

A photograph of two mountaineers in a snowy mountain landscape. The climber in the foreground is wearing a red jacket and a blue helmet, looking down. The climber in the background is wearing a yellow jacket and a red helmet, looking to the side. They are both wearing backpacks and climbing gear. The background shows snow-capped mountain peaks under a blue sky with some clouds.

# De nieuwe pestwetgeving

**Wat u er zeker over moet  
weten!**

**Team Psychosociaal Welzijn  
Brugge: 050/47.47.35  
Herentals: 014/84.94.93**



# Inhoudstafel

1. Wettelijk kader
2. Definities
3. Risicoanalyse en preventiemaatregelen
4. Verplichtingen van de werkgever
5. Procedures
6. Vertrouwenspersoon
7. Informatieuitwisseling

# 1. Wettelijk kader

# Wetgeving

- **Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.**
- **KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.**
- **KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk**

# Evaluatie wetgeving

- Bijsturing van de wetgeving
- Meer nadruk op preventie van psychosociale risico's op het werk
- Meer informatie en sensibilisatie over de bestaande wetgeving
  - Campagne gestart (tv-spots, brochures, ...)
  - [www.voeljegoodophetwerk.be](http://www.voeljegoodophetwerk.be)
- Meer aandacht voor het toezicht op de naleving van de wetgeving

# Wijzigingen

- Uitbreiding van de scope van de RA
- Nadruk op sterker preventiebeleid
- Aanpassing interne procedures
- Rol van actoren die betrokken zijn bij preventie van psychosociale risico's werd verduidelijkt
- Opleiding vertrouwenspersoon uitgebreid

## 2. Definitives

# Definities

Wijzigingen wat betreft:

- A. Psychosociale risico's op het werk
- B. Pesten



# A. Psychosociale risico's op het werk

- Psychosociale risico's op het werk i.p.v. “psychosociale belasting” veroorzaakt “door” het werk
  - = minder onderhevig aan interpretaties
  - = meer aandacht voor collectieve risicofactoren

# A. 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
  - de interpersoonlijke relaties op het werk
- waarop de **werkgever** een **impact** heeft
- en die **objectief een gevaar** inhouden.



# A. Psychosociale risico's op het werk

## Arbeidsorganisatie

- Structuur van de organisatie
- Samenwerking tussen diensten
- Procedures
- Algemene beleid
- Communicatie
- ...

## Arbeidsinhoud

- Aard van het werk
- Taakduidelijkheid
- Complexiteit
- Variatie
- Belasting (emotioneel, psychisch, fysiek)
- ...

# A. Psychosociale risico's op het werk

## Arbeidsvoorwaarden

- Uurrooster en arbeidsduur
- Opleidingsmogelijkheden
- Verloning
- Loopbaanmogelijkheden
- Evaluatieprocedures
- ...

## Arbeidsomstandigheden

- Inrichting van de arbeidsplaatsen
- Arbeidsmiddelen
- Omgevingsfactoren
- Werkhoudingen
- ...

# A. Psychosociale risico's op het werk

## Interpersoonlijke relaties op het werk

- Relaties tussen collega's en leidinggevenden
- Relaties met derden
- Relaties tussen groepen
- Ondersteuning
- ...



## B. Pesten



- Een **onrechtmatig geheel** van **meerdere** gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen
- **buiten of binnen** de onderneming
- die plaats hebben **gedurende een bepaalde tijd**
- die tot **doel of gevolg** hebben dat de persoonlijkheid, waardigheid of fysieke of psychische integriteit van een werknemer (of gelijkgestelde persoon) bij de uitvoering van zijn werk wordt **aangetast**
- dat zijn **betrekking** in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd
- die zich inzonderheid kan uiten 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, ...

