

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 april 2021 / Nr. 943 bis



**Mentaal welzijn op de werkvloer:
dansen op een slappe koord !**



inhoud

- 2 EDITO
- 3 PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK: EEN BETERE WETGEVING IS NODIG!
- 4 DE PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK IN EEN NOTENDOP
- 5 PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S: ALARMERENDE CIJFERS EN VERONTRUSTENDE BEVINDINGEN!
- 7 ACV-VOORSTELLEN VOOR BETERE WETGEVING PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S
- 8 HOE KAN JE ER ALS ACV-AFGEVAARDIGDE TOE BIJDRAGEN OM PSYCHOSOCIALE RISICO'S IN JE ONDERNEMING TE VOORKOMEN?
- 9 PESTERIJEN, ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG EN GEWELD OP HET WERK NEMEN TOE
- 11 ACV-VOORSTELLEN OM SLACHTOFFERS VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG BETER TE BESCHERMEN
- 12 HOE KAN JE ALS ACV-AFGEVAARDIGDE REAGEREN OP EEN GEVAL VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?
- 13 "ER IS EEN MENTALITEITSWIJZIGING VEREIST"
- 14 AANTAL ARBEIDSONGEVALLEN NOG STEEDS TE HOOG

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Dossier: Dit dossier werd samengesteld en geschreven door Laurent Lorthioir, Stijn Gryp, Kris Van Eyck en Caroline Hielegems

Eindredactie: Patrick Van Looveren

Illustratie cover: Jef Kerremans & Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Edito

28 april is door de Internationale Arbeidsorganisatie uitgeroepen tot de jaarlijkse 'Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk'. Deze internationale dag ijvert voor meer welzijn op het werk en een betere preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het ACV grijpt deze dag telkens aan om hierrond te sensibiliseren. De voorbije jaren ging de aandacht vooral naar arbeidsongevallen. Dat er nog werk aan de winkel is, lees je verderop. Vooral jonge en nieuwe werknemers zijn kwetsbaar. In deze moeilijke tijden moet er uiteraard ook veel aandacht gaan naar een goede preventie om besmettingen te voorkomen met het COVID-19-virus. Daarover berichtten we de voorbije maanden permanent in Vakbeweging en via www.hetacv.be/coronavirus.

Op de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk focussen we deze keer extra op de preventie van psychosociale risico's op het werk. Belgische werknemers worden steeds vaker blootgesteld aan psychosociale risico's op het werk. De voorbije jaren werden hierover heel wat studies gedaan en ze zijn vrijwel eensluidend: de oorzaken moeten in de bedrijven of organisaties worden gezocht en de oplossing ligt in collectieve preventie! De Hoge Gezondheidsraad gaf dit in 2017 al aan in zijn advies over de preventie van burn-out.

Toch blijven nog steeds te veel werkgevers een discours aanhouden waarin ze hun verantwoordelijkheid uit de weg gaan. Er worden allerhande initiatieven genomen ter verbetering van de 'mentale weerbaarheid' van werknemers. Dat lijkt nobel, maar door er de nadruk op te leggen dat werknemers mentaal weerbaarder moeten worden, leg je de verantwoordelijkheid bij hen. De werkgevers worden aldus van alle verantwoordelijkheid ontheven. Onze wetgeving is echter duidelijk en wijst de werkgever aan als de verantwoordelijke voor het preventiebeleid in zijn onderneming. Het is aan hem om de risico's te analyseren en de nodige maatregelen te nemen om zijn werknemers te beschermen.

Onze militanten vertellen ons dat er veel problemen zijn bij de toepassing van deze wetgeving, niet alleen van de kant van de werkgevers, maar ook van de kant van andere partijen in de bedrijven of organisaties (denk aan de externe diensten PB). Daarom heeft het ACV een omvangrijk project opgezet met enquêtes, interviews en webinars om de belangrijkste problemen van werknemers op het vlak van de preventie van psychosociale risico's in kaart te brengen en de bekommernissen van de ACV-militanten en de medewerkers van de juridische diensten van het ACV te inventariseren en zo de bescherming van alle werknemers te verbeteren. In dit dossier ter gelegenheid van de jaarlijkse Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk kaarten we deze problemen aan én schuiven we onze eisen en voorstellen naar voor.

Mathieu Verjans
Nationaal secretaris ACV

Anne Léonard
Nationaal secretaris ACV





Psychosociale risico's op het werk: een betere wetgeving is nodig!

Hoewel België een van de meest succesvolle wetgevingen ter wereld heeft inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk – die we in het vervolg van dit dossier aanduiden met de afkorting PSR – is het aantal werknemers dat op het werk lijdt aan stress, burn-out, pesterijen, geweld, enz. de laatste jaren explosief gestegen. In 2019 ervoer meer dan 1 op de 3 werknemers (36,8%) in Vlaanderen problematisch veel stress op het werk.¹ In 2012 was dat 30%. Het groeiende aantal gevallen van burn-out, de grotere openheid bij slachtoffers van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk in het kielzog van de #metoo-beweging hebben gezorgd voor een geleidelijke bewustwording van de omvang van de problemen met PSR.

Sinds 2014 beschikt België over wetgeving die specifiek betrekking heeft op PSR op het werk en die tot doel heeft de risico's te voorkomen (primaire preventie), schade te voorkomen (secundaire preventie) en ook de maatregelen te preciseren die moet worden genomen om de schade op individueel niveau te beperken (tertiaire preven-

tie). Zeven jaar na de inwerkingtreding van deze wetgeving onderzochten we het effect van deze wetgeving op het welzijn van werknemers, waarbij we ons lieten leiden door volgende vragen: Heeft de wetgeving geleid tot een concrete verbetering van het psychosociale welzijn van werknemers? En hoe kan de wetgeving worden bijge-

sturd om slachtoffers beter te beschermen?

De weinige beschikbare statistieken lijken aan te tonen dat er nog een lange weg is te gaan. Daarom heeft het ACV besloten een evaluatie te maken van de wetgeving over PSR op het werk. Deze evaluatie is het resultaat van een heel onderzoekswerk waarbij we ook getuigenissen verzamelden. Op basis hiervan kunnen we met recht en reden een hele reeks verontrustende, zelfs alarmerende conclusies trekken en eisen formuleren ter verbetering van de wetgeving over de preventie van PSR in bedrijven en instellingen. We luisterden naar de ervaringen van de preventieadviseurs psychosociale aspecten (in het vervolg van dit dossier aangeduid met de afkorting PAPS), de interne preventieadviseurs, ACV-militanten uit verschillende sectoren², juridische medewerkers en vakbondsecretarissen van het ACV.

1. Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 (www.werkbaarwerk.be)
2. Militanten uit diverse sectoren werden ondervraagd: banken, hulp aan personen, onderwijs, chemie, biochemie, socio-culturele sector, energie, maatwerkbedrijven



In dit dossier halen we quotes aan van ACV-militanten die we contacteerden voor ons onderzoek. We publiceren – mee op hun vraag – hun getuigenissen anoniem, omdat het vaak om gevoelige zaken gaat.

De preventie van psychosociale risico's op het werk in een notendop

Wat wordt bedoeld met 'psychosociale risico's op het werk'? PSR worden gedefinieerd als "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondergaan, die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan elementen uit de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

De wetgeving wijst de werkgever aan als de verantwoordelijke voor de preventie van de psychosociale risico's in de onderneming. Hij beslist welke preventie maatregelen moeten worden genomen om de situaties waarin psychosociale risico's aanwezig zijn te voorkomen, de schade te voorkomen (wanneer de gevaarlijke situaties niet

kunnen worden voorkomen) en uiteindelijk de schade te beperken.

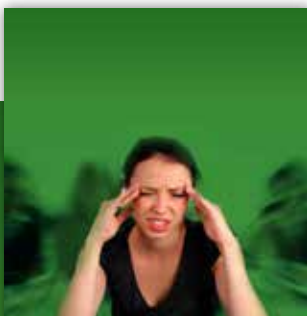
Het door de werkgever gevoerde preventiebeleid moet:

- worden herzien telkens er een wijziging plaatsvindt die gevolgen kan hebben voor de blootstelling van werknemers aan PSR;
- ten minste eenmaal per jaar worden geëvalueerd, met de PAPS.

De wetgeving wijst de werkgever aan als de verantwoordelijke voor de preventie van de psychosociale risico's in de onderneming.

De werkgever moet de resultaten van deze evaluatie voorleggen aan het Comité PB en het Comité PB om advies vragen over de daaruit voortvloeiende maatregelen.

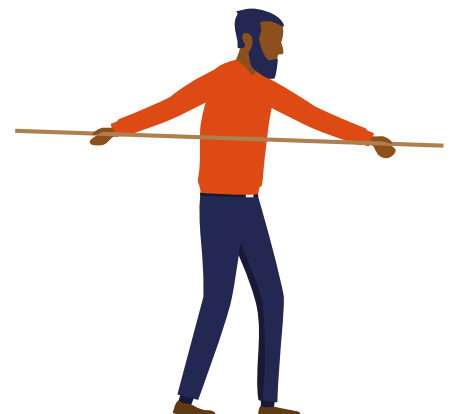
In het tweede deel van dit dossier gaan we dieper in op een specifieke vorm van PSR, namelijk geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk waarbij de veroorzaker een collega, een leidinggevende of een persoon buiten het bedrijf (een patiënt, een klant, enz.) is. Voor deze risico's voorziet de wetgeving in een specifieke aanpak. Het is ook de werkgever die bepaalt welke maatregelen moeten worden genomen om deze risico's te voorkomen en die moet voorzien in interne procedures voor werknemers die menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk.



Psychosociale risico's op het werk en syndicale actie



Uitgebreide toelichting bij de reglementering over psychosociale risico's op het werk krijg je in de ACV-brochure 'Psychosociale risico's op het werk en syndicale actie'. Je krijgt heel wat handvaten aangereikt hoe je stress, burn-out, pesten en ongewenst gedrag kan herkennen en vermijden. De laatste editie dateert van november 2018, maar is nog steeds actueel. Ze is enkel online beschikbaar via www.hetacv.be/brochures (eerst inloggen als militant!). Over welzijn op het werk vind je ook een heel pak informatie via www.hetacv.be/welzijn





Preventie van psychosociale risico's: alarmerende cijfers en verontrustende bevindingen!

Hoewel de wetgeving de verantwoordelijkheden en verplichtingen op het vlak van preventie van psychosociale risico's in detail beschrijft, bevestigen de weinige cijfers waarover wij beschikken de opmerkingen van onze militanten: er moet nog veel worden gedaan om werknemers beter te beschermen!

De officiële cijfers van het RIZIV over de PSR op de arbeidsmarkt en in bedrijven zijn alarmerend:

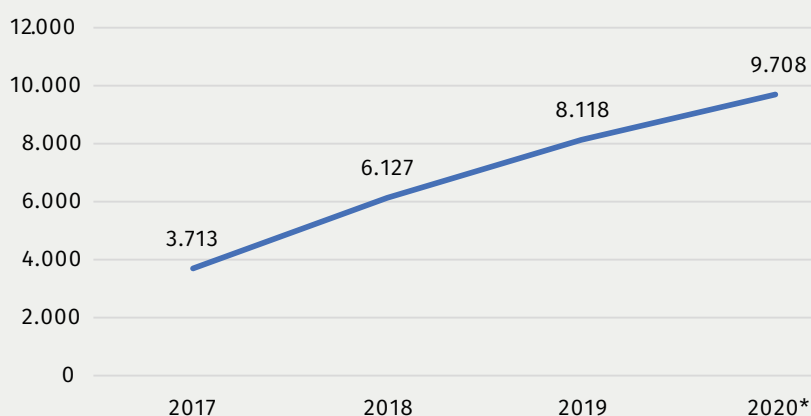
- In juni 2020 bedroeg het aantal langdurig zieke werknemers bijna 431.000, wat neerkomt op een stijging met bijna 25% in 5 jaar! Nog een opmerkelijk cijfer is dat waar in 2015 vrouwen 56,3% van de langdurig zieken uitmaakten, dit cijfer in juni 2020 is gestegen tot bijna 59%.
- Van deze 431.000 langdurig zieken lijden er 158.700 aan psychische stoornissen³ (36,8% van het totaal). Dit is de belangrijkste oorzaak van langdurige ziekte in België, vóór spier- en skeletaandoeningen (31,7%).

- Het RIZIV stelde ook vast dat in juni 2020 het aantal werknemers in de invaliditeit⁴ die met zekerheid verband houden met PSR⁵ op het werk 10.597 bedroeg. Dit is een stijging van bijna 155% ten opzichte van 2017!
- In iets meer dan 2 jaar tijd is het aantal werknemers dat arbeidson-

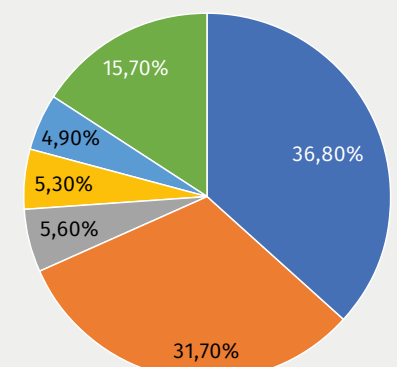
geschikt is door burn-out met 162% gestegen, van 3.713 eind 2017 tot 9.708 in juni 2020!

