

DOSSIER

Welzijn op het werk:
modeverschijnsel
of echte noodzaak?



APRIL 2023



05



22



29



33

03 WOORD VOORAF

04 IN DE KIJKER

- Het administratieve team van Brupartners neemt het secretariaat van 2 adviesraden over
- Volgend Debat
- Digitalisering van het Tijdschrift van Brupartners

05 DOSSIER

- Welzijn op het werk: modeverschijnsel of echte noodzaak?

22 FOCUS

- Initiatiefadvies - De Paritaire Huurcommissie

25 DE ADVIEZEN VAN BRUPARTNERS

- Adviezen uitgebracht tussen 15 september 2022 en 15 februari 2023

29 DEBATTEN/WEBINARS

- "Hoe groene ruimten en leven in de stad met elkaar verzoenen?" - Met Antoine de Borman
- "Zullen er in 2030 voldoende plaatsen zijn in de Brusselse scholen?" - Met Anne Dujardin

33 NIEUWS IN HET KORT

- Indiening van het 1^{ste} verslag van het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen
- De ION's moderniseren hun identiteit en website

34 PUBLICATIES

- Artikel - Gevolgen voor de kinderbijslag van bepaalde familiale gebeurtenissen
- Artikel - Exnovatie: duurzame transitie in Brussel anders voorstellen

Work hard, play hard?

Veel mensen hebben al van deze vier woorden gehoord. De uitdrukking *Work hard, play hard*, die zeer trendy is en in sommige bedrijven wordt gebruikt, verwijst naar een gemoedstoestand, een bedrijfscultuur of zelfs naar een werkorganisatie, waar een zeer hoge werkdruk wordt gecompenseerd door intense en hectische momenten van ontspanning en plezier tussen collega's. Kortom, een soort uitlaatklep, bedoeld om opgebouwde stress los te laten. Maar is dit concept echt heilzaam?

De laatste jaren hebben deze anglicismen het gezelschap gekregen van andere neologismen en begrippen die verband houden met de arbeidswereld, zoals "burn-out"¹, "bore-out"², "brown-out"³, "psychosociale risico's", "disconnection", of nog, "techno-stress". Laten we wedden dat deze laatste bij u minder plezier oproepen dan "relax" en "fun".



Jan De Brabanter
Voorzitter

Want bepaalde cijfers zijn verontrustend: het aantal mensen met een langdurige ziekte als gevolg van psychische aandoeningen zoals burn-out of depressie is met 45% gestegen ten opzichte van de situatie in 2018. Men schat zelfs dat er momenteel meer langdurig zieken op de Belgische arbeidsmarkt zijn (7% van de 25-64-jarigen) dan werkzoekenden (4% van de 25-64-jarigen). In 2021 bedroegen de kosten van arbeidsongeschiktheid in verband met psychische aandoeningen zoals een burn-out in België 8 miljard euro⁴.

Het fenomeen van "malaise" op het werk is niet nieuw, maar het werd versterkt door de paradox van *isolatie-hyperconnectiviteit* die de opeenvolgende lockdowns van de pandemie 2020-2021 ons hebben opgelegd.

Hoe het ook zij, de noodzaak om de kwestie van het welzijn op het werk ernstig te nemen staat niet meer ter discussie. Regeringen, bedrijven, individuen: zoals zo vaak worden de verantwoordelijkheden gedeeld; iedereen heeft een rol te spelen in de preventie van stress op het werk. In België was de wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van de werknemers de eerste steen van een constructie die nog steeds in aanbouw is. De Code voor het welzijn op het werk was een andere. Op het niveau van het Brussels gewest, en van het openbaar ambt in het bijzonder, werd een werkgroep "Welzijn op het werk" opgericht. De belangenorganisatie talent.brussels, de toegangspoort tot het openbaar ambt, heeft al een 1^{ste} gewestelijke welzijnsdag georganiseerd en werkt aan een actieplan gewijd aan "Het nieuwe werken" en hybride werk, alsook aan een enquête over de tevredenheid en het engagement van de gewestelijke werknemers.

En op bedrijfsniveau? In België zijn meer dan 450.000 mensen langdurig ziek, d.i. 1 op de 10 werknemers. De overheid heeft initiatieven genomen om aan deze situatie te verhelpen en de ondernemingen moeten nu op hun beurt hun verantwoordelijkheid nemen. Daartoe moeten zij een proactief herintegratiebeleid uitwerken, verschillende maatregelen nemen op verschillende gebieden en op verschillende niveaus, verzuim voorkomen en niet te lang wachten met het nemen van maatregelen. Ten slotte is het belangrijk om contact te houden met de afwezige werknemer om de verwachtingen op elkaar af te stemmen en hem/haar te informeren over de herintegratiemogelijkheden.

Er zijn voortdurend veranderingen, de revoluties nemen toe en de prioriteiten zijn niet meer hetzelfde. De arbeidswereld vormt daarop geen uitzondering. De werknemer van vandaag heeft er veel meer belang bij om zich gelukkig en voldaan te voelen in zijn of haar baan dan zijn of haar ouders en grootouders. Indien zij de "strijd om talenten" willen winnen, dan moeten de bedrijven luisteren naar de nieuwe bezorgdheden en zichzelf dienovereenkomstig heruitvinden. Een beleid van welzijn op het werk, dat samen met alle werknemers op basis van verschillende instrumenten wordt uitgewerkt, lijkt in dit verband essentieel.

Het dossier in dit nieuwe nummer is gewijd aan dit ruime onderwerp van het welzijn op het werk. Eerst tracht het de contouren van dit onderwerp te bepalen aan de hand van de vele begrippen en vervolgens gaat het in op de impact van de COVID-19-crisis. Ten slotte belicht het dossier het concept van een beleid inzake welzijn op het werk, goede praktijken en mogelijke oplossingen voor het voorkomen van stress op het werk.

Ik wens u alvast veel leesplezier.

¹ Syndroom van professionele uitputting ingevolge stress op het werk.

² Syndroom van professionele uitputting ingevolge veroorzaakt door verveling.

³ Syndroom van professionele uitputting ingevolge het verlies van de zin op het werk.

⁴ Bron: Mathieu, F. (2023, 16 januari). « Bien-être au travail : la Belgique n'y arrive pas. » *La Libre*. <https://www.lalibre.be/economie/emploi/2023/01/16/il-y-a-plus-de-malades-de-longue-duree-que-de-demandeurs-demploi-les-femmes-en-premiere-ligne-des-burn-out-en-belgique-YN6GK45UMJDZBDYPS4DSRJZR3O/>.

Het administratieve team van Brupartners neemt het secretariaat van 2 adviesraden over



Sinds 1 januari verwelkomt Brupartners, in zijn lokalen en onder zijn personeel, het Secretariaat van de **Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM)**, een Brussels adviesorgaan dat in 2012 werd opgericht.

De opdracht van de RGVM bestaat erin, op aanhangigmaking vanwege de Regering, adviezen op te stellen over alle **aangelegenheden die verband houden met gelijkheid tussen vrouwen en mannen** in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar ook om initiatiefadviezen uit te brengen en aanbevelingen te formuleren. De Raad bestaat uit 21 effectieve en 21 plaatsvervangende leden, die afkomstig zijn van de

sociale partners (aangewezen door Brupartners), verenigingen op het terrein, de academische wereld (aangewezen door de staatssecretaris belast met Gelijke kansen) en de vrouwenraden.

In een tweede fase zal Brupartners dit jaar eveneens het Secretariaat van de **Brusselse Raad voor Personen met een Handicap** ontvangen. Als adviesraad heeft ook deze Raad als opdracht, op vraag van de Regering of op eigen initiatief adviezen uit te brengen over alle materies met een mogelijke impact, ditmaal, op **de integratie van de handicapdimensie** in het beleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Volgend Debat

Brupartners nodigt u uit voor zijn volgende Debat eind april, genaamd "Zal het Brussels aanbod inzake kwalificerend onderwijs en beroepsopleiding volstaan in de toekomst?".

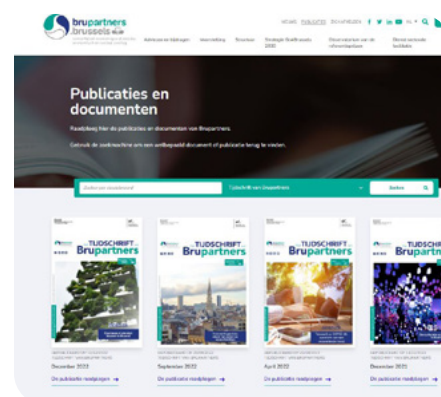
Zoals gewoonlijk zal een gedetailleerde voorstelling van het behandelde onderwerp en een presentatie van de sprekers te gepasten tijde op de internetsite en de sociale netwerken van Brupartners worden gepubliceerd. De personen, die reeds op de verspreidingslijst van Brupartners zijn ingeschreven, zullen eveneens per e-mail worden uitgenodigd.

Indien u deze uitnodigingen wenst te ontvangen en/of op de hoogte wenst te worden gehouden van de actualiteit, de publicaties en andere evenementen van Brupartners, dan volstaat het om hiertoe een aanvraag te doen via communicatie@brupartners.brussels.

Digitalisering van het Tijdschrift van Brupartners

Om zijn impact op het leefmilieu te verminderen, heeft Brupartners besloten om een **proces van digitalisering van zijn communicatie-instrumenten** op gang te brengen.

Het Tijdschrift van Brupartners zal voortaan niet meer gedrukt en op papier verzonden worden. Het zal enkel digitaal beschikbaar zijn op de [website](#) en sociale netwerken van Brupartners.



In de vorige editie van ons Tijdschrift is een fout geslopen in het interview op pagina 18 en 19. De heer Jorgen Bornauw is de CEO van Wood Shapers, een bedrijf dat deel uitmaakt van de CFE groep ("Changing for Good" is hun baseline).

Welzijn op het werk: modeverschijnsel of echte noodzaak?



Zoals veel mensen brengen wij de meeste tijd door op het werk. Daarom is het belangrijk om ons er goed en veilig te voelen. De laatste jaren blijkt uit de literatuur dat er steeds meer ongelukkigheid is op de werkplek. Het tempo en de eisen zijn toegenomen en de noodzaak om voortdurend beschikbaar en hypergeconnecteerd te zijn heeft ook de druk verhoogd die werknemers, maar ook managers voelen. De realiteit is zodanig dat we bijna kunnen spreken van de ziekte van de eeuw.

Met de jaren wordt de situatie helaas niet beter, integendeel. De wereld verandert voortdurend: steeds meer, meer nieuwe

dingen, sneller, moeilijkheden bij de aanwerving, nieuwe vaardigheden die moeten worden verworven... Zeker sinds de gezondheids crisis zijn stress en burn-out meer dan ooit actuele thema's. Mentale overbelasting treft inderdaad steeds meer mensen. In het ergste geval leidt dit tot langdurige arbeidsongeschiktheid. Het welzijn op het werk is vandaag dus een reëel probleem.

In deze context heeft dit dossier tot doel de definitie van "welzijn op het werk" en enkele kerncijfers onder de loep te nemen. Na een kort overzicht van de Belgische wetgeving ter zake,

zal het dossier ingaan op de preventie van psychosociale risico's, evenals op de impact van de crisis en van telewerken. Ten slotte wordt ingegaan op het belang voor elke organisatie om een beleid inzake welzijn op het werk op te zetten.