# **3. Risicoanalyse en preventiemaatregelen**

# Risicoanalyse

- Geen doel op zich, wel middel om preventiemaatregelen te kunnen treffen met het oog op de beheersing van de risico's
- Twee mogelijkheden
  - Algemene risicoanalyse
  - Specifieke risicoanalyse



# Algemene risicoanalyse

- Werkgever identificeert situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk
- Rekening houdend met:
  - Stress, burn-out, conflicten, geweld, pesterijen of osgw
- Risico's bepalen en evalueren rekening houdend met:
  - Arbeidsorganisatie
  - Arbeidsinhoud
  - Arbeidsvoorwaarden
  - Arbeidsomstandigheden
  - De interpersoonlijke relaties op het werk
- Uitgevoerd door WG in samenwerking met de medewerkers + PAPS wanneer complexiteit van de analyse het vereist

# Preventiemaatregelen

## Algemene risicoanalyse

- WG treft de passende preventiemaatregelen om psychosociale risico's te voorkomen
- Wanneer PAPS werd betrokken bij de analyse, vraagt WG advies van PAPS (alvorens maatregelen te treffen)

# Specifieke risicoanalyse

- Risicoanalyse van psychosociale risico's op niveau van een **specifieke arbeidssituatie** kan
- Verplicht indien op vraag van:
  - Lid hiërarchische lijn
  - Ten minste 1/3 van werknemersvertegenwoordigers in CPBW
- Uitgevoerd door WG in samenwerking met de medewerkers + PAPS wanneer complexiteit van de analyse het vereist.

# Preventiemaatregelen

## Specifieke risicoanalyse

- WG treft de geschikte collectieve en individuele maatregelen, voor zover hij impact heeft op gevaar
- Wanneer PAPS werd betrokken bij de analyse, vraagt WG advies van PAPS
- WG deelt resultaten RA (anoniem en collectief) + zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen mee aan:
  - Verzoeker
  - Betrokken preventieadviseurs
  - Alle andere personen die hij nuttig acht

# Preventiemaatregelen

- De preventiemaatregelen worden opnieuw onderzocht bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden
- De WG evalueert minstens eenmaal per jaar deze preventiemaatregelen

## 4. Verplichtingen werkgever

# Verplichtingen werkgever

- Maatregelen treffen om psychosociale risico's te vermijden
- Specifieke maatregelen treffen t.o.v. derden
- Verplichtingen bepalen van de HL ten aanzien van preventie risico's
- Aan werknemers informatie en opleiding geven
- Aan CPBW noodzakelijke informatie meedelen en opleiding voorzien
- Procedures uitwerken

# Feitenregister

- Bevat verklaringen over feiten van geweld, pesterijen, osgw veroorzaakt door buitenstaanders
- Geen identiteit werknemer, tenzij hij hiermee instemt
- Bijgehouden door VP of paps (door IDPBW: externe paps en geen vp)
- Toegang: WG, PAPS, VP, IPA en inspectie
- Bewaring 5 jaar
- WG houdt rekening met de verklaringen uit dit feitenregister bij opmaak risicoanalyse



## 5. Verzoek tot psychosociale interventie door werknemer

# Wijziging

- Verleden:
  - Enkel procedures voor geweld, pesterijen en osgw op het werk
- Wijziging:
  - Informele en formele procedures zijn toepasbaar ten aanzien van het **geheel van psychosociale risico's op het werk** (incl. pesterijen, geweld, osgw)

# Contact met de VP/PAPS

- Mogelijkheid om VP/PAPS te raadplegen tijdens werkuren
- Indien onmogelijk tijdens arbeidsuren, mag raadpleging ook buiten de werkuren (CAO of AR)
- Tijd besteed aan raadpleging = arbeidstijd
- Verplaatsingskosten ten laste van de WG

# Opdracht van de PAPS

- De werkgever inlichten over de risico's die in de onderneming aanwezig zijn en de WG advies verstrekken over de maatregelen die moeten getroffen worden om gezondheidsschade te voorkomen
- PAPS ≠ voeren van een strafonderzoek, tuchtonderzoek

