

## Psychosociale risico's op het werk

### 1. Definitie<sup>1</sup>

**Psychosociale risico's op het werk:** "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, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden".

*De psychosociale risico's zijn complex omdat de oorzaken ervan multifactorieel zijn en de gevaren zich voordoen op meerdere niveaus:*

- **De arbeidsorganisatie:** onder meer de structuur van de organisatie, de wijze waarop de taken worden verdeeld, de werkprocedures, de beheersinstrumenten, het algemeen beleid dat in de onderneming wordt gevoerd.
- **De arbeidsinhoud:** dit begrip heeft betrekking op de taak van de werknemer als dusdanig. Deze categorie omvat alles wat betrekking heeft op de complexiteit en de variatie van de taken, op de emotionele belasting (relatie met het publiek, contact met leed, zijn emoties moeten verbergen, ...), op de psychische belasting (onder meer verbonden aan de moeilijkheidsgraad van de taken), op de lichamelijke belasting, op de duidelijkheid van de taken.
- **De arbeidsvoorwaarden:** ze omvatten alles wat raakt aan de modaliteiten voor de uitvoering van de arbeidsverhouding, zoals de aard van de overeenkomst en het type werkrooster (nachtarbeid, werken in ploeg, atypische uren, ...), de opleidingsmogelijkheden, het loopbaanbeheer, de evaluatieprocedures.
- **De arbeidsomstandigheden:** deze beogen de materiële omgeving waarin het werk wordt verricht, zoals de inrichting van de arbeidsplaatsen, de arbeidsmiddelen, het lawaai, de verlichting, de gebruikte stoffen, de werkhoudingen.
- **De interpersoonlijke relaties op het werk:** dit omvat de interne relaties (tussen werknemers, met de directe chef, met de hiërarchische lijn, ...) maar eveneens de relaties met derden, de mogelijkheden tot contact, de communicatie, ... Ook de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie, ...) vallen hieronder.

*Het moet gaan om situaties die **objectief gezien een gevaar inhouden**. Dit betekent dat de subjectieve ervaring door de individuele werknemer niet doorslaggevend is. Van zodra de situatie als normaal kan beschouwd worden, kan de werkgever niet verantwoordelijk gehouden worden voor het leed van de werknemer, zelfs al wordt de situatie slecht beleefd door deze werknemer, rekening houdend met zijn subjectiviteit en gevoeligheid.*

*Bovendien betreft het enkel de elementen **waarop de werkgever een impact heeft**. Hij moet dus de mogelijkheid hebben om in te werken op het gevaar en de factoren die kunnen bijdragen tot de totstandkoming van de schade. Zo heeft de werkgever bijvoorbeeld geen enkele impact op de oorzaak van een relationeel probleem tussen twee werknemers wanneer*

<sup>1</sup> Wet van 28/02/2014 en het KB van 10/04/2014 tot aanvulling van de welzijnswet van 4/8/1996

*deze oorzaak zich in de privésfeer bevindt of op de atypische persoonlijkheid van een werknemer. Hij heeft daarentegen wel een impact op de gevolgen die deze elementen met zich kunnen meebrengen voor het werk. Bron: werk.belgie.be*

## **2. Waarom actie ondernemen ?**

Binnen het kader van de preventie van psychosociale risico's op het werk is een werkgever verplicht<sup>2</sup> de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's te *identificeren* en de risico's ervan te *evalueren*. Dit rekening houdend met de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk; en rekening houdend met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit kan hij doen door middel van een psychosociale risicoanalyse uit te voeren.

Ook in cao 72 (art. 3, 4,6) staat vermeld dat de werkgever een collectieve politiek moet voeren betreffende de preventie van stress gerelateerd aan het werk, dat hij een risicoanalyse dient uit te voeren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud.

Via tussenkomst van CPS kan men trachten de psychosociale risico's op het werk te verminderen of zelfs weg te werken. Dankzij een proactieve en snelle aanpak kan men daarenboven voorkomen dat deze situaties escaleren en de werksfeer verzieken. Het doel is steeds de werknemer(s) zoveel als mogelijk te ondersteunen en krachtbronnen aan te reiken.

## **3. Aanbod psychosociale cel**

- Ondersteuning bij opzet en uitvoering psychosociale risicoanalyses
- Behandelen van informele en formele verzoeken tot psychosociale interventie door een preventieadviseur psychosociaal welzijn
- Ondersteuning en advies aan de hiërarchische lijn
- Ondersteuning en advies aan de vertrouwenspersonen

---

<sup>2</sup> art. 32/2 § 1 van de Wet van 28/02/2014 tot aanvulling van de wet van 4/8/96 en art. 3 van het KB van 10/04/2014

- Sensibilisatiesessies “psychosociaal welzijn” ([zie vorming en opleiding](#))
- Opleiding “Evenwichtig omgaan met stress” ([zie vorming en opleiding](#))
- “Basisopleiding vertrouwenspersoon” ([zie vorming en opleiding](#))
- “Supervisiesessies vertrouwenspersoon” ([zie vorming en opleiding](#)).
- 

#### **4. Brochures**

- Brochure “De preventie van psychosociale risico’s veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk” ([zie kenniscentrum](#))