

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 33

van **PAUL VAN MIERT**

datum: 15 november 2019

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Geweld tegen overheidspersoneel - Preventieve maatregelen

Uit cijfers van onze federale collega's blijkt dat er de voorbije jaren steeds meer dan 2000 geweldplegingen geregistreerd werden tegen politieagenten, hulpverleners, personeelsleden van het openbaar vervoer, het onderwijs, maar ook van de overheid. Vorig jaar werden er 2364 gevallen geregistreerd, of zowat 6 per dag. De Kamer van Volksvertegenwoordigers bespreekt momenteel een voorstel om de straffen voor die gewelddaden strenger te maken. In het nieuwe Strafwetboek, dat nu in het federale parlement wordt besproken, worden de straffen verzwaaard voor geweldplegingen op personen die een openbare functie uitoefenen. Voor gewelddaden tegen personen met een maatschappelijke functie kunnen de straffen zo oplopen tot maximum 15 jaar, afhankelijk van de zwaarte van het geweld.

Ik ben voorstander van zwaardere straffen tegen gewelddaden tegen personen met een maatschappelijke functie, tevens ben ik voorstander van maatregelen ter preventie van geweld tegen ons overheidspersoneel, zoals dit bij onze noorderburen wordt gedaan. Daar ontwikkelde het Ministerie van Binnenlandse Zaken een aantal maatregelen waarmee sociale partners hun eigen Arbocatalogus Agressie en Geweld kunnen samenstellen. De maatregelen zijn opgesteld om agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke taak tegen te gaan. De acht maatregelen zijn:

1. laat externen weten wat uw organisatienorm van acceptabel gedrag is;
2. stimuleer dat uw werknemers elk voorval van agressie en geweld melden;
3. registreer alle voorvallen van agressie en geweld tegen werknemers;
4. train uw werknemers in het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld;
5. reageer binnen 48 uur naar de dader die agressie en geweld heeft gebruikt tegen uw werknemers;
6. bevorder het (laten) doen van aangifte van strafbare feiten;
7. verhaal de schade op de dader;
8. verleen nazorg aan werknemers die slachtoffer zijn van agressie en geweld.

Welke maatregelen neemt de minister om preventief het geweld tegen overheidspersoneel te doen dalen?

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 33 van 15 november 2019

van **PAUL VAN MIERT**

De welzijnswet¹ verplicht iedere werkgever de risico's waaraan de werknemers zijn blootgesteld te analyseren en de nodige maatregelen te treffen. Als minister bevoegd voor bestuurszaken word ik in deze materie ondersteund door de GDPB (Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk) bij het departement Kanselarij en Bestuur.

Ik verwacht van de diensten van de Vlaamse overheid dat zij deze wet correct toepassen omdat dit niet enkel in het belang is van de werknemers maar ook in het belang van de Vlaamse overheid als geheel en van een goede dienstverlening aan alle Vlamingen. De preventieadviseurs van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) zijn hierbij een belangrijke partner voor de entiteiten.

De GDPB biedt t.a.v. de problematiek inzake geweld tegen personeelsleden van de Vlaamse overheid op de volgende vlakken ondersteuning aan de entiteiten van de Vlaamse overheid die op de GDPB een beroep doen.

1° Registratie en opvolging

De entiteiten houden, overeenkomstig de geldende reglementering, een register bij van feiten van derden. Dit register is een instrument om de werkgever in staat te stellen gepast te reageren op onrechtmatige gedragingen door derden of hierop te anticiperen. Wanneer een werknemer meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door een derde moet hij een verklaring kunnen laten opnemen in dit register. Deze verklaring omvat een beschrijving en de datum van de feiten.

De entiteiten informeren hun werknemers, het syndicaal overlegorgaan (Entiteitsoverlegcomité - EOC) en de leden van de hiërarchische lijn dat werknemers het recht hebben om een verklaring te doen acteren in het register van feiten van derden. De interne vertrouwenspersoon van de entiteit dient dit register van feiten van derden bij te houden.

Sommige entiteiten hebben reeds een eigen systeem dat goed werkt, andere entiteiten zijn hier nog niet voldoende mee vertrouwd. De GDPB heeft daarom ter ondersteuning van deze entiteiten een digitaal register opgemaakt dat voldoet aan de wettelijke vereisten.

Vanaf begin 2019 werd een register van feiten van derden gekoppeld aan het reeds bestaande dossieropvolgingssysteem voor vertrouwenspersonen. Hierdoor beschikken de vertrouwenspersonen nu over een eenvoudig systeem om voor hun entiteit een feitenregister bij te houden.

De gegevens uit de entiteitsregisters worden verzameld en verwerkt in het jaarverslag van de GDPB dat in het eerste trimester van het nieuwe kalenderjaar wordt geagendeerd op het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

¹ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

2° Uitwerken van een agressiebeleid per entiteit

De preventieadviseurs psychosociaal welzijn adviseren de entiteiten van de Vlaamse overheid bij het uitwerken van een agressiebeleid op maat en rekening houdend met hun eigenheid. Daarbij wordt onderzocht met welk soort agressie de werknemers van een entiteit te maken kunnen krijgen en welke acties de entiteit eerder al ondernomen heeft. Een agressie-protocol bevat een intentieverklaring, procedures, gedragscodes, opleidingen, ondersteuningsprogramma's, ...

Iedere entiteit is uiteraard zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van het agressiebeleid dat hij (desgevallend) heeft opgesteld, samen met de partners die hij hiervoor geschikt acht.

3° Opleiding van het personeel

Wanneer uit de risicoanalyses van de taken en functies blijkt dat de werknemers blootgesteld zijn aan een verhoogd risico op agressie door derden bestaat een van de preventiemaatregelen erin deze werknemers een adequate opleiding te geven. De werknemers leren in deze opleidingen vaardigheden om agressie te vermijden en om met agressie om te gaan. De nadruk ligt op preventie.

De preventieadviseurs psychosociale aspecten adviseren de entiteiten bij hun specifieke noden. De GDPB verzorgt zelf geen opleidingen maar staat ter beschikking van de entiteiten om hen te adviseren over het soort opleidingen dat voor hun personeel het meest geschikt is en over de dienstverleners die de gewenste opleiding kunnen verzorgen.

4° Acties op het terrein

Ook bij de ongevals- en risicoanalyse worden praktische maatregelen voorgesteld om agressie te voorkomen of om de gevolgen ervan voor de werknemers te beperken. Zo werden al verschillende werkposten aangepast nadat de preventieadviseurs veiligheid, ergonomie en psychosociale aspecten hierover advies hebben gegeven : herinrichten van loketten, plaatsen van een alarmknop, zorgen voor bijkomende vluchtdeuren en/of vluchtwegen, voorzien van afgezonderde werkposten, meldingsprocedures, ondersteuning van leidinggevenden, ...

5° Opvang, begeleiding en nazorg na elk agressiefeit

Tot slot is het zeer belangrijk dat personeelsleden die met agressie te maken kregen (en indien nodig, ook hun collega's) snel en deskundig opgevangen worden binnen hun entiteit en dat zij begeleid worden in een traject van nazorg.

De vertrouwenspersonen in de entiteiten zijn laagdrempelig aanspreekbaar en zullen voor psychologische ondersteuning doorverwijzen naar de traumazorg van PULSO. De entiteiten kunnen daarvoor gebruik maken van een raamcontract dat afgesloten is door het Agentschap Overheidspersoneel (AgO).

De preventieadviseurs psychosociale aspecten van de GDPB staan ter beschikking om vanuit hun ervaring en deskundigheid ondersteuning te bieden aan de entiteiten die daarom verzoeken.