



Preventie van psychosociale risico's in het onderwijs

Gezamenlijke Europese RICHTLIJNEN 2025

Begrippenlijst

Digitalisering

De brede acceptatie van digitale technologieën en gedigitaliseerde gegevens, mogelijk gemaakt door laptops, smartphones, andere middelen en hulpmiddelen, en digitale infrastructuur.

Geestelijke gezondheid

Een toestand van geestelijk welzijn die mensen in staat stelt met de stress van het leven om te kunnen gaan, hun capaciteiten te realiseren, goed te leren en goed te werken, en een bijdrage te leveren aan hun gemeenschap.

Psychosociale factoren

Psychosociale factoren zijn aspecten van de werkomgeving, de organisatie en de sociale context die van invloed kunnen zijn op het psychologisch en sociaal welzijn van een werknemer. Afhankelijk van hoe ze worden beheerd, kunnen ze een positieve of negatieve invloed hebben.

Lichamelijke gevaren

Psychosociale factoren die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, en die ook van invloed kunnen zijn op organisatorische resultaten, zoals ziekteverzuim, personeelsverloop, verminderde prestaties of een lagere kwaliteit van onderwijs en leren. Voorbeelden hiervan zijn een te hoge werkdruk, onduidelijkheid over de rol, gebrek aan ondersteuning, pesten of intimidatie, en conflicten met studenten, collega's of het management.

Psychosociale risico's

Psychosociale risico's zijn aspecten van de organisatie en het beheer van het werk, en de sociale en organisatorische context daarvan, die psychologische of lichamelijke schade kunnen veroorzaken. Een psychosociaal risico is de kans dat blootstelling aan een psychosociaal gevaar schade tot gevolg heeft. Risico's ontstaan wanneer gevaren niet goed worden beheerd en een negatieve invloed kunnen hebben op het welzijn.

Stress

Stress zelf ontstaat door een gevoel van gebrek aan controle en steun, wat resulteert in een negatieve psychologische toestand die wordt gekenmerkt door een invloed op zowel cognitieve als emotionele componenten.

Veiligheid en gezondheid op het werk (OSH - Occupational Safety and Health)

De discipline die zich bezighoudt met de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten, alsook met de bescherming en bevordering van de gezondheid van werknemers. Het heeft tot doel de arbeidsomstandigheden en het milieu te verbeteren.

Welzijn

Een veelzijdig concept dat voortbouwt op verschillende sociale, economische, psychologische, culturele, spirituele en politieke aspecten.

Arbidsomstandigheden

Werktijd, werkbelasting, druk op het werk en beschikbare ondersteuning en middelen.



Deze richtlijnen zijn ontwikkeld in het kader van het [APRES COVID](#)-project, gefinancierd met steun van de Europese Commissie.



Inleiding

De huidige richtlijnen vormen een belangrijke herziening van de [Gezamenlijke praktische richtlijnen van 2016 over het bevorderen van gezamenlijke initiatieven van sociale partners ter voorkoming en bestrijding van psychosociale risico's in het onderwijs](#) (2016).

De herziening van de richtlijnen maakt deel uit van de resultaten van het project inzake sociale dialoog 'APRES COVID', mede gefinancierd door de EU. Het project had tot doel de langetermijneffecten van de COVID-19-crisis en de daarmee samenhangende veranderingen op de arbeidsmarkt voor de psychosociale risico's in de onderwijssector te beoordelen. Door een combinatie van onderzoek, sociale dialoogactiviteiten en veldwerk gedurende twee jaar heeft het project opnieuw bevestigd hoe belangrijk het is om psychosociale risico's aan te pakken als een centraal aandachtspunt voor gezondheid en veiligheid op het werk in het onderwijs.

De conclusies van het APRES COVID-project onderstrepen dat psychosociale risico's tot de meest urgente gevaren behoren waarmee onderwijspersoneel vandaag de dag wordt geconfronteerd. De COVID-19-crisis heeft niet alleen bestaande uitdagingen versterkt, maar ook structurele trends binnen de sector versneld, zoals digitalisering, toenemende sociale complexiteit in de klas en een stijging van het aantal gevallen van storend gedrag, waardoor onderwijzers steeds meer worden blootgesteld aan psychosociale risico's.