I. WAAROVER HEEFT MEN HET?

a. Kerncijfers

Langdurige ziekte of afwezigheid door psychische aandoeningen zoals burn-out of depressie is de ziekte van de eeuw geworden en heeft de laatste jaren zorgwekkende proporties aangenomen. België vormt hierop geen uitzondering: van de meer dan 450.000 langdurig zieken schat het RIZIV¹ dat er momenteel 177.000 hieraan lijden, waaronder zelfstandigen, werknemers en werklozen, nog afgezien van degenen die het niet aangeven, degenen die het nog niet weten en degenen die op de rand van een inzinking staan en daarom nog niet in de statistieken zijn opgenomen².

Nog verontrustender is het feit dat dit aantal met 45% is gestegen ten opzichte van de situatie in 2018, en men schat zelfs dat er momenteel **meer langdurig zieken (LZ)** op de Belgische arbeidsmarkt zijn (7% van de 25-64-jarigen) **dan werkzoekenden** (4% van de 25-64-jarigen)³.

Vrouwen lijken meer blootgesteld te zijn, want zij vertegenwoordigen **68% van de gevallen** van arbeidsongeschiktheid door burn-out of depressie. Verschillende studies over dit onderwerp verklaren dit verschijnsel door de toename van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt tijdens de afgelopen

¹ Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.

² Mathieu, F. (2023, 16 januari). « Bien-être au travail : la Belgique n'y arrive pas. » La Libre. <https://www.lalibre.be/economie/emploi/2023/01/16/il-y-a-plus-de-malades-de-longue-duree-que-de-demandeurs-demploi-les-femmes-en-premiere-ligne-des-burn-out-en-belgique-YN6GK45UMJDZBDYPS4DSRJZR3O/>.

³ *Ibidem*

twintig jaar, waarbij vrouwen ook meer functies bekleden in zogenaamde "zware" beroepen (dienstencheques, gezondheidszorg, enz.)⁴. Daarnaast kan er sprake zijn van een buitensporige psychische belasting in verband met het privéleven, die over het algemeen meer door vrouwen wordt ervaren.

Het verschijnsel treft niet alleen mensen aan het einde van hun loopbaan, maar lijkt zich juist uit te breiden naar de **jongere generaties van werknemers**. Zonder echt een solide verklaring voor het verschijnsel te vinden, zijn deskundigen het erover eens dat de generaties X en Y⁵ meer blootstaan aan geestelijke gezondheidsproblemen dan hun ouders en grootouders. Onderzoek wijst ook op bepaalde managementmodellen die aan het eind van de 20^{ste} eeuw erg populair waren, maar die sindsdien schadelijk zijn gebleken voor het welzijn op het werk en voor de geestelijke gezondheid van de werknemers, zoals "*Lean Management*"⁶.

Ten slotte zijn de kosten van arbeidsongeschiktheid als gevolg van psychische aandoeningen zoals burn-out uiteraard niet alleen menselijk of sociaal, maar ook economisch. En de rekening is hoog: in 2021 zal die voor België 8 miljard euro bedragen⁷.

En toch zijn bedrijven nog nooit zo geïnteresseerd geweest in welzijn op het werk als vandaag! Volgens bedrijven die actief zijn op het gebied van human resources, zoals Liantis of SDworx, wil 60% van de bedrijven dat hun werknemers zich goed voelen op het werk. 74% van de werkgevers zegt zich regelmatig zorgen te maken over het welzijn van hun werknemers, terwijl 83,6% van hen al

heeft laten weten dat ze zich beschikbaar stellen voor personeelsleden voor persoonlijke zaken⁸. Dus waar ligt het probleem?

b. "Welzijn op het werk", "Geluk op het werk"...

De begrippen "welzijn op het werk" of zelfs "geluk op het werk" staan steeds vaker centraal in gesprekken bij de koffieautomaat, in de zorgen van werkgevers en in artikelen in de pers, al dan niet gespecialiseerd, die soms symbool staan voor een bewustwording, soms voor een geamuseerde belangstelling, soms voor een vrees, of zelfs voor een reële bevraging van wat ze inhouden en impliceren.

De twee begrippen verwijzen in grote lijnen naar hetzelfde en zouden kunnen

worden gedefinieerd als de ervaring van positieve en duurzame emoties op de werkplek. Aangezien het begrip "geluk op het werk" volgens ons eerder verwijst naar een zeer individueel ideaal, eigen aan de persoon, wordt in het kader van dit dossier de voorkeur gegeven aan de term "welzijn op het werk".

De term "welzijn op het werk" moet eigenlijk worden gebruikt om een onderscheid te maken tussen twee soorten welzijn⁹:

→ Het welzijn dat op het werk wordt **ervaren** ("Het was een goede dag!", "Ik heb mijn doel bereikt!", "De sfeer was geweldig!").

Dit 1^{ste} niveau van welzijn is een combinatie van professionele resultaten en zinvolle relaties.



⁴ Ibidem

⁵ De personen geboren tussen het einde van de jaren '70 en het einde van de jaren '90.

⁶ Een methode van projectmanagement die een werkorganisatie voorstelt die gericht is op het efficiënter maken van de productie om de kosten te verlagen en de klanttevredenheid te verbeteren. Zij richt zich op continue procesverbetering, ontwikkeling van werknemers en onmiddellijke probleemoplossing, dit alles met een langetermijnvisie. Het is echter een complexe methode om toe te passen en kan, indien niet correct uitgevoerd, contraproductief zijn (Info net. "*Lean management*". Op 20 januari 2023 geraadpleegd op <https://infonet.fr/lexique/definitions/lean-management/>).

⁷ Mathieu, F. (2023, 16 januari). « Bien-être au travail : la Belgique n'y arrive pas. » *La Libre*. <https://www.lalibre.be/economie/emploi/2023/01/16/il-y-a-plus-de-malades-de-longue-duree-que-de-demandeurs-demploi-les-femmes-en-premiere-ligne-des-burn-out-en-belgique-YN6GK45UMJDZBDYPS4DSRJZR3Q/>.

⁸ Gérard, E. (2023, 16 januari). « Blue Monday : quels outils pour garantir le bien-être en entreprise et dépasser le « tabou du stress » ? » *La Libre*: <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2023/01/16/blue-monday-quels-outils-pour-garantir-le-bien-etre-en-entreprise-et-depasser-le-tabou-du-stress-HTUMWGP7ZJDRVDORT7LDWTBD5E/>.

⁹ Tryangle. (2022). *Geluk op het werk: hoe een beleid voeren dat werkt binnen de organisatie?* Tryangle. Geraadpleegd op 28 augustus 2022, op <https://www.tryangle.be/blog/hoe-werk-je-aan-werkgeluk/>.

De resultaten, die daarop volgen, zijn een grotere productiviteit, het vermogen om een zekere veerkracht op te bouwen, en fysiek en moreel welzijn. Dit zijn effecten op korte en middellange termijn.

→ **Tevredenheid, "reflectief" geluk** ("Hoe heb ik me de afgelopen maanden op het werk gevoeld?" "Ben ik tevreden of niet?").

Het resultaat zijn loopbaan-keuzes. Dit zijn middellange- en langetermijneffecten.

Uit bovenstaande cijfers blijkt dat deze groeiende belangstelling voor welzijn op het werk gemakkelijk te verklaren is. Uit de talrijke onderzoeken die de afgelopen jaren over dit onderwerp zijn uitgevoerd, blijkt ook dat serieus nadenken over welzijn op het werk een lange lijst van voordelen voor het bedrijf oplevert, behalve natuurlijk de vermindering van stress en de goede geestelijke gezondheid van de werknemer:

- Minder personeelsverloop¹⁰;
- Minder absentieïsme;
- Een betere werksfeer;
- Betere werkrelaties tussen de hiërarchie en de werknemers;
- Meer solidariteit tussen collega's;
- Een hogere productiviteit;
- Een goed imago van het bedrijf als werkgever;
- Enz.

II. WAT ZEGT DE WETGEVING?

a. Welzijnswet

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers¹¹ bij de

uitvoering van hun werk is de basiswet op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Zij is van toepassing op alle werknemers in de openbare of privésector en definieert het begrip welzijn op het werk aan de hand van een geheel van factoren betreffende de arbeidsomstandigheden, namelijk:



1. Veiligheid op het werk;



2. Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;



3. Psychosociale belasting door het werk;



4. Ergonomie;



5. Arbeidshygiëne;



6. Verfraaiing an de werkplek;



7. Door het bedrijf genomen milieumaatregelen, voor zover het gaat om hun invloed op de punten 1 tot en met 6;



8. Bescherming van werknemers tegen geweld en morele of seksuele intimidatie op het werk.

Deze wet, ook bekend als de "welzijnswet", helpt de werkgevers psychosociale en fysieke risico's te voorkomen en stelt de algemene beginselen vast voor het nemen van de nodige maatregelen om het welzijn van hun werknemers te waarborgen.

De belangrijkste punten zijn:

- ✓ Elke werkgever moet een welzijnsbeleid voeren dat geïntegreerd is in het algemene beheer van de onderneming en gebaseerd is op algemene beginselen (risico's vermijden, ze aan de bron wegnemen of

verminderen, de voorkeur geven aan collectieve boven individuele beschermingsmaatregelen en zorgen voor opleiding en voorlichting van de werknemers);

- ✓ Om elk risico op te sporen, moet elke werkgever beschikken over een **Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW)**. Voor bepaalde aspecten van deze taak moet de werkgever echter een beroep doen op een **Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk**, die met name belast is met het medisch toezicht op de werknemers;
- ✓ Hij moet ook een beroep doen op **externe diensten voor technische inspecties** op de werkplek;
- ✓ Hij moet beschikken over een **reglement voor het werken met derden** (onderaannemers, zelfstandigen);
- ✓ Hij moet de **activiteiten van uitzendkrachten bij de gebruikers regelen**;
- ✓ Hij moet over een **reglement beschikken voor tijdelijke of mobiele werkplekken**, waarin de relaties tussen de verschillende partijen die betrokken zijn bij het opzetten van een plek en de aanwijzing van gezondheids- en veiligheidscoördinatoren worden vastgelegd;
- ✓ Hij moet een **Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk** kunnen oprichten;
- ✓ Hij moet een **Comité voor preventie en bescherming op het werk** kunnen oprichten¹²;
- ✓ Hij moet **voorschriften invoeren voor de preventie van psychosociale risico's op het werk**, waaronder

¹⁰ Percentage van de hernieuwing van het personeel van een onderneming.

¹¹ Fédération Wallonie-Bruxelles, Interne Dienst voor preventie en Bescherming op het Werk. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Geraadpleegd op 20 februari 2023, op http://www.espace.cfwb.be/sippt/Vega_III.php?consult=570.

¹² In de ondernemingen van meer dan 50 werknemers, waarin geen enkel Comité is opgericht, worden de taken van het Comité vervuld door de vakbondsdelegatie. Indien er geen Comité of vakbondsdelegatie is, dan worden de werknemers rechtstreeks geraadpleegd.

stress, geweld en morele of seksuele intimidatie op het werk;

- ✓ Hij moet maatregelen invoeren om een herhaling van ernstige arbeidsongevallen te voorkomen.

Regelgeving inzake psychosociale risico's

De [wetten van 28 februari 2014](#) en [28 maart 2014](#) en het [koninklijk besluit van 10 april 2014](#) hebben psychosociale aspecten opgenomen in de definitie van welzijn op het werk. Deze regelgeving definieert verschillende domeinen die psychosociale risico's kunnen genereren¹³:

- ✓ De organisatie van het werk

Deze omvat met name de organisatiestructuur (horizontaal of verticaal), de manier waarop de taken worden verdeeld, de werkprocedures, de managementinstrumenten, de managementstijl - of nog - het algemene beleid binnen het bedrijf.

