

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 725
van **ELS ROBEYNS**
datum: 13 mei 2015

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Grensoverschrijdend gedrag op het werk - Maatregelen

Eén op zeven werknemers in Vlaanderen krijgt te maken met lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk.

Dat blijkt uit de Werkbaarheidsbarometer van de Stichting Innovatie en Arbeid, een grootschalige enquête die om de drie jaar de kwaliteit van jobs bij Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers meet.

1. Welke conclusie trekt de minister uit de cijfers van de enquête?
2. Heeft de minister zicht op de omvang van lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk in de beleidsdomeinen waarvoor hij/zij bevoegd is? Zo ja, graag cijfers over de omvang en de sectoren waar de feiten gepleegd worden.
3. Waar kunnen personen die tewerkgesteld zijn binnen de beleidsdomeinen waarvoor de minister bevoegd is en die het slachtoffer zijn van lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk terecht met hun klachten? Wat gebeurt er met die klachten? Hoe worden de slachtoffers opgevangen? Wat zijn de gevolgen voor de plegers?
4. Welke initiatieven neemt de minister om lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk in de beleidsdomeinen waarvoor hij/zij bevoegd is tegen te gaan?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Geert Bourgeois (307), Hilde Crevits (435), Annemie Turtelboom (308), Liesbeth Homans (725), Ben Weyts (1184), Jo Vandeuren (653), Philippe Muyters (608), Joke Schauvliege (771), Sven Gatz (218)

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 725 van 13 mei 2015

van **ELS ROBEYNS**

1. In de werkbaarheidsbevraging van de Stichting Innovatie en Arbeid van 2013 werd aan de werknemers gevraagd hoe dikwijls zij de afgelopen twaalf maanden op het werk het slachtoffer werden van de verschillende vormen van ongewenst gedrag op het werk. Van al deze werknemers rapporteerde 14% dat zij minstens één keer het slachtoffer werden van één of meerdere vormen van ongewenst gedrag: 9,6% rapporteerde pestgedrag, 4,6% lichamelijk geweld en 2,2% ongewenst seksueel gedrag.

De resultaten van het onderzoek reiken ook handvatten aan om ongewenst gedrag te voorkomen. Uit de enquête, evenals uit andere universitaire onderzoeken, blijkt dat werknemers een verhoogd risico hebben om slachtoffer te worden van ongewenst gedrag wanneer zij:

- een hoge werkdruk ervaren (werkvolume, werktempo en tijdslimieten);
- een beperkte taakvariatie ervaren (beperkte afwisseling in het takenpakket en in beperkte mate een beroep doen op de vaardigheden van de werknemer);
- een beperkte autonomie ervaren (beperkte invloed van de werknemer op de planning en organisatie van het eigen werk).

Slachtoffers van ongewenst gedrag op het werk lopen meer risico om problematisch vermoeid en gedemotiveerd te worden. Zij gaan vaker op zoek naar een andere job, de kans is groter dat zij ziek worden en zij geven aan dat zij het niet haalbaar achten om hun huidige job tot aan hun pensioen vol te houden.

De werkbaarheidsbevraging van de Stichting Innovatie en Arbeid laat zien dat ongewenst gedrag op het werk zich nog steeds stelt als een groot probleem. Hoewel meer geconcentreerd in enkele sectoren (bv. in sectoren met een groter aantal contactberoepen), doet deze problematiek zich algemeen voor. Mijn collega-minister Philippe Muyters, bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid, is bekommerd om deze problematiek, en dit al langer dan vandaag.

Wat ook opvalt in de geciteerde enquête is de bevinding dat, van alle onderzochte sectoren, pestgedrag het meest voorkomt in de overheidsadministratie: 13,6% van die werknemers geeft aan slachtoffer te zijn van pestgedrag.

Op de specifieke situatie binnen de Vlaamse overheid wordt nader ingegaan in het antwoord op de volgende deelvragen.