# Interne procedure

Verzoek tot:

**1. Informele** psychosociale interventie

**2. Formele** psychosociale interventie

# Interne procedure

## **1<sup>e</sup> contact**

Horen van de werknemer + informatie  
over interventie door VP of PAPS  
Binnen 10 kalenderdagen na eerste  
contact

Verzoek tot

**Informele**  
psychosociale  
interventie

**Formele**  
psychosociale  
interventie

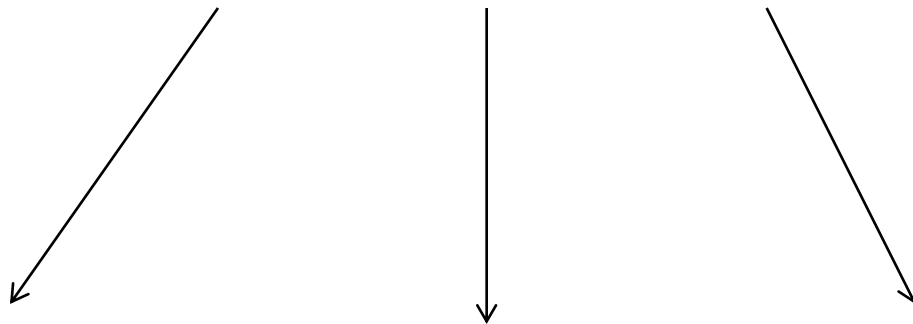
# 1. Informele psychosociale interventie

# Informele psychosociale interventie

- Zowel voor feiten van pesterijen, geweld, osgw als voor alle andere situaties waarbij er sprake is van leed op het werk
- Doel = op een informele wijze zoeken naar een **oplossing** (tussenkoms WG niet noodzakelijk)
- Kenmerk = constructief



## Keuze voor de **informele weg**



Onthaal/advies

Interventie

Bemiddeling

# Formele psychosociale interventie

# Indiening van het verzoek

## Wanneer?

- Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van de informele interventie
- Indien informele interventie niet tot een oplossing heeft geleid

# Indiening van het verzoek

## Voorwaarde

- WN heeft een verplicht persoonlijk onderhoud met de PAPS alvorens verzoek in te dienen
- Formele interventie kan enkel door PAPS
- Onderhoud binnen 10 kalenderdagen volgend op de dag waarop wil tot verzoek werd uitgedrukt

# Indiening van het verzoek

## Mogelijkheid tot weigering

- PAPS heeft de mogelijkheid om verzoek te weigeren wanneer situatie kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.
- Kennisgeving van de weigering gebeurt uiterlijk 10 kalenderdagen na inontvangstname

# Mogelijkheden

- A. Verzoek met een hoofdzakelijk **collectief** karakter
- B. Verzoek met een hoofdzakelijk **individueel** karakter
- C. Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van **geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk**

# Keuze voor de **formele weg**

Indiening van het verzoek:

- 1) Verplicht persoonlijk onderhoud
- 2) Indiening van het document
- 3) Inontvangstname

Weigering

Aanvaarding

1. Verzoek met collectief karakter

2. Verzoek met individueel karakter

3. Verzoek met individueel karakter  
+ geweld, pesterijen, osgw

# A. Collectief karakter

Collectieve risico's:

= meer dan één werknemer loopt het risico schade te ondervinden

= organisatorisch probleem

(individueel aspect is bijkomstig)



## A. Verzoek met **collectief karakter**

PAPS deelt risico's mee aan de werkgever

WG vraagt advies aan CPBW  
of vakbond

Werkgever deelt beslissing mee aan  
paps, ipa, cpbw/vakbond binnen 3  
maanden (indien RA, 3 maanden extra)

- WG deelt zijn beslissing niet tijdig mee
  - WG neemt geen maatregelen
- Verzoeker meent dat maatregelen niet aangepast zijn aan individuele situatie