In deze context is het dan ook van essentieel belang om doeltreffende preventieve maatregelen te nemen om het welzijn op het werk van alle personeelsleden in het onderwijs te waarborgen. Het waarborgen van veilige, gezonde en ondersteunende arbeidsomstandigheden is niet alleen een kwestie van werknemersrechten, maar ook een voorwaarde voor het bieden van hoogwaardig onderwijs aan leerlingen in heel Europa. De sociale partners in het onderwijs spelen hierbij een cruciale rol.

De richtlijnen van 2016 waren reeds een eerste poging om de uitvoering van Europese, nationale, regionale en lokale maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's in het onderwijs te ondersteunen. Het APRES COVID-project heeft een belangrijke kans geboden om de invloed ervan te evalueren en manieren te vinden om de relevantie en implementatie ervan te verbeteren.

Deze herziene versie bouwt voort op die basis en put uit de resultaten van het APRES COVID-project en uit het bredere werk van het Europees Comité voor de sectorale sociale dialoog in het onderwijs. Deze richtlijnen weerspiegelen ook synergieën met gelijktijdige initiatieven, waaronder de ontwikkeling van een nieuwe interactieve online risicobeoordelingstool voor hoger onderwijs en onderzoek (2024) en de herziening van de Europese multisectorale richtsnoeren van de sociale partners inzake geweld en intimidatie door derden (2025).

Bijna tien jaar na de eerste goedkeuring van de richtlijnen betekent deze herziening een hernieuwde verbintenis van de Europese sociale partners in het onderwijs, ETUCE en EFEE. De herziene richtlijnen zijn ontwikkeld via een gezamenlijk ontwerpproces, waarbij praktijkmensen en deskundigen uit heel Europa betrokken waren om ervoor te zorgen dat de resultaten relevant en praktisch zijn en aansluiten bij de realiteit op de werkplek. De nieuwe richtlijnen komen enerzijds tegemoet aan de behoefte van de sociale partners in het onderwijs aan meer concrete en beter toepasbare instrumenten die inspelen op de veranderende behoeften van de sector. Anderzijds erkennen zij ook dat het aanpakken van psychosociale risico's in het onderwijs een inzichtelijke en reflectieve aanpak vereist die gericht is op het tot stand brengen van een blijvende verandering op de werkplek.

Doel

Aangezien gezonde en veilige werkplekken in de onderwijssector een voorwaarde zijn voor kwaliteitsonderwijs, willen deze herziene richtlijnen werkgevers en vakbonden in het onderwijs, en met name personeel en vertegenwoordigers die zich rechtstreeks bezighouden met gezondheid en veiligheid op het werk, een praktisch kader bieden voor het bevorderen van gezonde, degelijke en veilige werkomgevingen voor al het onderwijspersoneel op alle onderwijsniveaus.

Ze dienen als een gebruiksvriendelijke, actiegerichte bron die sociale partners in het onderwijs op nationaal, regionaal en institutioneel niveau in staat stelt effectieve maatregelen te nemen om psychosociale risico's te voorkomen en te beheersen, wat uiteindelijk bijdraagt aan meer inclusieve, veerkrachtige en duurzame onderwijssystemen voor iedereen. Deze reeks richtlijnen is niet bedoeld als een uniforme aanpak, maar moet worden gezien als een instrument dat kan worden aangepast aan de nationale omstandigheden op het gebied van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, waarbij specifiek rekening wordt gehouden met de omstandigheden op elke individuele werkplek.

Om de implementatie van de herziene richtlijnen te vergemakkelijken, hebben de sociale partners toegang tot het brondocument, zodat zij de richtlijnen kunnen aanpassen en afstemmen op hun respectieve context, wetgevingskader en praktijken.

Voor wie zijn deze richtlijnen bedoeld?

Deze richtlijnen zijn in de eerste plaats bedoeld voor werkgevers en vakbonden op alle niveaus (nationaal, regionaal en lokaal), en in het bijzonder voor medewerkers en vertegenwoordigers die zich inzetten voor het bevorderen van veilige, gezonde en degelijke arbeidsomstandigheden in de onderwijssector. Daarnaast kunnen de richtlijnen een informatief hulpmiddel zijn voor iedereen die zich bezighoudt met het aanpakken van psychosociale risico's in het onderwijs. De richtlijnen bieden een concreet kader voor het verbeteren van de preventieve maatregelen voor betrokken leerkrachten, schoolleiders, ondersteunend onderwijspersoneel en ander personeel in heel Europa.

