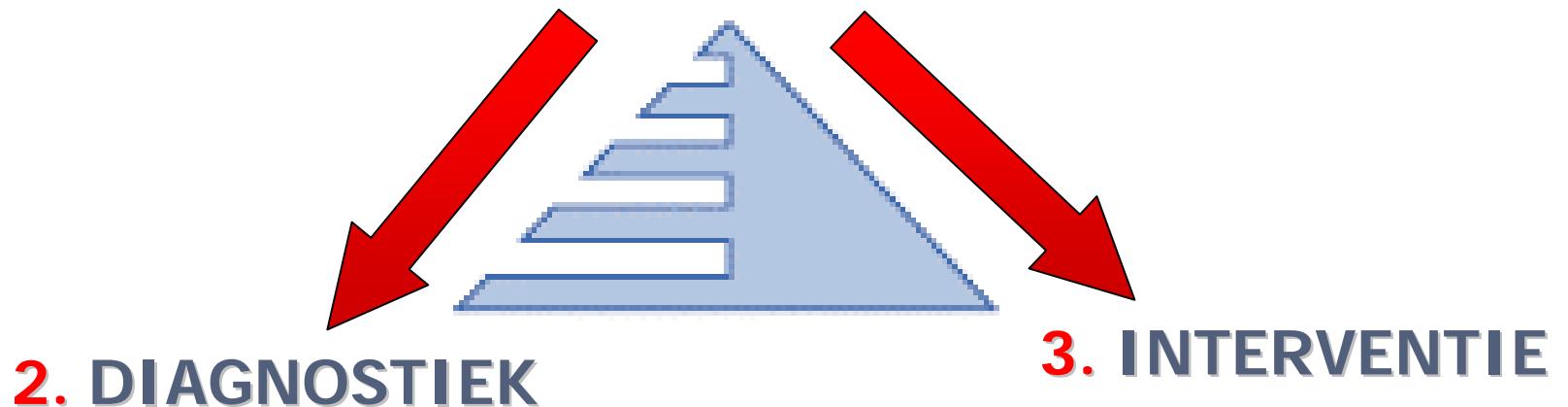
Geinformatiseerde methode :

[www.respectophetwerk.be](http://www.respectophetwerk.be)

# PARTICIPATIEVE METHODOLOGIE VAN DE I.D.I. TOOL

---

## 1. IDENTIFICATIE



# PARTICIPATIEVE METHODOLOGIE VAN DE I.D.I. TOOL

- CONSULTATIE  
→ Samenvattingfiche
- PARTICIPATIE  
→ Configuratiefiche



Coördinator

Werkgroep



# PARTICIPATIE



- Identificatie
- Diagnostiek →
  - « PRIORITEITSPRINCIPE »
  - « KOPPELINGSPRINCIPE »
- Interventie



Coördinator

Werkgroep



# PARTICIPATIE



## Identificatie



Faits de harcèlement et de violence au travail	Ces faits se produisent-ils dans votre organisation et à quelle fréquence ?	1	2	3
<b>Comportements négatifs et dysfonctionnels</b>		Fréquence		
1. Dissimulation de l'information au travail		1	2	3
2. Dévalorisation systématique du travail		1	2	3
3. Sous utilisation des compétences		1	2	3
4. Négligence des points de vue		1	2	3
<b>Violences physiques et sexuelles</b>		Fréquence		
1. Mots à connotation sexuelle		1	2	3
2. Gestes à connotation sexuelle		1	2	3
3. Menaces physiques		1	2	3
4. Attaques ou maltraitements physiques		1	2	3
<b>Fréquence:</b>		1. « jamais »	2. « rarement » « parfois » « de temps en temps »	3. « plusieurs fois par semaine » « presque tous les jours »
		Dans la perspective de prévention des faits de violence et de harcèlement au travail, à quel niveau estimez-vous les propositions suivantes :		
		1. Présence de mesures visant à empêcher les faits de violence et de harcèlement au travail		
		2. Connaissance des personnes à qui s'adresser en cas de violence et de harcèlement au travail		
		3. Efficacité des mesures à l'encontre des faits de violence et de harcèlement au travail		



Genre	Quelles sont vos propositions pour prévenir ces facteurs organisationnels ?
Parmi ces faits, sélectionnez-en trois qui ont lieu dans votre organisation et qui ont un lien avec les violences au travail	
1. Répartition hommes/femmes inégale selon le type de contrat (CDD/CDI, intérim, ...).	<input type="radio"/>
2. Répartition hommes/femmes inégale selon le temps de travail (temps plein versus temps partiel, ...).	<input type="radio"/>
3. Peu de femmes dans la ligne hiérarchique.	<input type="radio"/>
4. Justice sociale distincte au sein de l'organisation entre les femmes et les hommes.	<input type="radio"/>
5. Comportement relationnel entre collègues distinct selon le sexe.	<input type="radio"/>
6. Préjugés à l'égard des compétences professionnelles des femmes.	<input type="radio"/>
7. Culture machiste.	<input type="radio"/>

## Werkgroep



Coördinator

# PARTICIPATIE



Diagnostiek → « prioriteit »



## Lijst van x factoren

- .../...
- .../...
- .../...

