

Lier, 7 maart 2022

**SCHRIFTELIJKE VRAAG AAN HET COLLEGE VAN
BURGEMEESTER EN SCHEPENEN**

Betreft: Welzijn stadspersoneel

Geachte,

Welzijn en welbevinden van personeelsleden moeten een belangrijke zorg zijn voor iedere werkgever, dus ook voor lokale besturen.

Ik heb in verband hiermee volgende vragen:

- Organiseert onze stad op regelmatige tijdstippen een welzijnsbevraging bij het personeel? Zo ja, om de hoeveel jaar gebeurt deze en wanneer vond deze voor het laatst plaats? Zo nee, waarom niet en vindt het schepencollege het niet nuttig om dit in de toekomst toch te doen?
- Indien onze stad een welzijnsbevraging uitvoerde: wat waren de belangrijkste conclusies uit de meest recente bevraging en welke stappen werden reeds ondernomen om eventuele negatieve aspecten aan te pakken?
- Hoeveel meldingen over geweld, pesterijen of grensoverschrijdend gedrag kreeg onze preventiedienst in 2019, 2020 en 2021? Graag een overzicht per jaar.
- Welke procedure wordt gehanteerd bij dergelijke meldingen?


■ Bart Verhoeven
Fractievoorzitter in de Lierse gemeenteraad
Afdelingsvoorzitter

Berlaarsestraat 42
2500 Lier
tel. 0496/28 32 06

e-post: bartverhoeven@hotmail.be

- Wordt deze procedure regelmatig geëvalueerd en geactualiseerd ? Zo ja, wanneer gebeurde dit voor het laatst? Zo nee, waarom niet en vindt het schepencollege het niet nodig om dit in de toekomst wel te doen?

Hoogachtend.

 Bart Verhoeven
Fractievoorzitter in de Lierse gemeenteraad
Afdelingsvoorzitter

Berlaarsestraat 42
2500 Lier
tel. 0496/28 32 06

e-post: bartverhoeven@hotmail.be



Stad en OCMW LIER

Kabinetten

Bart Verhoeven
Gemeenteraadslid

vragen naar Toon Verwaest	e-mail toon.verwaest@lier.be	telefoon 03 800 03 04	datum 13-4-2022
uw bericht van 08-03-2022	ons kenmerk	uw kenmerk	bijlage(n)

Schriftelijke vraag: Welzijn stadspersoneel

Geachte heer Verhoeven,

In antwoord op uw schriftelijke vraag, kunnen wij u het volgende meedelen:

- Vanwege de formulering veronderstellen we dat de vragen voornamelijk betrekking hebben op het psychosociale welzijn op het werk en niet zozeer de andere 6 welzijnsdomeinen zoals bepaald in art.4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ("Welzijnswet"). De antwoorden zijn dan ook in die zin opgevat.

Organiseert onze stad op regelmatige tijdstippen een welzijnsbevraging bij het personeel? Zo ja, om de hoeveel jaar gebeurt deze en wanneer vond deze voor het laatst plaats? Zo nee, waarom niet en vindt het schepencollege het niet nuttig om dit in de toekomst toch te doen?

Zoals voorgeschreven door de Welzijnswet en de Codex Welzijn op het Werk voert de werkgever een algemene risicoanalyse uit, waarbij hij de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk identificeert, rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk. (Art. I.3-1 Codex)

De werkgever treft, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen. Deze maatregelen worden opgenomen in het Globaal Preventieplan (voor een periode van 5 jaar) en de Jaaractieplannen en worden zo ook jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd indien nodig.

Alle werkgevers van de privé- en overheidssector zijn betrokken bij de preventie van de psychosociale risico's op het werk. Deze wetgeving is dus ook van toepassing voor het personeel van onze stad.

De risicoanalyse van de psychosociale risico's wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers. De werkgever kiest echter zelf of alle werknemers betrokken worden of een delegatie. De werkgever kiest ook of de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst betrokken wordt, op basis van of de complexiteit van de analyse het vereist.

Zo vindt ook in onze stad om de 5 jaar een risicoanalyse psychosociale aspecten plaats. De meest recente werd opgestart in november 2021 en is nog lopende, de vorige vond plaats in 2016. De werkgever koos ervoor om beroep te doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst (nu Mensura, in 2016 Idewe) en om alle werknemers te betrekken voor deze risicoanalyse.

In het kader van het kwantitatieve deel van de risicoanalyse werd een schriftelijke bevraging georganiseerd van november tot december 2021, waarvoor alle werknemers werden uitgenodigd om deel te nemen. De resultaten van dit kwantitatieve deel worden vervolgens uitgediept en aangevuld met een kwalitatief deel bestaande uit het organiseren van werkgroepen. Op basis van de kwantitatieve resultaten en het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten, bepaalt de werkgever momenteel welke werkgroepen zullen georganiseerd worden, in welke teams. Vervolgens worden de volledige resultaten besproken met de daaruit voortvloeiende adviezen van de preventieadviseur psychosociale aspecten, worden maatregelen bepaald, ingepland en in praktijk gezet. In 2026 zal vervolgens opnieuw een risicoanalyse psychosociale aspecten plaatsvinden, waarbij het effect van de genomen maatregelen uit de huidige risicoanalyse en eventuele nieuwe risico's geëvalueerd zullen worden.