Psychosociale risico's. Vraagstukken op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (OSH)

Het is van cruciaal belang om te beseffen dat psychosociale risico's aan het beroep gebonden risico's zijn. Ze komen niet voort uit individuele tekortkomingen, maar uit structurele kenmerken die verband houden met de werkomgeving: hoe het werk wordt gepland, ondersteund en beheerd. Het is even belangrijk om te vermelden dat effectief management en leiderschap in onderwijsinstellingen het welzijn van het personeel bevorderen en mogelijke psychosociale risico's voorkomen.

Als deze voorkomen, moeten ze worden aangepakt door middel van collectieve, preventieve strategieën die zijn ingebed in praktijken op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Dit vereist een sterke inzet voor sociale dialoog en gedeelde verantwoordelijkheid tussen onderwijsautoriteiten, werkgevers en werknemersvertegenwoordigers.

Inzicht in psychosociale risico's in het onderwijs

Aan werk gerelateerde gezondheid

Het duidt niet alleen op de afwezigheid van ziekte of gebreken, maar omvat ook de fysieke en mentale elementen die van invloed zijn op de gezondheid en die rechtstreeks verband houden met veiligheid en hygiëne op het werk. (Art. 3, ILO C 155)

Geestelijke gezondheid

Een toestand van welzijn waarin elk individu het eigen potentieel kan realiseren, kan omgaan met de normale stress van het leven, productief en succesvol kan werken en in staat is om bij te dragen aan de eigen gemeenschap. Het houdt verband met de bevordering van de algemene gezondheid, de preventie van ziekten en de behandeling en revalidatie van mensen die door ziekte zijn getroffen. (Wereld Gezondheidsorganisatie, 2004)



Psychosociale risico's

Psychosociale risico's worden gedefinieerd als aspecten van de organisatie en het management van het werk en de sociale en organisatorische context ervan (psychosociale gevaren) die psychologische of lichamelijke schade kunnen veroorzaken. (EU-OSHA, 2022). Psychosociale risico's komen voort uit drie belangrijke werkgerelateerde gebieden:

1. Organisatie en management van het werk (aan werk gerelateerde context)

Dit omvat factoren zoals werkdruk, deadlines, autonomie, duidelijkheid over de rol en het evenwicht tussen werk en privéleven.

2. Werkomgeving (organisatorische context)

De algemene sfeer, infrastructuur en organisatiecultuur van een organisatie, met inbegrip van beleid, leiderschapsstijlen en ondersteuningssystemen, spelen een cruciale rol bij het voorkomen van psychosociale risico's voor werknemers.

3. Interacties op de werkplek (sociale context)

De manier waarop werknemers omgaan met collega's en/of leidinggevendens heeft een aanzienlijke invloed op hun geestelijke toestand. Problemen zoals conflicten op de werkplek, intimidatie, pesten of gebrek aan sociale steun kunnen de werkomgeving stressvoller maken.



Deze factoren dragen, afzonderlijk of in combinatie, bij aan **werkgerelateerde stress**. Wanneer stress echter langdurig, chronisch of ernstig wordt, kan dit leiden tot twee vormen van schade:

- **Psychologische schade**, waaronder burn-out, angst en depressie. Deze omstandigheden kunnen een vergaande invloed hebben op de motivatie, productiviteit en algehele levenskwaliteit van een werknemer.
- **Lichamelijke schade**, waaronder hart- en vaatziekten (zoals hoge bloeddruk en hartziekten) en aandoeningen van het bewegingsapparaat (zoals chronische rug- of gewrichtspijn). Stress heeft evenveel invloed op het lichaam als op de geest en leidt tot langdurige gezondheidsproblemen.

Psychosociale factoren:

Kunnen een **POSITIEVE INVLOED** hebben
=
BESCHERMENDE FACTOREN



Ze dragen bij aan een
gezonde en veilige
werkplek met als gevolg

- betere onderwijsresultaten
- tevredenheid op het werk
- minder ziekteverzuim
- beter behoud van personeel in het werkveld



Kan een **NEGATIEVE INVLOED** hebben
=
GEVAREN



STRESS

Indien langdurig,
chronisch of ernstig

Psychologische schade

- Burnout
- Angst
- Depressie

Lichamelijk letsel

- Hart- en vaatziekten
- Aandoeningen aan het bewegingsapparaat

6



Uitdaging/Kloof

In vergelijking met fysieke gevaren kunnen psychosociale risico's moeilijker te identificeren zijn.

