

Nieuwe psychosociale wetgeving

Psychosociale cel

Wettelijk kader

Wet 28/02/2014 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 op het werk** betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Wet 28/03/2014 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. (= hfdst Vbis welzijnswet)

Koninklijk besluit 10/04/2014 betreffende de **preventie van psychosociale risico's op het werk**.

→ In werking sinds 1 september 2014

Wettelijk kader: definities

- Nieuw begrip: **Psychosociale risico's** (Art. 32/1 wet; Art. 2, 3° KB)

De kans dat een werknemer

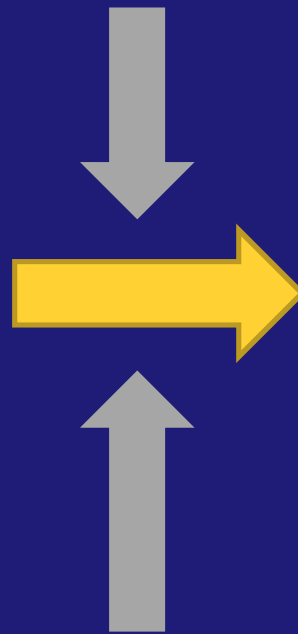
- psychische schade ondervindt, al dan niet gepaard gaand met lichamelijke schade
- tgv blootstelling aan de elementen van
 - de arbeidsorganisatie
 - de arbeidsinhoud
 - de arbeidsvoorwaarden
 - de arbeidsomstandigheden
 - de interpersoonlijke relaties op het werk
- waarop
 - de WG een impact heeft
 - en die objectief een gevaar inhouden

Niet alleen geweld, pesterijen en OSGW, maar ook stress, burn-out of andere conflictsituaties op het werk

De 5 A's = 5 kenmerken van de arbeidssituatie

Persoonlijkheid

- Arbeidsorganisatie
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsinhoud
- Arbeidsverhoudingen



- Psychosociaal **welzijn** cfr. Werkplezier, betrokkenheid, ...
- Psychosociale **belasting** cfr. Stress, psychische / fysieke gezondheidsproblemen, ...

Privésituatie persoon

Burnout

**Emotionele
uitputting**

Depersonalisatie

**Verminderde
professionele
bekwaamheid**

Burnout

energie



identificatie



Vitaliteit

Toewijding

Absorptie

Bevlogenheid

Pesterijen (art. 32ter. wet)

“een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd dat zich inzonderheid uit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit.”

Focus op collectieve aanpak

- Risicoanalyse **a priori** (Art. 32/2, §1 Wet; Art. 3 KB)
- Risicoanalyse **a posteriori** (Art. 32/2, §4 wet; Art. 6 KB)
- Jaarlijkse **evaluatie** van preventiemaatregelen (Art. 8 KB)
- Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk **collectief** karakter (Art. 20, §1 KB)
 - Mogelijk onderzoek arbeidssituatie door PAPA (Art. 23, §1 KB)

- Psychosociale risicoanalyse **a priori**: (Art. 32/2, §1 Wet; Art. 3 KB)
 - Identificatie van situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's
 - 5 A's + stress / burn-out / conflicten / pesten, geweld, OSGW
 - Uitgevoerd door de werkgever samen met werknemers
 - Samen met PAPA interne dienst (externe PAPA, indien complex)
 - Verplicht

- Risicoanalyse **a posteriori** (Art. 32/2, §4 wet; Art. 6 KB)
 - Na vaststelling gevaar voor specifieke arbeidssituatie
 - Verplicht na vraag werkgever, HL of 1/3
Wnvertgwoord. in CPBW
 - Door de werkgever samen met werknemers
 - Samen met interne PAPA (externe PAPA, indien complex)
 - Gegevens worden anoniem meegedeeld aan werkgever

- Jaarlijkse **evaluatie** van preventiemaatregelen (Art. 8 KB)
 - Door werkgever met interne PAPA / externe PAPA, indien complex
 - Inhoud:
 - Verzoek(en) PSRA specifieke arbeidssituatie
 - Verzoek(en) formele PS interventie
 - Gegevens jaarverslag
 - Informatie PAAG
 - Conclusies incidenten bij herhaling
 - Feiten t.a.v. derden
 - Advies CPBW

