



VEILIGHEID
GEZONDHEID
PSYCHOSOCIAAL
ERGONOMIE
HYGIËNE
VERFRAAIING
LEEFMILIEU

www.welzijn-op-school.be



Module 1

Wettelijk kader betreffende de rol en het statuut van de vertrouwenspersoon

Alex Berghmans

preventie.gidlier@gmail.com

Regelgeving



- ❑ Codex over het welzijn op het werk (KB 4 augustus 1996 uitg. TMB)
 - ❑ Betreffende welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- ❑ titel 1 van boek I (KB 27 maart 1998)
 - ❑ Inleidende bepalingen
- ❑ titel 2 van boek I (KB 27 maart 1998)
 - ❑ Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid
- ❑ CAO 72 van 30 maart 1999 opgenomen in KB 21 juni 1999
 - ❑ Betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk
- ❑ titel 3 van boek I (KB 10 april 2014)
 - ❑ Preventie van psychosociale risico's op het werk

Actoren

- Werkgever
 - Persoon of bedrijf waar een of meer mensen werken
- Hiërarchische lijn
 - perso(n)en die leiding geven aan andere werknemers
- Werknemer
 - Persoon die arbeid verricht in opdracht van werkgever
- VP
 - Vertrouwenspersoon
- PAPA of PAPSY
 - Preventieadviseur psychosociale aspecten
- PA-AA
 - Preventieadviseur-arbeidsarts

Actoren

- (I)PA of (L)PA
 - Interne of lokale preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst
- Lid CPBW
 - Lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk
- Vakbondsafgevaardigde
 - Syndicaal afgevaardigde van een vakbond
- Verzoeker
 - Werknemer die een verzoek (interventie) aanvraagt
- Aangeklaagde
 - Persoon die aangeklaagd wordt door de verzoeker
- Andere personen
 - Derden (vb. klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen)

Verklaring vanuit de wet



- ❑ Psychosociale risico's op het werk: (artikel 1.1-4, 7°)
 - ❑ de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de
 - ❑ arbeidsorganisatie
 - ❑ arbeidsinhoud
 - ❑ arbeidsvoorwaarden,
 - ❑ arbeidsomstandigheden
 - ❑ interpersoonlijke relaties
 - ❑ op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden

5

Werkgever



- ❑ De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- ❑ Ter bevordering hiervan treft hij de nodige maatregelen.
- ❑ Opmaak van risicoanalyse inzonderheid de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's.
- ❑ Naast voorgaande RA neemt WG initiatief tot opmaak van RA van de psychosociale risico's van een specifieke arbeidssituatie op vraag van:
 - ❑ Lid van de hiërarchische lijn of;
 - ❑ Ten minste 1/3 van de werknemersvertegenwoordigers van het comité hierom vragen.
 - ❑ WG ontvangt anoniem gegevens van deze risicoanalyse.
 - ❑ Medewerking van PAPA indien complexiteit van de situatie het vereist.

6

Werkgever



- ❑ De werkgever vermeldt op een voor de werknemers gemakkelijk toegankelijke plaats de naam en de contactgegevens van de PAPA en van de externe dienst.
- ❑ Indien er een VP aangesteld is ook deze contactgegevens vermelden.

7

Hiërarchische lijn



- ❑ Aandacht hebben voor signalen van psychosociale aard.
- ❑ Luisteren naar werknemers en de nodige informatie verschaffen.
- ❑ HL kan helpen bij het begrijpen en oplossen van het probleem.
- ❑ Dit betekent niet dat de overste alle problemen effectief kan oplossen.
- ❑ Een lid van de hiërarchische lijn kan een RA van de psychosociale risico's aanvragen op het niveau van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.
- ❑ De WG zorgt er voor dat de HL de nodige opleidingen gekregen heeft om de preventie maatregelen, de procedures en de rechten en plichten kunnen toepassen.

8

Werknemer



- ❑ Wetgeving is van toepassing op de werkgever(s) en de werknemer(s) of de daarmee gelijkgestelde personen.
- ❑ Bij ontstentenis van een comité of vakbondsafvaardiging nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- ❑ Medewerking tijdens de opmaak van een risicoanalyse van de psychosociale risico's.
- ❑ Melding van feiten gepleegd door derden die in het register worden opgenomen.