- ✓ De inhoud van het werk

Dit verwijst naar wat verband houdt met de taak van de werknemer: de complexiteit, de variatie van de taken, de emotionele eisen (relatie met het publiek, contact met lijden, het moeten verbergen van zijn emoties, enz.), de mentale belasting, de fysieke belasting, of nog, de duidelijkheid van de te volbrengen taken.

- ✓ De arbeidsvoorwaarden

Deze houden verband met de soorten contracten en werktijden (nachtwerk, ploegendienst, gespreide werktijden, enz.), leermogelijkheden, loopbaanbeheer, of nog, de evaluatieprocedures.



- ✓ De arbeidsomstandigheden

Deze houden verband met de fysieke omgeving waarin het werk wordt uitgevoerd en hebben betrekking op de indeling van de werkplek, werkuitrustingen, lawaai, verlichting, gebruikte stoffen en de werkposities.

- ✓ De interpersoonlijke relaties op het werk

Dit begrip omvat de interne betrekkingen (tussen werknemers onderling, met de directe chef, de hiërarchie, enz.) maar ook betrekkingen met derden, contactmogelijkheden en communicatie. Hierbij wordt rekening gehouden met de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie, enz.).

Sindsdien moeten werkgevers de nodige maatregelen nemen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen.

Het koninklijk besluit van 28 oktober 2016, dat in werking is getreden op 1 december 2016, voorziet in een re-integratietraject op maat om langdurig arbeidsongeschikte werknemers te begeleiden naar aangepast werk of

ander werk (tijdelijk of definitief), waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de preventieadviseur/ arbeidsgeneesheer.

Daarnaast is op 1 januari 2023 het Knipperlichtenplan¹⁴ in werking getreden. Dit instrument dient om de werkgever te waarschuwen voor de aanwezigheid van psychosociale risico's binnen zijn bedrijf, zodat hij zo snel mogelijk een echt beleid voor het beheer van psychosociale risico's kan voeren. Het heeft de vorm van een scorebord, bestaande uit een aantal indicatoren en dat moet worden ingevuld door een kleine groep mensen die het bedrijf vertegenwoordigen. Afhankelijk van het aantal signaleringen wordt een eerste diagnose voorgesteld in de vorm van een kleurencode¹⁵.

Er zij ook op gewezen dat het geenszins de risicoanalyse vervangt, die wettelijk verplicht is voor alle ondernemingen in België.

b. Welzijnscode

De koninklijke besluiten genomen in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 vormen de Codex Welzijn op

¹³ Hoge Gezondheidsraad. Burn-out en Werk [online]. Brussel. (2017) [geraadpleegd op 20 februari 2023]. Beschikbaar: https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/css_9339_burn_out_a4_28092017.pdf.
¹⁴ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Knipperlichtenplan voor psychosociale risico's op het werk. Geraadpleegd op 20 februari 2023, op <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/knipperlichten-psychosociale-risicos-op-het-werk>.
¹⁵ Groen licht: kleine problemen, oranje licht: alarmsignaal en rood licht: alarm.

het Werk¹⁶ en maken het mogelijk de concrete toepassing van de in deze wet vervatte beginselen te begrijpen. Deze teksten passen in een internationale en meer bepaald Europese dynamiek.

De belangrijkste doelstellingen zijn:

- ✓ Het bevorderen van gezond en veilig werk, om ongevallen, die vandaag de dag nog te veel voorkomen op de werkplek, en arbeidsgerelateerde ziekten te voorkomen;
- ✓ De deelname aan de arbeidsmarkt verhogen van bepaalde profielen zoals buitenlandse werknemers die de taal van de veiligheidsinstructies niet beheersen, ouderen (met aangepaste arbeidsomstandigheden), jongeren die nog niet de ervaring hebben om risico's te voorzien, gehandicapten voor wie enkele aanpassingen een terugkeer naar het werk mogelijk zouden maken, enz;
- ✓ Verhoging van de preventie, door de rol van de verschillende actoren, die bij het preventiebeleid in de bedrijven betrokken zijn, te bepalen. De werkgever blijft uiteindelijk verantwoordelijk voor dit beleid, maar moet over de nodige middelen beschikken om zo'n preventiebeleid te ontwikkelen;
- ✓ De preventiecultuur versterken door het gedrag van zowel werkgevers als werknemers te veranderen. Dit proces moet worden geïntegreerd in de dagelijkse activiteiten.

c. Binnen de overheidssector

Ver van de clichés over werken in de ambtenarij, die door velen als minder stressvol wordt beschouwd dan in de privésector, blijkt dat stress op het werk vaak een chronisch probleem is bij ambtenaren.

Volgens cijfers van [Medex](#), de voorlichtingsdienst die het absentieïsme bij de federale ambtenaren opvolgt, krijgen bijna 3 op de 4 ambtenaren die verwijderd worden wegens stressgerelateerde aandoeningen een terugval. Zo kenden in 2017 van de 8.108 ambtenaren, die door een stressgerelateerde ziekte werden getroffen, slechts 27,9% geen terugval.

Meer recent heeft de COVID-19-pandemie een sterke invloed gehad op de verzuimcijfers en de medische redenen daarvoor¹⁷. Zo is het aantal afwezigheden in 2020 en 2021 afgenomen, maar is de gemiddelde duur per afwezigheid toegenomen. Anderzijds is het aantal ambtenaren zonder afwezigheid aanzienlijk hoger dan tijdens de voorgaande jaren en zijn het stressgerelateerde psychische aandoeningen en bewegingsstoornissen die de grootste invloed hebben gehad op het totale verzuim.

In dit verband heeft Petra De Sutter, vice-premiereministervan Ambtenarenzaken, een extra jaarlijks budget van 1 miljoen euro aangekondigd om het geestelijk welzijn op het werk te verbeteren.



Op het niveau van het Brussels gewest heeft [talent.brussels](#), het bestuur dat belast is met de aanwerving van statutair personeel en topmanagers van de Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen, onder meer tot taak aan de gewestelijke organisaties specifieke steun te verlenen bij de uitvoering van het HR-beleid om het welzijn van de personeelsleden te garanderen en tegelijk de efficiëntie van de overheidsdiensten te versterken. In deze context organiseert talent.brussels regelmatig gewestelijke themadagen om na te denken over transversale kwesties tussen de partnerinstellingen.

Op 22 november 2022 organiseerde talent.brussels de 1^{ste} gewestelijke dag gewijd aan welzijn en levenskwaliteit op het werk in een context van een hybride werkorganisatie. De contactpersonen van meer dan 20 gewestelijke instellingen werden hierop uitgenodigd om hun organisatie te helpen om zich aan te passen aan hybride werk en om het welzijn van hun werknemers te blijven garanderen.

Talent.brussels organiseerde ook, in samenwerking met Alice Verlinden (KU Leuven), een grootschalige enquête over de gewoonten van digitale deconnectie bij alle werknemers van de Brusselse besturen. Het doel was een eerste regionale diagnose te maken van het verband tussen het niveau van (de)connectie en het welzijn/de productiviteit van de werknemers. Uit de enquête blijkt dat de connectiviteit op het werk bij de respondenten hoog is, met een overvloed aan informatie en talrijke onderbrekingen, wat tot uitputting kan leiden. Talent.brussels zal binnenkort aanbevelingen opstellen voor de gewestelijke instellingen om de deconnectie te vergemakkelijken in het kader van een preventief beleid.

III. DE PSYCHOSOCIALE RISICO'S

a. Wettelijke definitie

De psychosociale risico's op het werk worden gedefinieerd als "de kans dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie [structuur van de onderneming, communicatie, procedures, enz.], de arbeidsinhoud [aard van het werk, eisen, autonomie, enz.], de arbeidsvoorwaarden [werkurenregeling, toegang tot opleidingen, loopbaanbeheer, enz.],

¹⁶ Fédération Wallonie-Bruxelles, Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk. Geraadpleegd op 20 februari 2023, op http://www.espace.cfwb.be/sippt/Vega_III.php?consult=570.

¹⁷ FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu. Absenteïsme wegens ziekte bij de federale ambtenaren in 2020 en 2021 [Online]. Brussel. Geraadpleegd op 20 februari 2023 op: <https://www.health.belgium.be/nl/publicatie-ziekteafwezigheid-bij-federale-ambtenaren-2020-en-2021>.



*de arbeidsomstandigheden [werkplek, uitrustingen, verlichting, enz.] en de interpersoonlijke relaties op het werk [sfeer, relaties tussen collega's en met de hiërarchie, met derden, enz.], waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden*¹⁸.

Over deze juridische definitie is lang gediscussieerd, omdat het begrip "objectief gevaar" subjectief kan worden beoordeeld. Het stelt ons echter wel in staat om een lijst op te stellen van "klassieke" situaties die op de werkplek kunnen voorkomen en die psychosociale risico's met zich meebrengen:

→ Hoge werkdruk;

→ Onduidelijke taakhoud of tegenstrijdige verwachtingen van verschillende leidinggevenden;

→ Weinig gelegenheid tot communicatie tussen werknemers en leidinggevenden;

→ Repetitief werk met herhaalde en routinematige bewegingen;

→ Ontoereikende of kwalitatief slechte arbeidsmiddelen;

→ Werkuren die moeilijk te combineren zijn met het privéleven;

→ Tijdelijk contract en de daaruit voortvloeiende baanonzekerheid;

→ Gebrek aan communicatie tussen verschillende afdelingen;

→ Onduidelijke organisatiestructuur.

Psychosociale risico's zijn het gevolg van een of meer van de hierboven opgesomde situaties en kunnen verschillende vormen aannemen: stress, morele intimidatie, BBB-out¹⁹, conflicten, zelfmoord, alcohol- of drugsmisbruik, enz.

Zoals hierboven vermeld, is de preventie van psychosociale risico's door de arbeidsgeneeskunde een verplichting in België. De werkgever moet dus bepaalde punten in acht nemen²⁰:

¹⁸ Welzijnscode - Boek I - Titel 3 - Voorkoming van psychosociale risico's op het werk.

¹⁹ Het begrip « BBB-out » verwijst naar 3 werkgerelateerde aandoeningen: burn-out, bore-out en brown-out.

²⁰ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. Hoe het psychosociaal welzijn verzekeren: een inleiding op het thema [Online]. Brussel. (2020) [Geraadpleegd op 9 februari 2023]. Beschikbaar: https://www.beswic.be/sites/default/files/public/content/download/files/FR/idewe_fod_waso_hoe_aan_psychosociaal_welzijn_werken_fr_rilana.pdf.



1. Opname in het arbeidsreglement van de onderneming van:
 - a. Een principiële verklaring over het beheer van psychosociale risico's door het bedrijf;
 - b. De contactgegevens van de (interne of externe) adviseur voor de preventie van psychosociale risico's of de verantwoordelijke externe dienst, alsmede de contactgegevens van vertrouwenspersonen binnen het bedrijf;
 - c. De procedures die een werknemer moet volgen als hij of zij meent slachtoffer te zijn van psychosociale risico's;
2. Een register bijhouden van daden van geweld, morele intimidatie of seksuele intimidatie gepleegd door derden binnen het bedrijf;
3. Om de vijf jaar een analyse van de psychosociale risico's uitvoeren;
4. Een actieplan opstellen en uitvoeren op basis van de resultaten van de analyse van de psychosociale risico's;
5. Elk jaar het beleid inzake psychosociaal welzijn evalueren.

