

De preventie van psychosociale risico's op het werk: wetgeving

Maddy Van Temsche
Sociaal inspecteur
TWW-OVL
Kennisdirectie Psychosociologie
maddy.vantemsche@werk.belgie.be

| Inhoud

1. Wettelijke bepalingen
2. Definities
3. Risicoanalyse en preventiemaatregelen
4. De interne procedure: het verzoek tot psychosociale interventie
5. Rol van de verschillende partijen
6. Uitwisseling van informatie
7. Bescherming tegen represailles
8. Externe procedures

| Gebruikte afkortingen

- AA: arbeidsauditeur
- AO: arbeidsovereenkomst
- AR: arbeidsreglement
- CPBW: comité preventie en bescherming op het werk
- EAO: ernstig arbeidsongeval
- EDPBW: externe dienst preventie en bescherming op het werk
- GPOSGW: geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk
- IDPBW: interne dienst preventie en bescherming op het werk
- OR: onderzoeksrechter
- RA: risicoanalyse
- PA: preventieadviseur veiligheid
- PAPS: preventieadviseur psychosociale aspecten
- TWW: toezicht op het welzijn op het werk
- VP: vertrouwenspersoon
- WN: werknemer
- WG: werkgever

| Toezicht op het Welzijn op het Werk

- Werkgevers en werknemers aansporen en helpen alle facetten van het welzijn op het werk continu te verbeteren
- Focus op preventief optreden
 - Adviseren
 - Controleren (= inspecties)
- Indien nodig repressief optreden
 - Waarschuwingen
 - Maatregelen opleggen
 - Pro Justitia opmaken

| 1. Wettelijke bepalingen

- **Wet van 28 februari 2014**

tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

- **Wet van 28 maart 2014**

tot wijziging van het gerechtelijk wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft

= hoofdstuk Vbis Welzijnswet

- **Koninklijk besluit van 10 april 2014**

betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk



2. Definities

| 2. Definitie Psychosociale risico's

- Kans voor één of meerdere werknemers
- Psychische schade door blootstelling
 - Samen met lichamelijke schade
- Elementen
 - Arbeidsorganisatie
 - Arbeidsinhoud
 - Arbeidsvoorwaarden
 - Arbeidsomstandigheden
 - Interpersoonlijke relaties op het werk
- Objectief gevaar
- Werkgever heeft impact op elementen

| Elementen

- **Arbeidsorganisatie:**

Structuur van de organisatie (horizontaal-verticaal) wijze waarop de taken worden verdeeld - werkprocedures-managementstijl - algemeen beleid dat in de onderneming wordt uitgevoerd -....

- **Arbeidsinhoud:**

Aard van de taak - complexiteit van variatie van de taken - contact met derden - psychische belasting – lichamelijke belasting - duidelijkheid van de taken -....

- **Arbeidsvoorwaarden:**

Aard van de overeenkomst – type werkrooster- opleidingsmogelijkheden – loopbaanbeheer evaluatieprocedures -....

- **Arbeidsomstandigheden:**

Inrichting van de arbeidsplaatsen – arbeidsmiddelen – lawaai – verlichting – gebruikte stoffen – werkverhoudingen - ...

- **Interpersoonlijke relaties:**

Interne relaties – (collega's, HL, directe chef) – relaties met derden (klanten, leerlingen) -communicatie

| Pesterijen

- Onrechtmatig geheel
- Meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen
- Precisering discriminatiegronden
Leeftijd, Burgerlijke staat ,Geboorte, Vermogen, Geloof of levensbeschouwing, Politieke of syndicale overtuiging, Taal, Huidige of toekomstige gezondheidstoestand, Handicap, Fysieke of genetische eigenschap, Sociale afkomst, Nationaliteit, Zogenaamd ras, Huidskleur, Afkomst, nationale of etnische afstamming, Geslacht ,seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie



3. Risicoanalyse en preventiemaatregelen

| Risicoanalyse a priori

- Identificatie van situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's
 - Stress/Burn-out
 - Conflicten
 - Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
- Evaluatie van de risico's (= 5 A's)
- Samen met werknemers
- Samen met PAPS IDPBW
 - Indien complex ook PAPS EDPBW

| Preventiemaatregelen

- Algemene preventiebeginselen
- Impact op gevaar
- Risico's voorkomen, schade voorkomen, schade beperken
 - Materiële en organisatorische maatregelen
 - Specifieke maatregelen in verband met derden
 - Verplichtingen hiërarchische lijn
 - Informatie en opleiding werknemers en informatie comité
= **advies CPBW**
- Procedures
= **akkoord CPBW**
- Collectieve arbeidsovereenkomst

| Specifiek element : derden

- Register van feiten van derden
- Verklaringen:
 - Beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag
 - Data van de feiten
 - Identiteit enkel wanneer WN akkoord is
- Bijgehouden door:
 - Vertrouwenspersoon of PAPS
 - PA IDPBW wanneer PAPS extern en geen VP

| Specifiek element : derden (2)

