

CO+PREV

Consensus Psychosociale risico's



Inhoud

Wettelijke basis	3
Afkortingen	3
Consensus	4
1) Wat is de aanpak van de EDPB naar aanleiding van, of voorafgaand aan, een verzoek tot informele of formele psychosociale interventie?	4
2) Waar kan de werknemer de coördinaten van de PAPA of de EDPB terugvinden?	4
3) Welke aanpak volgen de EDPB met betrekking tot hun bereikbaarheid?	4
4) Wat is de rol van de EDPB met betrekking tot de psychosociale risicoanalyse?	4
5) Wat is de rol van de EDPB met betrekking tot de jaarlijkse rapportverplichting in hoofde van de werkgever?	5
6) Wat spreekt de PAPA af met de verzoeker bij een verzoek tot psychosociale interventie?	5
7) Kan de verzoeker terugkeren naar de informele aanpak?	6
8) Wat zijn de verplichtingen van de werkgever bij het terugtrekken van formele interventieverzoeken?	6
9) Wat is de aanpak van de EDPB met betrekking tot het afsluiten van dossiers?	6
10) Hoe gebeurt de samenwerking tussen de PAPA en PAA@ bij verzoeken tot informele of formele psychosociale interventie?	7
11) Hoe vullen de EDPB concreet de rol in van de PAA bij de jaarlijkse mededeling aan de werkgever en de externe PAPA van de elementen die nuttig zijn voor de evaluatie van de preventiemaatregelen?	7
12) Kan de EDPB een rol spelen bij aanduiding van de VP?	7
13) Wat is de rol van de PAPA bij de begeleiding van de VP?	8
14) Hoe gaan de PAPA's om met verzoeken tot psychosociale interventie van een werknemer met een potentieel onevenwichtig gedrag?	8
15) Hoe dragen EDPB individuele psychosociale dossiers onderling over?	8
16) Op basis van welke mogelijke criteria kan de externe PAPA van oordeel zijn dat de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt, en dus gerechtigd zijn de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie te weigeren?	9
17) Wat kan (moet) de concrete invulling zijn van het advies van de externe PAPA over gespecialiseerde diensten of instellingen bedoeld in Artikel 32 quinquies van de Welzijnswet?	9
18) Wat dient begrepen te worden onder een verzoek tot psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter en wat is hierin de rol van de externe PAPA?	9
19) Wanneer neemt de PAPA contact op met de afdeling TWW?	9
20) Welk document gebruikt de PAPA om bewarende maatregelen voor te stellen t.a.v. de werkgever, zoals bepaald in Art.I.3-38 van de Codex?	10
Historiek van dit document	11



CONSENSUS PSYCHOSOCIALE RISICO'S

Wettelijke basis

- Welzijnswet Hoofdstuk V bis “bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”
- Codex Boek I, Titel 3 “Preventie van psychosociale risico's op het werk”.
- CAO 72 van 30.03.1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress op het werk algemeen verbindend verklaard bij KB van 21.06.1999.
- Codex Boek II, titel 3 betreffende de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Codex Boek I, titel 2 betreffende de algemene beginselen inzake het welzijnsbeleid.

Afkortingen

PAPA

Externe preventieadviseur psychosociale aspecten

EDPB

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

IDPB

Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

VP

Vertrouwenspersoon

PAA

Preventieadviseur arbeidsarts

FOD WASO

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

TWW

Toezicht op het Welzijn op het Werk

Consensus

1) Wat is de aanpak van de EDPB naar aanleiding van, of voorafgaand aan, een verzoek tot informele of formele psychosociale interventie?

Behoudens duidelijke en bindende raamafspraken met de aangesloten werkgever (aansluitingsovereenkomst), is de meest aangewezen werkwijze het opmaken van een offerte met een geschat tijds- en prijsbestek.

Weigert de werkgever de offerte voor akkoord te ondertekenen, zelfs na een telefonisch contact hieromtrent vanuit de EDPB, dan wordt hij schriftelijk (aangetekend) herinnerd aan zijn verplichtingen. In functie van de daarop volgende reactie van de werkgever is het aan te bevelen de afdeling TWW schriftelijk op de hoogte te brengen van de weigerachtige houding van de werkgever.