Hoewel de werkgever wettelijk verplicht is om psychosociale risico's te voorkomen, zijn deskundigen het erover eens dat deze preventie nog belangrijker en doeltreffender is als zij op de drie niveaus van het bedrijf wordt toegepast: de organisatie (primaire preventie), de diensten/departementen (secundaire preventie) en de werknemer als individu (tertiaire preventie).

b. BBB-out

Sinds de jaren zeventig is het begrip welzijn op het werk geleidelijk in de media op de voorgrond getreden, met een exponentiële belangstelling tijdens de afgelopen jaren. Volgens deskundige Stéphanie Delroisse, doctor in de psychologie en docente aan de UMONS en de UCLouvain, is dit te wijten aan het feit dat de arbeidswereld nieuwe hoogten heeft bereikt wat betreft de behoefte aan prestaties en snelheid, en dus aan zinneloosheid en automatiseren. Werk nam minder plaats in het leven van onze senioren in en zij voelden minder de behoefte om zich via hun beroepsleven te ontplooiën. Tegenwoordig is de situatie heel anders en voelen mensen de behoefte om zich opnieuw te concentreren, en om aan hun werk, dat het grootste deel van hun tijd in beslag neemt, opnieuw zin te geven.

Als rechtstreeks gevolg van deze situatie zijn de laatste jaren 3 werkgerelateerde aandoeningen ontstaan: **burn-out**, **bore-out** en **brown-out** (meestal verenigd onder de afkorting "BBB-out"). Het betreft 3 zeer verschillende aandoeningen, maar veroorzaken dezelfde symptomen²¹.

De BBB-out, en in het bijzonder de burn-out, moeten worden onderscheiden van depressie. Iemand met een burn-out heeft nog levensdrift (vrije tijd, gezinsleven, sociaal leven, enz.) omdat "slechts" één aspect van zijn leven instort. Iemand in een depressie heeft nergens zin in.

BURN-OUT

Of « ziekte van te veel ». Burn-out is de ziekte van de professionele **uitputting**. Personen met een burn-out hebben geen middelen meer in zich om met « stressoren » (= de dagelijkse dingen die bij een persoon stress veroorzaken) om te gaan. Zij zijn letterlijk « opgebrand ». Burn-out is het resultaat van **chronische stress** die maanden of zelfs jaren op de werkplek wordt ervaren.

Bij de werknemer kan burn-out over het algemeen worden herkend aan 3 componenten, 3 toestanden die op elkaar volgen²²:

a) FASE I - Uitputting

- a. Emotioneel;
- b. Cognitief (moeite om een vergadering te volgen, om zich te concentreren op een dossier, om gelezen informatie te onthouden);

c. Fysiek;

b) FASE II - Ontkoppeling van de ander, cynisme (isolatie, mutisme, gebrek aan proactiviteit, afwezigheid bij informele activiteiten);

c) FASE III - Verminderde persoonlijke prestaties (verlies van zelfvertrouwen, verminderde prestaties en effectiviteit).

Burn-out, net als zijn kleine broertjes bore-out en brown-out, is een **geestelijke gezondheidstoestand** die ook de **lichamelijke gezondheid** van de persoon aantast. De algemeen waargenomen symptomen zijn een verminderde concentratie, slaapstoornissen, een verminderde werking van het immuunsysteem, hart- en vaatziekten, aandoeningen van het bewegingsapparaat, enz.

²¹ Berger, S. (2022, 17 april). Burn-out, bore-out, brown-out : "Il y a certes des exercices communs à faire, mais aussi des approches différentes." La Libre: <https://www.lalibre.be/economie/emploi/2022/04/17/burn-out-bore-out-brown-out-il-y-a-certains-des-exercices-communs-a-faire-mais-aussi-des-approches-differentes-BWP3BK4J25DFJGJKRZDIWJV4AE/>.

²² Delroisse, S. (2022). Geestelijke gezondheid: welke aandoeningen tasten de prestaties van de werknemers aan? Conferentie georganiseerd door BECI op 20/01/2022.

Interessant is ook dat burn-out vaak wordt "overgediagnosticeerd", ten nadele van de nog weinig bekende bore-out en brown-out.

BORE-OUT

Of "ziekte van te weinig", het tegenovergestelde van burn-out. De werknemer verveelt zich op kantoor omdat hij of zij geen of te weinig werk te doen heeft, ondanks zijn of haar vragen en getoonde goede wil. Dit verschijnsel doet zich ook voor wanneer hij/zij taken krijgt die niet in overeenstemming zijn met de vaardigheden waarover men beschikt, wanneer hij/zij overgekwalificeerd is.

Als gevolg daarvan ervaart de werknemer een daling van het moreel en van het gevoel van eigenwaarde. Hij interpreteert het gebrek aan werk als een gebrek aan vertrouwen vanwege zijn hiërarchie. Hoewel deze situatie onbeduidend lijkt in vergelijking met een burn-out, is deze even gevaarlijk voor de geestelijke gezondheid en moet zij dus ernstig worden genomen, temeer daar de werknemer uit schaamte ten opzichte van degenen die te veel of geen werk hebben, geneigd zal zijn om zijn onbehagen niet te uiten²³.

BROWN-OUT

Of "ziekte van de zinloosheid". In een geval van brown-out lijdt de werknemer aan een gebrek aan zin in het werk en de taken die hij of zij moet uitvoeren, of vindt hij of zij zichzelf niet meer terug in de waarden van het bedrijf.

Gevallen van brown-out komen ook voor in bedrijven die de ondersteuning van werknemers hebben opgegeven enkel en alleen ten gunste van winstgevendheid, of in bedrijven die werknemers weinig of geen autonomie geven bij de uitvoering van hun taken.



c. Een gedeelde verantwoordelijkheid

De aanwezigheid van een geval van BBB-out in een onderneming is steeds een kwestie van gedeelde verantwoordelijkheid: een verantwoordelijkheid van de werkgever, maar ook een individuele verantwoordelijkheid van de werknemer.

Verantwoordelijkheid van de werkgever

"De gegevens van de OESO²⁴ zijn nogal duidelijk: de Belgische werknemer is zowel een van de meest productieve als een van de hardst werkende. Dit alles in een omgeving waar het welzijn op het werk volledig is verwaarloosd (...)"²⁵.

Idealiter zou een werkgever zich moeten richten op preventie, vóór genezing.

→ Indien een verandering in het bedrijf tijdelijk een overbelasting of juist een gebrek aan werk voor een of andere werknemer (of voor het hele team) meebrengt, dan is het essentieel dat de werkgever communiceert en informeert over de factoren die de situatie hebben veroorzaakt, en wijst op het tijdelijke

karakter ervan. Bovendien is het altijd interessant om de initiatieven, die de goede sfeer in de groep, de steun tussen collega's en de vermindering van stress vergroten, te vermenigvuldigen.

- Geconfronteerd met een concreet geval van BBB-out binnen zijn bedrijf, of met de eerste symptomen die worden waargenomen, heeft een werkgever in eerste instantie de plicht naar de werknemer te luisteren om zijn moeilijkheden te kennen. Dit is een fundamentele stap, want het betekent dat hij de ander laat weten dat hij belangrijk genoeg is om over zijn/haar toestand bezorgd te zijn.
- Ten tweede is de onderneming verplicht om een hele reeks parameters, die tot de arbeidsongeschiktheid van een van haar werknemers kunnen hebben geleid, ter discussie te stellen (arbeidsomstandigheden, management, werkorganisatie, bedrijfscultuur... - Zijn bepaalde procedures te omslachtig? Heerst er een slechte sfeer? Is een recente grote verandering een bron van stress?)²⁶.

²³ Ibidem.

²⁴ Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling

²⁵ Mathieu, F. (2023, 16 janvier). « Bien-être au travail : la Belgique n'y arrive pas ». La Libre. <https://www.lalibre.be/economie/emploi/2023/01/16/il-y-a-plus-de-malades-de-longue-duree-que-de-demandeurs-demploi-les-femmes-en-premiere-ligne-des-burn-out-en-belgique-YN6GK45UMJDZBDYPS4DSRJZR3O/>

²⁶ Delroisse, S. (2022). Geestelijke gezondheid: welke aandoeningen tasten de prestaties van de werknemers aan? Conferentie georganiseerd door BECI op 20/01/2022.

→ Ten slotte moet deze analyse snel worden gevolgd door de uitvoering van oplossingen om aan de situatie, die problematisch maar niet onomkeerbaar is, te verhelpen.

Net als de werkgever zullen de andere teamleden lijdende persoon helpen door naar zijn of haar moeilijkheden te luisteren. Ook al hebben de andere teamleden niet echt invloed op de structuur, de organisatie of de inhoud van het werk, toch kunnen zij hun collega erop wijzen dat hij of zij lijkt te lijden, een moeilijke situatie doormaakt, en voorstellen dat hij of zij wat vrije tijd of vakantie neemt als hij of zij dat nodig vindt. Dit lijkt misschien onbelangrijk, maar het zal hen geruïststellen over wat de teamleden van hen kunnen denken²⁷.

Tot slot mag niet worden vergeten dat mensen in hogere functies (directeuren, CEO's, managers, enz.) ook mensen zijn die evenzeer blootstaan aan stress, werkdruk en prestatie-eisen. Het zou niet eerlijk zijn om hen als « immuun » voor psychosociale risico's te beschouwen. Daarom, en zoals in elke situatie van stress en urgentie, moet een werkgever eerst voor zijn eigen welzijn zorgen, voordat hij het welzijn van zijn werknemers kan verhogen en beschermen.

Verantwoordelijkheid van de werknemer

Ook al beschikt een werkgever over een hele reeks verplichtingen of acties om psychosociale risico's op het werk te voorkomen, toch is ook

de werknemer verantwoordelijk voor een deel van het preventiewerk of -eventueel - de genezing.

→ Geconfronteerd met een situatie van chronische stress op het werk, die een voorwaarde is voor het gevaar voor een burn-out, moet de werknemer eerst nagaan waarom hij/zij het niet meer aankan²⁸:

- Krijgt hij/zij voldoende slaap?

- Heeft hij/zij een gezonde levensstijl?

- Besteedt hij/zij voldoende tijd aan zijn/haar vrije tijd, vriendenkring en hobby's?



²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

- Lukt het hem/haar om aan het eind van de dag "de stekker uit het werk te trekken"?
- Neemt hij/zij genoeg afstand van problematische situaties?
- Is de stress te wijten aan een recente verandering binnen de organisatie?
- Enz.

Afhankelijk van de antwoorden op deze vragen zou de werknemer in staat moeten zijn om ofwel zijn gewoonten en/of levensstijl te veranderen, ofwel zijn werkgever op de hoogte te brengen van de moeilijkheden die hij ondervindt teneinde samen met hem naar een oplossing te zoeken.

- Een andere mogelijkheid inzake preventie is dat werknemers hun tijd en energie niet altijd optimaal benutten en niet altijd de juiste reflexen hebben op het gebied van **werkorganisatie en prioriteitenbeheer**. Daar is niets mis mee, je leert elke dag bij. Daarom is het altijd de moeite waard om te vragen om deel te nemen aan **coachingssessies en opleidingen** over deze vraagstukken. Niet alleen is het altijd goed om bijkomende dingen te leren, het kan er ook voor zorgen dat de werknemer zich prettiger voelt en niet overweldigd wordt door de werkdruk.
- Om te voorkomen dat de werknemer blijft stilstaan bij de stress op de werkplek en zich blootstelt aan het risico van BBB-out, moet hij ook **leren om duidelijke en strikte grenzen te stellen** in termen van de tijd die per dag en per week aan het werk wordt besteed, maar ook in termen van de hoeveelheid en de aard van de aanvaarde taken - en **zich daaraan te houden**, maar ook **om te leren** zich aan het eind van de dag en de week **los te koppelen** van het werk.