- Wetende dat het gemiddelde bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering 46,35 euro per dag bedraagt (in 2017), bedroegen de minimale kosten van PSR voor het RIZIV in juni 2020 naar schatting 490.000 euro per dag, dat wil zeggen bijna 155 miljoen euro per jaar. Dit bedrag stijgt voortdurend en houdt niet eens rekening met werknemers die minder dan een jaar ziek zijn!

Evolutie van het aantal langdurig zieke werknemers door burn-out



De belangrijkste oorzaken van langdurige ziekte bij werknemers



- Psychische aandoeningen
- Musculoskeletale aandoeningen
- Aandoeningen zenuwstelsel
- Kankers
- Cardiovasculaire ziekten
- Andere

Er moet nog veel worden gedaan om werknemers beter te beschermen!



3. Depressies, burn-out, ...

4. Een zieke werknemer wordt als 'invalide' beschouwd als hij al meer dan een jaar in ziekteverlof is.

5. Stresserende uren, moeilijke arbeidsomstandigheden, burn-out, tekort aan ontspanning, onvoldoende sociale vaardigheden, sociale rolconflicten, ...

Verontrustende bevindingen

PSR, preventie stiefmoederlijk behandeld in bedrijven

“Als werkgevers ermee instemmen om een onderzoek in te stellen en/of een risicoanalyse te doen, dan gebeurt er vervolgens meestal niks met de resultaten.”

ACV-afgevaardigde uit de gezondheidssector

“Onze werkgever zet affichecampagnes op en doet risicoanalyses, maar de focus ligt bij die preventie veel meer op de veiligheidsnormen dan op de PSR.”

ACV-afgevaardigde uit de chemiesector

“De directie neemt akte van de problemen, maar echt luisteren doet ze niet. Ze neemt niet voldoende initiatieven en informeert ons niet, wat leidt tot veel communicatiestoornissen.”

ACV-afgevaardigde uit het onderwijs

De verzamelde getuigenissen wijzen erop dat primaire preventie van PSR in ondernemingen vaak ontbreekt. Wanneer een klacht wordt ingediend of een probleem wordt geconstateerd, wordt dit bovendien vaak, bewust of onbewust, genegeerd. Het gebrek aan kennis van het concept PSR, van de bestaande preventiemiddelen, de soms onzichtbare of moeilijk te vatten aard van de PSR, de complexiteit van de wetgeving, het gebrek aan opleiding en voorlichting van het management en de werknemers over dit onderwerp zijn allemaal redenen die worden aangevoerd om het gebrekkige beheer van PSR in de meeste bedrijven te verklaren. Het preventiebeleid zoals dat volgens de wetgeving in het bedrijf moet worden uitgevoerd en geëvalueerd, wordt onjuist en niet of slechts gedeeltelijk toegepast. Om te beginnen worden er te weinig risicoanalyses gedaan. Als er al een risicoanalyse gebeurt, dan is die vaak ondoorzichtig en wordt er te weinig rekening mee gehouden in het preventiebeleid.

De Comités PB worden onvoldoende geïnformeerd

“Sommige werknemers kloppen systematisch te veel uren, maar het Comité PB heeft geen toegang tot die informatie. Het is alsof men die overuren wil verbergen. Dat is struisvogelpolitiek van de directie!”

ACV-afgevaardigde uit de gezondheidssector

In de Comités PB wordt meer aandacht besteed aan arbeidsveiligheid en organisatiekwesaties dan aan het psychosociale welzijn van de werknemers. Er wordt weinig of niet over PSR gesproken. De informatie over PSR is niet in alle ondernemingen dezelfde.

De vertrouwenspersoon, een rol die moet worden opgewaardeerd

“De werknemers kennen de vertrouwenspersonen niet. Ze weten niet om wie het gaat en wat hun rol is.”

ACV-afgevaardigde uit de biochemische sector

Hoewel hun onafhankelijkheid door de wetgeving wordt beschermd en de werkgever hen niet kan benoemen zonder de unanieme instemming van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB, worden vertrouwenspersonen door de werknemers vaak met argwaan bekeken. Wat precies hun rol is bij de preventie van PSR is niet voldoende gekend.

Impact van telewerk op de PSR

“Telewerken heeft de neiging de werklast en dus ook de arbeidstijd te doen toenemen. Je moest de organisatie van je werk aanpassen, je bekwamen in het gebruik van nieuwe software, ... Bovendien kan niemand bij telewerk het aantal uren dat je werkt meten en je neemt al snel te veel engagement op.”

ACV-afgevaardigde uit de bankensector

Door telehuiswerk vervaagt de grens tussen privé en werk. De psychosociale risico's nemen dan ook toe.



ACV-voorstellen voor betere wetgeving preventie van psychosociale risico's

Omdat er verschillende knelpunten zijn in het preventiebeleid van PSR in ondernemingen hebben we ACV-militanten, juridische medewerkers en vakbondssecretarissen bevroegd. We peilden naar wenselijke en noodzakelijke of onontbeerlijke aanpassingen van de wetgeving om PSR op het werk beter te voorkomen. Er werden verscheidene krachtige eisen naar voor geschoven.

✓ Een kwaliteitsvolle en transparante risicoanalyse

Het is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat de in de wetgeving vastgelegde beginselen van de preventie van PSR in acht worden genomen. De eerste stap is een goede en transparante risicoanalyse, die door de werkgever naar behoren wordt uitgevoerd.

- A. Er moet een 'minimum'-standaardmodel worden ontwikkeld op basis waarvan de (algemene of specifieke) risicoanalyses worden uitgevoerd. Zo kan de kwaliteit van de risicoanalyse beter worden gewaarborgd en is de opvolging – ook van de maatregelen die op basis van de risicoanalyse worden genomen – gemakkelijker.⁶
- B. De transparantie van de risicoanalyse moet gewaarborgd zijn voor de werknemersvertegenwoordigers. Het Comité PB (of de vakbondsafvaardiging of de werknemers als er geen Comité PB is) moet rechtstreeks toegang hebben tot de volledige risicoanalyse zoals die door de preventieadviseur aan de werkgever is overhandigd. Dit zorgt ervoor dat er een relevant advies kan worden uitgebracht over de preventiemaatregelen die uit deze risicoanalyse voortvloeien en aan de werkgever werden voorgelegd.
- C. Wanneer de werkgever een door de preventieadviseur aanbevolen advies of maatregel niet wenst op te volgen, moet hij deze weigering

formeel motiveren in het Comité PB (of tegenover de vakbondsafvaardiging als er geen Comité PB is).

