

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 157

van **BRECHT WARNEZ**

datum: 1 maart 2024

aan **GWENDOLYN RUTTEN**

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

Personeel Vlaamse overheid - Register feiten door derden

Geweld tegen personeelsleden en mandatarissen van openbare diensten blijft een probleem. In de commissie Binnenlands Bestuur van 5 december 2023 kwam dit item ter sprake. Een studie van het ACV wees namelijk uit dat een vierde van het personeel al slachtoffer was van fysiek geweld en drie vierde van verbaal geweld. Eerder werden ook feiten bekend van geweld tegen politieke mandatarissen. Die worden eveneens geregistreerd.

De minister liet weten dat er voor personeelsleden van de Vlaamse overheid een register van feiten door derden bestaat. Personeelsleden kunnen na geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag daar hun verklaring laten opnemen. In 2022 waren er 979 klachten, voornamelijk over psychisch geweld. Dat telt voor 68% van de klachten. Over dat register wordt er jaarlijks gerapporteerd aan het Hoog Overlegcomité.

Gelieve alle gegevens beschikbaar te stellen in Excel.

1. Wie kan op vandaag een verklaring laten opnemen in het register? Ziet de minister nood aan verdere uitbreiding?
2. Welke overheidsinstanties gebruiken het register? Vindt de minister dat voldoende? Zo niet, hoe zal de minister de bekendheid van het register verhogen?
3. Wat gebeurt er nadat er een klacht in het register komt? Hoe wordt die klacht verwerkt? Hoe evalueert de minister die procedure?
4. Hoe verloopt de rapportering aan het Hoog Overlegcomité? Hoe evalueert de minister die rapportering?
5. Hoe verloopt de evaluatie van de klachten? Worden de soortgelijke klachten gebundeld om zo een beter zicht te krijgen? Zo niet, waarom worden de soortgelijke klachten niet gebundeld?
6. Kan de minister de cijfers van de afgelopen 5 jaar geven? Graag opgesplitst per jaar, per soort klachtenindieners en per aard van de klacht.
 - a) Hoe evalueert de minister deze cijfers? Is er sprake van een evolutie?
 - b) Welke maatregelen plant de minister in de toekomst te nemen op dit vlak?

GWENDOLYN RUTTEN

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

ANTWOORD

op vraag nr. 157 van 1 maart 2024
van **BRECHT WARNEZ**

1. Elk personeelslid dat meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door een derde kan een verklaring laten opnemen in het register voor feiten door derden. Daarnaast kunnen ook stagiairs of andere personen die systematisch op de werkvloer werken een verklaring laten opnemen. De Vlaamse overheid volgt hierin de wetgeving. Ik heb geen signaal van mijn administratie gekregen dat dit ontoereikend zou zijn.
2. Alle entiteiten van de Vlaamse overheid zijn verplicht om het register voor feiten door derden te gebruiken. Elke entiteit is verantwoordelijk voor het eigen feitenregister. De Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (GDPB) stelt hiervoor een 'Digitaal Dossier Opvolgingssysteem' ter beschikking, maar entiteiten kunnen ook hun eigen registratiesysteem gebruiken.

De entiteiten worden op verschillende manieren geïnformeerd over het register, onder meer via het entiteitsoverlegcomité, de preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen. In 2023 hanteerden reeds 36 entiteiten een register. Ondanks de verplichting zijn er een beperkt aantal entiteiten die dit instrument nog niet gebruiken. Dit aantal neemt echter af (21 in 2022; 11 in 2023). De GDPB zal entiteiten blijven aansporen om een register aan te leggen en het management van de Vlaamse overheid hierrond sensibiliseren. In het kader hiervan rapporteerde de GDPB een eerste keer aan het Voorzitterscollege van de Vlaamse overheid. Deze rapportering zal herhaald worden met de cijfers van 2023.

3. Elke entiteit, zijnde als werkgever, werkt zelf de procedure voor het feitenregister uit. GDPB ondersteunt iedere entiteit bij deze uitwerking en beveelt een aantal algemene richtlijnen aan:
 - a. De entiteit bepaalt hoe de feiten door derden gerapporteerd worden. Dat kan bv. door een formulier dat het personeelslid invult.
 - b. Aan het personeelslid wordt gevraagd of hij nazorg nodig heeft.
 - c. Het personeelslid kan altijd terecht bij de leidinggevende. De leden van de hiërarchische lijn zijn immers spilfiguur op vlak van welzijn en kunnen helpen bij het begrijpen en aanpakken van het probleem.
 - d. Mogelijke preventiemaatregelen worden besproken.