Kom in actie!

- ✓ Overleg met onderwijspersoneel en hun vertegenwoordigers en betrek hen bij de ontwikkeling, uitvoering en follow-up van het beleid.
- ✓ Neem preventieve maatregelen op om psychosociale risico's te vermijden.
- ✓ Zorg voor procedures waarmee medewerkers ondersteuning kunnen zoeken als ze psychosociale problemen op het werk ervaren.

NIVEAU: **Lokaal**

WIE: **Werkgevers**



Houd ook rekening met: Psychosociale risico's kunnen zich in de loop van een carrière in het onderwijs ontwikkelen. Ze kunnen worden geïllustreerd aan de hand van de metafoor van de vier seizoenen. Elke fase biedt kansen, maar ook specifieke uitdagingen voor de geestelijke gezondheid en het welzijn op het werk:

Lente

Medewerkers in het begin van hun loopbaan

Nieuwe leraren, onderwijsassistenten, schoolleiders of ander ondersteunend personeel die aan het leren zijn om verantwoordelijkheden te beheren, om te gaan met teamdynamiek en vertrouwen op te bouwen in hun rol. De belangrijkste risico's zijn onder meer onzekerheid, werkdruk en de uitdaging om een plek te vinden binnen de instelling.



Zomer

Medewerkers halverwege hun carrière die werk en privéleven in evenwicht brengen

Veel medewerkers combineren in deze fase veeleisende professionele verantwoordelijkheden met een druk gezinsleven. Uitdagingen zijn onder meer het behouden van een gezond evenwicht tussen werk en privéleven, het effectief beheren van tijd en het omgaan met hoge verwachtingen.



Winter

Personeel dat bijna met pensioen gaat

Collega's in latere stadia van hun carrière brengen waardevolle expertise mee, maar kunnen moeite hebben met snelle technologische veranderingen, veranderend beleid of de fysieke en emotionele eisen van het werk. Het ondersteunen en waarderen van hun bijdrage is essentieel voor hun welzijn en moreel.



Herfst

Ervaren medewerkers die op zoek zijn naar groei

Medewerkers die de meest intensieve fasen van hun carrière achter zich hebben, willen misschien kennis delen, collega's begeleiden of gespecialiseerde functies op zich nemen. Risico's zijn onder meer beperkte mogelijkheden voor professionele groei of onvoldoende erkenning van hun bijdrage.



Psychosociale risico's tijdens een loopbaan in het onderwijs

Dit als seizoenen ingedeelde perspectief benadrukt de noodzaak van flexibele benaderingen van psychosociale risicopreventie, waarbij rekening wordt gehouden met de diversiteit van de functies van het personeel en de veranderende aard van risico's gedurende een loopbaan.

Waar te beginnen?

1. Wetgeving en handhaving

Wetgeving speelt een cruciale rol om te waarborgen dat psychosociale risico's worden erkend en aangepakt als onderdeel van de gezondheid en veiligheid op het werk in het onderwijs. Internationale instrumenten vergroten het bewustzijn over kwesties als stress, intimidatie en geweld op het werk. Op Europees niveau leggen richtlijnen en strategieën bindende eisen vast voor lidstaten, waaronder de integratie van preventie van psychosociale risico's in het beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk en werkplekpraktijken. Nationale kaders bevatten concrete preventieve maatregelen, definiëren de verantwoordelijkheden van onderwijsautoriteiten en schoolleiders en voorzien in handhavingssystemen zoals arbeidsinspecties en rapportagesystemen.

4. Bewustwording en voorlichting

Bewustwording en voorlichting staan centraal bij het voorkomen en beheren van psychosociaal risico's voor onderwijsmedewerkers. Misvattingen zoals het beschouwen van stress, burn-out, intimidatie of geweld als te gevoelige of te kostbare kwesties om aan te pakken, kunnen maatregelen vertragen. De opleiding voor zowel het schoolmanagement als de leerkrachten moet worden afgestemd op de specifieke rollen en taken van het personeel, waarbij moet worden erkend dat onderwijsmedewerkers in verschillende functies met verschillende stressfactoren en uitdagingen te maken kunnen krijgen. De opleiding moet continu zijn, met opfriscursussen en updates wanneer procedures of risicofactoren veranderen, en aangevuld worden met toegankelijke begeleiding en praktische hulpmiddelen.