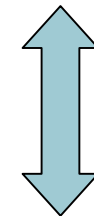
+/- 21 factoren

## Werkgroep



Coördinator

X prioritaire factoren



X op te volgen factoren

# PARTICIPATIE



## Diagnostiek → « koppeling »



### Lijst van x factoren

- .../...
- .../...
- .../...

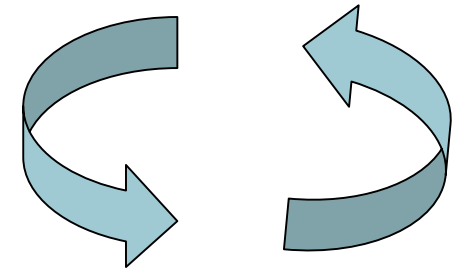
+/- 21 factoren

### Werkgroep



Coördinator

X prioritaire factoren



X op te volgen factoren

# PARTICIPATIE



- Identificatie
- Diagnostiek →
  - « PRIORITTEITSPRINCIPE »
  - « KOPPELINGSPRINCIPE »
- **Interventie**

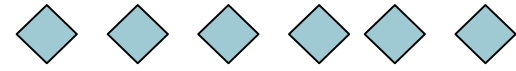


Coördinator

Werkgroep

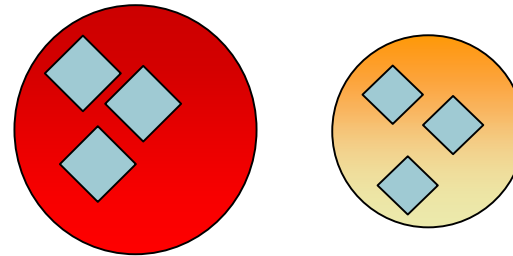


FICHE B 4.1 : Nature et contenu du travail	
Parmi ces faits, sélectionnez-en trois qui ont le plus d'impact sur votre organisation et qui ont un lien avec les violences au travail	Quelles sont vos propositions pour prévenir ces facteurs organisationnels ?
• La plupart des tâches sont monotones et répétitives.	<input type="radio"/>
• La complexité des tâches entraîne d'importantes contraintes cognitives (concentration, précision, réflexion et attention constante...).	<input type="radio"/>
• Le travail exige de réaliser différentes tâches en même temps.	<input type="radio"/>
• Le travail sollicite insuffisamment les aptitudes et les capacités des travailleurs.	<input type="radio"/>
• Le travail se fait à un rythme trop élevé.	<input type="radio"/>
• Le travail est trop souvent réalisé sous la contrainte de temps (délai trop court).	<input type="radio"/>

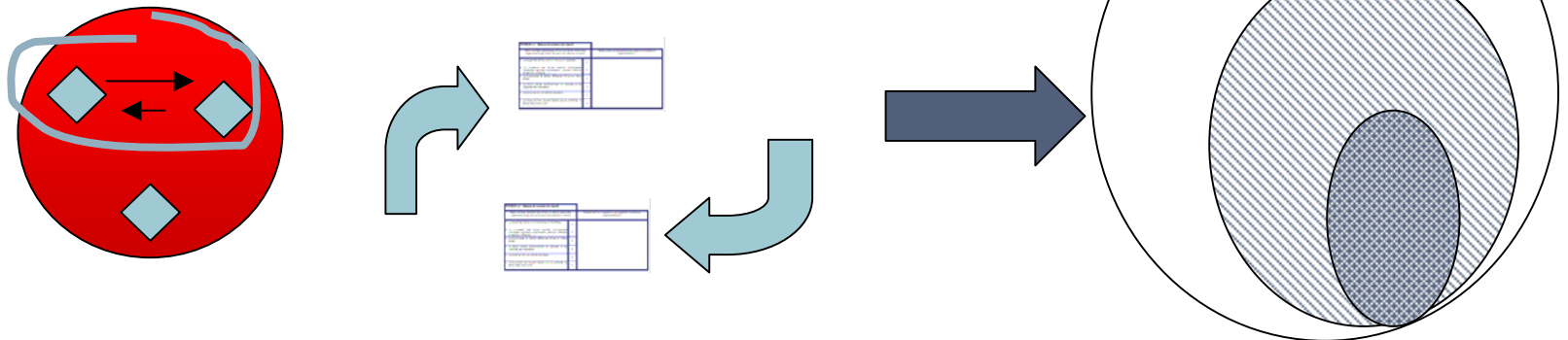


**X ... = ... X organisatorische risicofactoren**

## (1) Prioriteit



## (2) Koppeling



## VOORDELEN VAN DE TOOL

- soepele methode: kan makkelijk worden aangepast.
- kost weinig in vergelijking met andere methodes.
- Collectieve en collegiale aanpak: er wordt een verstandhouding gecreëerd tussen personen die met de problematiek van ongewenst gedrag bekend zijn.
- Geleid door een groep internen, gemandateerd door het personeel en de kaderleden
- Gelegitimeerd door de directie van de organisatie.
- Er kan informatie worden bekomen die via andere methodes soms moeilijk verkrijgbaar is.
- Gericht op het uitdenken en toepassen van duurzame oplossingen.
- Actieve methode (analyse van psychosociale risico's).



