

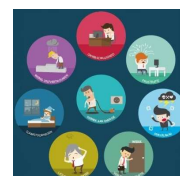


## WAAROM TALENTEN 'KOESTEREN'?

- Insteek in kader van psychosociaal welzijn
- **PREVENTIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S**
  - BURNOUT
  - STRESS
  - ONGEWENST GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP HET WERK
    - PESTEN
    - GEWELD/AGRESSIE
    - ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

## Doelstelling nieuwe wetgeving

- Wetgeving 1 september 2014
  - Elke werkgever dient preventief op te treden rond psychosociale risico's op het werk
  - Extra aandacht geven aan stress, burnout, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
  - Thematiek bespreekbaar maken



**Wie kan en moet een rol spelen ter preventie en ondersteuning?**

## Actoren

Intern	Extern
Werkgever	Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk - Arbeidsgeneesheer - Preventieadviseur psychosociaal
Werknemers (incl. stagiairs)	Toezicht Welzijn op het werk
Hiërarchische lijn	
CPBW	
Interne preventieadviseur psychosociaal (meestal is deze extern)	
Vertrouwenspersoon	
Preventieadviseur veiligheid	

## Globale aanpak rond psychosociaal welzijn

- **Wettelijke verplichtingen:**
    - Uitvoeren van een risicoanalyse psychosociaal
      - A priori
      - A posteriori – specifieke arbeidssituatie
    - Arbeidsreglement = kenbaar maken van procedures rond psychosociale risico's
    - Register voor feiten van geweld door derden
    - Sensibilisering en opleiding voor zowel medewerkers en leidinggevenden
- Integratie in globaal preventieplan en jaaractieplan

## Globale aanpak rond psychosociaal welzijn

- **Opmaak beleidsverklaring**
- **Aanduiden van :**
  - Vertrouwenspersoon
  - Preventieadviseur psychosociaal (intern of extern)
- **Opvang na een traumatische gebeurtenis**

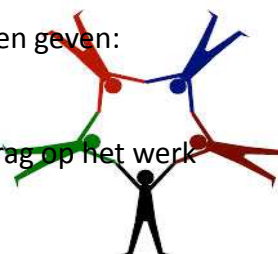
## Uitvoeren van een risicoanalyse psychosociaal

### 1/Algemene risicoanalyse (a priori)

De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk

Rekening houden met situaties die aanleiding kunnen geven:

- Tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk
- Tot conflicten verbonden aan het werk
- Tot geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk



- **Algemene risicoanalyse (a priori) (vervolg)**

- Bepalen en evalueren van PSR rekening houdend met:

- Arbeidsorganisatie
- Arbeidsinhoud
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsomstandigheden
- Interpersoonlijke relaties op het werk

- Algemene risicoanalyse wordt gerealiseerd

- door de werkgever
- Met medewerking van de werknemers
- Met bijstand van de PAPS



- **Algemene risicoanalyse (a priori) (vervolg)**

- Voor werknemer die in contact komen met derden

- Rekening houden met deze specifieke risicofactor in de analyse en bij het vastleggen van preventiemaatregelen

- Voor zover werkgever een impact heeft op het gevaar, de passende preventiemaatregelen treffen om de psychosociale risico's te voorkomen op het werk

- Het advies van de PAPS vragen alvorens de maatregelen te treffen (indien PAPS betrokken was bij de analyse)

- CPBW heeft adviserende bevoegdheid

## **2/ Risicoanalyse – specifiek** (*a posteriori* analyse - na een incident, schade...)

- De mogelijkheid om een risicoanalyse van de PSR te realiseren op het niveau van een specifieke situatie waar een specifiek gevaar werd gedetecteerd
  
- Bepalen en evalueren van RPS rekening houdend met:
  - Arbeidsorganisatie
  - Arbeidsinhoud
  - Arbeidsvoorwaarden
  - Arbeidsomstandigheden
  - Interpersoonlijke relaties op het werk

## **• Risicoanalyse – specifiek** (*a posteriori* analyse - na een incident, schade...) (vervolg)


- Op initiatief van werkgever
- Verplicht indien op vraag van:
  - Leidinggevende(n)
  - 1/3 van werknemers in CPBW
  
- Uitvoering door werkgever
  - Met medewerking van werknemers
  - Met PAPS

## Hoe psychosociaal beleid geïmplementeerd bij STAD GENT?

- Afdeling welzijn – IDPBW
  - 2 vertrouwenspersonen
  - 2 preventieadviseurs psychosociaal
- Uitvoeren van welzijnsenquête (+/- 5 jaar)
- Organiseren van 'ALLES OK- campagne'
- Organiseren lunchgesprekken
- Opvang en registratie van medewerkers bij agressie – incidenten gepleegd door derden
- Nieuwsbrieven rond psychosociaal uitsturen
- Workshops 'respectvol samenwerken'

## Alles O.K.?

- En nu eerlijk: alles O.K.?
- Belangrijk om in eerste instantie met de collega, leidinggevende een gesprek aan te knopen – praten met mensen rondom jou kan al helpen!
  - Niet mogelijk?
    - In alle vertrouwen en voor een luisterend oor kan je terecht bij Afdeling Welzijn – GDC IDPBW
- Laagdrempeligheid
- Waarvoor?
  - Stress, burnout, pesten, conflicten,
  - Arbeidshandicap, arbeidsongeval, gezondheidsprobleem
  - Traumatische ervaring, verslavingsprobleem, ....




... en nu eerlijk ... Ongeval Ziek? Pijn MOE! Stress! Conflict!