2) Waar kan de werknemer de coördinaten van de PAPA of de EDPB terugvinden?

De coördinaten (telefoon, mail- en/of gewoon adres) van de PAPA en of de EDPB staan vermeld in het Arbeidsreglement. Deze coördinaten dienen tevens uit te hangen op een voor de werknemers toegankelijke plaats.

3) Welke aanpak volgen de EDPB met betrekking tot hun bereikbaarheid?

Op het vlak van de bereikbaarheid volgen de EDPB een pragmatische aanpak, die het volgende inhoudt:

- a) Voor de ondernemingen geeft het Arbeidsreglement aan hoe en wanneer de EDPB bereikbaar is.
- b) De mogelijke aanstelling door de EDPB van een contactpersoon (PAPA), maar deze kan steeds vervangen worden door de collega's.
- c) Elke EDPB organiseert zich dusdanig dat de naleving van de wettelijk voorziene termijnen optimaal is verzekerd. Met het oog op de registratie van de noodzakelijke basisgegevens kan de verzoeker zijn vraag of gegevens steeds doorgeven buiten de normale werkuren (via de meest geëigende weg gepreciseerd in het Arbeidsreglement, bijv. via e-mail, antwoordapparaat...).

4) Wat is de rol van de EDPB met betrekking tot de psychosociale risicoanalyse?

Een psychosociale risicoanalyse:

- Is een onderdeel van een globale risicoanalyse van alle welzijnsdomeinen
- Maakt deel uit van het dynamisch risicobeheersingssysteem

De wet maakt een onderscheid tussen de eerder vermelde globale risicoanalyse (= psychosociale risicoanalyse a priori) en de risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie (= psychosociale risicoanalyse a posteriori). Het is in functie van de complexiteit van de situatie dat de werkgever de keuze heeft om al of niet de externe PAPA te betrekken bij deze risicoanalyse.

De complexiteit van de analyse is afhankelijk van 2 factoren:

- Enerzijds, de kennis over dit soort problemen aanwezig in de onderneming (vb.: personeelsdienst, interne preventieadviseur...);
- Anderzijds, de complexiteit van de factoren eigen aan de te bestuderen werksituatie, d.i. het aantal werknemers, de verscheidenheid van werkposten en werknemerscategorieën, de organisatiestructuur.

De werkgever voert de risicoanalyse uit en kan de PAPA hierbij betrekken. De EDPB kan voor de uitvoering van deze risicoanalyse de nodige tools ter beschikking stellen en desbetreffend advies verlenen over het gebruik ervan.

Indien de werkgever de externe PAPA betreft bij de risicoanalyse van de psychosociale risico's:

Dan is de wijze van uitvoering af te spreken met de werkgever, de IDPB en alle relevante actoren. T.a.v. de werkgever zal de PAPA uitdrukkelijk de concrete invulling aanbevelen zowel van de risicoanalyse als van het preventieplan dat hierop moet aansluiten.

Indien de werkgever de externe PAPA niet betreft bij de risicoanalyse van de psychosociale risico's:

Dan dient de werkgever de EDPB hierover toch te informeren opdat deze laatste, op vraag van de werkgever, kan overgaan tot een advies aangaande de preventiemaatregelen.

5) Wat is de rol van de EDPB met betrekking tot de jaarlijkse rapportverplichting in hoofde van de werkgever?

De aan de PAPA gekende, en door hem als pertinent beoordeelde incidenten van psychosociale aard, worden in uitvoering van Punt VIII van bijlage II.1-3 bij Codex Boek II, titel 1 betreffende de IDPB, doorgegeven aan de preventieadviseur van de IDPB, teneinde deze gegevens op te nemen in het psychosociaal luik van het jaarverslag.

De EDPB vullen deze verplichting enkel in bij alle ondernemingen van + 20 werknemers. Bij kleinere organisaties worden interventieverzoeken niet opgenomen in het jaarverslag indien de verzoeker hierom uitdrukkelijk vraagt.

Mits in acht name van alle eventueel noodzakelijke voorzorgen inzake discretie m.b.t. de identiteit van de verzoeker, wordt aanbevolen om in ondernemingen met + 50 werknemers alle aan de PAPA gemelde incidenten van psychosociale aard minstens één maal per jaar te bespreken met de VP en, indien nodig, de uitvoering van een nieuwe risicoanalyse en/of het ter zake bijsturen van het globaal preventieplan te adviseren.

