**De psychosociale risico's (PSR)**

|  |
| --- |
| **Herinnering aan de doelstellingen van deze module:**  Aan het einde van deze module:   * het juiste gedrag kennen om PSR te vermijden. |

Dit document is de handleiding voor de cursusleider. U moet deze handleiding volgen want hij bevat alle elementen voor de realisatie van deze module:

* instructies voor de oefeningen;
* verwijzingen naar de begeleidende Powerpoint-presentatie en/of andere hulpmiddelen zoals video's of e-learning;
* vragen die u aan de deelnemers kunt stellen;
* eventueel te gebruiken oefeningen.

**Geschatte duur:** 45 minuten

**Pedagogische uitvoering:** Presentatie in de cursusruimte en simulaties.

**Voorvereisten:** geen

In hun cursustraject volgen de deelnemers ook een e-learning om hen meer bewust te maken van PSR. Deze module geeft een eerste zeer algemene informatie.

**Aandachtspunten voor de voorbereiding van de sequentie:**

Aangezien het een gevoelig en complex onderwerp betreft, raden wij u aan om voor de start van deze module de volgende punten te controleren:

* er moet een persoon aanwezig zijn met een goede kennis van PSR;
* preciseer dat de e-learning die de deelnemers zullen volgen in hun HSE-integratietraject hen meer uitgebreide informatie zal geven.
* de duur van deze module mag niet langer zijn dan de geplande 45 minuten; bereid daarom deze persoon voor en leg uit dat het een eerste informatie betreft met beperkte doelstellingen; kort alle uitweidingen af of verwijs naar de juiste contactpersoon in geval van signalen van PSR;
* maak afdrukken van de dia's 5 en 6 om ze tijdens de sequentie uit te kunnen delen.

**Ontvangst van de deelnemers:**

Welkom bij deze module.

Om te beginnen gaan we eerst samen de doelstellingen van deze module bekijken.

**Vertoon dia nr. 2.**

**Controleer of de doelstellingen voor iedereen duidelijk zijn.**

**Beantwoord de eventuele vragen.**

**5 min** **00:05**

**Sequentie 1:**

***Doel van de sequentie****: de deelnemers begrijpen wat de term PSR inhoudt.*

We zullen eerst dit begrip PSR duidelijker maken. Daarvoor gaan we verschillende situaties bekijken en u gaat zoeken naar de gemeenschappelijke punten.

**Vertoon dia nr. 3 en lees de 3 situaties.**

**Laat de deelnemers nadenken.**

**Vraag na 2 minuten wat deze situaties gemeenschappelijk hebben.**

**(Antwoord voor de cursusleider: moeilijke situaties, stress, tegen het breekpunt).**

We zullen zien hoe Total omgaat met dit onderwerp, dat de managers van de groep aan het hart gaat. Het is een nieuw gezondheidsrisico dat sinds enkele jaren is gedefinieerd als psychosociale risico's, de PSR.

Wij hebben in het HSEQ-charter al gezien, dat het voorkomen van risico's en het beschermen van de gezondheid van alle werknemers en personen waarop de activiteiten een impact kunnen hebben, bovenaan de prioriteiten van Total staan.

Dit voorschrift houdt verband met de maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het is ook de voorwaarde voor de prestaties en de ontwikkeling van de groep.

De psychosociale risico's (PSR) zijn, net als de chemische, lichamelijke, biologische of ergonomische risico's, een belangrijk onderwerp voor de dagelijkse werkzaamheden.

**Vertoon dia nr. 4 en leg uit:**

Total heeft in 2016 over dit onderwerp een belangrijke overeenkomst getekend, die u op het intranet kunt vinden, en biedt een praktische preventieset.