- In de herstelfase, voor een werknemer die langdurig met ziekteverlof is wegens een BBB-out, zij erop gewezen dat **het herstel van de levensdrift** (belangstelling voor een hobby, sociale betrekkingen, ontspanning, sportbeoefening, enz. een essentiële fase is.
- Andere mogelijkheden om stress op het werk te voorkomen, zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemer, worden verderop in dit dossier beschreven (zie deel V. "Naar een beleid van welzijn op het werk", punt b.) "De gelukspiramide op het werk").

IV. EN OP EEN DAG... COVID-19 EN VERALGEMENING VAN HET TELEWERK

a. Impact van de crisis en veralgemening van het telewerk

De COVID-19 pandemie en de daaropvolgende **veralgemeende invoering van het telewerk** hebben onze manier van werken radicaal veranderd. Volgens een studie van [Securex](#) en de [KULeuven](#) steeg het aantal werknemers met een ernstig risico op een burn-out met 61,4% tussen de periode 2018-2019 en de periode na COVID-19.

De meeste klachten hebben te maken met situaties die de afgelopen jaren zijn verslechterd, zoals **emotionele werkdruk, privébelasting, werkonzekerheid en intensiteit van het werk**. Volgens Securex dreigde eind 2021 tot 28,5% van de werknemers een burn-out te krijgen. Dat is een aanzienlijke stijging in vergelijking met de 8,3% van voor de gezondheidscrisis.

De redenen voor deze nieuwe "malaise" op het werk zijn talrijk. Tijdens de pandemie begonnen we massaal te telewerken en konden we niet vertrouwen op systemen die ons vertrouwd waren. Volgens Julie Daenen, psychosociaal experte bij preventieadviseur [Mensura](#):

"Tegenwoordig wordt stress een echt probleem. De mentale belasting is hoger: werkgevers weten minder over onze werkdag en als reactie daarop hebben we onszelf meer onder druk gezet. Meer werken, langer werken, maar niet noodzakelijk efficiënter. Langer werken betekent niet dat we productiever zijn, integendeel".

Valérie Flohimont²⁹, vicerector en preventieadviseur aan de Universiteit van Namen, geeft een overzicht van het evaluatieonderzoek naar de menselijke impact van telewerk en somt de uitdagingen van hybride werk op. Zij stelt dat vóór de COVID-19-crisis de voor- en nadelen van telewerk in evenwicht waren, terwijl tijdens de crisis het systematisch gebruik van telewerk heel wat meer negatieve dan positieve gevolgen heeft gehad. Deze omvatten moeilijkheden om privé- en beroepsleven met elkaar te verzoenen, extra onkosten, slaapstoornissen, sociaal isolement, gebrek aan aandacht op het vlak van ergonomie en psychosociale risico's (PSR), enz. Deze situatie zou zelfs hebben geleid tot een toename van het gebruik van bepaalde stoffen (alcohol, tabak, drugs, kalmeermiddelen, enz.).

b. Technostress

Sinds de gezondheidscrisis en de veralgemening van telewerk werkt een aanzienlijk deel van de Belgische beroepsbevolking regelmatig van thuis uit. Terwijl de invoering van verplicht telewerk voor sommigen aanvankelijk een uitdaging was, geven anderen nu aan dat zij op langere termijn stress ondervinden van de toegenomen vraag naar flexibiliteit op het werk.

Dit is technostress of stress in verband met het gebruik van technologie in het kader van het werk. Dit kan het gevolg zijn van een verhoging van het werktempo omwille van een overbelasting van de mailboxen, berichten en andere meldingen en de gecreëerde verwachting dat we altijd onmiddellijk beschikbaar en bereikbaar zouden zijn, zelfs buiten de traditionele

²⁹ "Bien-être dans un contexte de travail hybride post-corona" – Valérie Flohimont.

Voordelen en positieve gevolgen van telewerk	Nadelen en negatieve effecten van telewerk
Meer autonomie in termen van arbeidstijd	Meer arbeidstijd
Meer autonomie in termen van arbeidsorganisatie	Vermenging van privé- en beroepsleven
Kortere verplaatsingstijden	Meer stress/hoger stressniveau
Betere afstemming van privé- op beroepsleven	Moeilijkheden op het gebied van deconnectie

Bron: *Welzijn in een post-Corona hybride werkomgeving* -
Hoogleraar Valérie Flohimont - 22/11/2022

werktijden, in het weekend en tijdens de vakanties.

Deze verschillende technologische vereisten die werknemers worden opgelegd, kunnen derhalve bronnen van stress zijn en leiden tot diverse symptomen zoals verminderde concentratie, verhoogde prikkelbaarheid, geheugenproblemen, gevoelens van uitputting, angst en musculoskeletale aandoeningen.

De enige oplossing voor deze nieuwe vorm van stress lijkt deconnectie te zijn (zie deel V., punt d. "Deconnectiebeleid").

c. Werken in fysieke aanwezigheid, vanop afstand of op hybride wijze?

De werkrevolutie is begonnen! Sinds bijna 3 jaar is het glazen plafond van de algehele aanwezigheid op het werk verbrijzeld. Vandaag is werken op hybride wijze, nu eens in fysieke aanwezigheid, dan weer vanop afstand de norm voor de meeste werknemers. Een volledige terugkeer naar de vroegere manier van werken lijkt trouwens moeilijk voor velen die nu aan telewerk zijn verknocht.

Concreet wordt met hybride werken beoogd te genieten van alle voordelen van:

→ Werken vanop afstand: tijdwinst door het wegvallen van verplaatsingen, beter evenwicht tussen werk en privéleven, hogere productiviteit, meer autonomie en flexibiliteit, energiebesparingen voor ondernemingen, enz.;

→ Werken in fysieke aanwezigheid: de teamgeest stimuleren, het gevoel van verbondenheid met de onderneming versterken, enz.

Om deze nieuwe manier van werken te optimaliseren, moeten organismen en ondernemingen in staat zijn om gemakkelijk met de behoeften in verband met werken in fysieke aanwezigheid en vanop afstand te jongleren, zonder daarbij de grote risico's van hybride werken uit het oog te verliezen: afstand tussen collega's doen ontstaan en een gevoel van isolement creëren bij sommige werknemers.

Hoewel nog nieuw, lijkt de invoering van hybride werken al vruchten af te werpen. Zo blijkt uit een wereldwijd onderzoek "Work Rebalanced"³⁰ naar de [evolutie en impact van hybride werk](#) in ondernemingen dat:

- 69% van de werknemers bij hybride werken zegt zich echt bij hun werk betrokken te voelen (tegenover 56% bij werken vanop afstand en 51% bij werken in fysieke aanwezigheid);

- 69% van de werknemers bij hybride werken zich productief voelt (tegenover 64% bij werken vanop afstand en 59% bij werken in fysieke aanwezigheid);

- 70% van de werknemers bij hybride werken hun geestelijke gezondheid als goed beschouwen (tegenover 61% bij werken vanop afstand en 60% bij werken in fysieke aanwezigheid);

- 70% van de werknemers bij hybride werken zegt een sterke emotionele band met hun organisatie en directieteam te hebben (tegenover 60% bij werken vanop afstand en 58% bij werken in fysieke aanwezigheid);

- 71% van de werknemers bij hybride werken zegt zich zeer dicht bij hun collega's te voelen, wat hen motiveert in hun dagelijkse werk (tegenover 60% bij werken vanop afstand en 63% bij werken in fysieke aanwezigheid);

- 73% van de hybride werknemers vertrouwen in zijn capaciteiten heeft (tegenover 69% bij werken vanop afstand en 65% bij werken in fysieke aanwezigheid).

V. NAAR EEN WELZIJSBELEID OP HET WERK

a. Waarom?

Hoewel het verleidelijk is om bij het doornemen van de literatuur die hierover bestaat, meteen te beginnen met het instellen van een welzijnsbeleid op het werk in de organisatie, is het echter belangrijk om de tijd te nemen om na te denken over **WAAROM** men dit zou doen: wat is de visie van de onderneming op welzijn op het werk? Wat wil men voor de werknemers? Welke waarden hanteert de onderneming? Welke beloften moeten worden nagekomen? Enz. Daarnaast raden deskundigen aan om leidinggevend en werknemers samen te brengen om over al deze vragen na te denken.

³⁰ De studie is gebaseerd op een onderzoek onder 900 bedrijfsleiders en 1800 dienstverleners in acht landen (Frankrijk, Duitsland, Nederland, het VK, de VS, Australië, Japan en Mexico) dat begin 2022 werd uitgevoerd.



Voordat een welzijnsbeleid op het werk daadwerkelijk wordt ingesteld, moet ook rekening worden gehouden met enkele basisbeginselen³¹:

- Ervoor zorgen dat iedereen tevreden is met zijn werk;
- Verantwoordelijkheden delen met het management;
- Een beleid inzake welzijn op het werk integreren in elke fase van de loopbaan van de werknemer, van aanwerving tot pensionering;
- Successen en mislukkingen vieren (= pogingen vieren);
- (Voor het management) Het goede voorbeeld geven.

Tot slot moet een onderneming er ook voor waken een aantal klassieke fouten te herhalen:

- Zich tot gerichte tevredenheidsinitiatieven beperken (kerstdiners, ontbijtjes, teambuildings, enz.);
- Bepaalde personeelsleden rechtvaardig behandelen en anderen niet.

De redactie heeft ervoor gekozen om hierna een aantal bekende instrumenten op het gebied van het welzijnsbeleid op het werk te belichten om zo een kort overzicht te geven van bepaalde mogelijkheden, zonder echter te beweren volledig te zijn.

b. Met welke instrumenten?

Psychosociale risicoanalyse

Laten we beginnen bij het begin. Risicoanalyse op de werkplek vormt de basis van de wetgeving inzake welzijn op het werk. Zij wordt gedefinieerd als "de identificatie van gevaren voor het welzijn

³¹ Tryangle (2022). Geluk op het werk: hoe een beleid creëren dat binnen de organisatie werkt? Tryangle. Geraadpleegd op 28 augustus 2022 op <https://www.tryangle.be/blog/hoe-werk-je-aan-werkgeluk/>

van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de vaststelling en bepaling van de risico's voor dit welzijn en de beoordeling van deze risico's"³². In België moeten ondernemingen om de 5 jaar een dergelijke analyse uitvoeren.

Terwijl het "skelet" voor de uitvoering van een risicoanalyse voor alle ondernemingen hetzelfde blijft (identificatie/bepaling/beoordeling), worden de gebruikte methoden (SOBANE-strategie, RPS-methode, OiRA-methode, Kinney-methode, enz.) overgelaten aan de vrije beoordeling van de ondernemingen, afhankelijk van hun behoeften en hun activiteitssector (chemische risico's, psychosociale risico's, risico's in verband met fysieke gegevens, enz.), elk met zijn mogelijkheden en beperkingen.

In het kader van dit dossier zal de analyse van psychosociale risico's kort worden bestudeerd³³.

Op het vlak van preventie van psychosociale risico's onderscheidt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 5 fasen³⁴:

1. VERKENNEN

Het gaat erom een interne werkgroep op te richten die als doelstellingen zal hebben de in de onderneming aanwezige psychosociale risico's te identificeren (aard - absentieisme, personeelsverloop, arbeidsongevallen, enz. - frequentie, ernst, enz.) en om in kaart te brengen wat er werd ingesteld om deze risico's te voorkomen. Ook zou een eerste ontwerp van een strategie (te behalen doelstellingen, methoden, enz.) moeten worden besproken. Idealiter zou deze verkenning moeten worden gebundeld in een verslag dat door alle personeelsleden kan worden geraadpleegd.