Het is een interne vertrouwenspersoon van de entiteit die het register bijhoudt en hierover jaarlijks rapporteert aan de GDPB.

Het is belangrijk om goed te rapporteren, na te gaan over welk soort agressie het gaat en hoe er binnen de entiteit mee omgegaan wordt. De handelwijze voor medewerkers tijdens de agressie moet omschreven worden en verder wordt nazorg en opvang van slachtoffers en eventuele juridische begeleiding voorzien. Dit past binnen het installeren van een cultuur van bespreekbaarheid, die al start bij het onthaal van nieuwe medewerkers.

Deze procedure waar de verantwoordelijkheid ligt bij de werkgever, is een goede procedure en kan ik verder onderschrijven. Iedere entiteit bezit nu over de autonomie om een procedure op maat van de entiteit uit te werken.

4. De interne vertrouwenspersonen geven jaarlijks het totaal aantal meldingen in de registers voor feiten door derden door aan de GDPB. De GDPB rapporteert vervolgens jaarlijks over deze cijfers aan het Hoog Overlegcomité (HOC), waar de welzijns- en veiligheidsthema's van de Vlaamse overheid besproken worden. Het register feiten door derden is dus één van de bronnen over agressie tegen personeelsleden.

Volledigheidshalve geef ik mee dat welzijn- en veiligheidsthema's van een entiteit op het Entiteitsoverlegcomité (EOC) besproken worden. Hier gaat het vaak over meer concrete dossiers zoals:

- a. Het bespreken van de resultaten van de preventieve risicoanalyse psychosociaal welzijn en de acties die hierna genomen.
- b. Het opmaken van het 5-jaarlijks globaal preventieplan dat jaarlijks geconcretiseerd wordt in jaaractieplannen.
- c. De jaarlijkse evaluatie van het psychosociaal welzijnsbeleid waarvoor de GDPB o.a. informatie over de feiten door derden aanlevert.

Ik benadruk het belang van een sterk agressiebeleid en de rol van de vakorganisaties in deze thematiek. Een goede rapportering hierover is dan ook onmisbaar. Ik heb mijn administratie gevraagd om hiervoor blijvend aandacht te hebben.

5. Het uiteindelijke doel van het register is om op entiteitsniveau snel te kunnen schakelen bij feiten door derden en collectieve maatregelen te nemen waar nodig.

Het register feiten door derden is één van de bronnen die informatie geeft over agressie tegen personeelsleden. De klachten hierin worden gebundeld volgens de 5 wettelijke categorieën omschreven in de welzijnswet (fysiek geweld, psychisch geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag, andere). Ook via andere bronnen worden in de entiteiten gegevens verzameld, zoals via de preventieve risicoanalyses psychosociaal welzijn, een functierisicoanalyse voor medewerkers die meer risico lopen op feiten door derden, vb. inspecteurs of boswachters, en arbeidsongevallengegevens. Het is belangrijk dat gegevens uit al deze bronnen samengelegd worden als basis voor een goed psychosociaal welzijnsbeleid, waar het agressiebeleid een onderdeel van is.

6. De cijfers m.b.t. het feitenregister vindt u in bijlage, opgedeeld volgens de 5 wettelijke categorieën. De registratie van feiten moet anoniem kunnen gebeuren, waardoor een rapportering per soort klachtenindieners niet mogelijk is.

Als voornaamste maatregel blijf ik de entiteiten stimuleren om werk te maken van een omvattend agressie- en veiligheidsbeleid. Het is de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaar in elke entiteit om in te zetten op een veilige werkomgeving (zowel fysiek als psychosociaal), een agressiebeleid en de omkadering van medewerkers die slachtoffer werden van agressie via gepaste zorg en opvolging. Zij kunnen hiervoor beroep doen op de preventieadviseurs psychosociale aspecten van de GDPB. Hierbij benadruk ik nogmaals dat geen enkele vorm van agressie of geweld getolereerd kan worden ten aanzien van de medewerkers.

BIJLAGEN

1. [Cijfers van de afgelopen 5 jaar over het register over feiten van derden](#)