Indien akkoord verzoeker:  
PAPS voert onderzoek + geeft advies  
aan WG → zie individueel karakter

Indien nodig:  
PAPS stelt  
individuele  
maatregelen voor

Geen RA uitgevoerd of  
RA niet in  
samenwerking met  
PAPS

+



# A. Collectief karakter

## **Samengevat:**

- Enkel collectieve risico's
- Identiteit verzoeker niet noodzakelijk gekend door WG
- Geen onderzoek door PAPS, tenzij geen of ongepaste maatregelen
- Geen ontslagbescherming
- WG neemt beslissing over maatregelen
- Mogelijkheid individuele bewarende maatregelen

## B. Individueel karakter

Individuele risico's:

= risico dat één individu loopt om schade te ondervinden

= analyse van specifieke arbeidssituatie

## B. Verzoek met **individueel karakter**

↓  
PAPS informeert WG en vermeldt identiteit verzoeker

↓  
PAPS doet analyse en hoort  
eventueel getuigen

↓  
PAPS verstrekt advies binnen 3  
maanden aan WG en indien nodig VP +  
info verzoeker + andere partij + IPA

↓  
Werkgever:

- Indien nodig deel advies aan HL verzoeker
- WN op de hoogte brengen van individuele maatregelen
- Gemotiveerde beslissing meedelen aan PAPS, verzoeker en andere partij + IPA binnen 2 maanden
  - Maatregelen uitvoeren

## B. Individueel karakter

- PAPS deelt volgende info schriftelijk mee aan verzoeker en ander betrokken persoon:
  - Advies werd overhandigd + datum
  - Voorstellen van preventiemaatregelen
  - Verantwoording van deze voorstellen
- PAPS deelt volgende info schriftelijk mee aan IPA:
  - Voorstellen van preventiemaatregelen
  - Verantwoording van deze voorstellen

## B. Individueel karakter

### Werkgever

- Indien WG overweegt individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer deelt hij dit voorafgaand en schriftelijk mee aan de werknemer
- Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, deelt de werkgever hem een afschrift van het advies mee en hoort deze werknemer

## B. Individueel karakter

### Werkgever

- Deelt uiterlijk twee maanden na het advies te hebben ontvangen schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft aan:
  - PAPS
  - Verzoeker en ander rechtstreeks betrokkene
  - IPA
- Voert zo snel mogelijk de maatregelen uit

## B. Individueel karakter

### **Samengevat:**

- Individuele risico's
- Identiteit verzoeker gekend door WG
- Geen ontslagbescherming
- PAPS voert onderzoek en hoort eventueel getuigen
- PAPS maakt adviesrapport op + geeft info van voorstellen aan partijen
- WG neemt beslissing over maatregelen en deelt deze mee aan de PAPS, verzoeker en IPA



## C. Geweld, pesterijen, osgw

- Verzoek betrekking op feiten van geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag op het werk
- PAPS moet dit verzoek in al zijn aspecten – collectief en individueel – onderzoeken en hierover een advies verstrekken

## C. Verzoek met **individueel karakter + GOG**

PAPS informeert WG en vermeldt identiteit verzoeker +  
ontslagbescherming

PAPS doet analyse en hoort  
aangeklaagde + getuigen

PAPS verstrekt advies binnen  
3 maanden aan WG en indien  
nodig VP

- Werkgever:
- WN op de hoogte brengen van individuele maatregelen
  - Gemotiveerde beslissing meedelen aan PAPS, verzoeker en andere partij + IPA binnen 2 maanden
  - Maatregelen uitvoeren

Indien nodig: voorstel  
bewarende maatregelen

Indien nodig doet  
PAPS beroep op  
TWW

## C. Geweld, pesterijen, osgw

- PAPS gaat na of de WG de geschikte maatregelen heeft genomen
- PAPS brengt TWW op de hoogte als:
  - WG de nodige bewarende maatregelen niet treft
  - WG geen geschikte maatregelen treft na advies +
    - Hetzij ernstig en onmiddellijk gevaar voor WN
    - Hetzij WG of leidinggevende personeel aangeklaagde is
- Uitbreiding rol PAPS:
  - Adviserende bevoegdheid
  - Bevoegdheid om gepaste karakter maatregelen na te gaan