2. Op centraal niveau zijn bij de Vlaamse overheid enkel cijfers beschikbaar van de vertrouwenspersonen van de entiteiten die aangesloten zijn bij de GDPB (Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk), alsook van de preventieadviseurs psychosociaal welzijn bij de GDPB en van het meldpunt 'Spreekbuis'.

In de bijlage zijn de cijfers terug te vinden uit het jaarverslag van de GDPB voor 2014. Deze cijfers omvatten enkel meldingen van gedrag dat zich voordoet tussen personeelsleden van de Vlaamse overheid. Feiten door derden, waar personeelsleden

van de Vlaamse overheid slachtoffer van zijn, worden opgenomen in een apart register per entiteit.

3. Er is een klachtenregeling uitgewerkt in de omzendbrief BZ 2015/1 van 20 maart 2015 over de preventie van psychosociale risico's op het werk (deze omzendbrief verving een vroegere regeling bij omzendbrief van 2009). De omzendbrief BZ 2015/1 is terug te vinden op <http://www.bestuurszaken.be/BZ-2015-1>.

De contactgegevens van het team psychosociaal welzijn van de GDPB en de vertrouwenspersonen van de entiteiten zijn terug te vinden op de website van de GDPB: <http://www.bestuurszaken.be/bij-wie-kunt-u-terecht>.

De gevolgen voor de vermoedelijke plegers zijn verschillend naargelang van het geval dat zich voordoet. In de informele procedure wordt geprobeerd om een tot een constructieve aanpak te komen van de moeilijkheden die zich stellen. In de formele procedure stelt de preventieadviseur psychosociaal welzijn na een grondig onderzoek van de feiten de nodige individuele en collectieve maatregelen voor.

4. De diensten van de Vlaamse overheid verbinden er zich toe de nodige aandacht te besteden aan het ontwikkelen van arbeidssituaties waarbinnen het ontstaan van grensoverschrijdend gedrag zoveel mogelijk beperkt wordt. Binnen de diensten van de Vlaamse overheid is geen plaats voor ontoelaatbaar gedrag of discriminatie. Dit klimaat bereiken we als alle personeelsleden respectvol met elkaar omgaan en wanneer iedereen zich inzet om situaties aan te pakken die kunnen leiden tot stress en burn-out.

Elk personeelslid heeft het recht om te werken in een aangename en stimulerende werkomgeving. Om dit te bereiken wordt een voorbeeldfunctie gevraagd van de leidend ambtenaren en alle leden van de hiërarchische lijn. Daarnaast wordt een inspanning gevraagd van alle personeelsleden.

Dit streven krijgt binnen de Vlaamse overheid in de eerste plaats gestalte via een pro-actieve en stimulerende aanpak. Indien nodig kan (en zal) in individuele gevallen ten aanzien van ongewenst gedrag echter ook sanctionerend opgetreden worden.

De Vlaamse overheid investeert verder in een welzijnsbeleid waarbij de medewerkers en hun welzijn centraal staan, vanuit een positief mensbeeld in lijn met de waarden van de organisatie. Ik engageer mij tot het ontwikkelen van een preventieve welzijnsreflex bij het opzetten en implementeren van initiatieven rond personeel en organisatie binnen de diensten van de Vlaamse overheid. Hierbij wordt gereflecteerd over vragen als:

- Hoe kunnen conflicten, pesterijen, stress, burn-out, ziekteverzuim en andere vormen van psychosociale belasting voorkomen worden?
- Worden personeelsleden en dus de organisatie in haar geheel beter van de voorziene initiatieven? Goede resultaten worden immers geleverd door tevreden en geëngageerde medewerkers.

Daarnaast engageren de diensten van de Vlaamse overheid zich om verdere initiatieven te nemen in het sensibiliseren rond psychosociaal welzijn, in het versterken van leiderschapskwaliteiten bij de hiërarchische lijn en in het zorgen voor voldoende en goed opgeleide interne welzijnsactoren, zoals vertrouwenspersonen en preventieadviseurs psychosociaal welzijn.