6) Wat spreekt de PAPA af met de verzoeker bij een verzoek tot psychosociale interventie?

- Tussen verzoeker en PAPA wordt voor het vastleggen van een aantal afspraken in verband met de interventie van laatst genoemde een document gebruikt.

- Bij een verzoek tot formele psychosociale interventie, aanbeveling om in het intake document de volgende precisering op te nemen:
 - o *'De verzoeker wenst geen gebruik te maken van de informele psychosociale interventie of deze heeft tot op heden niet tot een oplossing geleid'.*
 - o *'De verzoeker werd vooraf geïnformeerd mbt de te volgen procedure.'*
- Bij een verzoek tot psychosociale interventie, aanbeveling om de verzoeker een format te bezorgen. Dit document dient de verzoeker dan ingevuld mee te brengen naar het eerst volgend persoonlijk onderhoud of het is vooraf doorgestuurd. In dit format of tijdens het eerste gesprek bevestigt de verzoeker meteen zijn akkoord in verband met een mogelijk overleg tussen de PAPA en de PAA.

7) Kan de verzoeker terugkeren naar de informele aanpak?

Het opstarten van een verzoek tot formele psychosociale interventie mag geen blijvende hindernis vormen voor partijen om alsnog terug te vallen op de informele procedure. Zulks kan inhouden dat de verzoeker in de mogelijkheid gesteld wordt het onpartijdig onderzoek te laten vervangen door een informele interventie. Kiest de verzoeker alsnog voor de informele procedure, dan dient de verzoeker het formele interventieverzoek schriftelijk in te trekken.

Ook binnen de formele procedure kan gevraagd worden door de verzoeker om oplossingsgericht te bemiddelen en geen verder onderzoek te starten indien van belang voor het communicatieherstel tussen de betrokken partijen. In voorkomend geval dient zulks in het formeel interventieverzoek schriftelijk te worden vastgelegd.

8) Wat zijn de verplichtingen van de werkgever bij het terugtrekken van formele interventieverzoeken?

Trekt de verzoeker het formele interventieverzoek in, dan zal de PAPA de werkgever hiervan moeten op de hoogte brengen. In dit geval kan de PAPA gemandateerd worden om het onderzoek verder te zetten op een meer collectief niveau teneinde aldus, indien nodig, collectieve maatregelen te kunnen voorstellen met een onrechtstreekse impact op de individuele situatie van de verzoeker. De werkgever heeft er zeker belang bij zulk mandaat te geven in situaties

- Die zich (zouden kunnen) herhalen
- En die relevant (kunnen) zijn in het kader van de risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk.

9) Wat is de aanpak van de EDPB met betrekking tot het afsluiten van dossiers?

- *Verzoek tot informele psychosociale interventie:*

Eenmaal een casus 'on hold' is gezet (= voorlopig géén acties meer, maar nog niet echt door de verzoeker als 'af te sluiten' bestempeld), wordt het dossier voor de PAPA geacht afgesloten te zijn na verloop van een bepaalde termijn (vb.: 2 maand). De verzoeker kan wel steeds vragen zijn dossier te heropenen.

- *Verzoek tot formele psychosociale interventie:*

Wat de EDPB betreft wordt de formele procedure als beëindigd beschouwd uiterlijk na verloop van 3 maanden vanaf het bezorgen aan, en bij voorkeur tevens het bespreken met de werkgever van de analyse van de PAPA. Een en ander geldt onder voorbehoud van specifieke verwickelingen zoals formele interventieverzoeken die tijdens het verloop van de (in)formele procedure aanhangig worden gemaakt bij de afdeling TWW van de FOD WASO.

Het verdient aanbeveling dat de PAPA na verloop van de eerder vermelde periode van drie maanden informeel contact opneemt met de werkgever om te peilen naar de maatregelen die de werkgever heeft genomen. Zo blijkt dat de werkgever geen intentie heeft om preventiemaatregelen uit te voeren, en daar evenmin een vanuit welzijnsperspectief gerechtvaardigde motivatie voor geeft, dan wordt hij schriftelijk herinnerd (op basis van model in bijlage) aan de noodzaak rekening te houden met de door PAPA geadviseerde maatregelen, vooral wanneer het gaat over feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

10)Hoe gebeurt de samenwerking tussen de PAPA en PAA bij verzoeken tot informele of formele psychosociale interventie?

