



### EN IN BELGIË? HOE ZIT HET MET ZULKE OMSTANDIGHEDEN?

Tot dusver zijn er geen dergelijke «verkeersongevallen» vastgesteld. De beslissing van een rechter is dus moeilijk te voorspellen. Verzekeringsmaatschappij P&V legt nogmaals de nadruk op een aantal essentiële begrippen :

→ Een **arbeidsongeval** in België kan worden erkend wanneer het wordt veroorzaakt tijdens de uitvoering van het werk, ongeacht of het plaatsvindt in de lokalen van de werkgever, in de onderneming, in een co-workingruimte of thuis.

→ Het zal moeilijker zijn om het verband tussen de activiteit, de afwijkingen en **het ongeval te bewijzen**, aangezien er geen getuigen van uw organisatie zijn. Maar «indien u structureel telewerkt (d.w.z. u werkt regelmatig op een locatie van uw keuze en dit is onderdeel van een aanhangsel bij uw arbeidsovereenkomst) of u **af en toe** (d.w.z. u werkt thuis of elders, met toestemming van uw werkgever, om redenen van overmacht of om persoonlijke redenen -extreem winterweer, plotselinge ziekte van uw kind- telewerkt. ...)», **geldt het wettelijk vermoeden dat elk ongeval dat zich voordoet op de dag, op de plaats en binnen de periode die in uw arbeidsovereenkomst zijn vermeld, automatisch een arbeidsongeval is, tenzij het tegendeel wordt bewezen.**

→ **Anderzijds** mag geen rekening worden gehouden met ongevallen «op de weg naar het werk», aangezien deze weg niet bestaat in de hoofden van de verzekeraars. Het valt nog te bezien hoe een Belgische rechter zich zou opstellen in een situatie die vergelijkbaar is met de val van Helmut.

→ Als u **thuis telewerkt**, zal een ongeval terwijl u de kinderen naar de crèche of school brengt, of wanneer u lunch gaat kopen, evenmin in aanmerking worden genomen. Maar het zou kunnen als u telewerkt vanuit een andere plaats dan uw huis, een andere woning of een co-working plaats...

Carine Henry



## HOE DEMOTIVEER JE JE WERKNEMERS IN 5 LESSEN...

### LES NUMMER 1

#### Een “deconnectieprogramma” voor overwerkte teams

U ontdekte onlangs de heilzame werking van «pauzes» op het werk, een gouden sleutel voor uw gezondheid, concentratie en efficiëntie. U neemt de tijd om een kopje koffie te drinken, 3 minuten ademhalingsoefeningen te doen en, nog beter, u doet microslaapjes op het werk! U herkent uzelf niet meer, wat een zaligheid, wat een hernieuwde energie. Vol enthousiasme, stuiterend van ongeduld wordt u ambassadeur van korte pauzes en organiseert u opleidingen om “stop te durven zeggen”. Maar Oh, verrassing, de meeste van uw medewerkers reageren fel, maar niet zoals u verwacht had. Hoe kunnen ze zo’n initiatief ernstig nemen terwijl ze kreunen onder het werk en geen tijd te verliezen hebben? En zelfs diegenen die wel zouden willen, kunnen niet. En...oepe, de recente aankondiging dat een hele afdeling ontslagen wordt helpt niet. Het is om zeep.



Voor een goed begrip: Mensen aanmoedigen om “stops” in te lassen, op adem te komen om afstand te nemen, hun batterijen weer op te laden is op zich een opperbste idee! Het is als specialist in welzijn op het werk een van mijn stokpaardjes. Dat invoeren in een omgeving waar overbelasting troef is, klinkt echter “nep” en mist geloofwaardigheid. In ieder geval zolang er geen duidelijke structurele antwoorden komen op de overbelasting... En zelfs dan kost het tijd om erin te geloven en op te houden met in de tredmolen te lopen.

### LES NUMMER 2

#### Een opleidinkje over stressbeheersing, en we kunnen weer verder! Minder personeel? Exponentiële groei? Pffff, het komt wel goed...