Procedures

Naast mogelijkheid zich rechtstreeks te wenden tot WG, HL, lid CPBW, vakbond

- **Verzoek tot informele psychosociale interventie (VP / PAPA)** (Art. 14 KB)
 - Onthaal / advies
 - Interventie
 - Bemiddeling
- **Verzoek tot formele psychosociale interventie (PAPA)** (Art. 15, §1 KB)
 - Met een hoofdzakelijk **collectief** karakter
 - Met een hoofdzakelijk **individueel** karakter
 - Buiten OG
 - P, G of OSGW

Individuele verzoeken met collectief karakter worden eerst behandeld door WG

INTERN

VP + PAPA
Informeel

- Onthaal / advies
- Interventie
- Bemiddeling

PAPA
Formeel
Document verzoeker

Weigering

Aanvaarding

Collectief

Individueel

actie WG
(kan PSRA met PAPA)

analyse & advies PAPA
actie WG

! Geen maatregelen, P, G, OSGW

EXTERN

Arbeidsrechtbank of Toezicht Welzijn op het Werk

Verzoek tot informele psychosociale interventie

- Door VP of PAPA :
 - horen verzoeker binnen 10 kalenderdagen na eerste contact
 - informatie over mogelijkheden tot interventie
 - Onthaal, advies
 - Interventie bij andere persoon in de onderneming inzonderheid bij lid hiërarchische lijn (mits akkoord verzoeker)
 - Verzoening tussen betrokken personen (mits akkoord beide partijen)



Verzoek tot formele psychosociale interventie

- Wanneer?
 - WN wenst geen of einde informele procedure
 - Informele procedure heeft niet tot oplossing geleid
- Hoe?
 - Enkel bij PAPA
 - Na wilsuiting indiening formeel verzoek, persoonlijk onderhoud met PAPA binnen 10 kalenderdagen
 - **Verplicht persoonlijk onderhoud** alvorens verzoek in te dienen
 - Opmaak document
 - Beschrijving problematische arbeidssituatie
 - Verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen
 - Kopie ondertekend verzoek / document = ontvangstbewijs

- Gevolggeving verzoek door PAPA
 - Weigering, wanneer geen PSR of OG of aanvaarding
 - Kwalificatie formeel verzoek
 - Verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter
 - Verzoek tot formele psychosociale formele interventie met hoofdzakelijk individueel karakter buiten ongewenst gedrag
 - Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Kwalificatie als formeel collectief verzoek

- Acties PAPA
 - PAPA informeert WG & verzoeker over kwalificatie verzoek & de te ondernemen acties WG
 - PAPA verifieert opvolging door werkgever
 - In bepaalde gevallen: onderzoek werksituatie door PAPA (Art. 23, §1 KB)
- Acties WG:
 - Verplicht overleg CPBW: inlichting risicosituatie & advies wijze behandeling (art. 20 KB §2, 2°)
 - Werkgever beslist over gevolg

- Acties WG:
 - Beslissing betreffende de gevolgen van het verzoek (art. 20 KB §1)
 - *max. 3 maanden (bij uitvoering PSRA max. 6 maanden)*
 - *aan PAPA, PA leiding IDPBW, CPBW*
 - Mogelijkheid uitvoeren PSRA (samen met werknemers en de PAPA) (art. 3 KB) – opnieuw overleg CPBW bij resultaten PSRA
 - En voert de maatregelen asap uit (art.20 KB)
- Uitvoering bewarende maatregelen, indien voorgesteld door PAPA OF treft maatregelen met gelijkwaardig beschermingsniveau (art. 22 KB)

Acties werkgever & resultaat bepaalt verder verloop

Genomen maatregelen = aangepast	PSRA met WN's en PAPA werd uitgevoerd & maatregelen zijn <u>niet</u> aangepast/genomen	<u>Geen</u> PSRA met WN's en PAPA & maatregelen zijn <u>niet</u> aangepast/genomen
Einde	PAPA doet beroep op TWW, indien verzoeker dat wenst	PAPA behandelt verzoek als een individueel verzoek, indien verzoeker dat wenst

Kwalificatie als formeel individueel verzoek

- Acties PAPA:
 - PAPA informeert WG (met vermelding identiteit verzoeker)
 - Individueel formeel verzoek buiten OG
 - Individueel formeel verzoek voor feiten OG
 - PAPA onderzoekt de arbeidssituatie op onpartijdige wijze
 - PAPA levert volledig advies af aan WG &, mits akkoord verzoeker, VP indien tussengekomen in informeel luik (binnen 3m / mits rechtvaardiging, verlenging 6m)
 - PAPA levert gedeeltelijk advies af aan verzoeker & andere betrokkene/aangeklaagde
 - PAPA levert gedeeltelijk advies af aan leider IDPBW