Om ondernemingen door deze fase te loodsen, heeft de FOD een instrument ontwikkeld: "Knipperlichten psychosociale risico's op het werk"³⁵. Als de aanwezigheid van psychosociale risico's is aangetoond, is het noodzakelijk om actie te ondernemen en preventiemaatregelen te nemen. Als er geen aangetoond risico is, loont het toch de moeite om een risicoanalyse uit te voeren en een preventieplan op te stellen dat klaar ligt "voor het geval dat".

2. DE RISICOANALYSE UITVOEREN

Zodra het risico of de risico's zijn vastgesteld, is het doel van deze fase te begrijpen waar het probleem zich precies bevindt, wat de omvang en de kenmerken ervan zijn en hoe het door de personeelsleden wordt ervaren. Deze analyse bestaat uit het:

- Analyseren van het reëel uitgevoerde werk door met de werknemers te praten;
- Inventariseren van de oorzaken van psychosociale risico's in de werkeenheden;
- Analyseren van de werksituaties en het objectiveren van de risicofactoren;
- Analyseren van omstandigheden van blootstelling van werknemers aan deze risicofactoren;
- Identificeren van de kenmerken van de meest blootgestelde groepen (leeftijd, geslacht, functie, afdeling, anciënniteit, enz.) en de risicosituaties op het werk;
- Identificeren van de meest relevante actiehefbomen ten aanzien van de economische en sociale mogelijkheden van de onderneming en aan de onderneming aangepaste preventiemethoden toepassen.

Er zij aan herinnerd dat risico's kunnen worden waargenomen op het niveau van organisatie, omstandigheden, levensomstandigheden, inhoud en arbeidsverhoudingen.

Om een alomvattende diagnose te stellen, kunnen verschillende aanvullende methoden worden gebruikt:

- Analyse van de knipperlichtindicatoren;
- Onderzoek met vragenlijsten naar arbeidsomstandigheden en/of -organisatie;
- Observatie van arbeidssituaties en interacties tussen werknemers en hun omgeving;
- Groeps- en/of individuele gesprekken met werknemers;
- Animeren van vergaderingen met representatieve werknemers;
- Enz.

Zodra de analyse is afgerond, zal deze de vorm moeten aannemen van een gedetailleerd verslag met de risicofactoren, risicogroepen en interventie-/preventiemogelijkheden. Dit verslag zal vervolgens met de verschillende actoren in de onderneming moeten worden besproken (HR-afdeling, IDPBW, directie, personeelsvertegenwoordigers).

3. EEN ACTIEPLAN ONTWIKKELEN

Zodra de risicoanalyse is uitgevoerd en de moeilijkheden zijn vastgesteld, dient een actieplan te worden opgesteld om deze op termijn uit de weg te ruimen.

- Om te beginnen is het noodzakelijk om oplossingen te bespreken en om deze in een inventaris te bundelen.

³² FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2021). Risicoanalyse. [Brochure]. Geraadpleegd op 21 februari 2023 op https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/Risicoanalyse_Finaal.pdf.

³³ Aangezien de PSR-analyse een zeer uitgebreid instrument is dat binnen de onderneming zorgvuldig moet worden toegepast, beoogt dit dossier slechts een overzicht te geven van de stappen van de analyse en kan het dus niet worden gebruikt voor de concrete analyse van PSR binnen een onderneming. Raadpleeg voor meer informatie hierover de Gids voor de preventie van PSR van de FOD WASO en de brochure inzake risicoanalyse.

³⁴ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2020). Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk. [Brochure]. Geraadpleegd op 21 februari 2023 op https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/PSR_Gids_preventie_NL_2020.pdf.

³⁵ Raadpleeg de website van de FOD WASO voor meer informatie.

- Met deze oplossingen voor ogen zal het gemakkelijker zijn om de te behalen **doelstellingen te bepalen** en om **prioriteiten te stellen**.
- De volgende stap is het **bepalen van de collectieve maatregelen** die moeten worden genomen om de gestelde doelen te behalen, alsook de opvolgingsindicatoren die zullen worden gebruikt om deze te evalueren. Op dat moment is het interessant om een onderscheid te maken tussen maatregelen die onmiddellijk kunnen worden uitgevoerd en deze die op middellange en lange termijn zullen worden uitgevoerd, en de voor- en nadelen van elke maatregel in kaart te brengen.
- Tot slot moeten de maatregelen waartoe is besloten, worden gebundeld in een **globaal actieplan** dat voor elk van de maatregelen bijkomende informatie zal moeten bevatten, zoals de verantwoordelijke persoon, het tijdschema voor de uitvoering en de aandachtspunten.

4. HET ACTIEPLAN UITVOEREN

Het plan kan enkel met succes worden uitgevoerd als het **rigoreus wordt gevolgd**, de uitvoering ervan wordt

gecontroleerd en geëvalueerd en het zo nodig gaandeweg wordt **aangepast**.

Om de doeltreffendheid ervan te waarborgen, wordt ook aanbevolen het bestaan ervan aan de personeelsleden **kenbaar te maken**, om zo hun betrokkenheid aan te moedigen, en eerst een **eenvoudige maatregel**, een zogenaamde « proefmaatregel », **uit te voeren** om de doeltreffendheid en de relevantie ervan bij de preventie van psychosociale risico's aan te tonen.

5. HET ACTIEPLAN EVALUEREN

Last but not least moeten het **actieplan**, maar ook de **resultaten van het plan** absoluut worden geëvalueerd, aan de hand van de opvolgingsindicatoren die tijdens de opstelling van het plan zullen zijn vastgesteld. Deze evaluatie zal de behaalde positieve of negatieve en verwachte of onverwachte resultaten op de voorgrond plaatsen, alsook eventuele verschillen tussen de verwachte en de behaalde resultaten, aanhoudende moeilijkheden, verbeterpunten, de gevoelens van de werknemers, enz.

Na uitvoering zal het mogelijk zijn om de in de onderneming aanwezige **risico's en de blootstelling van de werknemers opnieuw te evalueren** en om zo nodig het plan dienovereenkomstig

bij te sturen en in nieuwe acties te voorzien.

En ook al kunnen sommige risico's uit de weg worden geruimd, is het tot slot belangrijk om te noteren dat een onderneming een hele reeks evoluties doormaakt (context, veranderingen van functies van het personeel, nieuwe doelstellingen en vooruitzichten, enz.), die de werkelijkheid van gisteren anders maken dan die van vandaag en morgen. Bijgevolg is het ook noodzakelijk om een **monitoringsysteem op te zetten**, dat zal dienen om in een vroeg stadium het verschijnen van mogelijke nieuwe risico's voor de onderneming op te sporen.

Waardenhandvest en positieve bedrijfscultuur

Hoewel ze het onderwerp van toenemende zorg zijn op het niveau van de organisaties, zijn preventie van burn-outs en de tenlasteneming ervan te vaak partieel. Om overbelasting voorafgaandelijk te bestrijden, zou het dus nodig zijn om een **diepgaand denkproces rond de herkomst van dit probleem te voeren**.

En wat als het welzijn van de werknemers nauw verbonden was met de bedrijfscultuur?



Uit studies op het gebied van de positieve psychologie³⁶ blijkt immers dat een **positieve bedrijfscultuur**, gebaseerd op **authentieke waarden** die door de verschillende niveaus van de organisatie worden ondersteund, de werknemers in staat stelt zich goed te voelen, het gevoel te hebben erbij te horen en **betere resultaten te behalen** dan wanneer zij in een door dwang en druk beheerste omgeving zouden werken.

Op het niveau van de ondernemingen dienen deze kernwaarden om de filosofie, de visie en de engagementen van de onderneming weer te geven. Zo uitgedrukt, worden ze geacht bijdragen tot de **motivatie en de interne samenhang** van de werknemers. Het is nuttig om ze samen, hiërarchie en personeelsleden, te identificeren en vast te leggen in een "**waardenhandvest**", dat door iedereen mede kan worden opgebouwd en worden geraadpleegd en waarin elk van deze waarden zo concreet mogelijk wordt beschreven. Dit officiële document is niet verplicht, maar maakt het niettemin mogelijk om de waarden van de onderneming te formaliseren en alle werknemers bij de goede naleving ervan te betrekken.

Er zij echter op gewezen dat op het niveau van de werknemers, ook al moeten deze waarden de werking van de organisaties "inspireren" en tegelijkertijd een **echte basis voor cohesie** creëren, enkel het **engagement van elk individu** om deze waarden na te leven ervoor zal zorgen dat zij al dan niet binnen de onderneming zullen worden belichaamd.

Deconnectiebeleid

In het kader van de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie is het vandaag van essentieel belang geworden om de mogelijkheid te reglementeren om een toevlucht tot digitale deconnectie te kunnen nemen. Zo is in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022 de

[wet van 3 oktober 2022](#) houdende diverse arbeidsbepalingen verschenen. Deze wet geeft uitvoering aan de maatregelen die zijn genomen in het **kader van de arbeidsdeal**³⁷ en die met name betrekking hebben op het **recht op deconnectie**.

Waar gaat het over?

Het recht op deconnectie verwijst naar het recht om buiten de werktijd niet te worden gecontacteerd en geen nadeel te ondervinden wanneer een bericht of telefoongesprek buiten de werktijd niet wordt beantwoord (behalve in uitzonderlijke omstandigheden). Het betreft de **afspraken die binnen de onderneming met ten minste 20 werknemers over het gebruik van digitale instrumenten buiten de werktijd werden gemaakt**. Het recht op deconnectie moet worden opgenomen in een **collectieve overeenkomst** op het niveau van de onderneming. Bij ontstentenis van een collectieve overeenkomst moeten de modaliteiten en de uitvoering van de maatregelen in het **arbeidsreglement** worden opgenomen.

Het doel ervan? De werknemer in staat stellen zich buiten de werktijd op zijn privé- en gezinsleven te concentreren. Daartoe kunnen de in het kader van het recht op deconnectie genomen maatregelen dus de vorm aannemen van **richtlijnen** waarin de werknemer wordt verzocht geen e-mails of mobiele oproepen te beantwoorden, servers buiten de werkuren uit te schakelen, automatische afwezigheidsberichten te activeren of een automatische handtekening te gebruiken die benadrukt dat een onmiddellijk antwoord niet noodzakelijk is.

Uiterlijk op **1 april 2023** zullen ondernemingen met ten minste 20 werknemers aan de nieuwe wetgeving moeten voldoen en hun CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) bij de griffie

van de Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg moeten indienen.

Deze CAO zal het volgende moeten bevatten:

- **Praktische modaliteiten** voor de toepassing van het recht van de werknemer om buiten de werktijd niet bereikbaar te zijn;
- **Richtsnoeren** inzake het gebruik van digitale instrumenten die waarborgen dat **rusttijden, verloven en het privé- en gezinsleven** van de werknemer worden gerespecteerd..

Opleidingen en bewustmakingsacties ten behoeve van werknemers en hun leidinggevenden over het doordacht gebruik van digitale instrumenten en de risico's van overmatige connectie zijn gepland.

De piramide van werkgeluk

Onder alle aanbevelingen met betrekking tot het thema welzijn op het werk verdient ook de "**gelukspiramide**" die het coachingbedrijf Tryangle heeft uitgedacht, onze aandacht³⁸.