Er moet speciale aandacht worden besteed aan nieuw aangestelde of tijdelijke medewerkers, medewerkers in opleiding en stagiairs, die mogelijk onvoldoende ervaring hebben en niet vertrouwd zijn met de werkomgeving. Mentorschap of coaching kan hen helpen om zich veilig te integreren. De training moet ook inclusief zijn en rekening houden met taalbarrières, handicaps of andere specifieke behoeften, zodat alle medewerkers er in gelijke mate van kunnen profiteren.

Het bijhouden van actuele opleidingsgegevens ondersteunt de verantwoordingsplicht en zorgt ervoor dat onderwijsmedewerkers in staat zijn om psychosociale risico's te herkennen, te voorkomen en erop te reageren. Effectieve bewustmaking en voorlichting helpen bij het integreren van psychosociaal risicomanagement in de dagelijkse beroepspraktijk, waardoor het welzijn en de veiligheid van leraren en onderwijspersoneel worden ondersteund.



Werkplekken waar werknemers actief bijdragen aan gezondheid en veiligheid hebben vaak een lager beroepsrisiconiveau en minder ongevallen.



2. Participatie van werknemers

Werknemersparticipatie is essentieel voor een effectief veiligheids- en gezondheidsmanagementsysteem. Het betrekken en raadplegen van personeelsleden en hun vertegenwoordigers leidt tot verbeterde veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers. Werkgevers hebben de plicht om werkplekken te bieden waar risico's voor de gezondheid en veiligheid goed worden beheerst, maar de wet verplicht ook werknemers om mee te werken.

Aangezien medewerkers uit eerste hand in de praktijk kennis hebben van de werkmethoden, kunnen zij waardevol advies geven over risico's en mogelijke oplossingen. Daarom moeten medewerkers en/of hun vertegenwoordigers een actieve rol spelen in het risicobeoordelingsproces.

Het verzamelen en verspreiden van accurate informatie over gevaren, waaronder psychosociale gevaren, het monitoren van werkplekken, het controleren van de naleving van beleid en goede praktijken, en andere gerelateerde activiteiten staan centraal bij het opstellen en implementeren van effectief beleid.

3. Risicobeoordeling

Het is het proces van systematisch evaluatie van de risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers als gevolg van gevaren op de werkplek. In overeenstemming met de Europese richtlijn voor gezondheid en veiligheid op de werkplek moet elke werkgever regelmatig alle beroepsrisico's, inclusief psychosociale risico's, beoordelen en maatregelen nemen om deze aan te pakken. Het doel van het uitvoeren van een risicobeoordeling is om de werkgever in staat te stellen de nodige maatregelen te nemen voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Dit is ook een belangrijke gelegenheid om anonieme gegevens te verzamelen en psychosociale risico's in een vroeg stadium te identificeren.

Door psychosociale risico's op de werkplek regelmatig te beoordelen en opnieuw te evalueren, kan er mede voor zorgen dat maatregelen relevant en doelgericht blijven.



Kom in actie!

- ✓ Een verkiezing van vertegenwoordigers voor veiligheid en gezondheid op het werk aanmoedigen en faciliteren.
- ✓ Bevorder de betrokkenheid van de werknemers bij vraagstukken rond gezondheid en veiligheid op het werk en binnen bevoegde organen (bijv. ondernemingsraad, comité gezondheid en veiligheid op het werk (OSH), vertegenwoordigers voor gezondheid en veiligheid op het werk (OSH), enz.).
- ✓ Bevorder en organiseer de betrokkenheid van alle medewerkers bij het bepalen welke maatregelen effectief zijn en genomen moeten worden om psychosociale risico's te voorkomen.

NIVEAU:

Lokaal

Nationaal

WIE:

Werkgevers

Vakbond

Het belang van wetgeving en samenwerking

Het voorkomen en beheersen van psychosociale risico's in het onderwijs vereist zowel een sterk wettelijk kader als effectieve samenwerking tussen vakbonden en werkgevers. Wetgeving legt de basis voor een veilige werkomgeving. Het speelt een belangrijke rol bij het vaststellen van duidelijke normen, het definiëren van verantwoordelijkheden en het opzetten van beschermingsmechanismen om de gezondheid, veiligheid en het welzijn van onderwijsmedewerkers te waarborgen. Juridische maatregelen alleen zijn echter niet voldoende. Hun succes hangt af van hoe ze in de praktijk worden toegepast door middel van voortdurende dialoog, vertrouwen en gezamenlijke inzet binnen de sector.