Uw teams zijn moe, of zelfs uitgeput, ze hebben alles gegeven en houden dat al geruime tijd, een hele tijd vol. Wat is er dan logischer dan een sensibiliseringsactie rond stress te organiseren, waarin je leert hoe je kan omgaan met stress, je stressniveau kan verminderen en je energieniveau kan verhogen? Maar kijk, de eerste opleidingsdagen stuiten al op roodgloeiende weerstand en verhitte discussies. Het was nochtans een goed idee om ideeën en sleutels aan te reiken om in alle rust en vol energie door te kunnen gaan. Het probleem is dat we, als we onder stress staan, onszelf als slachtoffer zien, een gevoel van onzekerheid hebben en verwachten gered te worden. De werkgever draagt in zekere zin de schuld voor alle misstanden en moet dankbaar zijn voor alle geleverde inspanningen. Er ontstaat dus vaak een vloedgolf van emoties, eisen en soms zelfs een ware blokkering wanneer we beseffen dat we in het hele verhaal mogelijk zelf een deel van de verantwoordelijkheid dragen!



Voor een goed begrip: Mensen helpen om hun eigen mogelijkheden te ontdekken om te leren omgaan met stress en meer veerkracht te ontwikkelen, is een onontkoombare hefboom voor actie. Maar ook hier ondergaat de werknemer een zodanig hoge druk, moet hij voldoen aan zo veel “externe” eisen dat hij zich niet bewust is van de druk die hij zichzelf oplegt. Hij is nog niet in staat om zijn eigen keuzevrijheid te ontwaren, kan zijn eigen grenzen nog niet stellen. Het is dus beter om stap voor stap te werk te gaan: gevoelens benoemen en ongenoegen een plaats geven, woorden plakken op wonden om ze te genezen”. Erkennen om te verhelpen en vervolgens zichzelf opnieuw uit te vinden



**LES NUMMER 3**

**Wees zelfstandig! Laten we samen creëren! ...en moppersmurf moppert "Ik hou niet van zelfstandig zijn"**

Samen bouwen aan oplossingen, werkgroepen over teams heen organiseren, misschien zelfs een hele "flexibele" benadering en een "leiderschapsprogramma" invoeren dat van uw managers "echte" leiders, managers-coaches maakt... En kijk, u hebt de koers uitgezet voor een nieuwe bedrijfscultuur! U ziet het al voor u: een dynamische sfeer, brainstormsessies op alle niveaus... Wauw! Maar, hola, teleurstelling alom, agitatie en gespannen gezichten duiken op, sommigen zijn sceptisch, anderen hebben het over een mode-effect, nog anderen wilden gewoon gerust zijn of hun team, hun job onder controle blijven houden...en, oef, sommigen geloven erin en zijn al vertrokken. De realiteit wil dat verandering tijd vergt, deel is van een verhaal met een verleden, een heden en een toekomst.



*Voor een goed begrip: leve co-constructie, transversale projecten, moge iedereen een bron van initiatieven worden! Om vooruit te komen moeten we echter naar het verleden luisteren, aanvaarden waar we staan, rekening houden met angsten, chaotische momenten verwelkomen, paradoxen en tegenstrijdigheden benoemen... Bij verandering winnen we, maar verliezen we ook, allemaal, zonder uitzondering. En we winnen als we willen winnen. Wanneer een werknemer u zegt: "We zien wel...", neem dat dan niet verkeerd op. Het betekent niet meer dan dat hij vraagt om te zien wat er gebeurt...en dat is heel normaal!*

**LES NUMMER 4**

**De crisis is voorbij, de polonaise komt weer op gang...**

Vooruit, het is tijd voor actieplannen, verbeteringen, een nieuwe werkgroep op basis van de lessen die we uit deze ervaring getrokken hebben. Iedereen aan de slag!! Het probleem is dat werknemers uitgeput zijn omdat ze gegeven hebben wat ze konden zoals je geeft wat je kunt wanneer het maar van korte duur is...Wat we dachten dat een sprintje was of een reeks sprintjes, bleek duidelijk een marathon te zijn. Naast lege batterijen zijn er ook nog het gevoel van ongenoegen en de frustraties...de crisis heeft immers duidelijk gemaakt wat er allemaal niet goed liep. Frustratie is een vorm van woede, en woede vreet en verteert... Woede en vermoeidheid kunnen leiden tot ontmoediging, tot opgeven. Doorgaan waar we gestopt waren, vergeet het! Een vliegende doorstart nemen, te vermijden! Opnieuw starten en een revolutie ontketenen, vergeet ook dat maar!

**LES NUMMER 5**



**Niks gezien, niet voor mij**

De vier lessen hierboven zijn niet voor mij bedoeld! Bij ons liggen de zaken anders.

Denkt u dat?

Ga toch maar eens checken...je weet maar nooit.

Natacha Van Hove

# Preventie EN MILIEU

