

Vertrouwenspersonen

Supervisie

De vertrouwenspersoon in coronatijden
Team psychosociaal welzijn

Uit de praktijk

Preventie van de psychosociale risico's

☞ hoofdstuk Vbis van de welzijnswet

☞ titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk



attentia

feeling good works great

Situatieschets

- U leest in de krant volgend artikel op het moment dat telewerken verplicht is (5/1/2020, HLN): *Vandaag zullen er al controles plaatsvinden in alle provincies. “Wie op de werkvloer is, zal gevraagd worden naar een attest van de werkgever, dat zegt dat hij of zij daar echt nodig is”, aldus Deseure. Werknemers die geen attest hebben, hoeven echter geen boete te vrezen. “Die controles zijn gericht op de werkgever. Hebben zij het telewerk goed georganiseerd? Een werknemer mag alleen aanwezig zijn als hij zijn werk niet thuis kan doen en als het werk essentieel is om het bedrijf te laten functioneren. Alleen dan mag een werkgever zijn werknemer dus de toelating geven om naar het werk te komen.”*
- U beseft dat uw bedrijf het niet zo nauw neemt met deze verplichte telewerkrichtlijnen.
- U vraagt zich af wat nu van u verwacht wordt...
 - ❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?
 - ❓ Wat kan u doen? Welke kan uw rol zijn?

Situatieschets

- In uw onderneming moeten een aantal medewerkers naar het kantoor komen werken.
- Een WN die eveneens op kantoor werkt, komt bij u langs.
- Ze vertelt u in vertrouwen dat ze angstig van natuur is. Dit is zo erg dat ze in de praktijk niet veel aanwezig is en zich heel vaak ziek meldt wegens paniekaanvallen.
- Ze heeft grote schrik om besmet te geraken. Zo stelt ze.
- Ze vraagt om uw hulp om toch 100% te mogen thuiswerken. Dit moet toch kunnen geregeld worden voor haar.

❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?

❓ Wat kan u voor deze WN doen?

Situatieschets

- De vakbond vindt dat de onderneming te weinig mogelijkheden biedt om alternatieve manieren van werken aan te bieden.
- De vakbond vraagt u om in hoedanigheid van vertrouwenspersoon dit mee aan te kaarten en initiatieven voor te stellen.

- ❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?
- ❓ Wat kan u doen? Welke kan uw rol zijn?

Situatieschets

- In uw onderneming moeten een aantal medewerkers naar het kantoor komen werken.
- Een WN die eveneens op kantoor werkt, komt bij u langs.
- Ze vertelt u in vertrouwen dat ze angstig van natuur is. Dit is zo erg dat ze in de praktijk niet veel aanwezig is en zich heel vaak ziek meldt wegens paniekaanvallen.
- Ze heeft grote schrik om besmet te geraken. Zo stelt ze.
- Ze vraagt om uw hulp om toch 100% te mogen thuiswerken. Dit moet toch kunnen geregeld worden voor haar.

❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?

❓ Wat kan u voor deze WN doen?

Situatieschets

- Telewerk is de norm in uw onderneming.
- Er is afgesproken dat iedereen thuiswerkt. Enkel voor noodzakelijke of urgente zaken kan imenad naar kantoor gaan en dient deze medewerkers een akkoord te vragen en zich aan strikte regels te houden.
- Een WN wil u toch bij voorkeur face-to-face spreken m.b.t. een zeer stresserende werksituatie.
- Hij heeft ook bewijsstukken die hij u wil overhandigen om zijn precaire situatie aan te tonen.
- Deze WN stelt u voor om elkaar te treffen op één van volgende locaties: bij de WN thuis, bij thuis, in een park vlakbij het werk.

- ❓ Wat stelt u voor? Hoe, waar, wanneer wil u deze WN ontmoeten?
- ❓ Wat kan u doen?
- ❓ Welke kan uw rol zijn?

Situatieschets

- Overheen een maand krijgt u een vijftal collega's over de vloer.
- Het valt u op dat ze allen onbeleefd en eigenlijk zelfs agressief gedrag hebben ondervonden van klanten als gevolg van lange wachtrijen.
- Deze medewerkers zijn erg onder de indruk van deze incidenten. Ze zijn dit immers niet gewoon.

- ❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?
- ❓ Wat kan u doen?
- ❓ Welke kan uw rol zijn?

Situatieschets

- Telewerk is de norm in uw onderneming.
- Een WN vraagt een informele interventie, met name verzoening.
- Bij voorkeur wordt deze zo snel mogelijk opgestart. De WN stelt u de vraag hoe u dit kan organiseren met respect voor de voorzorgsmaatregelen, m.i.v. deze in uw onderneming gelden.

- ❓ Wat stelt u voor?
- ❓ Wat kan u doen?
- ❓ Welke kan uw rol zijn?