## C. Geweld, pesterijen, osgw

### **Samengevat:**

- Feiten van pesterijen, geweld, osgw
- Identiteit verzoeker gekend door WG
- Aangeklaagde
- Ontslagbescherming verzoeker en getuigen
- Mogelijkheid voor bewarende voorstellen
- PAPS voert onderzoek
- PAPS maakt adviesrapport op
- WG neemt beslissing over maatregelen en deelt deze mee aan de PAPS, verzoeker en IPA

# Ontslagbescherming

- Bescherming begint te lopen vanaf dat verzoek **in ontvangst** wordt genomen **en aanvaard** door de PAPS
- WG zal dus niet onmiddellijk na de inontvangstname op de hoogte worden gebracht van de ontslagbescherming
- Indien aanvaard: bescherming begint retroactief te lopen vanaf datum inontvangstname

# Ontslagbescherming

WG mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie oww gog, rechtsvordering of getuigenverklaring

- De arbeidsverhoudingen niet beëindigen
- Geen nadelige maatregel treffen na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen
- Geen nadelige maatregel treffen tijdens bestaan van de arbeidsverhoudingen

# Ontslagbescherming

1. verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of osgw
2. Klacht bij TWW om volgende redenen:
  - WG heeft geen PAPS
  - WG heeft geen procedures
  - Geen einde aan GOG na verzoek
  - Procedures niet wettig toegepast

# Ontslagbescherming

3. Klacht bij politiediensten, openbaar ministerie, onderzoeksrechter om volgende redenen:
- WG heeft geen PAPS
  - WG heeft geen procedures
  - Geen einde aan GOG na verzoek
  - Procedure niet wettig toegepast
  - De interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten



# Ontslagbescherming

4. Werknemer die een rechtsvordering instelt
5. Werknemer die optreedt als getuige in het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van pesterijen, geweld, osgw

## 6. De vertrouwenspersoon

# A. Aanduiding

- Aanduiding vertrouwenspersoon:
  - De werkgever wijst, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers in CPBW
  - Indien alle werknemersvertegenwoordigers in CPBW hierom verzoeken, is de werkgever **verplicht** een vertrouwenspersoon aan te duiden.
  - Indien geen akkoord: *advies* Toezicht Welzijn op het Werk

# A. Aanduiding

- Wanneer PAPS extern:
  - Moet **ten minste één** van de vertrouwenspersonen **behoren tot het personeel** van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.
- VP kan niet door:
  - WG - noch WN- vertegenwoordiger in CPBW of OR
  - Geen deel uitmaken van vakbondsafvaardiging
  - “Leidinggevend personeel” = 2 hoogste niveaus  
= personen belast met het **dagelijks bestuur**, die gemachtigd zijn om de WG te vertegenwoordigen, alsmede de personeelsleden **onmiddellijk ondergeschikt** aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

# A. Aanduiding

- Preventieadviseur van de interne dienst kan functie van vertrouwenspersoon uitoefenen, behalve:
  - Onderneming met minder dan 20 werknemers, waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever
  - Preventieadviseur of het CPBW hiermee niet akkoord zijn
- Wanneer er geen vertrouwenspersoon in een organisatie is, maar met een IPA dan:
  - Kan de IPA info geven m.b.t. procedures en doorverwijzen

# A. Aanduiding

- Verwijdering functie
  - De werkgever verwijderd de vertrouwenspersoon uit hun functie:
    - Op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers in CPBW
    - Op vraag van alle werknemersvertegenwoordigers in CPBW en met akkoord van de werkgever
    - Indien geen akkoord: *advies* Toezicht Welzijn op het Werk