Vertrouwenspersoon



- ❑ Aanstelling
 - ❑ Op initiatief van de werkgever en na akkoord van alle leden van de werknemersvertegenwoordigers van het comité;
 - ❑ Op verzoek van alle werknemersvertegenwoordigers van het comité en na akkoord van de werkgever.
- ❑ Verwijdering uit de functie
 - ❑ Op initiatief van de werkgever en na voorafgaand akkoord van alle leden van de werknemersvertegenwoordigers van het comité;
 - ❑ Op vraag van alle leden van de werknemersvertegenwoordigers van het comité en met het akkoord van de werkgever.
- ❑ Indien geen akkoord → WG vraagt advies van de met het toezicht belaste ambtenaar
- ❑ Aanstelling vertrouwenspersoon is niet verplicht!

Vertrouwenspersoon



- ❑ Onverenigbaarheden:
 - ❑ Geen werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger in ondernemingsraad of comité PBW;
 - ❑ Geen lid van de vakbondsafvaardiging;
 - ❑ Geen kandidaat voor verkiezingen personeelsafgevaardigden;
 - ❑ Niet behoren tot het leidinggevend personeel;
 - ❑ Geen preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.
- ❑ Wie mag functie uitoefenen:
 - ❑ Lid van het personeel of persoon extern aan de onderneming;
 - ❑ De preventieadviseur psychosociale aspecten.

11

Vertrouwenspersoon



- ❑ Ten minste één vertrouwenspersoon moet behoren tot personeel onderneming indien PAPA behoort tot externe dienst en werkgever stelt meer dan 20 werknemers te werk.
- ❑ Opleiding:
 - ❑ Basisopleiding binnen twee jaar na aanstelling gespreid over 5 dagen;
 - ❑ Jaarlijkse supervisie onder begeleiding van een facilitator.

12

Vertrouwenspersoon



- ❑ Bevoegdheid voor alle psychosociale risico's maar enkel informeel en gebonden aan beroepsgeheim
- ❑ Rechten vertrouwenspersoon:
 - ❑ Oefent functie volledig autonoom uit;
 - ❑ Geen nadeel ondervinden van functie;
 - ❑ Beschikt over nodige tijd en passend lokaal;
 - ❑ Hangt functioneel af van interne dienst en heeft toegang tot persoon belast met dagelijks beheer;
 - ❑ Werkgever verstrekt hem de pertinente informatie voor vervullen opdrachten;
 - ❑ Heeft toegang tot het feitenregister derden.

13

Preventieadviseur – Psychosociale aspecten



- ❑ Elke werkgever moet beschikken over een preventieadviseur psychosociale aspecten – IDPBW of EDPBW.
- ❑ Is bevoegd de werkgever bij te staan bij de algemene risicoanalyse, de preventiemaatregelen en hun evaluatie en de analyse van een specifieke arbeidssituatie.
- ❑ Bevoegdheid voor alle psychosociale risico's op het werk zowel informele als formele procedure.
- ❑ Gebonden aan beroepsgeheim
- ❑ Voldoet aan de voorwaarden om zijn functie te kunnen uitoefenen:
 - ❑ Diploma
 - ❑ Opleiding

14

Preventieadviseur – Psychosociale aspecten



- ❑ Hij heeft hoofdzakelijk een adviserende bevoegdheid. Beschikt over een controlerende bevoegdheid in bepaalde hypothesen (verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk).
- ❑ De PAPA die deel uitmaakt van de interne dienst, mag geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel.
 - ❑ Leidinggevend personeel zijn 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.
- ❑ Indien minder dan 50 werknemers moet WG beroep doen op PAPA van externe dienst.

15

Preventieadviseur – Arbeidsarts



- ❑ Wordt vaak geconfronteerd met werknemers wiens gezondheid is aangetast ten gevolge van de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk.
- ❑ Opdrachten van de PA-AA ten aanzien van psychosociale risico's op het werk:
 - ❑ Éénmaal per jaar aan de werkgever en PAPA alle nuttige elementen (in de vorm van collectieve en anonieme gegevens) meedelen (gegevens die voortvloeien uit medische onderzoeken en bezoeken van de arbeidsplaats). De werkgever kan hierdoor preventiemaatregelen evalueren en waar nodig aanpassen.