- D. Wat specifiek telewerk betreft, is het van belang dat de risicoanalyse (de algemene en voor PSR) wordt aangepast aan de nieuw werkrealiteit die door telewerk is ontstaan.

✓ Een inspectie die de nodige middelen krijgt om grondige controles te kunnen doen en te sanctioneren

Het ACV klaagt al jaren het toenevende tekort aan inspecteurs voor de controle op het welzijn op het werk aan. Dit tekort aan inspecteurs heeft ertoe geleid dat zeer weinig bedrijven worden gecontroleerd en dat slechts een zeer klein aantal werkgevers die in overtreding waren is gestraft. De inspectie moet de middelen krijgen om snel en doeltreffend sancties op te leggen aan werkgevers die de wetgeving welzijn op het werk niet naleven. Naast voldoende personeel moet de inspectie de mogelijkheid krijgen om onwillige werkgevers te straffen door middel van administratieve boetes.

✓ Betere informatie en vorming van werknemers

Werknemers moeten worden opgeleid in de basisprincipes van de preventie van PSR. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren in de vorm van een verplichte opleidingssessie van een halve dag om de vier jaar over PSR (de

risicofactoren, de rol van de preventieactoren, enz.) De laatste jaren zijn verschillende instrumenten ontwikkeld, onder meer de 'Burn-out Assessment Tool', waarmee burn-out individueel of collectief vroegtijdig kan worden opgespoord. Er moet een grootschalige campagne worden opgezet om deze instrumenten bij werkgevers en werknemers te promoten (bijvoorbeeld via de externe diensten PB).

✓ Sensibilisering en opleiding van werkgevers en managers

De verschillende managementopleidingen⁷ moeten in hun programma een module opnemen over de preventie van PSR. Alle leidinggevenden in het bedrijf (met inbegrip van de directie) moeten op regelmatige tijdstippen (ten minste om de vier jaar) een opleidingssessie bijwonen die specifiek gewijd is aan de managementaanpak voor de preventie van PSR.

✓ De aanwezigheid van de PSR-preventieactoren in het Comité PB

De PAPS en de vertrouwenspersoon in het bedrijf moeten bij de jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen aanwezig zijn in het Comité PB. De PAPS moet schriftelijk advies uitbrengen aan het Comité PB over het jaarlijkse actieplan indien hij/zij niet aanwezig kan zijn bij de bespreking van dit punt in het Comité PB.

✓ Recht op deconnectie bij telewerk

Volgens de wet moet er overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers over de formalisering van een recht op deconnectie om de eerbiediging van de arbeidstijd, zoals voorzien in de arbeidsreglementering, te waarborgen. Het ACV eist dat de wetgeving

6. Ook binnen het Comité PB als voor de inspectie of bij de wisseling van preventieadviseur bij de interne of externe dienst PB.

7. Het gaat zowel om de academische vorming als om permanente vorming in ondernemingen

verplicht tot het opstellen van een specifiek actieplan met betrekking tot dit recht op disconnectie, waarover het Comité PB zijn advies moet geven.

✓ **Regelmatige werkbaarheidsmeting**

Naast de verplichte risicoanalyse moet om de drie jaar in elke onderneming met meer dan 20 werknemers een werkbaarheidsmeting worden gehouden om te peilen naar de kwaliteit van het werk (en meer bepaald de psychosociale situatie). Dit onderzoek moet worden uitgevoerd met een door de sector gekozen meetinstrument. Deze sectorale aanpak zal ervoor zorgen dat het instrument wordt aangepast aan de sectorale realiteit. De resultaten van deze enquête moeten worden voorgelegd aan het Comité PB (of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging of de werknemers) en maken het mogelijk het jaarlijks actieplan en het globaal preventieplan bij te sturen. De resultaten van deze enquêtes moeten ook worden gebruikt als basis voor het ontwerpen van een sectoraal actieplan.

✓ **Nood aan volledige en betrouwbare cijfergegevens**

Om de doeltreffendheid van de PSR-wetgeving volledig en objectief te kunnen beoordelen, is het van essentieel belang om over volledige en betrouwbare statistieken te kunnen beschikken. Dit is momenteel niet het geval. De statistische gegevens die worden verzameld moeten openbaar worden gemaakt.

Hoe kan je er als ACV-afgevaardigde toe bijdragen om psychosociale risico's in je onderneming te voorkomen?

Psychosociale problemen zijn in bedrijven nog heel vaak een taboe. Nochtans neemt het aantal slachtoffers toe. Luister naar de slachtoffers.

'Knipperlichten' die aangeven in welke mate er psychosociale risico's zijn in je onderneming:

- individuele of collectieve klachten van werknemers (de werklast, discriminatie...);
- aankondiging of uitvoering van een herstructurering;
- veel overwerk;
- organisatorische indicatoren: hoog absentisme, groot personeelsverloop, enz.;
- toename van het aantal arbeidsongevallen (zie het verslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk);
- groot aantal verzoeken om psychosociale hulp (zie verslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk);
- stress-gerelateerde gezondheidsproblemen;
- afname van de productiviteit en de kwaliteit...;
- veel interpersoonlijke conflicten.

Veel van die waarschuwingssignalen worden je meegedeeld in de verschillende overlegorganen. Het is dan ook van belang om binnen je vakbondskern goed samen te werken en te communiceren.

Wanneer je een situatie ontdekt die een of meer werknemers in gevaar brengt, kan je volgens de wetgeving om een PSR-analyse vragen. Indien minstens één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB er om verzoekt, is de werkgever verplicht deze PSR-analyse uit te voeren en de volledige resultaten van de analyse over te maken aan het Comité PB. De werkgever zal dan zijn besluit over de door hem te nemen maatregelen moeten meedelen.

Als de werkgever ondanks de identificatie van psychosociale risico's weigert maatregelen te nemen (of onvoldoende maatregelen neemt), neem dan contact op met de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Hun contactgegevens vind je via de ACV-brochure 'Wie is wie? Adresboekje voor ACV-ondernemingsmilitanten' (online via www.hetacv.be/brochures).





Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk nemen toe

Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk zijn geen recente verschijnselen. Toch was er de #metoo-beweging voor nodig om het onderwerp geleidelijk uit de taboesfeer te halen in ondernemingen. Maar er is nog een lange weg te gaan om dit soort grensoverschrijdend gedrag uit te roeien, zoals uit onderstaande cijfers blijkt...

1 op de 3 werknemers is slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag!

In zijn laatste enquête over grensoverschrijdend gedrag op het werk⁸ – wat gaat over pesten, ongewenst seksueel gedrag, agressie en discriminatie – schetst de externe dienst PB Securex een zorgwekkend beeld van de situatie:

- 1 op 3 Belgische werknemers voelt zich slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag, maar minder dan 1 op de 100 werknemers dient een verzoek tot psychosociale interventie in bij de externe dienst PB.
- Slechts 13% van de verzoeken aan een externe dienst PB leidt tot een formele klacht.
- In 45% van de gevallen wordt met de vinger gewezen naar een leidinggevende, in 32% naar een collega, in 16% naar een groep collega's en in 7% naar een externe persoon.
- Het aantal werknemers dat ongewenst seksueel gedrag aangeeft, kent op één jaar tijd een belangrijke stijging (+28%); voor pestgedrag gaat het om een toename van 14% en voor agressie, fysiek of verbaal, gaat het om een toename van 13%.

De pleger van grensoverschrijdend gedrag wordt zelden op het matje geroepen

“In mijn bedrijf werd een lijnmanager beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag door een collega. De collega moest naar een andere afdeling verhuizen, terwijl de lijnmanager nog steeds zijn baan heeft.”

ACV-afgevaardigde uit de energiesector

“In sommige bankinstellingen worden jongeren en buitenlanders met een contract voor bepaalde duur onder druk gezet. Er wordt hun een vast contract voorgespiegeld als ze zwijgen over grensoverschrijdend gedrag.”

ACV-afgevaardigde uit de bankensector

“Onze collega was het slachtoffer van pesterijen door het management. Zij heeft alle interne procedures uitgeput, verschillende malen, zonder succes. Dit eindigde in een tragedie, want ze pleegde zelfmoord op haar werkplek.”

ACV-afgevaardigde uit de socio-culturele sector

“Als werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen erover willen praten en/of een procedure willen inleiden, worden zij zwaar aangepakt en krijgen ze te maken met represailles. De enige ‘oplossing’ die door het management, de preventieadviseur en de bedrijfsartsen wordt voorgesteld, is elders werk te zoeken als het hun niet bevalt.”

ACV-afgevaardigde uit de zorgsector

1 op de 3 werknemers heeft te maken met grensoverschrijdend gedrag.



8. <https://press.securex.be/belgische-werknemer-steeds-gevoeliger-voor-grensoverschrijdend-gedrag>

Wat fysieke agressie betreft, stellen we vast dat ondernemingen in het algemeen stappen ondernemen om de plegers te bestraffen. Wanneer het echter om pesterijen of ongewenst seksueel gedrag gaat, zijn sancties zeldzaam: slachtoffers die durven te reageren, worden niet echt gehoord wegens “gebrek aan bewijs”, wegens het taboe dat heerst rond grensoverschrijdende gedrag of wegens het bagatelliseren van de feiten door de (al dan niet betrokken) hiërarchische lijn en soms ook door collega’s. Onze militanten en medewerkers van juridische diensten bevestigen dat slachtoffers zeer zelden hun zaak winnen. Werknemers zijn bang om procedures aan te spannen die zij niet begrijpen en worden ontmoedigd door het risico van represailles. De oplossing die hen meestal wordt voorgesteld of opgelegd is te vertrekken (naar een andere afdeling of om ontslag te nemen uit het bedrijf), terwijl de pleger van de feiten van grensoverschrijdend gedrag zich maar al te zelden zorgen hoeft te maken.

De rol en positie van de PAPS zijn problematisch

“De PAPS lijkt te luisteren, maar het probleem is dat hij de werknemers advies geeft en hen vervolgens vraagt om te doen alsof hij niets heeft gezegd ten overstaan van de directie.”

ACV-afgevaardigde uit het onderwijs

De meeste psychosociale interventies zijn informeel⁹. In de getuigenissen die we verzamelden, wordt melding gemaakt van het feit dat de preventieadviseurs psychosociale aspecten (PAPS) in de meeste gevallen ontmoedigen om de formele weg¹⁰ te bewandelen¹¹. Het grote nadeel van de informele weg is dat de aanvrager niet beschermd is tegen represailles, hetgeen een begrijpelijk gevoel van onveiligheid schept.

9. Er wordt dan een oplossing gezocht via gesprekken, door tussenkomst van een derde persoon of via verzoeningspogingen.
10. Bij de formele weg wordt aan de werkgever gevraagd om maatregelen te nemen die een oplossing bieden voor de psychosociale problemen die het slachtoffer aankaartte.
11. Psychosociale interventies (formeel of informeel) zijn niet voorbehouden voor pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld. Ze kunnen ook gevraagd worden voor andere situaties waarbij sprake is van psychosociale problemen op het werk (stress, burn-out, interpersoonlijke conflicten, ...)
12. De werknemer die een verzoek heeft ingediend tot een psychosociale interventie.

De werknemers melden een groot wantrouwen in de neutraliteit en objectiviteit van de PAPS. Bovendien ontmoedigt de ondoorzichtigheid van het psychosociale interventieproces de slachtoffers en maakt het dat zij de PAPS wantrouwen. De eiser¹³ wordt immers niet of nauwelijks ingelicht over de maatregelen die de PAPS aan de werkgever aanbeveelt. In de context van pesterijen of geweld is het echter van essentieel belang dat het slachtoffer vertrouwen kan hebben in de persoon die zijn/haar getuigenis afneemt. Hoewel de PAPS volgens de wetgeving geacht worden de arbeidssituatie onpartijdig te onderzoeken, waarbij ze rekening houden met de informatie die hen wordt verstrekt door de personen die ze nuttig achten om te horen, is het van essentieel belang een oplossing te vinden om het vertrouwen van de werknemers in de interne/externe diensten PB te herstellen of te versterken.



In de context van pesterijen of geweld is het van essentieel belang dat het slachtoffer vertrouwen kan hebben in de preventieadviseur psychosociale aspecten.



ACV-voorstellen om slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag beter te beschermen

Onze militanten, juridische medewerkers en vakbondssecretarissen schuiven een aantal eisen naar voor om de rechten van slachtoffers van pesterijen, seksueel ongewenst gedrag of geweld op het werk beter te beschermen en hun rechten te waarborgen, maar ook om grensoverschrijdend gedrag beter te voorkomen.

