



RATOG-KMO

Risico-analyse Tool voor Ongewenst Gedrag in Kleine en Middelgrote Organisaties
(wij – methode)

De RATOG-KMO of de 'Risico-analyse Tool voor Ongewenst Gedrag in Kleine en Middelgrote Organisaties' screent op een korte en eenvoudige wijze de belangrijkste 'risicofactoren' voor ongewenst gedrag binnen de onderneming. Met een 'risicofactor' wordt verwezen naar een jobkenmerk, team- (of afdelings-) kenmerk of een kenmerk van de organisatie die de kans verhoogt dat binnen de onderneming geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag ontstaan. De RATOG-KMO meet de aanwezigheid van volgende factoren binnen de organisatie:

Niveau	Factor	Definitie	Verhoogd risico
Job	<i>Rolconflict</i>	De medewerker krijgt <u>tegenstrijdige opdrachten</u> (vb. tegenstrijdige instructies van verschillende supervisors) of moet <u>opdrachten doen die strijdig zijn met zijn/haar functie</u> (bijv. onder druk gezet worden om vertrouwelijke informatie vrij te geven). Een hoog rolconflict hangt vaak samen met een onduidelijke of onvolledige jobomschrijving.	Hoge score
	<i>Werkdruk</i>	De combinatie van de hoeveelheid werk die de medewerker moet uitvoeren (<u>werkhoeveelheid</u>) en de tijdsperiode waarin dit dient te gebeuren (<u>werktempo</u>).	Hoge score
Team Afdeling	<i>Frequentie van conflict in het team of de afdeling</i>	<u>Hoe dikwijls</u> een team of afdeling te maken krijgt met <u>interne conflicten tussen de medewerkers</u> (collega's en supervisor). 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.	Hoge score
	<i>Sociale steun vanwege de collega's</i>	De mate waarin een medewerker zich <u>zowel persoonlijk</u> (vb. in geval van privé-problemen) <u>als werkgerelateerd</u> (vb. bij onduidelijkheden m.b.t. een bepaalde taak) <u>gesteund en gewaardeerd</u> voelt door zijn of haar collega's.	Lage score
Organisatie	<i>Procedurele rechtvaardigheid</i>	Binnen de organisatie bestaan er <u>duidelijke, correcte en rechtvaardige regels en procedures</u> rond selectie, promotie en evaluatie. Deze regels en procedures worden <u>consequent</u> toegepast. Procedurele rechtvaardigheid verwijst veelal naar het tegengestelde van 'vriendjespolitiek'.	Lage score

Via het in kaart brengen van positieve en negatieve punten binnen de organisatie draagt de RATOG-KMO bij tot de *primaire preventie van ongewenst gedrag*.

De contactpersoon die de RATOG-KMO-afname coördineert, gaf u mee voor *welk niveau* deze afname plaatsvindt (bv. welk team, welke afdeling, ...). Volgende vragen worden individueel ingevuld voor dit niveau. Uw contactpersoon voor de RATOG-KMO-afname geeft aan waar en op welke wijze de ingevulde RATOG's verzameld worden.

Vul volgende vragen in volgens het algemene beeld dat u zelf heeft over het niveau dat gescreend wordt. Sla geen enkele vraag over.

Beantwoord volgende vragen vanuit je eigen perspectief: 'IK VIND DAT...'

I. Jobkenmerken.

Volgende vragen peilen naar de job van de medewerkers van het niveau waarvoor de RATOG-KMO afgenomen wordt.

A. Rolconflict	Zelden of nooit	Soms	Vaak	(Bijna) altijd
1. Krijgen de medewerkers tegenstrijdige opdrachten?	1	2	3	4
2. Moet het personeel haar werk op een andere manier doen dan zij zelf zouden willen?	1	2	3	4
3. Doet het personeel dingen die juist zijn volgens één persoon, maar niet volgens andere personen?	1	2	3	4
4. Moet het personeel werk doen wat zij liever niet zouden doen?	1	2	3	4

B. Werkdruk	Zelden of nooit	Soms	Vaak	(Bijna) altijd
5. Moet het personeel zich haasten?	1	2	3	4
6. Moet het personeel erg snel werken?	1	2	3	4
7. Werkt het personeel onder tijdsdruk?	1	2	3	4
8. Moet het personeel extra hard werken om iets af te krijgen?	1	2	3	4

II. Teamkenmerken.

Volgende vragen peilen naar de verschillende teams van het niveau waarvoor de RATOG afgenomen wordt. Met 'afdeling' bedoelen we alle werknemers die hun job uitvoeren onder het toezicht van éénzelfde directe chef of supervisor. Wordt de RATOG afgenomen voor 1 team, dan worden deze vragen beantwoord voor dit specifieke team.

C. Conflict

9. Hoe vaak is er binnen de teams een conflict?

Met 'conflict' bedoelen we een meningsverschil, onenigheid, confrontatie of ruzie tussen de verschillende medewerkers (zowel tussen medewerkers onderling als tussen de medewerkers en de supervisor).

- 1. (bijna) iedere dag
- 2. een aantal keren per week
- 3. een aantal keren per maand
- 4. een aantal keren per jaar
- 5. (bijna) nooit

D. Sociale steun vanwege de collega's	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord
10. Collega's helpen elkaar om het werk gedaan te krijgen.	1	2	3	4	5
11. Collega's hebben aandacht voor wat anderen zeggen.	1	2	3	4	5
12. Collega's zijn bezorgd om elkaars welzijn.	1	2	3	4	5
13. De medewerkers voelen zich gewaardeerd door hun collega's.	1	2	3	4	5
14. Tussen de collega's heerst er een prettige sfeer.	1	2	3	4	5

III. Organisatiekenmerken.

Volgende vragen peilen naar de gehele organisatie (of entiteit).

E. Procedurele rechtvaardigheid:	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord
"Denk aan de wijze waarop men binnen deze organisatie selecteert, evalueert en promoveert. In welke mate gaat u akkoord met de volgende uitspraken?"					
15. De beslissingen van het management zijn gebaseerd op zo volledig mogelijk en zorgvuldig mogelijk verzamelde informatie.	1	2	3	4	5
16. Het management gaat eerlijk en ethisch met het personeel om.	1	2	3	4	5
17. Besluiten over een promotie, een selectie of een evaluatie worden duidelijk uitgelegd aan de betrokkenen.	1	2	3	4	5
18. De regels en procedures worden consequent toegepast.	1	2	3	4	5