16

Preventieadviseur – Arbeidsarts



- ❑ Opdrachten van de PA-AA ten aanzien van psychosociale risico's op het werk:
 - ❑ Advies aan werknemers die zich richten tot PAPA of de vertrouwenspersoon (blootstelling aan psychosociale risico's). Hij kan zelf hierop ook een beroep doen als werknemer niet in staat is dit zelf te doen.
 - ❑ Kan mits akkoord van de werknemer overleg plegen met de PAPA (ander werk, aanpassing van de werkposten, ...) in het kader van mogelijke psychosociale risico's op het werk.
 - ❑ PAPA kan mogelijk advies vragen aan de PA-AA, voorafgaand aan het medisch onderzoek, wanneer de werknemer een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend.

17

Preventieadviseur – Interne dienst



- ❑ Houdt rekening met de (psychosociale) risico's, van de analyse van arbeidsongevallen bij het uitvoeren van zijn opdrachten, bv. in het kader van de risicoanalyse - die zal uitgevoerd worden met de PAPA, behorend tot de Interne Dienst.
- ❑ Bij verzoeken tot formele psychosociale interventie wordt hij betrokken bij het opvolgen van een verzoek tot formele psychosociale interventie wanneer de PAPA deel uitmaakt van een externe dienst.

18

Preventieadviseur – Interne dienst



- ❑ De PA belast met de leiding van de interne dienst voert zijn coördinatieopdracht uit:
 - ❑ Vormt de brug tussen PAPA externe dienst en de werkgever;
 - ❑ Wordt op de hoogte gebracht van de voorstellen van de preventiemaatregelen door de PAPA;
 - ❑ Wordt door de werkgever op de hoogte gebracht van zijn beslissing en de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.
- ❑ Het jaarverslag bevat gegevens van de psychosociale risico's op het werk.

19

Preventieadviseur – Interne dienst



- ❑ De PA van de interne dienst oefent automatisch de informatieopdracht van de VP uit onder volgende voorwaarden:
 - ❑ Er is geen VP aangesteld binnen de onderneming/instelling.
 - ❑ De PAPA maakt deel uit van de externe dienst.
- ❑ Indien de functie van PA niet door de WG uitgeoefend wordt.
- ❑ Deze opdracht vereist geen voorafgaand akkoord van de werknemersdelegatie van het comité.
- ❑ Ook is het niet verplicht van de opleiding tot VP te volgen.
- ❑ De PA van de interne dienst behoudt de vrijheid op deze informatieopdracht te weigeren alsook indien geen akkoord van het comité.

20

Lid CPBW – Vakbondsafgevaardigde



- Aandacht hebben voor signalen van psychosociale aard.
- Luisteren naar werknemers en de nodige informatie verschaffen.
- Helpen bij het begrijpen en oplossen van het probleem.
- Aanstelling of ontslag van de vertrouwenspersoon op vraag van comité en na akkoord van werkgever of vice versa
- Het CPBW kan advies geven bij de opmaak van de risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk.
- Ten minste 1/3 werknemersvertegenwoordigers in het CPBW kan de werkgever verzoeken een risicoanalyse uit te voeren van een specifieke arbeidssituatie.

21

Lid CPBW – Vakbondsafgevaardigde



- Het comité wordt in kennis gesteld van:
 - De resultaten van de globale risicoanalyse en van de evaluatie van de preventiemaatregelen;
 - Het geheel van de voorstellen van de collectieve preventiemaatregelen die de PAPA in het kader van de verzoeken tot formele psychosociale interventie heeft genomen, om herhaling in een andere arbeidssituatie te voorkomen; het CPBW geeft advies over (voorstellen voor) collectieve preventiemaatregelen.
 - Het uitvoeren van een RA van een specifieke arbeidssituatie (als het CPBW hier zelf niet naar vroeg).
- De WG zorgt er voor dat de leden van het comité de nodige opleidingen gekregen heeft om de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten kunnen toepassen.

22

Verzoeker



- Verzoeker: werknemer die een verzoek (interventie) aanvraagt
 - Hetzij een informele psychosociale interventie;
 - Hetzij een formele psychosociale interventie.
 - Bij een aanvaarde formele interventie genieten de verzoeker alsook de getuigen ontslagbescherming.

- Indien aanvraag tot RA moet de WG de resultaten van deze RA en zijn beslissingen met betrekking tot de maatregelen, aan verzoeker meedelen.

23

Aangeklaagde



- Aangeklaagde: persoon die aangeklaagd wordt door de verzoeker

24

Opmaak risicoanalyse



- ❑ De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's.
- ❑ Hij houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out.
- ❑ De risicoanalyse van de psychosociale risico's wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers.
- ❑ De PAPA wordt mee betrokken indien hij deel uitmaakt van de interne dienst.
- ❑ Indien de PAPA deel uitmaakt van de externe dienst, wordt deze betrokken wanneer de complexiteit van de analyse het vereist.