- Acties WG: voor alle formele verzoeken individueel karakter
 - Schriftelijke gemotiveerde beslissing betreffende gevolgen advies PAPA (art. 31 KB)
 - *max. 2 maanden na ontvangen advies PAPA*
 - *aan PAPA, verzoeker & andere rechtstreeks betrokken personen (of aangeklaagde (bij OG)), PA leiding IDPBW*
 - En voert de maatregelen asap uit (art.31 KB)
- Schriftelijke mededeling aan werknemer bij ind. maatregelen (*1 maand na ontvangen advies PAPA*)
 - Bij wijziging Avwn – afschrift advies + onderhoud (bijstand mogelijk) (art. 30 KB)

Voor formele individuele verzoeken voor OG (naast ~ acties ind. karakter)

- Extra acties WG: Bescherming tegen represailles verzoeker
 - Uitvoering bewarende maatregelen, indien voorgesteld door PAPA (art. 32 septies wet §1)
 - Toepassing getuigenbescherming
- Extra actie PAPA: verplicht beroep op TWW in bepaalde gevallen (Art. 42 KB; Art. 32septies, §2 wet)
 - WG treft bewarende maatregelen niet
 - Na het advies stelt PAPA vast dat de WG geen (geschikte) maatregelen treft en
 - Er is ofwel een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer
 - Ofwel is de aangeklaagde WG of lid van het leidinggevend personeel

De welzijnsactoren

TWW - FOD

Werkgever

CPS EDPBW

PAPA -
PAAG

CPBW

IDPBW
interne PA

Vertrouwens-
persoon



Welzijn op het werk

vakbond

Verplichtingen werkgever

Algemeen preventiebeleid voeren

- waaronder een preventiebeleid ter voorkoming van PSR
- vlgs dynamisch risicobeheersingssysteem
- vlgs algemene preventiebeginselen
primair – secundair – tertiair



Primaire preventie

Secundaire preventie

Tertiaire preventie

Risico voorkomen

Schade voorkomen

Schade beperken

- Risicofactoren opsporen d.m.v. opvolging indicatoren PSR & uitvoering PSRA
- LT-beleidsplan opstellen
- Gedragscode opstellen
- Personeel sensibiliseren
 - Leidinggevenden responsabiliseren

- Opvangprocedure uitwerken & gekend en toegankelijk maken
 - VP aanstellen en opleiden
- Cijfers en melding PSR, OG analyseren

- Opvang en wedertewerkstelling
- Ingrepen in samenstelling team

DRBS: preventie PSR's

STAP 1: AFTASTEN



STAP 2: PSYCHOSOCIALE RISICOANALYSE



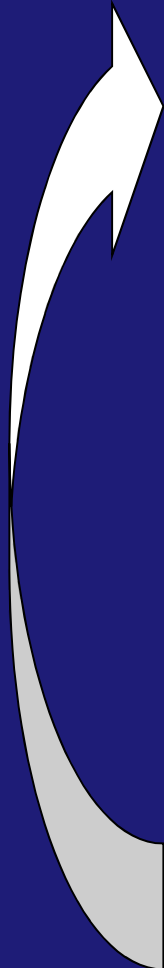
STAP 3: ACTIEPLAN OPMAKEN



STAP 4: ACTIEPLAN UITVOEREN



STAP 5: ACTIEPLAN EVALUEREN



Verplichtingen hiërarchische lijn

- Welzijnsbeleid uitvoeren
- Ervoor zorgen dat de werknemers de richtlijnen / instructies begrijpen & toepassen
- Problemen van psychosociale aard identificeren adhv indicatoren (vb. absentisme, turnover, ...)
- Tijdige behandeling van gedetecteerde PSR (vb. analyse, actieplan, ...)