- Situaties van psychosociale risico's zijn bij uitstek multidisciplinair aan te pakken. De PAA maakt uit welke gegevens relevant (kunnen) zijn voor de PAPA en omgekeerd.
- Mits het akkoord van de werknemer dient de PAPA de PAA systematisch in te lichten over elk verzoek tot formele psychosociale interventie evenals omtrent eventuele offertes die uitgebracht worden bij zulk verzoek: op deze wijze kan de PAA ook uit eigen beweging de PAPA contacteren om informatie te geven of te verkrijgen.

11)Hoe vullen de EDPB concreet de rol in van de PAA bij de jaarlijkse mededeling aan de werkgever en de externe PAPA van de elementen die nuttig zijn voor de evaluatie van de preventiemaatregelen?

De presentatie van het jaarverslag is het uitgelezen moment om de evaluatie te maken van het preventiebeleid (ook op het vlak van psychosociale risico's). Het is aangewezen dat er voordien een overleg is geweest tussen PAA en PAPA om een evaluatie te kunnen maken van de psychosociale risico's binnen de organisatie en het psychosociaal welzijnsbeleid te bespreken. Op basis van een overleg in het CPBW kan eventueel het preventiebeleid worden bijgestuurd en bijkomende preventiemaatregelen opgenomen in het jaaractieplan.

12)Kan de EDPB een rol spelen bij aanduiding van de VP?

De EDPB kan advies geven over:

- Het opstellen van criteria voor selectie van een vertrouwenspersoon
- De nodige bekwaamheden en vaardigheden en persoonlijke geschiktheid voor de uitoefening van de rol van vertrouwenspersoon

- Eventuele onverenigbaarheden van een vertrouwenspersoon en zijn/haar andere rol binnen de organisatie
- Criteria ivm bereikbaarheid en beschikbaarheid van de vertrouwenspersoon
- De opleiding van de VP: Met het oog op een versterkte vertrouwensband met de VP en omwille van de terreinervaring organiseert de EDPB de opleiding best zelf

13) Wat is de rol van de PAPA bij de begeleiding van de VP?

- Informatie en documentatie verschaffen; ad hoc adviezen uitwisselen met de VP
- Tot een jaarlijkse supervisie overgaan: minstens 1 halve dag/jaar rond het uitwisselen van ervaringen en eventueel kennis evenals vaardigheden bijscholen aan de hand van een thema, best begeleid door een ervaren PAPA.
- Zowel de PAPA als de VP wisselen elke pertinente informatie betreffende de psychosociale interventies uit. Best heeft deze uitwisseling vanuit de PAPA betrekking op ieder verzoek tot formele psychosociale interventie of iedere vraag voor een risicoanalyse van de psychosociale risico's op het niveau van een specifieke arbeidssituatie en vanuit de VP op ieder verzoek tot informele psychosociale interventie.

14) Hoe gaan de PAPA's om met verzoeken tot psychosociale interventie van een werknemer met een potentieel onevenwichtig gedrag?

In alle geval dient de verzoeker aangehoord en uitgenodigd te worden zijn grieven op papier te formuleren.

De PAPA kan de verzoeker voorstellen de PAA te raadplegen.

Het is tevens mogelijk – o.a. wanneer de PAPA een weigering van het verzoek zou overwegen – om de afdeling TWW voorafgaand te raadplegen.

Mits voorafgaand overleg met de betrokken werknemer kan de PAPA of de PAA de werknemer doorverwijzen naar de therapeut of behandelend arts.

De PAPA kan de werkgever voorstellen om de PAA te verwittigen wanneer vastgesteld wordt dat de lichamelijke of geestelijke toestand van een werknemer de risico's verbonden aan de werkpost onmiskenbaar verhoogt.

15) Hoe dragen EDPB individuele psychosociale dossiers onderling over?

De overdracht van individuele psychosociale dossiers wordt geregeld in Artikel I.3-34 van de Codex.