- Toegang:
 - WG
 - VP en PAPS
 - PA IDPBW
- Ter beschikking houden van TWW
- Bewaring gedurende 5 jaar

| Risicoanalyse specifieke arbeidssituatie

- Initiatief:
 - Werkgever
 - Lid hiërarchische lijn
 - 1/3 WN-vertegenwoordiging in CPBW
- Uitgevoerd
 - Samen met WN
 - Samen met PAPS IDPBW
 - Indien geen PAPS IDPBW en situatie is complex:
samen met PAPS EDPBW
- Gegevens worden anoniem meegedeeld aan WG

| Risicoanalyse specifieke arbeidssituatie (2)

- Preventiemaatregelen:
 - Collectief en individueel
 - Hiërarchie preventiemaatregelen
 - Advies PAPS indien betrokken bij risicoanalyse
- Werkgever informeert:
 - Verzoeker
 - Betrokken preventieadviseurs
 - Andere personen die nuttig kunnen zijn
 - Preventiemaatregelen: volledig
 - Risicoanalyse: anonieme gegevens

| Evaluatie van het beleid

- Aanpassing aan wijzigingen die psychosociale risico's beïnvloeden
- Evaluatie 1 x per jaar
 - Door werkgever met PAPS IDPBW en PAPS EDPBW indien complex
 - Elementen
 - Verzoek risicoanalyse specifieke arbeidssituatie
 - Verzoek formele psychosociale interventie
 - Informatie van de arbeidsgeneesheer
 - Conclusies van incidenten bij herhaling en voorwerp van informele psychosociale interventie
 - Feiten ten aanzien van derden
 - Gegevens jaarverslag IDPBW
- Advies CPBW over collectieve preventiemaatregelen

I

4. De interne procedure: het verzoek tot psychosociale interventie



| Verzoek psychosociale interventie

- Geen afbreuk aan mogelijkheid om beroep te doen op:
 - Werkgever
 - Lid hiërarchische lijn
 - Lid CPBW of vakbondsafgevaardigde
- Interne procedure voor werknemer die meent psychische schade te ondervinden door psychosociale risico's
 - Informele psychosociale interventie
 - Formele psychosociale interventie

| Fase voorafgaand aan verzoek

- Eerste contact
 - ↓ 10 kalenderdagen
- Vertrouwenspersoon of PAPS:
 - Hoort de werknemer
 - Informeert de werknemer over mogelijkheden
- Persoonlijk onderhoud
 - Document dat onderhoud bevestigt
 - Indien gevraagd door de werknemer
- Werknemer maakt keuze omtrent type interventie

| Informele psychosociale interventie

- = op informele wijze zoeken naar een oplossing door verzoeker en vertrouwenspersoon of PAPS
- Gesprek
 - Onthaal, actief luisteren
 - Advies
- Interventie bij andere persoon onderneming
 - Hiërarchische lijn
- Verzoening tussen betrokken personen
 - Akkoord van partijen
- Type interventie wordt opgenomen in document

| Formele psychosociale interventie

- = werknemer VRAAGT aan werkgever
- = gepaste COLLECTIEVE EN INDIVIDUELE maatregelen
- = op basis van:
 - Analyse van specifieke arbeidssituatie
 - Voorstellen van de PAPS opgenomen in advies

Specifieke toepassing :

Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

| Formele psychosociale interventie

Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter

- Identiteit van verzoeker(s) wordt **NIET** meegedeeld aan de WG
- Preventiemaatregelen met eventueel bewarend karakter (voor de aanvang van het onderzoek door PAPS)

Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter

- Identiteit van verzoeker wordt meegedeeld aan de WG

Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter

- Termijn

In ontvangstneming verzoek door PAPS of EDPBW

↓ max.10 kalenderdagen

Aanvaarding verzoek

↓ zo snel mogelijk

PAPS informeert WG over collectief karakter van het verzoek

↓ max. 3 maanden (max. 3 maanden verlengbaar indien RA)

WG deelt gemotiveerde beslissing mee

| Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter

- Termijn

In ontvangstneming verzoek door PAPS of EDPBW

↓ max. 10 kalenderdagen

Aanvaarding verzoek

↓ max. 3 maanden (1X verlengbaar)

Advies PAPS aan WG

↓ (max. 1 maand)