Verplichtingen werknemers

- Zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen en OSGW
- Zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de procedures
- Op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid
- Waken over eigen en andermans veiligheid en gezondheid



Vertrouwenspersoon

Wettelijk kader

- Geen wettelijke verplichting
- Kandidatuur via CPBW
 - Onverenigbaarheden sinds 01/09/2014:
 - Geen werkgevers- werknemersvertegenwoordiger in OR of CPBW
 - Geen lid van de vakbondsafvaardiging
 - Niet behoren tot het leidinggevend personeel

Aanstelling vertrouwenspersoon (art.32 sexies §2 Wet)

- Op initiatief van de werkgever
- Op vraag van alle werknemersvertegenwoordigers in het CPBW

... en verwijdering uit functie

- Op initiatief van de werkgever en na akkoord alle werknemersvertegenwoordigers CPBW
- Op vraag van werknemersvertegenwoordiger in het CPBW en na akkoord werkgever
- Op vraag van de vertrouwenspersoon zelf

Opleiding VP

- Inhoud basisopleiding VP:

Module 1 (1/2^e dag): wettelijk kader rol en statuut VP

Module 2 (1/2^e dag): psychosociale risico's op het werk

Module 3 (1 dag): gesprekstechnieken

Module 4 (3 dagen): psychosociale interventie: beheersen van probleemsituaties

→ Binnen 2 jaar na aanstelling

- Minst. 1x/jaar supervisie (1/2^e dag)

- **Opleiding : overgangsregeling**

- Personen die reeds opleiding hebben gevolgd

- Functie mag verder uitgeoefend worden

- Personen die nog geen opleiding hebben gevolgd

- Opleiding volgen binnen twee jaar vanaf 1 september 2014
 - Nuttige ervaring van 5 jaar als vertrouwenspersoon kunnen aantonen op 1 september 2014

Taken

- VP, neemt deel aan het CPBW, met **raadgevende** stem, wanneer er op de agenda een punt staat dat betrekking heeft op de preventie van PSR op het werk
- Bijstaan en informeren van de werkgever, HL en werknemers mbt de welzijnswet
- Overleg PAPA en VP
 - Recht en plicht
 - 1 x / jaar incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling voordoen doorgeven aan de PAPA

Taken

- In het kader van de psychosociale risicoanalyses
 - Meewerken aan de uitwerking ervan
 - Incidenten die zich bij herhaling voordoen doorgeven
- Behandelt verzoeken tot psychosociale *informele* interventie
- Zoeken naar een oplossing op informele wijze
 - Onthaal/advies
 - Interventie
 - Bemiddeling



Het jaarrapport (bijlage II, KB 10/04/2014)

- Cijfers informele dossiers doorgeven aan interne PA
- Anonieme gegevens
- Doel = conclusies trekken over (evolutie van) PSR op het werk & preventiemaatregelen nemen
- Inhoud ([zie fiches](#))

Middelen:

- Nodige tijd
- Passend lokaal (confidentialiteit)
- Mogelijkheid opleidingen volgen om kennis en vaardigheden te verwerven
- Tijd als vertrouwenspersoon = arbeidstijd
- Opleidingen en verplaatsing = op kosten van de WG

Statuut:

- Hangt functioneel af van de IDPBW
- Doet beroep op de PAPA

indien verzoek de WG of een lid van de HL betreft EN interventie kan de eigen autonomie in het gedrang brengen OF de interventie kan hem nadeel berokkenen

- Mag niet onder druk gezet worden:

De WG zorgt ervoor dat geen enkele druk op rechtstreekse of onrechtstreekse wijze (vnl. als doel info te bekomen) op de VP gezet wordt



Interne preventieadviseur



- Maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, IDPBW
- Deelname CPBW + jaarrapport
- Kennis nemen van en advies verlenen over de elementen van de 5 A's die aanleiding kunnen geven tot PSR's
- Deelname aan analyse van de oorzaken van PSR's
- Uitoefening informatieopdrachten VP
- EAO: rekening houden met oorzaken psychosociale aard

Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Samenstelling:

- Paritaire groep:
 - Werkgeversvertegenwoordigers
 - Werknemersvertegenwoordigers
 - Interne preventieadviseur
- + indien nodig ook VP, PA-AG of PA-PA (KB. 30/5/1999: taken CPBW)

Psychosociale opdracht CPBW:

- Goedkeuring aanstelling & verwijdering VP
- Verplichting uitvoering PSRA na vraag 1/3 werknemersvertegenwoordigers CPBW (art.6 KB 10/04/2014)
- Voorafgaand advies geven over :
 - Elementen van 5 A's die aanleiding kunnen geven tot PSR's
 - Collectieve preventiemaatregelen om herhaling te voorkomen in advies PAPA



Preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

- Periodieke medische controles
- Spontane consultaties



- **Deelt** minstens eenmaal per jaar aan de werkgever en aan de PAPA de **elementen mee die nuttig zijn voor de evaluatie van de psychosociale risico's**
- Informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot de VP of de PAPA
- Met het akkoord van de werknemer, samenwerking met de PAPA