✓ Meer transparantie bij psychosociale interventies

De werkzaamheden van de interne/externe dienst PB en van de PAPS moeten transparanter worden: door middel van één rapportagemodel in geval van een verzoek om psychosociale interventie, de verplichting van de PAPS om de verzoeker schriftelijk uit te leggen wat de redenen zijn voor een eventuele weigering om een (in)formele psychosociale interventie op te starten, het recht van de verzoeker om te beschikken over het volledige rapport van de PAPS tijdens een psychosociale interventie.

✓ Betere bescherming tegen represailles

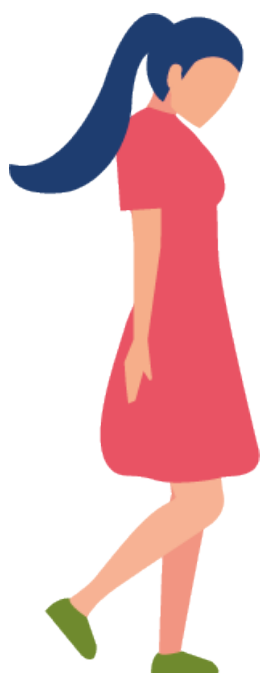
Het is van essentieel belang om de bescherming van slachtoffers te versterken om represailles tegen te gaan: een werknemer die om een psychosociale interventie verzoekt, moet deze bescherming ook genieten in het kader van een collectieve en/of informele procedure. Al te vaak leidt dit gebrek aan bescherming ertoe dat werknemers ontslag moeten nemen omdat zij het slachtoffer zijn van represailles. Deze ontslagnemende werknemers worden dan dubbel gestraft. Ze worden niet alleen gedwongen hun baan op te geven (ook al zijn zij het slachtoffer!), maar ze ondervinden ook belangrijke financiële gevolgen omdat zij hun recht op een werkloosheidsuitkering verliezen. Maar al te vaak moeten werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld kiezen tussen koste wat kost hun baan behouden (met mogelijke ernstige gevolgen voor hun

geestelijke en lichamelijke gezondheid) en zonder inkomen komen te zitten.

✓ Informatie en opleiding van werknemers en leidinggevenden

Net als bij onze eisen voor een betere preventie van psychosociale risico's (zie hierboven) is gebrek aan kennis van wetgeving, procedures, maar soms

Het is van essentieel belang dat alle werknemers, direct leidinggevenden en het management een verplichte opleiding krijgen.



ook gewoon van de soorten ongewenst en/of problematisch gedrag een steeds terugkerend probleem. Daarom is het van essentieel belang dat alle werknemers, direct leidinggevenden en het management een verplichte opleiding krijgen. Deze opleiding, waarbij een genderspecifieke aanpak wordt gehanteerd, moet de knipperlichten/waarschuwingssignalen meegeven om potentieel problematisch gedrag te herkennen en op te sporen en de geldende wetgeving en verschillende procedures meegeven die ter beschikking staan van werknemers die menen het slachtoffer te zijn van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk.

✓ Toegang voor elke werknemer tot een vertrouwenspersoon

Elke werknemer moet de mogelijkheid hebben contact op te nemen met een vertrouwenspersoon van hetzelfde geslacht in zijn/haar bedrijf.

✓ Makkelijkere toegang tot externe procedures

In sommige gevallen voelen slachtoffers dat ze met de rug tegen de muur staan omdat de interne procedures in het verleden al ondoeltreffend zijn gebleken, of omdat die interne procedures maar blijven aanslepen. Het slachtoffer bevindt zich dan in een onhoudbare situatie. Daarom is het belangrijk dat de wetgeving slachtoffers toegang biedt tot externe procedures (inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk of gerechtelijke instanties) zonder dat eerst de interne procedures moeten worden uitgeput.



“Onze bazin maakt de hele tijd denigrerende opmerkingen. Bijvoorbeeld:

- *Tegen een werkneemster die terugkeert na moederschapsverlof: “Als je voor een vierde gaat, dan blijf je maar thuis.”*
- *Tegen een werkneemster die drie extra vrije dagen vraagt om wat langer bij haar familie in Turkije te blijven: “Als je het daar zo leuk vindt, hoef je niet terug te keren.”*
- *Tegen een werkneemster die op zich laat wachten: “Oh, die slak weer!”*
- *Tegen een werkneemster wiens moeder aan het eind van haar leven is: “Ik hoop dat ze niet dood gaat op een dag dat je aan het werk bent”*

De directie kent het probleem en doet niets.”

ACV-afgevaardigde uit de schoonmaaksector

Hoe kan je als ACV-afgevaardigde reageren op een geval van grensoverschrijdend gedrag?

Als werknemersafgevaardigde kan je geconfronteerd worden met een geval van vermeende (of bewezen) pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk. Wanneer een werknemer die vindt dat hij of zij het slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag naar je toekomt, zorg er dan voor dat je:

- luistert en de zaken niet minimaliseert;
- de vertrouwelijkheid garandeert;
- het slachtoffer informeert over de procedures (intern en extern), de rol van de preventieactoren, de regels inzake bescherming tegen represailles;
- met de instemming van de persoon, nuttige informatie verzamelt over de collectieve aspecten van de ervaren situatie alvorens ‘individuele’ stappen te ondernemen.

Als het nodig is om een informele of formele (individuele) psychosociale interventie te vragen, denk er dan altijd aan om ook naar collectieve factoren te kijken.

Als het nodig is om een informele of formele (individuele) psychosociale interventie te vragen, denk er dan altijd aan om ook naar collectieve factoren te kijken.

Bied werknemers ook aan dat je hen helpt bij hun inspanningen. Als je hen niet formeel bij al deze stappen kunt begeleiden, let er dan alleszins op dat de procedures correct worden toegepast (zoals voorzien in het arbeidsreglement) en dat de werknemer en eventuele getuigen niet het slachtoffer worden van represailles in geval van een formele psychosociale interventie, ...

Gedetailleerde adviezen over hoe je het syndicaal best aanpakt in je onderneming vind je in de ACV-brochure ‘Psychosociale risico’s op het werk en syndicale actie’. Je kan de brochure downloaden via www.hetacv.be/brochures (wel eerst inloggen als militant!)



“Er is een mentaliteitsverandering nodig”

Op 1 april organiseerde het ACV een webinar over de preventie van psychosociale risico's. Véronique Crutzen (psychologe en algemeen adviseur van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)) deelde haar visie op de preventie van PSR in ondernemingen en organisaties.