WG informeert WN over individuele maatregelen

↓ max. 2 maanden

WG deelt gemotiveerde beslissing mee

Specifieke regels i.v.m. grensoverschrijdend gedrag

- Inhoud verzoek
 - Beschrijving van de feiten constitutief voor GPOSGW
 - Ogenblik en plaats van de feiten
 - Identiteit aangeklaagde meedelen aan PAPS
 - Verzoek aan de werkgever
 - Geschikte maatregelen nemen (eventueel bewarende maatregelen)
 - Om einde te stellen aan feiten
- Weigering verzoek
 - Situatie kennelijk geen GPOSGW

Specifieke regels i.v.m. grensoverschrijdend gedrag (2)

- Verplicht beroep op TWW door PAPS
 - Voor advies PAPS : WG treft bewarende maatregelen niet
 - Na het advies PAPS: WG treft geen (geschikte) maatregelen en
 - Er is ofwel een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer
 - Ofwel is de aangeklaagde werkgever of een lid van het leidinggevend personeel

5. Rol van de verschillende partijen

| Tussenkommende partijen

- Werkgever
- Werknemer
- CPBW
- Preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS)
- Vertrouwenspersoon
- Preventieadviseur IPBW
- Arbeidsgeneesheer

| Werknemers

- Op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid in het kader van ongewenste gedragingen
- Zich onthouden van elke vorm van ongewenste gedragingen
- Geen misbruik maken van de procedure
- Informatie en opleiding : idem hiërarchische lijn

| Hiërarchische lijn

- Opsporen van problemen van psychosociale aard en waken over de tijdige behandeling
- Informatie en opleiding:
 - Verzoek tot RA van specifieke arbeidssituatie
 - Procedures
 - Register voor feiten van derden
 - Diensten of instellingen waarop beroep kan gedaan worden in geval van geweld
 - Verplichting zich te onthouden van grensoverschrijdende gedragingen
 - Resultaten van de globale RA en de evaluatie van de preventiemaatregelen
 - Toepasselijke preventiemaatregelen

| HET CPBW

- Voorafgaand advies over:
 - Elementen van 5 A's die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk
 - Collectieve preventiemaatregelen die voortvloeien uit de RA a priori en evaluatie
 - Collectieve preventiemaatregelen om herhaling te voorkomen die opgenomen zijn in advies van PAPS
 - Keuze om opdrachten aan interne of externe PAPS toe te vertrouwen
 - Wijze van behandeling van en gevolgen die worden gegeven aan verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter

| HET CPBW (2)

- Deelname van de VP aan vergaderingen
- Informatie en opleiding:
 - Verzoek tot RA van een specifieke arbeidssituatie
 - Toepasselijke procedures
 - Register voor feiten van derden
 - Diensten of instellingen waarop beroep kan worden gedaan ingeval van geweld
 - Verplichting zich te onthouden van grensoverschrijdende gedragingen

Preventieadviseur psychosociale aspecten

- Idem als vroeger, maar uitgebreid tot alle psychosociale risico's
- Gebonden aan het beroepsgeheim
- Bijkomende onverenigbaarheid :
 - Geen lid zijn van het leidinggevend personeel
= personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen

| Preventieadviseur psychosociale aspecten (2)

- Individueel dossier:
 - Ter beschikking van TWW
 - Ter beschikking van OM **MAAR** voor verklaringen is toestemming gehoorde persoon nodig!
- Noodzakelijke informatie uitwisselen met AG met oog op geschikte maatregelen voor WN (mits akkoord)
- Overleg met VP voor vervullen opdrachten (informatie betreffende interventies)
- Anonieme gegevens aan PA IDPBW met het oog op Jaarverslag IDPBW

| Vertrouwenspersoon

- **Bevoegdheid uitgebreid tot psychosociale risico's MAAR enkel informeel!**
- **Aanstelling**
 - Op initiatief van de WG
 - Op vraag van alle WN-vertegenwoordigers in het CPBW
- **Procedure**
 - Aanstelling zoals vroeger
 - Verwijdering uit de functie :
 - Op initiatief van de werkgever en na akkoord alle WN-vertegenwoordigers in het CPBW
 - Op vraag van alle WN-vertegenwoordigers in het CPBW en na akkoord van de WG

| Vertrouwenspersoon (2)

- Ten minste één vertrouwenspersoon moet behoren tot personeel onderneming indien PAPS behoort tot EDPBW en WG stelt meer dan 20 werknemers te werk
- Onverenigbaarheden
 - Geen werkgevers- werknemersvertegenwoordiger in OR of CPBW
 - Geen lid van de vakbondsafvaardiging
 - Geen kandidaat voor verkiezingen personeelsafgevaardigden
 - Niet behoren tot het leidinggevend personeel
 - Geen preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

I Vertrouwenspersoon (3)

