

Inhoudelijke feedback op de knipperlichtentool

Module (M), Indicator (I) en benaming van het knipperlicht	Inhoudelijke feedback	Voorstellen ter verbetering
M1, I5, Interne personeelsmutaties	Indien de knipperlichtentool PSR wordt toegepast op het niveau van een specifiek dienst, worden de inkomende (naar de dienst toe) en uitgaande (weg van de dienst) mutaties onder één noemer gevat. Het is echter relevant om deze te scheiden om na te gaan of de dienst in kwestie al dan niet aantrekkelijk is.	Onderscheid maken tussen inkomend en uitgaand mutaties binnen de onderneming, indien de knipperlichtentool PSR wordt toegepast op niveau van een specifieke dienst.
M1, I6, Ontslagen die werden betwist voor de arbeidsrechtbank	<ul style="list-style-type: none"> - Het lijkt dat de werkgever steeds in fout is wanneer een ontslag werd betwist voor de arbeidsrechtbank. - Het komt niet vaak voor waardoor het niet relevant is. 	Opnemen van een indicator die minder zeldzaam is dan procedure voor arbeidsrechtbank, maar die ook iets zegt over het disfunctioneren van werknemers.
M1, I7, Verzoeken tot een psychosociale interventie M2, I4, Verzoeken tot een psychosociale interventie	<ul style="list-style-type: none"> - Verzoeken tot informele en formele psychosociale interventie zijn niet steeds gekend bij 'leken'. - Het aantal verzoeken geeft geen zicht op de onderliggende problematiek(en). - Er dient een duidelijker onderscheid gemaakt te worden tussen 'informeel' en 'formeel', gezien het verschillend gewicht en de verschillende mogelijke impact van beide types verzoeken. - Men kan niet zo eenduidig oordelen of het aantal verzoeken 'gunstig' dan wel 'ongunstig' is. De 	- Peilen naar de voornaamste problematieken / thema's die de vertrouwenspersoon en de interne/externe preventieadviseur psychosociale aspecten tegenkomen in de gesprekken die zij hebben met de werknemers.

	evolutie van het aantal verzoeken is wel nuttige informatie.	
M1, I8, (Pogingen tot zelfdoding met een ondernemingsgebonden oorzaak	<ul style="list-style-type: none"> - De oorzaak van een (poging tot) is multifactorieel. Men kan dit niet zo eenduidig aan het werk relateren. - Het is niet steeds gekend dat er werkgerelateerde factoren mee aan de oorzaak hebben gelegen van een (poging tot) zelfdoding. - Het is niet steeds gekend dat er een poging tot zelfdoding heeft plaatsgevonden. 	
M2, I2 , Absenteïsme wegens ziekte	<ul style="list-style-type: none"> - De reden van afwezigheid is niet steeds gekend en behoort tot de privésfeer van de werknemer. - De term 'burn-out' wordt veel en incorrect gebruikt. - Houdt geen rekening met vernieuwd wetgeving omtrent re-integratietraject. 	<ul style="list-style-type: none"> - Afwezigheid wegens ziekte waarbij er een vermoeden is van psychische / psychosociale problematiek - Indicator omtrent re-integratie toevoegen, zowel cijfermatige gegevens (bijv. aantal aanvragen voor een re-integratietraject) en beleid omtrent absenteïsme bevragen
M2, I5, Mogelijks schokkende gebeurtenissen voorgevallen op de arbeidsplaats en maatregelen die in dit verband werden genomen	De antwoordmogelijkheden liggen te ver uit elkaar. Het verschil tussen "gepast reageren" en "niet adequaat en onnodig ondersteuning te voorzien" is te groot. Er zou een tussenmogelijkheid moeten gegeven worden.	Vraag die peilt naar de aanwezigheid van een beleid omtrent schokkende gebeurtenissen op het werk toevoegen.
M2, I6, Emotionele incidenten	<ul style="list-style-type: none"> - Het is niet evident om dit cijfer te kennen. - Een emotioneel incident heeft niet steeds met het werk te maken. 	- Enkel op teamniveau.
M2, I7, Groepsconflicten	- Het is niet evident om dit cijfer te kennen.	- Enkel op teamniveau.

		- Eerder een schatting dan een exact aantal bevragen.
M2, I9, Musculoskeletale aandoeningen (MSA: rugpijn, tendinitis, ...)	- Aantal werknemers met MSA is niet gekend. Aantal werknemers die afwezig zijn omwille van MSA is wel gekend (via sociaal secretariaat). - Het is onvoldoende duidelijk wie deze gegevens kan bezorgen.	- Aantal werknemers die afwezig zijn omwille van MSA. - Gegevens zijn te consulteren bij de ergonoom, de arbeidsarts en via het sociaal secretariaat. - Het voorkomen van MSA bevragen in een risicoanalyse psychosociale aspecten.
M2, I10, Respect voor diversiteit in de onderneming		- Aspect gender en leidinggevende functies, gender en promoties toevoegen - De verdeling tussen mannen en vrouwen over de verschillende functies en posten opvragen. Deze informatie kan bekomen worden bij HR. - De term "ras" wordt als ongepast beschouwd en het voorstel is om dit dan ook te schrappen in de vraagstelling. - Eventueel toevoegen: Bestaat er een diversiteitsbeleid? Wordt dit gedragen en geïmplementeerd? Zijn er doelstellingen bepaald op vlak van het diversiteitsbeleid? - De term "handicap" dient vervangen te worden door de term "personen met een beperking".
M2, I11, Problemen ten gevolge van middelenmisbruik op de werkvloer en maatregelen die in dit		- Peilen naar het bestaan van een beleid (preventie en curatieve maatregelen) in plaats van naar maatregelen en naar het al dan niet optreden van de werkgever naar aanleiding van problemen en

verband werden genomen		incidenten.
M2, I13 Sociaal overleg rond de psychosociale risico's		Het tweede deel van de vraag zou verder uitgebreid dienen te worden met de volgende elementen: "er zijn concrete acties genomen om tot een beleid te komen" en "er is sociaal overleg over het beleid inzake PSR in de schoot van het Basisoverlegcomité dan wel het Comité Preventie en Bescherming op het Werk."
M2, I15, Bestaan van een actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's		- Toevoegen: een dergelijk actieplan wordt uitgewerkt en er worden ondersteunende activiteiten opgezet om tot de uitvoering van het actieplan te komen.