Situatieschets

- Een WN komt bij u langs op kantoor.
- Als gevolg van meer thuiswerk, heeft hij het moeilijk met de privéwerkbalans.
- De zorg van de kinderen weegt door.
- Nu recent is dit extra zwaar geworden.
- Bij zijn partner werd recent corona vastgesteld. De zorg van de kinderen komt nu nog meer bij hem te liggen.
- Hij wil het op het werk liever niet melden dat zijn partner corona heeft. Hij wil immers graag geregeld naar het kantoor komen om even weg te zijn van thuis.
- Hij rekent er op dat u uw beroepsgeheim respecteert.
- Hij bedankt u voor uw luisterend oor

- ❓ Valt dit onder uw beroepsgeheim?
- ❓ Wat kan u doen? Wat moet u doen?

Situatieschets

- Een medewerker contacteert u telefonisch.
- Ze heeft aan dat de huidige situatie haar erg stresseert.
- Zijzelf is gespaard gebleven, maar haar grootmoeder en een goede vriend zijn aan corona overleden.
- Het verlies van deze mensen valt haar zwaar.
- Ze is blij dat ze kan thuiswerken en haar uren flexibel kan organiseren zodat kan rekening houden met haar gemoedstoestand om haar taken te verrichten.
- Ze weet echter niet hoe lang ze op deze manier kan volhouden en vraagt u om raad.

- ❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?
- ❓ Wat kan u doen?
- ❓ Welke kan uw rol zijn?

Situatieschets

- Volgens uw jaarverslaggeving van het voorbije jaar (2020) heeft u gemeld dat er 4 medewerkers bij u zijn langs geweest.
- Het CPBW komt samen en heeft “psychosociaal welzijn op het werk in coronatijden” op de agenda gezet. Tot op heden bestond de actiepunten uit volgende items:
 - Sensibilisatie bij WN over rol van VP en PA-Psy
 - Sensibilisatie bij HL dat WN met stressproblematieken kunnen doorverwezen worden naar VP en PA-Psy.
- U wordt uitgenodigd om deel te nemen aan deze vergadering.
- De voorzitter van het CPBW vraagt u uitdrukkelijk om uw advies m.b.t dit punt voor te bereiden.
 - ❓ Valt dit onder uw opdrachten als VP?
 - ❓ Wat kan u als informatie delen?
 - ❓ Wat mag en moet u delen?
 - ❓ Welk advies kan u geven?

Situatieschets

- Een medewerker contacteert u telefonisch.
- Hij heeft aan dat de huidige situatie hem erg verwart.
- De onzekerheid en de lange duur lijken hem gek te maken. Het bizarre is dat het thuiswerken hem ook veel voordelen biedt, zo stelt hij. Dus, hij is ook blij met deze situatie?
- Hij weet niet hoe hij er moet mee omgaan. “Alles is zo dubbel. Ben ik gek aan het worden? Wat is er met mij aan de hand?”
- Kan u hem helpen ?

- ❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?
- ❓ Wat kan u doen?
- ❓ Welke kan uw rol zijn?

Situatieschets

- Volgens uw jaarverslaggeving van het voorbije jaar (2020) heeft u gemeld dat er 4 medewerkers bij u zijn langs geweest.
- Het CPBW komt samen en heeft “psychosociaal welzijn op het werk in coronatijden” op de agenda gezet. Tot op heden bestond de actiepunten uit volgende items:
 - Sensibilisatie bij WN over rol van VP en PA-Psy
 - Sensibilisatie bij HL dat WN met stressproblematieken kunnen doorverwezen worden naar VP en PA-Psy.
- U wordt uitgenodigd om deel te nemen aan deze vergadering.
- De voorzitter van het CPBW vraagt u uitdrukkelijk om uw advies m.b.t dit punt voor te bereiden.
 - ❓ Valt dit onder uw opdrachten als VP?
 - ❓ Wat kan u als informatie delen?
 - ❓ Wat mag en moet u delen?
 - ❓ Welk advies kan u geven?

Situatieschets

- Een syndicale afgevaardigde komt bij u langs.
 - Meerdere medewerkers hebben hem aangesproken: een medewerker vertoont signalen van het coronavirus. De collega's hebben schrik om besmet te worden. Ze begrijpen niet dat deze persoon nog op de werkvloer rondloopt. De syndicale afgevaardigde volgt het standpunt van de collega's en wil dat deze persoon onmiddellijk verwijderd wordt van de werkvloer.
 - Hij vertrouwt u ook toe dat deze collega lid is van het CPBW en tot een andere partij behoort. Hij wil vermijden dat deze situatie aanleiding heeft tot een discussie of zelfs conflict tussen de vakbonden.
 - Hij vraagt dat u als VP in urgentie en in alle discretie een psychosociale interventie, met name een interventie bij een andere persoon (HR-directeur) opstart opdat deze persoon zo spoedig mogelijk naar huis gestuurd wordt.
- ❓ Valt dit onder uw bevoegdheid?
 - ❓ Wat kan u doen?
 - ❓ Welke kan uw rol zijn?