

# Conclusies VP

Onderdeel van jaarlijkse evaluatie

Opgemaakt door VP i.s.m. PA-Psy  
Werkjaar 20XX - Onderneming XYZ





# Overzicht interventies en meldingen bij VP

# Aantal interventies jaar 20XX

## psychosociale interventies

Voorafgaande fases		12
Informele psychosociale interventies	Gesprekken	11
	Interventie bij een andere persoon	12
	Verzoening	5
<u>Totaal</u>		40

## meldingen in register van feiten van derden

Lichamelijk geweld	0
Psychisch geweld	0
Pesterijen	0
Ongewenst seksueel gedrag	0
<u>Totaal</u>	0

# Interventies - detail info (indien gekend)

Sexe van de verzoeker	
Man	23
Vrouw	17

Statuut van de verzoeker	
Leidinggevende	7
Medewerker	33
Derde	

Ploegstelsel van de verzoeker	
Dag	7
2-ploegen	33
3-ploegen	

Afdeling verzoeker	
A	10
B	5
C	6
D	11
E	8

Statuut van de betrokken persoon (indien gekend en van toepassing)	
Leidinggevende	7
Collega	5
Ondergeschikte	5
Vakbond	8
Derde	2



# Risicosituaties die gerapporteerd werden

# Aangemelde problematische situatie (“ervaren gevaar”)

- Conflicten/spanningen
  - tussen collega's onderling
  - tussen medewerker en leidinggevende
  - tussen medewerker en vakbond
- Ongewenst grensoverschrijdend gedrag (pesten & geweld)
  - door leidinggevende of vakbond

## Interpersoonlijke problematieken

# Gerapporteerde gevolgen (schade)

- Sommigen stellen dat bepaalde arbeidsongevallen een gevolg zijn van een ‘ongoing’ conflict
- Enkele melden dat ze zich niet goed voelen tijdens het werk
  - Ze zonderen zich af
  - Ze vermijden bepaalde collega's en leidinggevenden
- Gebrekkige samenwerking
- Enkele stellen zich de vraag of de onderneming werkelijk bezorgd is om de medewerkers, nog weinig geloof/vertrouwen in de onderneming
- Algemene tendens om elkaar in het oog te houden (“wie mag meer dan ik”)
- Medewerkers verlaten de onderneming
- Meerdere medewerkers vragen interne mobiliteit aan
- Ervaring en kennis verdwijnt uit de organisatie

# Vermoedelijke uitlokkende en versterkende factoren (5A)

- Meerdere kanalen kunnen aangesproken worden voor zelfde probleem (HR, vakbond, VP, ...):
  - Onduidelijk wie welke rol kan/mag/moet opnemen
  - Rolonduidelijkheid bij diverse stakeholders (“wat ligt binnen de grenzen van mijn verantwoordelijkheid”)
- Leidinggevend benutten onvoldoende de mensgerichte aanpak (m.b.t. communicatie, conflictbemiddeling, inspelen op motivatie)
- Gebrek aan éénduidige richtlijnen of afspraken binnen de organisatie
- Geen duidelijk (sanctie)beleid (regels en afspraken)
- Organisatiecultuur
  - Racisme en generatieverschillen op de werkvloer worden ‘getolereerd’
  - Weinig openheid om over problemen te praten



A group of approximately 15 people are captured in mid-jump on a sandy beach. They are silhouetted against a bright, hazy sky, likely during sunset or sunrise. Their arms are raised high, and their legs are bent in various jumping poses, conveying a sense of joy and celebration. The foreground shows the texture of the sand.

# Suggesties voor maatregelen

# Suggesties m.b.t. maatregelen

- Sensibilisatie medewerkers
  - Respectvol gedrag en ongewenst grensoverschrijdend gedrag
  - Register OGGW derden
  - Rol vertrouwenspersoon (versus HR versus Vakbond versus leidinggevende versus...)
- Duidelijk omljnd opleidingstraject voor nieuwe medewerkers
- Opleiding voor leidinggevendenden
  - Motiveren van medewerkers
  - Conflictbemiddeling
  - Hoe omgaan met verschillen in een team

# Suggesties m.b.t. maatregelen

- Opstellen van algemene gedragscodes
- Scheppen van duidelijke verwachtingen en verantwoordelijkheden
  - Tussen leidinggevenden en medewerkers (dienstafspraken)
  - Tussen HR en leidinggevenden (ondersteuning voorzien)
- Aantrekkelijker maken van werken in ploegverband
- Sensibilisatie over de mogelijke kanalen bij problemen
  - Creëren van duidelijkheid: wie kan wat doen voor jou?

# Suggesties m.b.t. maatregelen

- Evalueren van de aanwervingsprocedure
  - Nemen we de juiste profielen aan?
- Retentie en loyaliteit van medewerkers verhogen
- Intern imago van onderneming:
  - Wat maakt onze onderneming uniek?
  - Wat is de visie en missie van onze onderneming m.b.t. welzijn voor medewerkers?
- Evalueren van vakbondswerking binnen onderneming
  - Wat is hun rol en verantwoordelijkheid?
  - Duidelijke afspraken/werkkader tussen vakbond en werkgever opmaken en deze consequent toepassen