In het onderwijs worden de arbeidsomstandigheden bepaald door de dagelijkse realiteit. Hedendaagse onderwijssystemen hebben te maken met toenemende druk, zoals werkdruk, personeelstekorten, digitale eisen en complexiteit in de klas, waardoor leraren worden afgeleid van hun kerntaak: lesgeven en ondersteuning van het leerproces van leerlingen. Wanneer de administratieve lasten ongecontroleerd toenemen en de autonomie van leraren wordt beperkt, nemen stress en demotivatatie toe. Dit ondermijnt niet alleen de gezondheid en veiligheid van het personeel, maar ook de kwaliteit van het onderwijs.

Door samen te werken kunnen sociale partners in het onderwijs gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het creëren van een omgeving waarin medewerkers worden gerespecteerd, ondersteund en de professionele ruimte krijgen die ze nodig hebben om zich op het lesgeven te kunnen concentreren. Door samenwerking wordt het mogelijk om verschillende lasten te verlichten, de zeggenschap van leerkrachten te bevorderen en ervoor te zorgen dat inspanningen om psychosociale risico's te voorkomen, gebaseerd zijn op daadwerkelijke ervaringen op de werkplek.

Wanneer wetgeving en gezamenlijke actie hand in hand gaan, versterken ze elkaar. Ze kunnen een cultuur van welzijn creëren waarin preventie deel uitmaakt van de dagelijkse praktijk en waarin schoolleiders, leerkrachten en onderwijspersoneel in staat worden gesteld om te floreren in hun beroep.



Kom in actie!

- ✓ Proactief betrokken zijn bij het voorkomen en aanpakken van psychosociale risico's in de sociale dialoog en collectieve arbeidsovereenkomsten.
- ✓ Naast de bestaande wetgeving een preventiecultuur en collectieve ethos bevorderen om psychosociale risico's in het onderwijs aan te pakken.
- ✓ Samenwerken met arbeidsinspecties en pleiten voor het opnemen van psychosociale risico's in de uitvoering van inspecties met een ondersteunende aanpak.

NIVEAU:

Lokaal

Nationaal

WIE:

Werkgevers

Vakbond

Vanaf 2022 erkent de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO - International Labour Organization) een veilige en gezonde werkomgeving als een fundamenteel principe en mensenrecht.

Wettelijke kaders:

Internationaal

- Internationale verdragen zijn alleen van toepassing in landen die ze formeel hebben geratificeerd en hun bepalingen hebben geïntegreerd in hun nationale wetgeving.

Europees

Nationaal

C155 - Verdrag over gezondheid en veiligheid op het werk

- Omvat alle gezondheidsrisico's op de werkplek, inclusief psychosociale risico's.
- Vereist veilige werkomgevingen en werknemersparticipatie in het beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

Andere individuele richtlijnen die relevant zijn voor PSR

Enkele voorbeelden:

- Richtlijn inzake arbeidstijd 2003/88/EG
- Richtlijn inzake schermtijd 90/270/EEG
- Richtlijn 94/33/EG betreffende de bescherming van jongeren op het werk
- Richtlijn inzake de werkplek 89/654/EEG

Kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep Richtlijn 2000/78/EG

Deze richtlijn heeft tot doel gelijke behandeling van personen te waarborgen en directe en indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in arbeid en beroep te bestrijden.

Verwijzingen naar psychosociale risico's in de nationale strategieën inzake veiligheid en gezondheid op het werk (OSH) in de EU

Controleer de gegevens (p. 65) [HIER](#)

Artikel 151, TFEU

Vereist lidstaten werken aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Richtlijn inzake kader voor gezondheid en veiligheid op het werk (OSH) 89/391/EEG

Het legt algemene verplichtingen voor werkgevers vast op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, waaronder:

- Beheren van alle soorten risico's, inclusief psychosociale risico's, door middel van preventieve maatregelen.
- Voer een risicobeoordeling uit om gevaren op de werkplek te identificeren en aan te pakken in overleg met het personeel.
- Passende procedures en maatregelen implementeren om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen.