## NADELEN VAN DE TOOL

---



- vooroordelen en belangen van de deelnemers kunnen een rol spelen.
- terughoudendheid om zijn of haar mening te geven.
- conformiteittendens: groepsdenken.
- mogelijk een moeilijk te hanteren hoeveelheid informatie.

# Methodologie (3)



Participatieve methode in 3 stappen (vorm):

Consultatie

Participatie

Restitutie

Participatieve methodologie (inhoud):

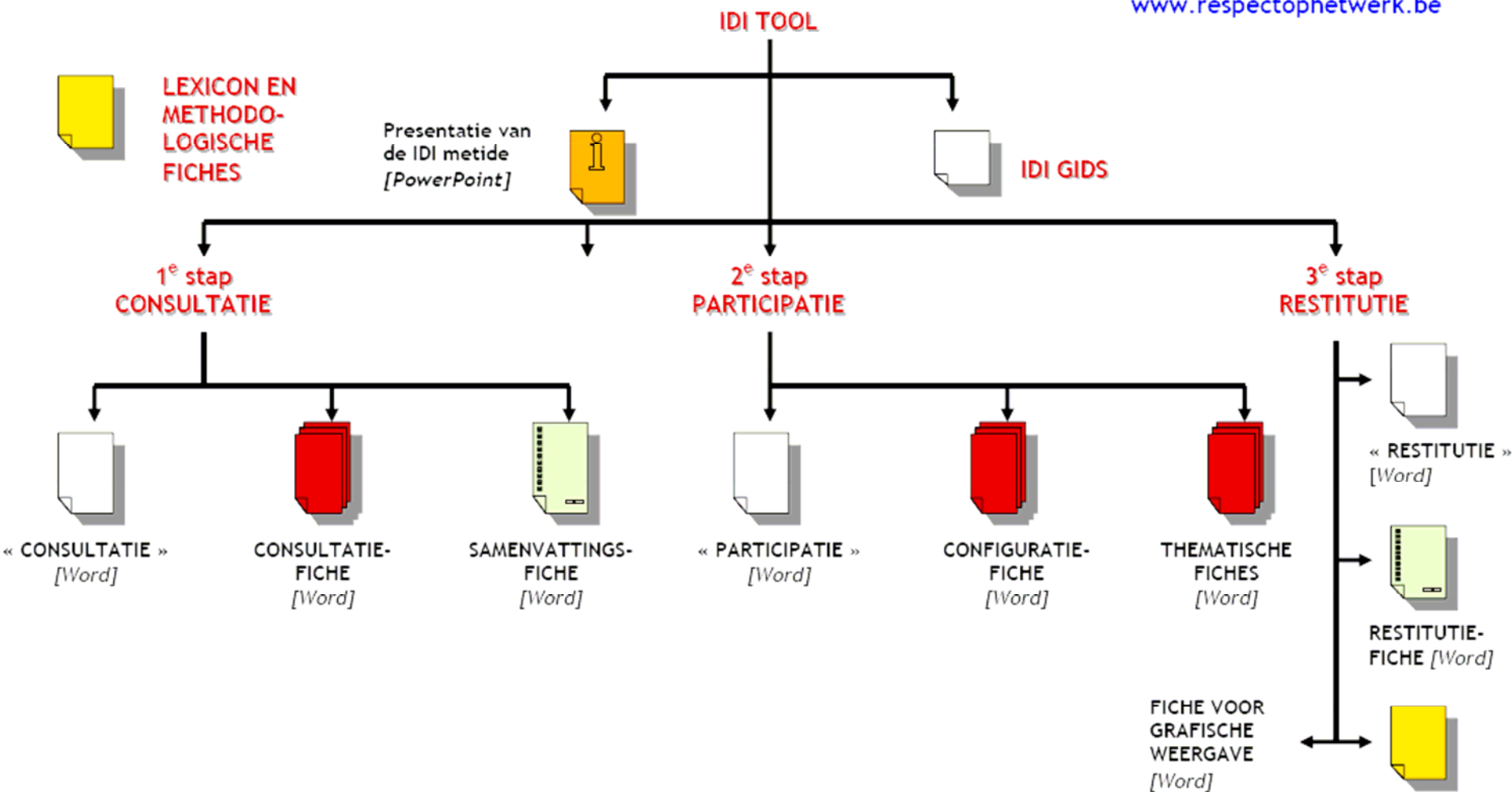
Identificatie

Diagnostiek

Interventie

**Geïformatiseerde methode**

**[www.respectophetwerk.be](http://www.respectophetwerk.be)**



## Stap 1 : CONSULTATIE