Uitgaande van het beginsel van gedeelde verantwoordelijkheid tussen een onderneming en haar werknemers bij de preventie van psychosociale risico's, is de piramide een soort handleiding in 7 stappen, een gids op weg naar een gelukkigere en productievere bedrijfscultuur, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de actiethema's die onder de verantwoordelijkheid van de ondernemingen vallen en deze die onder de verantwoordelijkheid van de werknemer vallen. Zoals elk ander piramidemodel impliceert het dat de stappen aan de top van de piramide enkel kunnen worden bereikt als, en alleen als, eerst de fundamenten worden gelegd en verzekerd.

³⁶ Tryangle (2022). *Werken aan werkgeluk III: 15 inzichten voor meer werkgeluk (ook in een hybride context)*. Tryangle. Geraadpleegd op 24 januari 2023 op <https://www.tryangle.be/blog/e-book-werken-aan-werkgeluk-3/>.

³⁷ De arbeidsdeal bevat een reeks maatregelen die de arbeidsmarkt hervormen en passen in het kader van het herstart- en transitieplan dat de federale regering heeft aangenomen. Het doel is om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% te behalen.

³⁸ Tryangle (2022). *De piramide van werkgeluk*. Tryangle. Geraadpleegd op 24 januari 2023 op <https://www.tryangle.be/aanbod-thema/>.

AANDEKANTVANDEONDERNEMING

Als een onderneming (d.w.z. een werkgever) in haar midden enig welzijn wil creëren, moet zij een **strategie uitzetten die zal zorgen voor de ontwikkeling van een positieve bedrijfscultuur**, die op haar beurt welzijn op het werk zal creëren.

- **Het traject van de werknemer** - Geen top in zicht zonder een solide basis. Om zich goed te voelen moet een werknemer vanaf het moment van indiensttreding worden begeleid en moet er aan diens basisbehoeften worden voldaan: een functie die aansluit bij zijn of haar vaardigheden en interesses, een gepast salaris of concrete en technische ondersteuning om de gevraagde taken uit te voeren. Om die reden zijn de eerste contacten met de werkplek van cruciaal belang (functiebeschrijving, onthaal van de nieuw aangeworvenen, contacten met de hiërarchie en de personeelsdienst, enz.).
- **Leiderschap en community** - Om resultaten te boeken en te zorgen voor goede betrekkingen tussen werknemers van eenzelfde onderneming, en tussen werknemers en de hiërarchie, moet de werkgever zorgen voor een aangename en solidaire sfeer, die berust op vertrouwen, respect, waardering en authenticiteit.
- **Bedrijfscultuur** - Het is ook in het belang van de werkgever om een positieve bedrijfscultuur te creëren met sterke waarden, die op hun beurt door alle niveaus van de onderneming worden uitgedragen, zonder uitzondering.
- **Preventie van stress en BBB-out** - Een werkgever moet niet alleen oplossingen vinden voor de gevallen van absentisme en langdurige ziekten in verband met BBB-out waarmee hij of zij wordt geconfronteerd, maar ook en vooral acties uitvoeren om stress en dergelijke ongelukkige situaties te voorkomen. Ook hier kunnen deze acties in samenwerking met alle

actoren van de onderneming worden uitgedacht.

- **Talentmanagement** - Het is niet alleen een kwestie van iemand in een welbepaalde functie te plaatsen. De binnen de onderneming aanwezige talenten dienen ook regelmatig te worden geëvalueerd en ontwikkeld. En wat nog moeilijker is, werknemers dienen zo nodig te worden geheroriënteerd naar een functie waarin zij zich beter kunnen ontwikkelen en presteren, of het nu gaat om vaardigheden of de interesse/passie van de werknemer voor bepaalde materies.
- **Productiviteit en retentie** - Een werkgever die zich inzet voor een goede werksfeer door te zorgen voor autonomie en flexibiliteit in de taken, alsook voor een "match" tussen de visie van de onderneming en de motivaties van een bepaalde werknemer, zal betere resultaten waarnemen en zal zijn personeel veel gemakkelijker binnen de onderneming kunnen houden. Met andere woorden en gelijklopend zal een werknemer die gemotiveerd is door zijn werk en zich inzet voor zijn onderneming tot een hogere productiviteit in staat zijn en ook geneigd zijn om langer bij deze onderneming te blijven.
- **Employer brand** - Aan de top van deze piramide, gezien vanuit de kant van de werkgever, staat de ultieme graal: het werkgeversmerk of « employer brand ». Voor een onderneming gaat het erom erkend of gekend te staan om haar welzijnsbeleid op het werk en daardoor een solide reputatie en een zekere aantrekkingskracht op werkzoekenden te hebben.

AAN DE KANT VAN DE WERKNEMER

- **Arbeidsvreugde** - Om de basis voor zijn welzijn op het werk te leggen, moet de werknemer allereerst zichzelf leren kennen (vaardigheden, interesses, werkmethoden, sterke en zwakke punten, enz.), om zo een functie en een onderneming te kiezen waarin hij of zij zich thuis,

ontplooid, nuttig en gewaardeerd zal voelen. Het is ook interessant om geleidelijk aan iemands troeven, kennis en talenten te ontwikkelen om in een moeilijke situatie initiatieven te kunnen nemen of om zich in een veranderende werkomgeving te kunnen aanpassen.

- **Communicatie** - Positieve communicatie en relaties tussen werknemers van eenzelfde onderneming zijn ook uiterst belangrijk voor het creëren van welzijn op het werk. Hoewel deze elementen voor sommigen logisch lijken, zijn deze voor anderen niet zo vanzelfsprekend of gemakkelijk. Naast aandacht hiervoor kan een werknemer zijn of haar werkgever vragen om opleidingen of coachings, individueel of in groep, inzake dit onderwerp te volgen (geweldloze communicatie, assertiviteit, weten hoe met kritiek of opmerkingen om te gaan, enz.).
- **Positief denken** - Het klinkt misschien onbeduidend, maar technieken inzake mindfulness en positief denken kunnen een sleutelrol spelen bij het implementeren van welzijn op het werk: stress en obsessieve of negatieve gedachten verminderen, concentratie verhogen, afstand nemen van obstakels, enz.
- **Vitaliteit en veerkracht** - Hoe meer middelen een werknemer in zich heeft, hoe gemakkelijker hij of zij een stressvolle situatie op het werk zal aankunnen. Veerkracht, of het vermogen om schokken te boven te komen en ze in iets positiefs om te zetten, is één van deze belangrijke middelen. Ook op dit gebied is het mogelijk om een opleiding te volgen. Het kan ook interessant zijn om zich van de energieverblindende en energieopwekkende elementen van het dagelijks leven bewust te worden.
- **Talentontwikkeling** - Als hij niet gelukkig, gemotiveerd of tevreden is in zijn dagelijks beroepsleven, moet de werknemer het management en de ontwikkeling van zijn talenten zowel bij zichzelf als bij de werkgever

▼ Empower the employer

Bouw een bedrijfsstrategie en sterke organisatiestructuur als ideale voedingsbodem voor werkgeluk.

- Employer brand
- Productiviteit en retentie
- Talentmanagement
- Preventie stress en burn-out
- Bedrijfscultuur
- Leiderschap en community
- Employee journey

▲ Empower the employee

Tools en strategieën voor individuele werknemers om meer veerkracht en werkgeluk te creëren.

- Employee experience
- Motivatie
- Talentontwikkeling
- Vitaliteit en veerkracht
- Positief op het werk
- Communicatie
- Werktevredenheid



De gelukspiramide ©TRYANGLE

ter discussie durven stellen. Zit ik wel in de juiste functie? Worden mijn talenten optimaal benut? Wat zijn mijn sterke punten? Hoe kan ik anderen daarvan laten genieten?

worden verbeterd om dit te bereiken, en de middelen en instrumenten te gebruiken die hem of haar ter beschikking staan.

beleving van hun beroepsleven, of dat nu is door een betere levenshygiëne, nieuwe vaardigheden of een proactieve houding ten opzichte van moeilijkheden. Zoals met alles worden de verantwoordelijkheden gedeeld en zal het juiste evenwicht zegevieren.

→ **Motivatie** - Motivatie op het werk is een krachtig fenomeen, zowel voor de werknemer als individu als voor de werkgever/de onderneming: hoe gemotiveerder hij is, hoe beter hij in zijn werk zal presteren en de onderneming draaiende zal houden, wat hem nog meer zal motiveren. De cirkel is rond. Maar om gemotiveerd te zijn, moet een werknemer allereerst zin vinden in zijn werk. Met andere woorden, hij moet de waardevolle link vinden tussen zijn persoonlijke motivaties en de doelstellingen van zijn onderneming.

BESLUIT

Veel meer dan een modeverschijnsel is welzijn op het werk een absolute noodzaak geworden in een werkwereid die voortdurend in verandering is. Cijfers en deskundigen zijn het erover eens: werknemers van vandaag lijden. De exponentiële toename van psychosociale risico's in de afgelopen jaren toont dit aan. Veel meer dan hun ouders hechten zij een nooit eerder vertoond belang aan hun ontplooiing op het werk en zoeken zij betekenis in elke taak die zij uitvoeren.

Veralgemening van het welzijnsbeleid, creatieve oplossingen waarover werkgevers en werknemers hebben overlegd, gedetailleerdere wetgeving, betere preventie, optimalisering van hybride werk, enz. Met de recente crisissen is een wereld van mogelijkheden opengegaan en duiken vele « instrumenten » op. De mogelijkheden voor vooruitgang zijn enorm. Werknemers, werkgevers en wetgevers hebben er alle belang bij om samen te werken om de kwestie van het welzijn in het middelpunt van de professionele bekommernissen te plaatsen. Het zijn immers ontplooiende en gemotiveerde werknemers die projecten en ondernemingen vooruit helpen.

→ **Employee experience** - De top van de piramide, gezien vanuit de kant van de werknemer, omvat als het ware alle bovenstaande punten: om welzijn op het werk te ervaren, heeft een werknemer de verantwoordelijkheid om zijn of haar eigen definitie van welzijn op het werk te formuleren, de punten te identificeren die in zijn of haar dagelijks beroepsleven moeten

Gelukkig voor hen veranderen de zaken en is er lering getrokken uit de gezondheids crisis en het daaruit voortvloeiende verplichte gebruik van telewerk. Deze crisis heeft werkgevers eraan herinnerd dat het van belang is om voor het welzijn van werknemers te zorgen, zowel in fysieke aanwezigheid als vanop afstand, en werknemers eraan herinnerd dat ook zij een verantwoordelijkheid hebben voor de

We veronderstellen dat we nog niet alles over welzijn op het werk hebben gehoord, en zoveel te beter.

Initiatiefadvies De Paritaire Huurcommissie



De demografische structuur van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de sociaaleconomische situatie van zijn inwoners zijn de laatste 30 jaar aanzienlijk veranderd. Deze ontwikkelingen hebben hun gevolgen gehad, met name op het vlak van huisvesting. Het aantal woningen, dat toegankelijk is voor gezinnen met een bescheiden inkomen, is in het Brussels gewest inderdaad onvoldoende. En met reden: de prijzen van vastgoed zijn sterk gestegen en de situaties van slechte behuizing zijn toegenomen.

De oprichting van een paritaire huurcommissie (PHC) is een van de oplossingen die de Regering overweegt om de huurders te ondersteunen en de toepassing van "billijke"

huurprijzen te waarborgen. De opdracht van deze PHC bestaat erin om, op verzoek van de huurder of de verhuurder of van door hen gemandateerde personen, advies uit te brengen over de billijkheid van de huurprijs voor elke residentiële of gemengde huurovereenkomst¹ in het Brussels gewest die niet wordt afgesloten door een openbare vastgoedexploitant. Daartoe moet de PHC zich baseren op het indicatieve rooster van de huurprijzen (IRH)² dat is bijgewerkt.

