

PROCEDURES VOOR PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE

<p>PRINCIPE</p> <p>Codex art. I.3-8 en I.3-9</p>	<ul style="list-style-type: none"> Als een werknemer meent psychische schade te ondervinden kan hij hierover spreken met de vertrouwenspersoon en/of preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA). In dit kader stelt de werkgever verplicht een procedure op voor een 'informele' en voor een 'formele' psychosociale interventie.
<p>RISICOANALYSE</p> <p>Welzijnswet werknemers art. 32/2</p>	<ul style="list-style-type: none"> De verplichte risicoanalyse op de werkplek van psychosociale risico's is de basis waarop organisatorische en materiële maatregelen worden genomen om psychosociale risico's te vermijden. Zijn deze psychosociale risico's niet te vermijden dan worden secundaire of tertiaire maatregelen genomen om schade te vermijden/te beperken zoals interne interventieprocedures die: <ul style="list-style-type: none"> informeel of formeel kunnen zijn; slechts na akkoord van het comité PBW worden ingevoerd; onmiddellijk toegankelijk zijn voor elke werknemer die meent schade te ondervinden.
<p>VERZOEK INTERVENTIE</p> <p>1. Eerste contact</p> <p>2. Voorafgaande fase</p> <p>Codex art. I.3-11</p>	<p>1. <u>Eerste contact</u></p> <p>Eerste contact tussen werknemer (ook 'verzoeker' genoemd) en de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA).</p> <ul style="list-style-type: none"> Werknemer geeft per mail, telefonisch, mondeling,... aan dat hij een individueel en vertrouwelijk gesprek wenst. In praktijk kan dit als volgt verlopen: werknemer spreekt de vertrouwenspersoon aan met de vraag 'ik zou je eens willen spreken'. Dit wordt gedefinieerd als 'het eerste contact'. <p>2. <u>Voorafgaande fase</u></p> <p>De vertrouwenspersoon en/of preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA):</p> <ul style="list-style-type: none"> hoort, binnen 10 kalenderdagen na het eerste contact, opnieuw de werknemer en informeert hem over de mogelijkheid tot: <ul style="list-style-type: none"> een informele psychosociale interventie; ofwel een formele psychosociale interventie. overhandigt de werknemer, als het een persoonlijk onderhoud betreft, een document ter bevestiging ervan. <p>De werknemer maakt na dit gesprek een keuze en dient een verzoek in voor een informele interventie of formele interventie. De werknemer kan ook besluiten dat hij geen verdere stappen wenst te zetten na het gesprek met de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA).</p>
<p>RAADPLEGING TIJDENS DE WERKUREN</p> <p>Codex art. I.3-10</p>	<ul style="list-style-type: none"> De werknemers moeten de mogelijkheid krijgen om de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) te kunnen raadplegen tijdens de werkuren. Indien de gewone arbeidsregeling bij de werkgever dit onmogelijk maakt, mag deze raadpleging ook buiten de werkuren gebeuren indien dit wordt voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement. In beide gevallen wordt de tijd besteed aan de raadpleging beschouwd als arbeidstijd en zijn de verplaatsingskosten ten laste van de werkgever.

VERZOEK tot INFORMELE INTERVENTIE

Codex art. I.3-12

- De verzoeker en de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) zoeken op informele wijze een oplossing, d.m.v. één van de drie types van interventie:
 - persoonlijke gesprekken, actief luisteren, adviseren;
 - een interventie bij een andere persoon (werkgever, verantwoordelijke uit de hiërarchische lijn, ...);
 - organiseren van een verzoening tussen de betrokken partijen, voor zover gewenst bij een probleem in de werkrelatie.
- Het type informele psychosociale interventie wordt gekozen door de verzoeker. Dit wordt opgenomen in een document, dat wordt gedateerd en ondertekend door de tussenkomende partij (vertrouwenspersoon of PA psychosociale aspecten) en de verzoeker. De verzoeker ontvangt hiervan ook een kopie.

Opmerking

Ingeval de informele interventie geen oplossing biedt kan de werknemer een formele interventie verzoeken. Dit kan verzocht worden voor geweld, pesten, ongewenst seksueel gedrag op het werk alsook alle andere situaties waarbij sprake is van psychosociaal leed op het werk.

FORMELE PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE

1. Definitie

Codex art. I.3-13

2. Verzoek tot interventie

Codex art. I.3-14 en I.3-15

1. Definitie

Formele psychosociale interventie

- De werknemer vraagt de werkgever om gepaste collectieve of individuele maatregelen te nemen op basis van:
 - een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie; en
 - de voorgestelde maatregelen opgesteld in een advies door de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA).

Opmerking

Betreft het hoofdzakelijk collectieve maatregelen: zie art. I.3-17 t.e.m. I.3-21

Betreft het hoofdzakelijk individuele maatregelen: zie art. I.3-22 t.e.m. I.3-30

- Ingeval het verzoek betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, dan draagt dit verzoek letterlijk de naam:
 - “Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld , pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.”