Om te voldoen aan de wettelijke verplichting om preventief psychosociale risico's te detecteren, o.a. op het vlak van psychosociale belasting (incl. stress, conflicten en burn-out) en grensoverschrijdend gedrag, zullen alle entiteiten van de Vlaamse overheid een preventieve psychosociale risicoanalyse laten uitvoeren. Deze analyse helpt om zicht te krijgen op de psychosociale risico's en buffers in een bepaalde werksituatie. Op basis van de resultaten zullen acties genomen worden die het welzijn

kunnen bevorderen. Deze risicoanalyse vormt de basis voor de welzijnsacties in het globaal preventieplan en het jaaractieplan van elke entiteit.

In de voormelde omzendbrief BZ 2015/1 wordt hier verder op ingegaan.

Aanvulling vanwege minister Hilde Crevits (Onderwijs)

1. Als minister van Onderwijs roep ik iedereen die binnen onderwijs werkzaam is, op om bijzondere en blijvende aandacht te hebben voor grensoverschrijdend gedrag. Bij werknemers met een contactberoep, zoals bijvoorbeeld leerkrachten, is er immers een hoog risico om blootgesteld te worden aan grensoverschrijdend gedrag. Dat blijkt ook uit het rapport 'Grensoverschrijdend gedrag op het werk' van de SERV (mei 2015). Dat rapport is een analyse naar omvang, risico's en impact op het welzijn en de gezondheid van werknemers op basis van de werkbaarheidsmonitor 2013.

Op de specifieke situatie van de onderwijssector wordt nader ingegaan in het antwoord op de volgende deelvragen.

2. Voor de onderwijssector verwijzen we naar het antwoord op de vorige vraag en het rapport 'Grensoverschrijdend gedrag op het werk' van de SERV.
3. Onderwijspersoneel dat meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade, ten gevolge van grensoverschrijdend gedrag op het werk, beschikt conform de federale wetgeving over verschillende actiemogelijkheden en procedures die ook op werknemers uit andere sectoren van toepassing zijn, en die hierboven zijn aangehaald.

De eerste aanspreekpunten voor klachten wegens grensoverschrijdend gedrag op het werk voor het onderwijspersoneel zijn de leidinggevende, de algemene/coördinerende directie of het schoolbestuur; zij zijn immers rechtstreeks bevoegd om een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.

Wanneer het inschakelen van die personen zonder succes blijft, of wanneer het onderwijspersoneel een dergelijke stap niet wil ondernemen, bestaat ook de mogelijkheid om een gesprek aan te vragen bij de vertrouwenspersoon indien de school die heeft aangesteld.

Het onderwijspersoneel kan zich ook rechtstreeks wenden tot de psychosociale preventieadviseur van de school. De coördinaten van beide actoren zijn verplicht opgenomen in het arbeidsreglement.

4. De wijze waarop dergelijk beleid vorm moet krijgen, blijft een taak van de school en het schoolbestuur, die hiervoor de verantwoordelijkheid draagt. Schoolbesturen zijn door de federale welzijnswetgeving verplicht het welzijn van hun onderwijspersoneel te bevorderen. Daarbij moeten ze ook maatregelen nemen tegen grensoverschrijdend gedrag.

Als financierende en subsidiërende overheid kunnen we ondersteunend optreden.

Om scholen te ondersteunen bij de federale wetgeving met betrekking tot de psychosociale risico's is bijvoorbeeld informatie over grensoverschrijdend gedrag beschikbaar op de vernieuwde website van het ministerie van Onderwijs en Vorming (zie <http://www.ond.vlaanderen.be/antisociaalgedrag>).

Samen met de sociale partners wil ik ook werken aan een aangepast beleidskader dat schoolbesturen in de mogelijkheid zal stellen om op een nog meer professionele wijze een personeels- en welzijnsbeleid te voeren.

BIJLAGE

Cijfers uit het jaarverslag van de GDPB voor 2014