C187 - OSH Promotional Framework

- Bevordert een preventieve veiligheidscultuur, ook met betrekking tot opkomende risico's zoals psychosociale risico's.
- Ondersteunt de integratie van geestelijke gezondheid in nationale systemen voor veiligheid en gezondheid op het werk.

C190 - Verdrag inzake geweld en intimidatie op de werkvloer

- Richt zich rechtstreeks op psychosociale risico's als gevolg van geweld, intimidatie en pesten.
- Zorgt voor een veilige, respectvolle werkomgeving, waarbij aandacht wordt besteed aan gezondheid en veiligheid op het werk.

Uitdaging/Kloof

Bestaande tegenstrijdigheden in definities en terminologie met betrekking tot psychosociale risico's (bijv. psychosociale risico's, psychosociale gevaren, psychosociale factoren) die tot verwarring kunnen leiden op beleidsniveau en op de werkplek.

Kom in actie!

- ✓ Roep op tot en neem deel aan het organiseren en implementeren van duidelijke en alomvattende beleidskaders voor psychosociale risico's.

NIVEAU: **Lokaal** **Nationaal** **Europees** WIE: **Werkgevers** **Vakbonden**

- ✓ Ondersteun leidinggevend en op scholen en onderwijspersoneel bij het begrijpen, herkennen en voorkomen van psychosociale risico's door middel van implementatiegidsen en praktische begeleiding.

NIVEAU: **Lokaal** WIE: **Werkgevers** **Vakbonden**

Risicobeoordeling

Om psychosociale risico's te bepalen, is het belangrijk om alle aspecten van het werk te onderzoeken, waarbij rekening wordt gehouden met:

- wat letsel of schade kan veroorzaken,
- of de psychosociale risico's konden worden weggenomen en, zo niet,
- welke preventieve of beschermende maatregelen er zijn of zouden moeten zijn om de risico's te beheersen.

Source: <https://osha.europa.eu/fr/publications/factsheet-81-risk-assessment-key-healthy-workplaces>



Kom in actie!

- ✓ Zorg ervoor dat psychosociale risico's worden beoordeeld als onderdeel van een continue risicobeheerscyclus.
- ✓ Zorg ervoor dat het risicobeoordelingskader dat in uw context wordt gebruikt, ook psychosociale risico's omvat.
- ✓ Als de algemene risicobeoordeling geen grondige identificatie van psychosociale risico's mogelijk maakt, overweeg dan om een aanvullende specifieke risicobeoordeling voor psychosociale risico's uit te voeren.

NIVEAU:

Lokaal

Nationaal

WIE:

Werkgevers

Vakbond



Uitdaging/Kloof

In de meeste landen richten risicobeoordelingen zich voornamelijk op fysieke risico's.

Wist u dat?

OiRA (Online interactive Risk Assessment)-hulpmiddelen zijn gratis online hulpmiddelen om een risicobeoordeling uit te voeren in uw onderwijsinstelling.

Kijk HIER of OiRA beschikbaar is in uw land en taal.



Wat als OiRA niet beschikbaar is in uw land?

Als sociale partners op het gebied van onderwijs kunt u vragen om Europese OiRA-hulpmiddelen om te zetten naar uw nationale context en u kunt hier ook aan meedoen.

Lees verder!





Volg een 5-stappenplan voor een risicobeoordeling

1

Psychosociale risico's worden onderverdeeld in drie hoofdcategorieën:

- **Gevaren in verband met de inhoudelijke kant van het werk** – Hoge werkdruk, gebrek aan autonomie, onduidelijke rollen en onvoldoende ondersteuning zorgen voor druk en onzekerheid.
- **Organisatorische gevaren** – Slecht leiderschap, onzekere baan, oneerlijke behandeling, meerdere werkplekken en een negatieve lichamelijke omgeving dragen bij aan een gevoel van instabiliteit en ontevredenheid.
- **Sociale gevaren** – Pesten, intimidatie, slechte communicatie en agressie op de werkplek schaden relaties en creëren een giftige werkcultuur.

2

- Dit omvat het inschatten van de bestaande psychosociale risico's (de ernst en waarschijnlijkheid van mogelijke schade) en deze rangschikken op basis van belangrijkheid.

! De ernst en waarschijnlijkheid van risico's kunnen variëren tussen en binnen onderwijsinstellingen.