- Zo het naar het oordeel van de PAPA van de nieuwe EDPB die het individueel dossier overneemt nuttig of noodzakelijk is omwille van het belang van de verzoeker, zal hij of zij mondeling overleg plegen met de PAPA van de overdragende EDPB die het individueel dossier behandelde voor de opzegging.
- De PAPA (en zijn EDPB) moet, voor alles, in elke situatie steeds het belang van de betrokken partijen centraal stellen.

- Omwille van het element beroepsgeheim dient de eigenlijke overdracht van het individueel dossier rechtstreeks van de bevoegde PAPA van EDPB A naar de bevoegde PAPA van EDPB B te gebeuren. Het moet steeds bekend zijn naar wie het dossier gaat. Enige tussenkomst van derden is in principe niet toegelaten.
- Deze overdracht onder EDPB heeft enkel betrekking op de elementen die krachtens Artikel 1.3-34 van de Codex deel uitmaken van het individueel dossier. Persoonlijke notities van de PAPA maken nooit deel uit van deze overdracht.

16) Op basis van welke mogelijke criteria kan de externe PAPA van oordeel zijn dat de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt, en dus gerechtigd zijn de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie te weigeren?

De PAPA kan zich steunen op een dynamische (niet exhaustieve) lijst van criteria, zoals:

- Een te lange timing tussen intake en formeel interventieverzoek
- De afwezigheid van een objectief gevaar, vermits verzoeker en andere betrokken partij niet meer met elkaar in contact komen
- Het manifest instrumenteel gebruik van het interventieverzoek

Terughoudendheid is aangewezen bij het weigeren van een interventieverzoek. Bij intentie om een verzoek te weigeren, neemt de PAPA best contact op met TWW: het is dan zeker aan te bevelen om, na voorafgaand overleg hieromtrent, van TWW een schriftelijke bevestiging te verkrijgen van het telefonisch ingenomen standpunt.

17) Wat kan (moet) de concrete invulling zijn van het advies van de externe PAPA over gespecialiseerde diensten of instellingen bedoeld in Artikel 32 quinquies van de Welzijnswet?

De EDPB kan namen, adressen en telefoonnummers bezorgen van gespecialiseerde instellingen, evenals advies geven over de door de werkgever voorgestelde doorverwijzingsadressen.

18) Wat dient begrepen te worden onder een verzoek tot psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter en wat is hierin de rol van de externe PAPA?

Collectief betekent dat meer dan één persoon binnen de onderneming het risico loopt schade te ondervinden. Hoofdzakelijk betekent dat het verzoek tot interventie in meerdere mate betrekking moet hebben op een organisatorisch probleem eerder dan op een individueel probleem: het individueel aspect is bijkomstig. De risico's van de arbeidssituatie (arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en interpersoonlijke relaties op het werk), dienen eveneens in kaart te worden gebracht.

19) Wanneer neemt de PAPA contact op met de afdeling TWW?

- Zie Art.32 septies§2 welzijnswet & Art.1.3-38 van de Codex (zie modelbrief ivm in documenten in bijlage)
- Zie Punt 14 en 16 hoger



20) Welk document gebruikt de PAPA om bewarende maatregelen voor te stellen t.a.v. de werkgever, zoals bepaald in Art. 1-3-38 van de Codex?

Indien de ernst van de feiten (geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) het vereist, kan de PAPA bewarende maatregelen voorstellen aan de werkgever alvorens zijn advies te overhandigen.

Daarvoor gebruikt de PAPA best het model van brief opgenomen in bijlage.

De PAPA kan ook bewarende maatregelen voorstellen bij behandeling van individuele verzoeken die niet verbonden zijn aan de eerder vermelde feiten – en waarbij het snel treffen van maatregelen minder vereist is- met het doel er voor te zorgen dat de situatie voor de verzoeker tijdelijk draaglijker wordt.



Historiek van dit document

Datum	Omschrijving aanpassingen
28-04-2016	Goedkeuring door de Raad van bestuur
10-06-2016	Aanpassing van de layout en toevoeging van de logo's van de onderschrijvende diensten
23-09-2016	Toevoeging van de logo van een onderschrijvende dienst

* * *

De logo's op het voorblad zijn de logo's van de externe diensten die deze consensus tekst onderschrijven.

* * *