Opmerking

Betreft individuele maatregelen: zie art. I.3-22 t.e.m. I.3-30

2. Verzoek tot interventie

Aanpak

- Opstellen van een document met:
 - opname verzoek tot formele interventie;
 - omschrijving problematische arbeidssituatie;
 - datum en handtekening van verzoeker.
- Het document wordt overgemaakt aan de interne PA psychosociale aspecten of aan de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) van de Externe Dienst PBW waar de werkgever is bij aangesloten:
 - de interne of externe PA psychosociale aspecten ondertekent een kopie van het document en overhandigt het aan de verzoeker;
 - de kopie geldt als bericht van ontvangst;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ binnen 10 kalenderdagen na de ontvangst van het verzoek zal de betrokken PA ▪ psychosociale aspecten een uitspraak doen: hij aanvaardt of weigert het verzoek tot formele interventie. 	
<p>FORMELE INTERVENTIE</p> <p>Codex art. I.3-17 t.e.m. I.3-21</p> <p>Codex art. I.3-22 t.e.m. I.3-30</p> <p>Welzijnswet werknemers, art. 32redecies en quaterdecies</p> <p>Codex art. I.3-38 t.e.m. I.3-40</p>	<p>➤ Verzoek met een collectief karakter</p> <ul style="list-style-type: none"> • De PA psychosociale aspecten informeert direct en schriftelijk de werkgever en verzoeker dat een collectieve psychosociale interventie werd aangevraagd. Hij informeert eveneens over welke specifieke risicosituatie het gaat en dat de artikelen I.3-17 t.e.m. I.3-21 moeten worden gevolgd. • De werkgever kan al dan niet besluiten tot een risicoanalyse. De interne of externe PA psychosociale aspecten volgt de gepaste procedure en licht de werkgever gepast in. <p>➤ Verzoek met een individueel karakter</p> <p>De interne of externe PA psychosociale aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informeert schriftelijk de werkgever over het verzoek tot interventie met individueel karakter (bv. burn-out); • vermeldt identiteit van de verzoeker; • bestudeert onpartijdig de arbeidssituatie, waarbij rekening wordt gehouden met de informatie ontvangen van personen die hij meent gehoord te moeten hebben; • maakt een advies op, met daarin: <ul style="list-style-type: none"> ▪ de beschrijving en context van het verzoek; ▪ de mogelijke gevaren voor de verzoeker en alle werknemers; ▪ elementen die de risicosituatie positief of negatief beïnvloeden; ▪ de eerder genomen stappen; ▪ de voorstellen voor preventiemaatregelen. <p>De werkgever deelt zijn beslissing mee, informeert schriftelijk de door de maatregelen beoogde werknemer en voert de maatregelen zo snel mogelijk uit.</p> <p>➤ Verzoek voor feiten van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld</p> <p>Dezelfde procedure als bij het verzoek met een individueel karakter wordt gevolgd.</p> <p>Daarenboven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informeert de PA psychosociale aspecten de werkgever dat de verzoeker en de rechtstreekse getuigen beschermd zijn tegen vergeldingsmaatregelen; • informeert hij de aansprakelijk gestelde persoon en overhandigt hem een kopie van de verklaringen; • indien dit door de ernst van de feiten vereist is stelt de PA psychosociale aspecten bewarende maatregelen (wijziging van functie, ...) voor; • kunnen het Gelijkekansencentrum en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (mits akkoord van de verzoeker) een kopie ontvangen van het advies van de PA psychosociale aspecten. • kan de PA psychosociale aspecten het Toezicht op het Welzijn op het Werk aanspreken indien de werkgever geen gepaste maatregelen neemt. 	
<p>BESCHERMING TEGEN VERGELDINGS-MAATREGELEN</p> <p>Welzijnswet werknemers,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deze bescherming is enkel van toepassing bij een verzoek met individueel karakter voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ze heeft tot doel de werknemers die menen het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag te helpen om deze grensoverschrijdende gedragingen ter sprake te durven brengen zonder te moeten vrezen voor represailles voor hun beroepsloopbaan. • Daarom bestaan er een aantal beschermingsmechanismen zoals: <ul style="list-style-type: none"> ▪ bescherming van de volgende personen: 	

Circulaire 2014 16

DE INFORMELE EN FORMELE INTERVENTIE

Revisie: 31/07/2017
CIN 2014 16

www.p-i.be

art. 32tredecies

- de werknemer die een verzoek tot formele interventie indient;
- de rechtstreekse getuigen.
- Deze bescherming omvat dat:
 - de werknemer niet kan worden ontslagen;
 - tijdens en na afloop van de arbeidsverhouding geen nadelige maatregelen kunnen worden genomen, tenzij om redenen die niets met het verzoek, de getuigenis, de klacht, de rechtsvordering te maken hebben.

Opmerking

De bescherming tegen vergeldingsmaatregelen geldt, gezien de ernst van de feiten, ook voor personen die klacht indienen bij het Toezicht op het Welzijn op het Werk en voor personen die klacht indienen bij de politie, bij een lid van het Openbaar Ministerie of bij de onderzoeksrechter.

REGLEMENTERING

Welzijnswet werknemers van 4 augustus 1996, Hoofdstuk Vbis: Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
Codex I.3 - Preventie van psychosociale risico's op het werk;
Codex I.2 - Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid.

Draagwijdte en doelstellingen van de circulaire

Een circulaire herschrijft een reglementering in duidelijke en begrijpelijke taal. De inlichtingen in deze circulaire worden ter informatie weergegeven en moeten in geen geval worden geïnterpreteerd als tips of juridisch advies. Preventie en Interim kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor schade die rechtstreeks of onrechtstreeks gelinkt is aan fouten of weglatingen in deze circulaire. Alleen de lezer is verantwoordelijk voor het gebruik dat hij van deze circulaire maakt.