Is betere wetgeving de enige manier om de preventie van PSR binnen ondernemingen te bevorderen?

“Op psychosociale risico's rust vaak nog een taboe. Er is een mentaliteitsverandering nodig. Goede wetgeving is heel belangrijk, maar het is niet de enige oplossing om PSR effectief te voorkomen. Het is noodzakelijk om er op alle niveaus rond te sensibiliseren, te zorgen voor een goed sociaaloverleg over de preventie van PSR en uiteraard als sluitstuk te zorgen voor een goede controle via de inspectiediensten. Met het oog op informatie en bewustmaking over de preventie van PSR heeft de FOD WASO tools ontwikkeld om werkgevers, werknemers en vakbonden bij te staan. Deze instrumenten zijn gratis beschikbaar op de website van de FOD WASO (www.voeljegedop-hetwerk.be).”

Dus de oplossing moet gezocht worden in de bedrijven?

“In het rapport van de Hoge Gezondheidsraad staat dat werk de belangrijkste factor blijft bij de preventie van psychische stoornissen in ruime zin. Als in bedrijven een goed preventiebeleid wordt gevoerd, kan de arbeidswereld de huidige situatie echt helpen verbeteren. Er zijn veel voorbeelden van ondernemingen en organisaties waar het preventiebeleid relatief goed werkt en die een bron van inspiratie kunnen zijn. Ga voor inspirerende voorbeelden naar de website van de FOD WASO.”

De coronacrisis heeft gevolgen gehad voor het mentaal welzijn van werknemers. Ontstaan er nieuwe soorten psychosociale risico's?

“De huidige gezondheids crisis heeft

inderdaad grote gevolgen voor de mentale gezondheid van de bevolking. We weten echter dat de situatie al voor de crisis zorgwekkend was en dat er al een groot aantal psychische stoornissen bestond die een rol speelden bij de toename van de langdurige arbeidsongeschiktheid. Ik denk dus niet dat we kunnen spreken van “nieuwe risico's”, maar eerder van een versterking van risico's die er al voor deze pandemie waren. Daarom is het des te belangrijker dat wij onze respectieve rollen blijven spelen om mensen

bewust te maken van het belang van de naleving van de wettelijke verplichtingen inzake de preventie van PSR en van het gebruik van de beste instrumenten die hun ter beschikking staan.”

En wat na deze gezondheids crisis?

“Telewerk zal waarschijnlijk een blijver zijn na deze gezondheids crisis. Er zullen dus aanpassingen nodig zijn, met name op het gebied van de primaire preventie. We moeten hierover nadenken en ons goed voorbereiden op de terugkeer naar het werk in deze nieuwe configuratie, vooral omdat we in de toekomst waarschijnlijk nog meer soortgelijke crises zullen meemaken. Daar moeten we op voorbereid zijn en rekening mee houden als we aan preventie denken.”

“Telewerk zal waarschijnlijk een blijver zijn na deze gezondheids crisis. Er zullen dus aanpassingen nodig zijn, met name op het gebied van de primaire preventie.”

Véronique Crutzen: “We moeten op alle niveaus sensibiliseren, zorgen voor een goed sociaal overleg over de preventie van PSR en als sluitstuk zorgen voor een goede controle via de inspectiediensten.”



Aantal arbeidsongevallen nog steeds te hoog

Jongere werknemers en interimers blijven vaker slachtoffer

In dit dossier ligt de focus op psychosociale risico's. Uiteraard blijven arbeidsongevallen ook een belangrijk aandachtspunt. Het totale aantal arbeidsongevallen op de arbeidsplaats zit in België de laatste decennia in een dalende lijn. En dat is goed, want niemand wil meer arbeidsongevallen. De laatst beschikbare cijfers (2019) verbergen echter een deel van de werkelijkheid. Die daling zien we niet bij de duizenden ongevallen met blijvende ongeschiktheid. We zien bovendien sterke verschillen tussen werknemers op basis van leeftijd en anciënniteit in de onderneming. Hoe jonger en minder ervaren, hoe groter de kans op een ongeval.

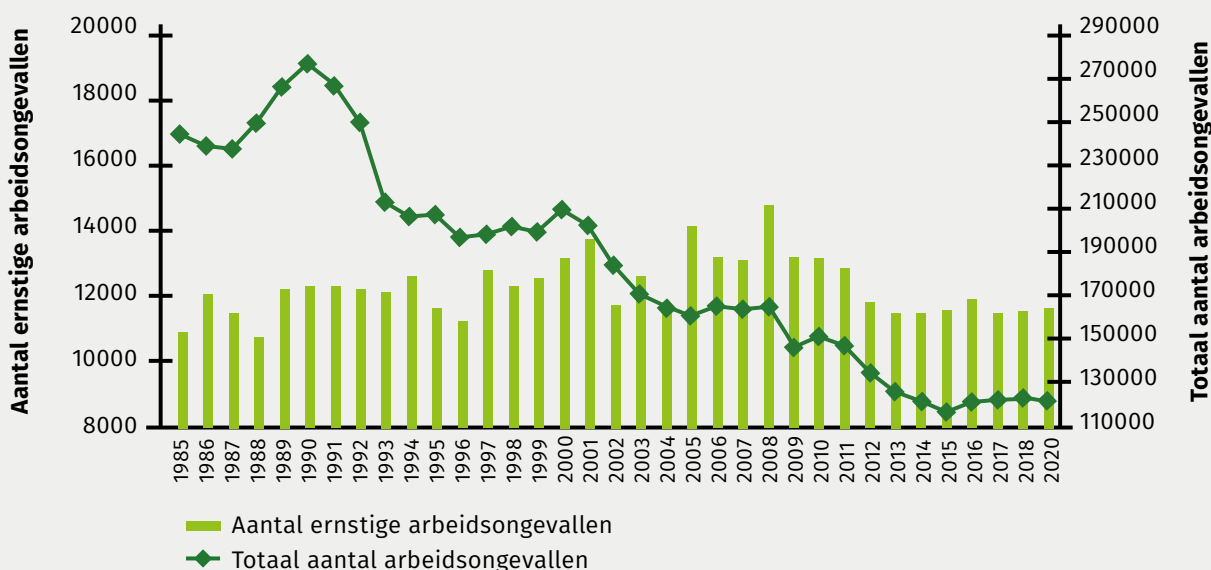
In 2019 waren er in de privésector op de werkplek in totaal 120.078 arbeidsongevallen, een daling met 2,16% in vergelijking met 2018. Sinds de jaren tachtig zien we een dalende trend van het totale aantal arbeidsongevallen, ook al stabiliseert deze daling toch wel sedert 2015. Het aantal ernstige arbeidsongevallen daalt echter niet: 11.789 in 2019, waarvan 11.732 met een blijvend letsel en 57 dodelijke arbeidsongevallen. Dit cijfer is nog steeds even hoog als in de jaren '80 van de vorig eeuw (zie de grafiek met de evolutie van het aantal arbeidsongevallen).

