

**Conclusies m.b.t. de informele interventies en register OGGW derden
beheerd door de interne vertrouwenspersonen**
(als onderdeel van jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen m.b.t. psychosociaal welzijn)
Periode januari – december 2020
@WellPower.com

Onderneming	@WellPower.com
Vertrouwenspersonen (VP)	Dieter Dubois, Saïda Gaillez, Cathérine Johnson, Ibrahim Amrani
Preventieadviseur psychosociale aspecten (PA-Psy)	Attentia p&b, vertegenwoordigd door XYZ
Conclusies opgesteld door	Vertrouwenspersonen & Preventieadviseur psychosociale aspecten
Conclusies opgesteld op	15/01/2021
Conclusies overgemaakt aan	CEO & Voorzitter CPBW, Max Well; Interne Preventieadviseur, Femke Power
Conclusies overgemaakt op	16/01/2021

1 Een cijfermatig overzicht

1.1 De psychosociale interventies

Een overzicht van de psychosociale interventies gerealiseerd door de interne VP.

15 medewerkers hebben zich aangemeld bij de interne VP's.

1.1.1 Voorafgaande fase (zonder interventieverzoek) door VP

Voorafgaande fase (zonder interventieverzoek)	# VP
Voorafgaande fase	10

1.1.2 Informele interventies door VP

Totaal aantal informele verzoeken: **5** verzoeken

Aard van informele interventie	# VP
Gesprek en advies (beperkt tot interventies met de verzoeker)	3
Verzoeningsproces met betrokkene(n)	1
Interventie bij een andere persoon in de onderneming	2

Noot: 1 medewerker heeft 2 opeenvolgende interventies aangevraagd.

Conclusies m.b.t. de informele interventies en register OGGW derden
beheerd door de interne vertrouwenspersonen
(als onderdeel van jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen m.b.t. psychosociaal welzijn)
Periode januari – december 2020
@WellPower.com

1.2 Inlichtingen betreffende het register OGGW door derden

1.2.1 Totaal aantal geregistreerde feiten

0 feiten van OGGW door derden zijn geregistreerd.

1.2.2 Aantal geregistreerde feiten, volgens de aard

Aard van de feiten	Aantal
Lichamelijk geweld	0
Psychisch geweld	0
Pesterijen	0
Ongewenst seksueel gedrag	0
Andere:	0

2 Conclusies op basis van de psychosociale interventies en het register

Indien een voldoende aantal psychosociale interventies (minimum 3) werden gerealiseerd en een voldoende aantal feiten (minimum 3) in het register werden geregistreerd is een anonieme en collectieve analyse mogelijk.

2.1.1 Conclusies m.b.t. het ervaren gevaar

M.b.t. het ervaren probleem (gevaar) komen 2 thema's naar voren:

- 2/3 (10) meldt moeilijke verstandhouding en communicatie met een collega
- 1/3 (5) is verbonden met de onaangepaste taakhoud: taakhoud is niet voldoende afgestemd op de expertise van de persoon en/of op de functie waarvoor de persoon is aangeworven

Wat opvallend is, is dat 7 van de 15 personen het als ongewenst grensoverschrijdend gedrag ervaren

- Ofwel stellen ze de vraag stellen of hun situatie als een vorm van pesterijen kan gezien worden.
- Ofwel zijn er stellig van overtuigd dat de situatie van die aard is dat het als pesterijen kan gekwalificeerd worden

2.1.2 Conclusies m.b.t. de schade/gevolgen

De schade/gevolgen zijn verschillend:

- Bij thema "moeilijke verstandhouding en communicatie"
 - o Teamniveau: gespannen sfeer

**Conclusies m.b.t. de informele interventies en register OGGW derden
beheerd door de interne vertrouwenspersonen**
(als onderdeel van jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen m.b.t. psychosociaal welzijn)
Periode januari – december 2020
@WellPower.com

- Individueel niveau: slapeloze nachten, verlaagde weerstand (en dus gemakkelijk ziek)
- Bij thema “onaangepaste taakhoud”:
 - Zeer lage motivatie om huidige taken goed te verrichten
 - Intentie tot vertrek uit onderneming

2.1.3 Conclusies m.b.t. de blootstelling aan beïnvloedende arbeidselementen

De beïnvloedende elementen die naar voren komen bij thema “moeilijke verstandhouding en communicatie”:

- Zeer taakgerichte omgeving
- Ruimte tot overleg is sterk afgebakend en wordt aanzien als tijdverlies
- Onvoldoende people skills bij collega's en leidinggevendenden
- Vlotte interne mobiliteit waardoor medewerker vlot naar ander team mogelijk

De beïnvloedende elementen die naar voren komen bij thema “onaangepaste taakhoud”

- Onvoldoende overleg en begrip bij leidinggevende over taakhoud. De teneur is “Je doet wat je opgelegd wordt. Anders zoek je maar iets anders binnen de onderneming. Mogelijkheden genoeg!”
- Collega's: veel onderling begrip en erkenning
- Interne mobiliteitsstructuur promoot intern verloop binnen onderneming
- Goede ondersteuning vanuit HR m.b.t. loopbaancoaching en interne mobiliteit

2.1.4 Conclusies m.b.t. risicogroep/doelgroep

Op basis van de beschikbare informatie merken we een verhoogd aantal meldingen m.b.t. moeilijke verstandhouding, communicatie en ervaren ongewenst gedrag op het werk in de afdeling “Powercell”.

2.1.5 Conclusies m.b.t. andere relevante informatie

In voorgaande 5 jaren rapporteerden we jaarlijkse 7 à 11 melding en doorgaans soortgelijke problematieken. We merken voor 2020 toch een sterke stijging op waarbij ook meer medewerkers aangeven dat ze hun situatie als pestgedrag benoemen.

We stellen ons de vraag of het verhoogde verplichte telewerk door de “corona” hierin een rol speelt. Anderzijds is telewerken in ons bedrijf reeds zeer gangbaar en kan dit niet de enige verklaring zijn volgens de interne VP's.

De interne mobiliteit is één van de parapetpaardjes binnen de onderneming en is ook een troef naar nieuwe aanwervingen toe. De meldingen bij de VP geven ook aan dat mogelijks soms te snel interne mobiliteit wordt overwogen om een knelpunt binnen een bepaalde functie/team op te lossen.

**Conclusies m.b.t. de informele interventies en register OGGW derden
beheerd door de interne vertrouwenspersonen**
(als onderdeel van jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen m.b.t. psychosociaal welzijn)
Periode januari – december 2020
@WellPower.com

2.1.6 Conclusies m.b.t. interventie en actiemogelijkheden

Voor 2/3 (10) van de dossiers volstond het gesprek in de voorafgaande fase voor de medewerker. In al deze gevallen is positief dat de werknemer na het gesprek het gevoel had dat hij/zij binnen de onderneming weer op de één of andere manier verder zijn weg kon zoeken in de onderneming.

2.2 Terugkoppeling m.b.t. werking van de VP

Dit onderdeel biedt feedback over de wijze waarop de VP kan functioneren: positie, statuut, beschikking van lokaal/tijd/nodige informatie, opleiding/supervisie, vertrouwelijkheid/discretie, ... Zodoende kan geëvalueerd worden of acties wenselijk zijn m.b.t. de optimalisatie van de werking van het team van VP. Alsook wordt nagegaan of de verwachtingen bij WN, HL, WG, ... overeenstemmen met de rol van de VP. Dit laat toe om na te gaan of sensibilisatie binnen het geheel van de onderneming of naar bepaalde doelgroepen wenselijk is.

De interne VP kunnen doorgaans goed functioneren. We stellen vast dat:

- de rol binnen de onderneming @WellPower.com lijkt goed gekend
- we krijgen de nodige medewerking van collega's en leidinggevenden als we interventies vervullen. Iedereen stelt zich dan discreet op.
- We hebben 2x per jaar een supervisiemoment i.s.m. de PA-Psy
- Het aantal interventies is haalbaar met het huidige team van VP

Er zijn enkel aandachtspunten:

- organisatie van vertrouwelijke gesprekken binnen de onderneming
 - o er zijn geen ruimtes die privacy of vertrouwelijkheid toelaten (vergaderzalen zijn volledig doorzichtig)
 - o Openheid en transparantie over agendaplanning is standaard binnen @WellPower.com, maar laat niet toe om vertrouwelijke anonieme gesprekken in te plannen
 - o Huidige oplossing kan niet aangehouden worden: VP's ontmoeten de medewerkers vaak tijdens de lunch of na het werk met een collega en doorgaans buiten de onderneming
- Het register OGGW door derden lijkt onvoldoende gekend. Er komen geen meldingen binnen. Bepaalde medewerkers zouden evenwel verbale agressie van klanten ondervinden, zo vernemen we tijdens toevallige gesprekken. Medewerkers zouden niet op de hoogte zijn van het register, evenmin zouden ze weet hebben van de mogelijkheid tot ondersteuning als gevolg van geweld door derden.