25

Opmaak risicoanalyse



- ❑ Naast voorgaande RA neemt WG initiatief tot opmaak van RA van de psychosociale risico's van een specifieke arbeidssituatie op vraag van:
 - ❑ Lid van de hiërarchische lijn of;
 - ❑ Ten minste 1/3 van de werknemersvertegenwoordigers van het comité hierom vragen.
 - ❑ WG ontvangt anoniem gegevens van deze risicoanalyse.
 - ❑ Medewerking van PAPA indien complexiteit van de situatie het vereist.
- ❑ Opmerking: afspraken van vorige slide zijn hier ook van toepassing.

26

Register van feiten van derden



- Als werknemers slachtoffer zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door andere personen dan het eigen personeel, dienen deze opgenomen te worden in het register van feiten van derden.
- Vermelding van volgende zaken:
 - Beschrijving van de feiten;
 - Datum van de feiten;
 - Identiteit van de werknemer (indien deze hier mee instemt!)

27

Register van feiten van derden



- Het register wordt bijgehouden door de VP of de PAPA.
- Indien geen VP of PAPA intern wordt dit bijgehouden door de PA belast met de leiding van de interne dienst.
- De verklaringen die in het register zijn opgenomen worden minimum 5 jaar bewaard vanaf de dag van optekening.
- Personen die toegang hebben tot het register:
 - Werkgever
 - Preventieadviseur-Psychosociale aspecten
 - Vertrouwenspersoon
 - PA belast met de leiding van de interne dienst

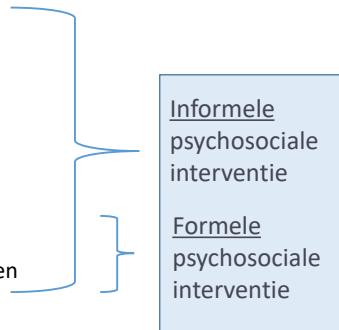
28

Soorten interventies

□ Gesprekken mogelijk met:

- Werkgever
- Lid Hiërarchische lijn
- Lid comité
- Vakbondsafgevaardigde
- Directe collega

- Vertrouwenspersoon
- Preventieadviseur-Psychosociale aspecten



Interne procedure

29

Interne procedure

- Regels voor de procedure met het akkoord van het comité.
- Indien geen akkoord moet de WG advies vragen bij de met het toezicht belaste ambtenaar.

- De werknemers moeten de mogelijkheid hebben om de VP of de PAPA te kunnen raadplegen tijdens de werkuren.
- Indien niet mogelijk moet dit buiten de normale werkuren gebeuren onder volgende voorwaarden:
 - Voorzien in CAO;
 - Voorzien in arbeidsreglement (indien geen CAO).
- In beide gevallen wordt deze tijd als arbeidstijd beschouwd.

30

Interne procedure



- ❑ Uiterlijk 10 kalenderdagen na eerste contact hoort de VP of PAPA de werknemer en geeft info over de mogelijke interventies.
- ❑ Werknemer maakt keuze omtrent type interventie.
- ❑ Indien het een persoonlijk onderhoud is, op vraag een document overhandigen ter bevestiging van dit onderhoud.

31

Informele psychosociale interventie



- ❑ Op een informele wijze zoeken naar een oplossing door de verzoeker en de VP of PAPA door middel van:
 - ❑ Gesprek
 - ❑ Onthaal, actief luisteren
 - ❑ Advies formuleren
 - ❑ Interventie bij andere persoon van onderneming
 - ❑ Hiërarchische lijn
 - ❑ Verzoening tussen betrokken partijen
 - ❑ Bij akkoord van beide partijen
- ❑ Bovenstaand gekozen interventie:
 - ❑ Wordt opgenomen in een gedateerd document
 - ❑ Getekend door verzoeker en VP of PAPA
 - ❑ Verzoeker ontvangt een kopie
- ❑ Indien gewenst → volledig vertrouwelijk.

32

Overgang Informeel → Formeel

- ❑ In welk geval?
 - ❑ Werknemer wenst geen informele interventie;
 - ❑ De informele interventie leidt niet tot resultaat.
- ❑ Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter
- ❑ Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter
- ❑ Verloop:
 - ❑ Verplicht persoonlijk onderhoud met PAPA binnen 10 kalenderdagen na wilsuiting;
 - ❑ PAPA bevestigt in document dat persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden;
 - ❑ Kopie van document aan werknemer bezorgen.