Zelfs wanneer we deze cijfers opsplitsen naar arbeiders en bedienden, en via de RSZ-cijfers rekening houden met de schommelingen in tewerkstelling, dan nog zien we jammer genoeg weinig evolutie in de ernstige arbeidsongevallen.

Ook in de publieke sector zijn arbeidsongevallen nog steeds een probleem. In 2019 waren er in totaal 36.665 arbeidsongevallen op de werkplek in de publieke sector.

De cijfers in de publieke sector volgen dezelfde trend als de privésector. Op te merken hierbij is dat de daling van het aantal arbeidsongevallen tot 2015 sterk werd beïnvloed door een daling in de aangifte van de lichte arbeidsongevallen. Al in 2007 stelde Fedris vast dat 2 op 3 van de arbeidsongevallen niet worden aangegeven. Hoed u dus voor Belgische statistieken over arbeidsongevallen waarbij naar het totale aantal aangegeven ongevallen wordt gekeken. Het totale aantal aangegeven arbeidsongevallen verbergt dus de werkelijke situatie. En zoals de cijfers laten zien, zet deze daling zich de laatste jaren niet verder door. Preventie-inspanningen mogen in geen geval worden afgebouwd. Cijfers voor het jaar 2020 zijn nog niet beschikbaar, maar wellicht zullen deze een zeer vertekend beeld opleveren, gezien de coronacrisis en de periodes van lockdown en het massaal telethuiswerk dat daarmee gepaard ging.

Aantal ongevallen op de werkplek in de privésector





Jongeren: een extra kwetsbare groep

Wanneer we nogmaals in de cijfers van de privésector duiken dan zien we nog een trend. Jonge werknemers blijven veruit het meest slachtoffer van een ongeval (zie de tabel). Ook een beperkte anciënniteit in de onderneming speelt hen parten. Meer dan 1 op 3 (37%) van alle dodelijke arbeidsongevallen overkomt werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit. In 2019 verloren zelfs 8 werknemers het leven op de werkplek tijdens de eerste maand van hun tewerkstelling. Een gebrek aan ervaring, geen of een beperkte opleiding, weinig begeleiding en veel onzekerheid tijdens het werk zijn belangrijke oorzaken van deze dramatische cijfers.

Dit gegeven wordt ook bevestigd door de cijfers van arbeidsongevallen bij interimers, die vaak jong zijn en een beperkte ervaring hebben op de arbeidsplaats. Per duizend voltijdsequivalenten ligt het aantal arbeidsongevallen meer dan dubbel zo hoog bij de arbeiders en 50% hoger voor de bedienden. In 2019 waren er in totaal 900 arbeidsongevallen bij uitzendkrachten met blijvende arbeidsongeschiktheid, waarvan 9 dodelijke



Het aantal arbeidsongevallen met blijvende ongeschiktheid daalt niet.

Leeftijd van het slachtoffer	Aantal ongevallen per 1000 werknemers
15-19 jaar	83
20-29 jaar	58
30-39 jaar	45
40-49 jaar	42
50-59 jaar	42
60 jaar en meer	34

arbeidsongevallen. Volgens het jaarverslag van Preventie en Interim, de centrale preventiedienst van de uitzendsector, is dit het hoogste aantal sinds het jaar 2000. Er moet dan ook meer aandacht gaan naar de preventie

van arbeidsongevallen bij jonge en nieuwe werknemers, en in het bijzonder bij interimers. Informatie, opleiding, begeleiding en het strikt naleven van de wettelijke verplichtingen staan hierbij centraal.

	Uitzendkrachten arbeiders	Privésector arbeiders zonder uitzendkrachten	Uitzendkrachten bedienden	Privésector bedienden zonder uitzendkrachten
Aantal VTE 2019	76.020 ¹	903.679 ²	49.146 ¹	1.372.053 ²
Aantal arbeidsongevallen met minstens 1 dag arbeidsongeschiktheid	8.152 ¹	44.984 ³	812 ¹	15.015 ³
Aantal arbeidsongevallen per 1000 VTE	107,23	49,78	16,52	10,94
Verhouding uitzendkrachten/ privésector	2,15		1,51	

1. Bron: Preventie en interim: www.p-i.be. Het aantal gepresteerde uren uitzendarbeid werd gedeeld door 1760 uur (38-uren week) om tot het aantal VTE te komen.

2. Bron: www.rsz.be

3. Bron: www.rsz.be

Psychosociaal welzijn in de bedrijven: problematische cijfers!

Er zijn **431.000**
langdurig zieken



158.700

langdurig zieken lijden aan
psychische aandoeningen
(depressie, burn-out)

waarvan minstens

10.597 zieke werknemers die meer dan 1 jaar
out zijn door stress of burn-out

PSR? WAT ZIJN DAT?

Psychosociale risico's op het werk zijn situaties die aanleiding kunnen geven tot stress, burn-out of schade aan de gezondheid van de werknemer. Het gaat dan over werkdruk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.



x3

op 3 jaar tijd

Kostprijs?

155.000.000 euro per jaar



1 werknemer op 3

is slachtoffer van ongewenst gedrag op het werk.

In één jaar tijd is het aantal
gevallen toegenomen met:

+ **28%** ongewenst seksueel gedrag

+ **14%** pesterijen

+ **13%** lichamelijk geweld

Het ACV voert actie en eist:

- Een **transparant beleid** rond PSR met betrokkenheid van het personeel en hun vertegenwoordigers.
- Elke 3 jaar een **verplichte meting** van het welzijn in de onderneming, in het bijzonder van de PSR, gevolgd door een actieplan als er problemen zijn.
- Een **afdwingbaar deconnectieplan** in elk bedrijf dat jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd wordt in het sociaal overleg
- Zowel voor leidinggevenden als werknemers **opleiding** over de preventie van PSR op het werk.
- Een **betere wetgeving** rond pesten en geweld op het werk die de slachtoffers meer rechten en bescherming biedt.
- **Voldoende mensen en middelen** voor de inspectie om snel en doeltreffend sancties op te leggen aan werkgevers die de wetgeving niet naleven.