- **Indien geen expliciete aanduiding van vertrouwenspersoon worden opdrachten vervuld door**
 - Preventieadviseur psychosociale aspecten
 - Preventieadviseur van de interne dienst **behalve** indien:
 - Werkgever zelf de functie van preventieadviseur uitoefent = onderneming met minder dan 20 werknemers
 - Betrokkene dit weigert
 - Het CPBW dit weigert
- = informatie verstrekken over mogelijke interventies

| Vertrouwenspersoon (4)

- Rechten vertrouwenspersoon
 - Oefent functie volledig autonoom uit
 - Hangt functioneel af van IDPBW en heeft toegang tot personeel belast met dagelijks beheer
 - Geen nadeel ondervinden van functie
 - Beschikt over een passend lokaal
 - Beroep doen op PAPS
 - Verzoek heeft betrekking op werkgever zelf of lid hiërarchische lijn
 - Interventie kan zijn autonomie in gedrang brengen
 - Interventie kan hem nadeel berokkenen

| Vertrouwenspersoon (5)

- Beschikken over vaardigheden en kennis
 - Opleiding binnen twee jaar na aanstelling
 - Verbetering van kennis door supervisies (1 x per jaar)
- Gebonden aan het beroepsgeheim

| Preventieadviseur IDBPW

- Deelname aan de analyse van de oorzaken van psychosociale risico's
- Kennis nemen van en advies verlenen over de elementen van de 5 A's die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's (WG informeert over wijzigingen)
- Uitoefening informatieopdrachten VP
- Onderzoek van EAO: rekening houdend met oorzaken van psychosociale aard

| Arbeidsgeneesheer

- 1 x per jaar aan werkgever en PAPS elementen meedelen als gevolg van gezondheidstoezicht die nuttig zijn voor evaluatie van preventiebeleid
- Aantasting van de gezondheid werknemer
 - Werknemer informeren over mogelijkheid van interventie door PAPS of VP
 - Mits akkoord van werknemer
 - Kan zelf de PAPS informeren
 - Overleg met PAPS over mogelijkheid van ander werk of aanpassing van de werk post indien nodig ingevolge psychosociale risico's
 - Kan advies van PAPS ontvangen



6. Uitwisseling van informatie

| Bijhouden dossier

- Door PAPS
- 20 jaar vanaf indiening van het verzoek
- Bewaring op elektronische drager mogelijk
- Ter beschikking van de inspectie TWW
- Verklaringen mogen door TWW enkel meegedeeld worden aan openbaar ministerie indien gevraagd en betrokkene akkoord
- Regeling van dossieroverdracht bij wijziging van EDPBW

| Arbeidsreglement

- Coördinaten PAPS of dienst waarvoor hij opdracht uitoefent
- Coördinaten VP
- Toepasselijke procedures

- Termijn voor aanpassing arbeidsreglement:
Tot 1 maart 2015

7. Bescherming tegen represailles

| Omvang van de bescherming

- Arbeidsverhoudingen niet beëindigen
- Geen nadelige maatregel na het einde van de arbeidsverhouding
 - Behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek, de klacht, rechtsvordering of getuigenverklaring
- Geen nadelige maatregel tijdens de arbeidsverhouding
 - In verband met verzoek, klacht, rechtsvordering of getuigenverklaring
 - Is niet nadelig: maatregel getroffen om einde te stellen aan feiten die proportioneel is en redelijk

| Personen die beschermd zijn

- Werknemer die verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van GPOSGW indient
- Werknemer die een rechtsvordering instelt of wie voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld
- Directe getuigen of getuigen in rechte
- Werknemer die klacht indient bij TWW, politie, arbeidsauditeur, onderzoeksrechter (indien interne procedure niet kan toegepast worden, geen resultaat, niet geschikt door ernst van de feiten)

| Schending van de bescherming

- Mogelijkheden voor de werknemer:
 - Vragen om opnieuw in de onderneming of instelling te worden opgenomen, onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of wijziging
 - Schadevergoeding:
 - Zes maanden brutoloon
 - Werkelijk geleden schade

| 8. Externe procedures

- Inspectie TWW
- Bemiddeling (art. 1724 tot 1737 Ger. WB)
- Rechtbank (strafrechtelijk, burgerrechtelijk)

| Websites

www.beswic.be

www.respectophetwerk.be

<http://respectophetwerk.be/content/arbeidsongevallen-en-psr>

www.sobane.be

www.werk.belgie.be

- Publicaties: Allerlei brochures
- Tools en goede praktijken : Knipperlichten PSR

<http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=42177>

Structuur Nieuwe Codex over het Welzijn op het Werk:

<http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=46071>



Bedankt voor uw aandacht