**Conclusies m.b.t. de informele interventies en register OGGW derden
beheerd door de interne vertrouwenspersonen**
(als onderdeel van jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen m.b.t. psychosociaal welzijn)
Periode januari – december 2020
@WellPower.com

3 Advies m.b.t. de bijsturing van het psychosociaal welzijnsbeleid

Op basis van de verzamelde informatie trekken de VP conclusies en formuleren zij suggesties in functie van het bijsturen van het psychosociaal welzijnsbeleid voor het geheel van de onderneming of gericht naar bepaalde doelgroepen.
Deze voorstellen tot maatregelen worden mee opgenomen in de jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal *welzijn beleid*.

We stellen volgende ideeën tot bijsturing voor:

M.b.t. realisatie van psychosociale interventies door VP

Nagaan op welke manier vertrouwelijke gesprekken binnen de onderneming kunnen georganiseerd worden met respect voor de privacy, anonimiteit, vertrouwelijkheid

M.b.t. sensibilisatie over psychosociaal welzijn op het werk

Een sensibilisatiecampagne over psychosociaal welzijn op het werk

- met aandacht voor volgende thema's:
 - o psychosociaal beleid levendig houden
 - missie, visie en waarden m.b.t. (psychosociaal) welzijnsbeleid binnen onze onderneming
 - Gedragscharter “Respectvol omgaan met elkaar”
 - o Werking VP
 - herhaling van rol VP en het team van VP
 - Bedanking aan collega's en leidinggevenden voor de constructieve samenwerking met VP
 - o Aanbod bij OGGW door derden bekend maken
 - Register OGGW door derden
 - Psychologische bijstand na geweld
- Dit kan onder de vorm van affiche flyer, brochure, filmpje, ...

M.b.t. de arbeidsorganisatie

Balans tussen taakgericht en mensgericht werken is een wekerend issue, zowel dit jaar als voorgaande jaren komt dit naar voren in de meldingen. We stellen voor om te evalueren op welke manier mensgericht aspect en people skills een meer volwaardige en evenwichtige plaats kunnen innemen in de onderneming.

M.b.t. de arbeidsinhoud en arbeidsvoorwaarden

In de meldingen die bij de VP's binnenkomen komt vaak naar dat bij het toekennen van de opdrachten niet altijd voldoende afgestemd zou zijn op de functie en/of de expertise(ontwikkeling) en dat dit een reden zou zijn om snel intern te verlopen alhoewel de medewerker zelf aangeeft wel de vooropgestelde opdrachten van de oorspronkelijke functie te verrichten. Dit lijkt ons een nefast neveneffect van de soepele doorstroom die binnen ons bedrijf mogelijk is.

Conclusies m.b.t. de informele interventies en register OGGW derden
beheerd door de interne vertrouwenspersonen
(als onderdeel van jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen m.b.t. psychosociaal welzijn)
Periode januari – december 2020
@WellPower.com

Het is voor ons onduidelijk waar het knelpunt ligt: onduidelijke taakbeschrijving, onduidelijke functiebeschrijving, onvoldoende afstemming over verwachtingen tussen werknemer en leidinggevende, gebrekkig verloop van opvolging van functionering en ontwikkeling, ... ?
Kortom, we stellen voor om de motivatie en argumentatie om voor interne mobiliteit te kiezen verder te onderzoeken zodat onderliggende problematieken duidelijk worden en aangepakt kunnen worden.

M.b.t. de afdeling “Powercell” als risicogroep

Een specifieke risicoanalyse van de psychosociale risico's is aangewezen in deze afdeling zodat de meldingen m.b.t. moeilijke verstandhouding, communicatie en ervaren ongewenst gedrag op het werk verder geanalyseerd kunnen worden.