**Goat het niet O.K. maat je?**

Wil je in alle vertrouwen hart lichten over conflicten, problemen, ongewenste incidenten, drops of burn-out, een gezondheidsprobleem, een arbeidsongeval, arbeidsongeval, een persoonlijk of familiaal probleem, een traumatische ervaring, een verzuimprobleem of andere problemen op het werk?

Dan kun je terecht bij het GDC Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (GDC IDPBW).



Gezamenlijk departement Human Resources

**Thematische HR-nieuwflash nummer 14: Alles O.K. ?**

Psychosociale risico's op de werkvloer

"Hoe gaat het?", "Cava?", "Alles O.K.?" Je hebt die vraag vast al vaker gekregen van je collega's. Maar hoe eerlijk is je antwoord daarop? Misschien gaat het helemaal niet zo O.K. met je, ook al zeg je van wel. Dat kan aan omstandigheden thuis liggen, maar ook aan problemen op je werkplek, of een combinatie van beide. Daar openlijk voor uitkomen is niet altijd even gemakkelijk. Toch kan en mag het. In deze nieuwflash leggen we je uit wat we verstaan onder 'psychosociale risico's op het werk', zoals de wettelijke problemen op het werk noemt, en waar je terecht kunt met je problemen.

Psychosociale risico's: als het niet meer O.K. is op het werk

Ondervind je een te hoge werklast? Vind je onvoldoende evenwicht tussen werk en privé? Ben je onzeker over je baan? Word je gepest door een collega of je leidinggevende, en komt daar soms zelfs geweld bij te pas? Dan spreekt de wettelijke over 'psychosociale risico's'. Als je aan dergelijke risico's wordt blootgesteld, bestaat de kans dat je uitgeput of uitgeput raakt, depressief wordt, met zelfmoordgedachten begint te spelen, je toevlucht neemt tot alcohol of drugs... Dergelijke situaties zijn dus niet O.K.

De wetgeving beschermt je

Sinds 1996 bestaat er een wet over psychosociaal welzijn op het werk. Sinds 1 september 2014 moet elke werkgever volgens die wet preventief optreden rond psychosociale risico's, met extra aandacht voor stress, geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ook bij de Sted Gert gaan we zoveel mogelijk preventief te werk. De Afdeling Welzijn van het GDC Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (GDC IDPBW) doet dat onder andere door op jouw vraag, op vraag van jou en je collega's of op vraag van je leidinggevende een risicoanalyse van jouw werksituatie uit te voeren, en eventueel individuele of collectieve maatregelen te nemen om uit de hand gelopen situaties weer te normaliseren.


Neem ons in vertrouwen

Wil je je hart lichten over conflicten, pesten of agressie op het werk, ongewenst seksueel gedrag van een collega, stress of burn-out symptomen, en kun of durf je er niet over te praten met je collega's of leidinggevende zelf?

**Wettelijke partner: Sociaal verzuimfonds**  
Stichting de Gert (0470 23 48 70) [info@sociaalverzuimfonds.be](mailto:info@sociaalverzuimfonds.be)  
Inghe Wuyts (0470 23 48 77) [inghe.wuyts@vghz.be](mailto:inghe.wuyts@vghz.be)

**Preventiepartner: Preventiecentrum Gert**  
Sted Gert (0470 23 48 70) [info@stedgert.be](mailto:info@stedgert.be)  
Wetsteun (0470 23 48 70) [info@wetsteun.be](mailto:info@wetsteun.be)

**Algemeen nummer:**  
09 267 16 10



## Enkele voorbeelden:

- [Nieuwsflash IDPBW 2013 nr 20 maart Agressie door derden.pdf](#)
- [Nieuwsflash IDPBW 2015 nr 38 Werelddag Geestelijke Gezondheid.pdf](#)





## FRAGMENTEN BELEIDSVERKLARING

### Beleids- verklaring

*"Het college van burgemeester en schepenen als werkgever, is zich bewust van haar verantwoordelijkheid met betrekking tot de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van haar medewerkers en verbindt zich ertoe om van het preventiebeleid 'Welzijn op het Werk' een prioritair aandachtspunt te maken en welzijn integraal deel te laten uitmaken van het beleid.*

*Het welzijn van de werknemers zal in de eerste plaats worden nagestreefd door maatregelen te treffen rond de veiligheid en gezondheid van de werknemers, het voorkomen van psychosociale of ergonomische belasting en de verfraaiing van de werkplaats.*

Strategische doelstelling 4:

**Binnen de Groep Gent draagt elkeen bij tot het vergroten van wederzijds Respect op het Werk.**

De Groep Gent zal een actief beleid voeren om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en het wederzijds respect op het werk te vergroten. De Groep Gent zal een professioneel kader aanbieden waarbinnen medewerkers die geconfronteerd worden met eender welke vorm van grensoverschrijdend gedrag geholpen worden in een vertrouwelijke sfeer.

## Sensibilisatiecampagnes



## Info

- [www.respectophetwerk.be](http://www.respectophetwerk.be)
- [www.caw.be](http://www.caw.be)
- [www.voeljegoedophetwerk.be](http://www.voeljegoedophetwerk.be)
- [www.fitinjehoofd.be](http://www.fitinjehoofd.be)
- Bij uw aangesloten externe dienst
  - Idewe/ mensura/ securex/ attentia/ provikmo/ adhesia/cesi/mediwet

## Contact / informatie

Sofie D'ours

Interne preventieadviseur psychosociaal Stad Gent

[sofie.dours@stad.gent](mailto:sofie.dours@stad.gent)

0470.23.48.70