Formele psychosociale interventie

- ❑ Werknemer vraagt aan WG gepaste collectieve en individuele maatregelen op basis van:
 - ❑ Analyse van specifieke arbeidssituatie;
 - ❑ Voorstellen van de PAPA opgenomen in advies.
- ❑ Specifieke toepassing: “Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk”. (officiële benaming)

Formele psychosociale interventie



- Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de verzoeker gedateerd en ondertekend document.
- Dit document bevat de beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.
- Bij persoonlijke overhandiging aan PAPA wordt dit ondertekend en krijgt de verzoeker een kopie als bewijs.
- Indien aangetekend verzonden wordt zij geacht dit de derde werkdag ontvangen te hebben.
- De kennisgeving van weigering of aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

35

Formele psychosociale interventie



- PAPA deelt advies mee:
 - Aan werkgever
 - Aan vertrouwenspersoon die informeel is opgetreden met het akkoord van de verzoeker
- Binnen de drie maanden vanaf aanvaarding van het verzoek
- Kan 1x verlengd worden met maximum drie maanden

36

Dossier



- ❑ PAPA opent een individueel dossier met alle elementen
 - ❑ Ter beschikking van TWW
 - ❑ Ter beschikking van OM, MAAR voor verklaringen is toestemming gehoorde persoon nodig!
- ❑ Noodzakelijke informatie uitwisselen met arbeidsarts met oog op geschikte maatregelen voor werknemer (mits akkoord)
- ❑ Overleg met VP voor vervullen opdrachten (informatie betreffende interventies)
- ❑ Anonieme gegevens aan PA interne dienst met oog op jaarverslag

37

Ontslagbescherming



- ❑ PAPA informeert werkgever dat verzoeker de ontslagbescherming geniet
 - ❑ Onderzoek door PAPA;
 - ❑ Aan aangeklaagde feiten meedelen die ten laste worden gelegd;
 - ❑ Personen horen;
 - ❑ Getuigen horen en aan werkgever meedelen dat directe getuige ontslagbescherming geniet.
- ❑ MAAR:
 - ❑ Verklaringen toegankelijk voor inspectie;
 - ❑ Openbaarheid van bestuur niet van toepassing op.
 - ❑ Advies PAPA;
 - ❑ Documenten in bezit inspectie.

38

Ontslagbescherming



- Arbeidsverhouding niet beëindigen
- Geen nadelige maatregel na het einde van de arbeidsverhouding
 - Behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek, de klacht, de rechtsvordering of de 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 en redelijk is

39

Personen die beschermd zijn



- WN die verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag indient
- WN die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag
- Directe getuigen of getuige in rechte (onder eed)
- WN die klacht bij inspectie indient:
 - Werkgever heeft geen PAPA aangeduid
 - Werkgever heeft geen interne procedure voorzien
 - Verzoek heeft volgens de werknemer niet geleid tot een einde van de feiten
 - De interne procedure wordt volgens de werknemer niet wettig toegepast
- WN die klacht bij politie, arbeidsauditeur of onderzoeksrechter indient:
 - Idem +
 - Interne procedure is niet geschikt gelet op de ernst van de feiten

40

Start van de bescherming



- Verzoek: voorwaarde = aanvaarding
- Bescherming (retroactief) vanaf in ontvangst nemen van het verzoek door PAPA of externe dienst
- Getuige: vanaf afleggen getuigenverklaring of oproeping/dagvaarding om te getuigen in rechte
- Klacht bij inspectie, politie, openbaar ministerie of onderzoeksrechter: vanaf inontvangstneming klacht
- Rechtsvordering: vanaf betekening dagvaarding of neerlegging verzoekschrift

41

Schadevergoeding



- Dader van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
- Herstel van materiële en morele schade
- Vergoeding
 - Werkelijk geleden schade te bewijzen
 - Forfaitair bedrag
 - 3 maanden brutoloon
 - 6 maanden brutoloon indien
 - Discriminatie
 - Gezagsrelatie tussen dader en SO (hogere graad is niet zomaar gezagsrelatie)
 - Ernst van de feiten

42



VEILIGHEID
GEZONDHEID
PSYCHOSOCIAAL
ERGONOMIE
HYGIËNE
VERFRAAIING
LEEFMILIEU

Alex Berghmans
preventie.gidlier@gmail.com

www.welzijn-op-school.be



43