Dungelhoeffsite

Paradeplein 2 bus 1
2500 LIER

tel. 03 8000 300
info@lier.be

www.lier.be
www.sociaalhuislier.be

Naast de algemene risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1 Codex kan een risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk gebeuren op het niveau van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld. Zo werd op vraag van de werkgever door de preventieadviseur psychosociale aspecten van Mensura in 2020 een specifieke risicoanalyse uitgevoerd bij de dienst Wonen, Leven en Ondernemen en in 2021 in het Keuken team van WZC Paradijs.

Indien onze stad een welzijnsbevraging uitvoerde: wat waren de belangrijkste conclusies uit de meest recente bevraging en welke stappen werden reeds ondernomen om eventuele negatieve aspecten aan te pakken?

Op dit moment is een risicoanalyse psychosociale aspecten lopende, waarvan voorlopig enkel het kwantitatieve deel (schriftelijke bevraging) afgerond is. Deze dienen nog verder verduidelijkt, uitgediept en aangevuld worden aan de hand van een kwalitatieve analyse (werkgroepen die nog samengesteld dienen te worden).

- De (anonieme) bevraging liep van 15/11 tot 17/12/2021.
- 357 werknemers of 59% vulden de vragenlijst helemaal in (tov 58% in 2016)

Sinds de vorige risicoanalyse

- werd een opleidingstraject coachend en resultaatgericht leidinggeven opgestart
- werd het glijrooster uitgebreid en werd een kader voor thuiswerk opgezet
- werd het organiseren van een teambuilding jaarlijks mogelijk ipv om de 2 jaar en werden de budgetten verhoogd
- werd de week van het welzijn geïntroduceerd, waarbij welzijn in al zijn facetten aan bod komt
- werden elektrische dienstfietsen aangekocht en verdeeld over verschillende diensten
- werd een eigen interne preventieadviseur geworven zodat we meer op het welzijn kunnen sturen
- werden bijkomende vertrouwenspersonen aangesteld
- werden acties ondernomen om de preventieadviseur psychosociale aspecten beter gekend te maken en zo de drempel te verlagen om contact te nemen
- werd een agressieprotocol uitgewerkt en ingevoerd
- werd een werkgroep #teamstadlierhelptjemetplezier opgericht om departement- en teamoverschrijdend beter samen te werken en samen te zorgen voor een goede dienstverlening

Hoeveel meldingen over geweld, pesterijen of grensoverschrijdend gedrag kreeg onze preventiedienst in 2019, 2020 en 2021? Graag een overzicht per jaar.

	2019	2020	2021
1. Informele psychosociale interventies			
a. Aantal interventies door de vertrouwenspersoon:	30	43	46
b. Aantal interventies door de preventieadviseur-psychosociale aspecten:	0	7	4
c. Aantal volgens de aard van de interventie			
c.1. onthaal, advies:	27	44	47
c.2. interventie:	0	3	2
c.3. verzoening:	3	3	1
2. Formele interventies			
a. Aantal verzoeken :	0	1	0
a.1. met een hoofdzakelijk collectief karakter :	0	0	0
a.2 met een hoofdzakelijk individueel karakter (buiten feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag) :	0	0	0
a.3 voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk :	0	1	0
b. Totaal aantal verzoeken tot formele psychosociale interventie ingediend na een informele psychosociale interventie :	0	0	0
3. Register van feiten van derden bedoeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.			
a. Aantal geregistreerde feiten:	0	3	6

b. Aantal volgens de aard van de feiten:			
b.1. Lichamelijk geweld:	0	0	0
b.2. Psychisch geweld:	0	2	5
b.3. Pesterijen:	0	0	0
b.4. Ongewenst seksueel gedrag:	0	0	0
b.5. Andere:	0	1	1

Welke procedure wordt gehanteerd bij dergelijke meldingen?

Conform Art. 32/2.- § 2. Welzijnswet stelt de werkgever procedures vast die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor hij:

- a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur psychosociale aspecten die er in bestaat op een informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening;
- b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur psychosociale aspecten die er in bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door deze preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies.

De procedure voor het personeel van onze stad staat beschreven in art.24 van het Arbeidsreglement. Dit onderdeel is toegevoegd in bijlage. Ook het agressieprotocol en het registratieformulier agressie door derden is toegevoegd in bijlage.

Wordt deze procedure regelmatig geëvalueerd en geactualiseerd ? Zo ja, wanneer gebeurde dit voor het laatst? Zo nee, waarom niet en vindt het schepencollege het niet nodig om dit in de toekomst wel te doen?

Deze procedure werd laatst aangepast in het arbeidsreglement van 27/01/2020 conform het KB van 10 april 2014. Het agressieprotocol werd opgesteld in 2021. Wanneer er wijzigingen zijn in de betreffende wetgeving of een risicoanalyse wijst op noodzaak om bij te sturen, worden de nodige aanpassingen aangebracht en gecommuniceerd.

Hopende u correct geïnformeerd te hebben,

Met vriendelijke groeten

Katleen Janssens

Rik Verwaest

Algemeen directeur

Burgemeester