- Sommige werknemers kunnen een grotere blootstelling hebben dan andere werknemers. Houd rekening met:

- De aard van het werk en de specifieke professionele rol (bijvoorbeeld leraren, onderwijsondersteunend personeel, academici, onderzoekers, administratief personeel).

- Specifieke kwetsbaarheden van werknemers (bijv. taal, leeftijd, cultuur, handicaps) en hun intersectionele interacties.

3

- Hiervoor moeten de juiste maatregelen worden vastgesteld om psychosociale risico's binnen een passend tijdsbestek weg te nemen of te beheersen.

4

- Het invoeren van preventieve en beschermende maatregelen door middel van een prioriteitenplan. Voor sommige acties kan de betrokkenheid van andere actoren, zoals leerlingen en ouders, nodig zijn. Ervoor zorgen dat alle actoren van het onderwijssysteem mee willen doen, is essentieel om positieve veranderingen in de sector door te voeren.

5

- Onderwijssituaties veranderen snel en risico's kunnen in de loop van de tijd veranderen. Daarom is het belangrijk dat de beoordeling regelmatig wordt herzien om ervoor te zorgen dat deze actueel blijft en verder om te evalueren welke maatregelen hebben gewerkt en welke nog verbeteringen behoeven.

Stap 5 : Controleren en evalueren

Stap 4 : In actie komen

Stap 3 : Beslissen over preventieve maatregelen

Stap 2 : Psychosociale risico's evalueren en voorrang geven

Stap 1 : Psychosociale risico's en risicogroepen identificeren

Implementatie en follow-up

ETUCE en EFEE zetten zich in om ervoor te zorgen dat deze richtlijnen een nuttig en praktisch hulpmiddel worden voor alle sociale partners in het onderwijs. Om dit te ondersteunen zullen beide organisaties de richtlijnen actief promoten en verspreiden onder hun nationale leden. Dit kan gebeuren door middel van gezamenlijke initiatieven of door middel van afzonderlijke acties op nationaal of regionaal niveau. Om een breed publiek te bereiken, zullen de richtlijnen ook in verschillende Europese talen worden vertaald.

Naast sterke samenwerking en sociale dialoog roepen ETUCE en EFEE de EU-instellingen en nationale regeringen verder op om te zorgen voor voldoende financiering en middelen voor onderwijs, zodat de uitvoering van deze richtsnoeren volledig wordt ondersteund en duurzaam is.

ETUCE en EFEE roepen hun lidorganisaties op om een actieve rol te spelen bij het verspreiden van de richtlijnen binnen hun achterban. Of het nu via vakbondsafdelingen, werkgeversorganisaties, opleidingen of vergaderingen op de werkplek is, we moedigen alle leden aan om het bewustzijn te vergroten en de implementatie van de richtlijnen te ondersteunen.

Deze herziene richtlijnen vormen het begin van een vernieuwde, bottom-upbenadering om gezamenlijk te werken aan gezondheid en veiligheid op het werk in het onderwijs. Het is onze ambitie om van de richtlijnen een actief hulpmiddel te maken. Een praktische hulpmiddel dat zich ontwikkelt in reactie op de behoeften en ervaringen van degenen die er gebruik van maken.

Om dit te ondersteunen, verwelkomen ETUCE en EFEE voortdurende feedback van hun leden. Suggesties voor verbetering, voorbeelden van goede praktijken en lessen die uit de implementatie zijn getrokken, zijn allemaal waardevol en kunnen op elk moment worden ingediend. Er wordt een speciaal feedbackformulier ter beschikking gesteld om ervoor te zorgen dat bijdragen op een gestructureerde en toegankelijke manier worden verzameld.

Alle feedback wordt gezamenlijk door ETUCE en EFEE beoordeeld en jaarlijks voorgelegd aan het Comité voor de Europese sectorale sociale dialoog in het onderwijs (ESSDE) voor verdere behandeling.

Daarnaast zal over vijf jaar, in overleg met de nationale lidstaten, een algemene evaluatie van de uitvoering en de invloed van de richtlijnen worden uitgevoerd.



Hebt u de richtlijnen gebruikt?

Geef ons uw feedback



<https://emea.dcv.ms/ec014ixDVC>



EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION

Boulevard Bischoffsheim, 15

B-1000 Brussel, België

www.csee-etuce.org



EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

Rue du Commerce 124

B-1000 Brussel, België

www.educationemployers.eu