**Vertoon dia nr. 5 en leg uit dat het een document betreft uit de praktische set van Total voor de PSR-preventie.**

**Laat de deelnemers de dia lezen.**

**Behandel na 5 minuten elk van de 4 paragrafen om de eventuele vragen te antwoorden.**

**Vertoon dia nr. 6 over de risicofactoren die verband houden met de werksituatie, met de individuele factoren en met de sociale en familiale omstandigheden.**

**Leg uit dat de werksituatie hieraan net zo bijdraagt als de 2 andere terreinen…**

**Neem de tijd om de gevolgen te lezen en vraag gaandeweg aan de deelnemers of dit iets bij hen oproept.**

**20 min** **00:25**

**Sequentie 2:**

***Doel van de sequentie****: de deelnemers hebben een idee van het wenselijke gedrag.*

Deze moeilijke situaties kunnen bij u eerdere ervaringen oproepen. Maar hoe kunnen wij in deze situaties reageren? Wat is de juiste reactie als collega? Of als manager?

**Het gedrag dat we als “nieuwe” collega kunnen hebben, bestaat uit: vertoon dia nr. 7.**

**Wijs erop dat het volgen van een e-learning en een set verplicht zijn voor alle managers in Frankrijk.**

Neem het eerste geval; wat betekent voor u een “juiste” houding?

**Laat de deelnemers ideeën geven en schrijf ze op het bord.**

**In het algemeen betreffen de antwoorden het ethiekbeleid: de personen respecteren, naar ze luisteren, ze erkennen in de zin van het opvangen van signalen van vermoeidheid/stress, …**

**Vertoon als samenvatting dia nr. 8.**

**5 min** **00:30**

Dit is een idee voor een goede reactie die wij kunnen hebben. Het is niet gemakkelijk om deze signalen te ontdekken, die sporadisch en tijdelijk kunnen zijn en niet noodzakelijkerwijs een PSR of burn-out tot gevolg hebben. Toch is het belangrijk om waakzaam te zijn voor de anderen.

We gaan de situaties van het begin opnieuw bekijken maar nu met een rollenspel. Voor elke situatie gaat het erom een voorbeeld te spelen van een juiste reactie. Er zijn geen perfecte antwoorden maar de vorige dia geeft u enkele aanwijzingen.

Voor elke situatie zijn 2 mensen nodig: een om de collega in een moeilijke situatie te spelen en de andere om de collega te spelen die aandacht geeft.

**Vertoon dia nr. 9 met de herhaling van de situaties.**

**Organiseer de tweetallen en laat de situaties één voor één naspelen.**

**Wanneer de duo's zijn gevormd, legt u in 1 minuut (zonder dat de andere deelnemers dit horen) aan degene die de collega in een moeilijke situatie speelt de omstandigheden uit:**

* + - * + **Situatie 1: Niks ernstigs maar een moeilijke periode want de kinderen slapen slecht waardoor de persoon heel erg moe is.**
        + **Situatie 2: Dit probleem duurt al een lange tijd (een aantal weken). De persoon is erg gestrest en heeft de indruk dat hij het niet meer aankan. Hij staat op instorten.**
        + **Situatie 3: Het duurt eveneens al een aantal weken. Zijn chef geeft hem erg veel werk en tot het uiterste van zijn vaardigheden. De chef is vrijwel niet beschikbaar. Hij weet niet meer hoe hij hier doorheen kan komen.**

**Laat de situaties spelen en wijs op de 3 punten van een “juiste houding”.**

**Geef na het rollenspel een debriefing:**

* + - * + **Vraag eerst een reactie aan de collega die zijn gevoelens moest inschatten (gemakkelijk, moeilijk).**
        + **Laat daarna de anderen om adviezen geven.**

**Doel van situatie 1: luisteren, begrijpen en zijn manager waarschuwen.**

**Doel van situatie 2: luisteren, begrijpen en zijn manager waarschuwen.**

**Doel van situatie 3: luisteren, begrijpen.**

**Als cursusleider moet u erop letten dat de deelnemers het op de dia aangegeven gedrag spelen en dat de suggesties van de deelnemers bij de debriefing concreet en realistisch zijn.**

**Geef tenslotte een samenvatting rond het thema “uw rol is om, zoals iedere werknemer van de groep, aandacht te geven aan de persoon en naar hem te luisteren. Dit wordt aangevuld met andere elementen in de e-learning en in de modaliteiten van de vestiging.”**

**15 min** **00:45**

Bedank de deelnemers.