# A. Aanduiding

- De personen die voor de inwerkingtreding van de wet als PAPS of als vertrouwenspersoon waren aangewezen, kunnen hun functie blijven uitoefenen, zelfs indien de voorwaarden niet worden vervuld
- CPBW kan echter wel beslissen over verwijdering uit functie

## B. Rol/taken

- Collectief preventiebeleid
- Informele psychosociale interventies
- Uitwisseling van informatie
- Aanwezigheid op CPBW indien agendapunt betrekking heeft op preventie van psychosociale risico's



# C. Opleiding

- 2 luiken:
  - Kennis & vaardigheden
    - Module 1: wettelijk kader betreffende rol en statuut vertrouwenspersoon
    - Module 2: psychosociale risico's op het werk
    - Module 3: psychosociale interventie: gesprekstechnieken
    - Module 4: psychosociale interventie: de beheersing van probleemsituaties
  - Supervisie
    - Uitwisseling van ervaringen tussen vertrouwenspersonen over praktische gevallen, onder begeleiding van een facilitator.

## C. Opleiding

- Als de VP reeds een opleiding gevolgd heeft, dan kan deze de taak blijven vervullen.
- Als de VP nog geen opleiding genoten heeft, dient deze gevolgd te worden binnen de twee jaar (tenzij de VP al 5 jaar functioneert).

# 7. Informatieuitwisseling

# Rol van de PA-AG

- De PA-AG deelt minstens eenmaal per jaar aan de WG en aan de PAPS de elementen mee die nuttig zijn voor de evaluatie van preventiemaatregelen en die voortvloeien uit:
  - Geheel van medische onderzoeken
  - Bezoeken van de arbeidsplaatsen

Dit enkel op collectieve en anonieme basis

- PAPS deelt advies van formele interventie mee aan PA-AG met akkoord van werknemer

# Rol van de PA-AG

- De PA-AG die vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer is aangetast en die vermoedt dat dit kan voortvloeien uit/ gevolg is van psychosociale risico's op het werk:
  - Informeert de WN over de mogelijkheid zich te wenden tot de PAPS
  - PA-AG kan PAPS zelf informeren indien akkoord WN
  - Pleegt met akkoord van de werknemer, overleg met de PAPS over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten

# Werknemers en HL

- WG moet werknemers + HL informeren over:
  - Verzoek tot RA
  - Procedures
  - Feitenregister
  - Verplichtingen om zich te onthouden van gog
  - Resultaten van de RA
  - Toepasselijke preventiemaatregelen
- WG zorgt ervoor dat werknemers + HL nodige opleiding hieromtrent krijgen

# Samengevat

# Belangrijke wijzigingen

- Informele en formele procedures zijn toepasbaar ten aanzien van het geheel van psychosociale risico's op het werk (incl. pesterijen, geweld, osgw)
- Ontslagbescherming werd aangepast
- Klacht = verzoek
- PAPS kan indiening van verzoek weigeren



# Belangrijke wijzigingen

- Verzoeken met een collectief karakter worden eerst behandeld door de WG, die overlegt met overlegorganen
- Mogelijkheid bewarende maatregelen bij ernstige feiten
- PAPS moet in bepaalde gevallen beroep doen op inspectie
- Aandacht aan uitwisseling informatie

# Belangrijke wijzigingen

- PAPS kan verzoeker en aangeklaagde voorstellen van maatregelen + verantwoording hiervan bezorgen
- Onverenigbaarheden met de functie van vertrouwenspersoon toegevoegd
- Belang van vertrouwenspersoon wordt onderstreept

Nog vragen?

Bedankt voor jullie aandacht!

**Team psychosociaal welzijn**

**Brugge: 050 47 47 35**

**Herentals: 014 84 94 93**

**[Provikmo.psy@provikmo.be](mailto:Provikmo.psy@provikmo.be)**