Nu de PHC haar uitvoeringsfase ingaat, heeft Brupartners **op 14 juli 2022** een initiatiefadvies uitgebracht waarin zij **een aantal suggesties formuleert om het succes en de goede werking van dit instrument te waarborgen.**

CONTEXT

De gezamenlijke beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de Gemeenschappelijk Gemeenschapscommissie 2019-2024 (GBV) voorziet in "de invoering van een gratis huurbemiddelingsmechanisme aan de hand van een paritaire commissie bestaande uit vertegenwoordigers van huurders en verhuurders". De GBV zegt eveneens dat "het steeds moeilijker wordt om zowel in de tijd als financieel toegang te krijgen tot het gerecht, en dat deze commissie de opdracht krijgt om op verzoek van één van de partijen de billijkheid van een huurprijs

¹ De gemengde huurovereenkomst is een huurovereenkomst waarbij een verhuurder aan een huurder vastgoed verhuurt waarvan een gedeelte voor bewoning bestemd is en het ander gedeelte voor de uitoefening van zijn beroep.

² Dit indicatieve rooster van de huurprijzen kan worden geraadpleegd op de site van Brussel Huisvesting: <https://huurprijzen.brussels>.

te beoordelen in het licht van de criteria van de referentietabel en om als de reële huurprijs afwijkt van de tabel te proberen om de partijen te verzoenen³.

Het Noodplan Huisvesting (NPH), dat op 7 januari 2021 door de Regering werd aangenomen, overweegt de oprichting van deze paritaire huurcommissie (hierna "PHC") in de loop van het jaar 2022⁴. Het Brussels parlement heeft bijgevolg een ordonnantie aangenomen met het oog op de oprichting van deze paritaire huurcommissie en voor de bestrijding van buitensporige huurprijzen⁵. Een gedeelte van deze ordonnantie trad reeds in werking op 2 december 2021.

VERSCHILLENDE ADVIEZEN OVER HET GEWESTELIJK HUISVESTINGSBELEID

Sinds Brupartners zich op eigen initiatief of na aanhangigmaking uitsprekt over vraagstukken in verband met het Brussels gewestelijk huisvestingsbeleid, heeft hij meermaals en met name in 2015, 2016 en 2018 de kwestie van de PHC behandeld:

- De adviezen over de sturbeginselen van de regionalisering van de huurovereenkomst voor bewoning ([A-2015-035-ESR](#) en [A-2016-010-ESR](#)) en over het ontwerp van ordonnantie met het oog op de regionalisering van de huurovereenkomst voor de woning ([A-2016-067-ESR](#));
- Het eerste initiatiefadvies over de paritaire huurcommissie ([A-2018-024-ESR](#)).

Brupartners verheugt er zich bovendien over dat het Noodplan Huisvesting, evenals de ontwikkelingen van het voorstel van ordonnantie⁶ dit initiatiefadvies aanhalen.

Nu deze PHC concreet gestalte krijgt, heeft Brupartners een aantal opmerkingen en suggesties over de oprichting van de PHC willen uitbrengen. Hiertoe heeft hij verschillende hoorzittingen georganiseerd, waaraan werd deelgenomen door parlementsleden, deskundigen van het recht op wonen en door terreinspelers:

- Joëlle Maison – Brussels volksvertegenwoordiger (DéFI), die aan de basis ligt van het voorstel van ordonnantie;
- Martin Casier – Brussels volksvertegenwoordiger (PS), die aan de basis ligt van het voorstel van ordonnantie;
- Zoé Genot – Brussels volksvertegenwoordiger (Ecolo), die aan de basis ligt van het voorstel van ordonnantie;
- Martine Mosselmans – Vrederechter te Brussel (3^{de} kanton);
- Jean-Hwan Tasset – Voormalig Vrederechter te Sint-Gillis, Voorzitter van de Vredegerechten van Waals-Brabant;
- Florence Brassart – Advocade gespecialiseerd in vastgoedrecht;
- Déborah Gustin – Adjunct-Directrice (Cel Huisvesting) van het kabinet van staatssecretaris voor Huisvesting en Gelijke Kansen Nawal Ben Hamou;
- Quentin Mages – Lid van de cel Huisvesting van het kabinet van staatssecretaris voor Huisvesting en Gelijke Kansen Nawal Ben Hamou;
- Sandrine Couturier – Directrice van de VZW Convivence;
- Erdem Resne – VZW Convivence.

Op 28 oktober 2021 heeft Brupartners de webinar "Naar een omkadering van de Brusselse huurprijzen?" georganiseerd. Hieraan werd deelgenomen door de heer Nicolas Bernard (docent rechten aan de Université Saint-Louis - Bruxelles). Tijdens dit evenement werd de ordonnantie van 28 oktober 2021 uitvoerig besproken en ontleed.

Het initiatiefadvies is gebaseerd op de getuigenissen en de expertise van deze verschillende actoren teneinde een reeks beschouwingen over de volgende elementen te formuleren: de oprichting van de PHC, de doelstelling, de financiering, het toepassingsveld van de ordonnantie, de samenstelling, de procedure en de werking van deze PHC, de noodzaak om te waken over de coherentie tussen de adviezen van de PHC, het retroactief karakter van de effecten van het vonnis dat recht doet aan een vraag tot herziening van een huurprijs, de bescherming van de aanvrager wanneer op de PHC beroep wordt gedaan, of nog, de regulering van de gerechtelijke procedure wat betreft de eis tot herziening en in het geval van een overtreding van de minimumeisen inzake veiligheid, bewoonbaarheid en minimale uitrusting.

PISTES MET AANBEVELINGEN

Volgens de informatie die aan Brupartners werd medegedeeld, zullen de uitvoeringsbesluiten van de ordonnantie van 28 oktober 2021 ervoor zorgen dat deze laatste in de loop van het jaar 2023 volledig zal kunnen worden aangenomen. Concreet voorziet de Regering dat er 2 besluiten zullen worden aangenomen:

- Een besluit betreffende de samenstelling, de organisatie en de werking van de PHC, de vergoeding van haar leden en de inwerkingtreding van de artikelen 8 tot 13 van de ordonnantie;
- Een besluit met een lijst van grote kwaliteitsgebreken

Brupartners vindt het wenselijk dat de ordonnantie volledig van kracht wordt in de loop van de huidige legislatuur.

³ Gezamenlijke gewestelijke beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie 2019-2024 (GBV), p. 16.

⁴ Noodplan Huisvesting 2020-2024, Actie 20, pp. 99-102.

⁵ Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 28 oktober 2021 tot oprichting van een paritaire huurcommissie en ter bestrijding van buitensporige huurprijzen, B.S., 22 november 2021.

⁶ Voorstel van ordonnantie tot oprichting van een paritaire huurcommissie en ter bestrijding van buitensporige huurprijzen, [A-330/1-20/21](#), pp. 2-3.

Om de goede werking van de PHC te verzekeren, stelt het initiatiefadvies bepaalde denkpistes voor met het oog op de uitvoering van de ordonnantie, en formuleert het suggesties betreffende de inhoud van de besluiten waarvan sprake.



Een bemiddelingsinstantie

Brupartners herinnert er eerst en vooral aan dat de doelstelling van de PHC erin bestaat, een instantie op te richten die toegankelijker is dan een rechtbank, om te oordelen over het mogelijks buitensporig karakter van huurprijzen, zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de Vrederechter die desgevallend later kan tussenkomen. Hij nodigt de Regering uit om de uitvoeringsbesluiten aan te wenden om **voorrang te geven aan het bemiddelingsmechanisme dat door de PHC wordt aangereikt.**



De samenstelling, de organisatie en de werking van de PHC

De samenstelling van de PHC is een belangrijk punt voor de goede werking van dit nieuwe orgaan. Hierover moet door de Regering nog een besluit worden genomen. Brupartners stelt voor dat de Regering reeds de **voorwaarden en bevoegdheden zou vaststellen om in de PHC te zetelen.** Brupartners stelt ook voor dat de Regering zich het recht zou voorbehouden om kandidaten af te wijzen wier profiel duidelijk niet overeenstemt met de verwachte functies van de leden van de PHC.

Wat de organisatie betreft, stelt Brupartners voor dat de PHC volgens hetzelfde model zou werken als de arbeidsrechtbanken. De PHC zou bijgevolg in kamers worden opgedeeld. In elke kamer zou een voorzitter (een jurist van opleiding) bijgestaan worden door een vertegenwoordiger van de huurders en een vertegenwoordiger van de eigenaars. Beiden zouden voor elk dossier worden aangewezen uit een panel van vertegenwoordigers van huurders en verhuurders.

Ten slotte is Brupartners verheugd over het feit dat de Regering voornemens is om een **secretariaat voor de PHC op te richten**, dat is ondergebracht bij het Brussels bestuur voor huisvesting. Brupartners acht het van essentieel belang dat dit secretariaat over voldoende menselijke en financiële middelen beschikt om de goede ontvangst en het onderzoek te waarborgen van de dossiers die bij de PHC worden ingediend. Volgens Brupartners is dit een essentiële voorwaarde voor de goede werking van de PHC.



Beschouwingen over het rooster van de huurprijzen

Brupartners vindt dat het bijgewerkte indicatieve rooster van de huurprijzen een essentieel element is bij de oprichting van de PHC. Hij **vraagt bijgevolg aan de Regering om over alle besluiten, die aan het indicatieve rooster van de huurprijzen wijzigingen aanbrengen, te worden geraadpleegd.**



Beschouwingen betreffende de opstelling van een lijst van belangrijke kwaliteitsgebreken

Het initiatiefadvies bevat eveneens een lijst van belangrijke intrinsieke kwaliteitsgebreken die de volgende elementen omvat (niet-exhaustieve lijst) waarmee rekening moet worden gehouden:

- Een kamer waarvan de afmetingen tussen de standaarden en de minima inzake woonbaarheidsnormen liggen;
- Het gebrek aan een kamer voor het sanitair of een kamer van een kwaliteit die duidelijk de standaarden niet haalt;
- Uiterst summiere keukenuitrustingen (voorbeeld: er is slechts een gootsteen);
- Een structureel versleten vloer-, wand- of plafondbekleding;
- Het gebrek aan een recreatieve ruimte;
- Een lichtinval in een kamer die de woonbaarheidsnormen niet haalt;
- De gedeeltelijke of volledige afwezigheid van een verwarmingssysteem of een systeem voor de productie van warm kraanwater;
- De afwezigheid van individuele tellers: toebehorend aan SIBELGA voor elektriciteit, aan Hydrobru voor water, of van een erkend systeem voor de verwarming;
- Afwezigheid van een lift of parlofoon indien het goed zich op een verdieping bevindt;
- EPB F of G ;
- ...

Indien u over dit onderwerp meer wil vernemen, nodigen wij u uit om dit [initiatiefadvies](#) op de site van Brupartners te raadplegen.



De Adviezen van Brupartners

Uitgebracht tussen 15 september 2022 en 15 februari 2023



ECONOMIE

A-2022-066-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaams Gewest, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap betreffende het gebruik van de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht.

A-2022-072-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het bijzondere-machtenbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering nr. 2020/010 van 30 april 2020 betreffende een gedelegeerde opdracht aan de nv Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel (GIMB) voor de toekenning van kredieten aan de Brusselse ondernemingen en de leveranciers van de horecasector vanwege de COVID-19-gezondheids crisis.

A-2022-074-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie betreffende het toeristische verblijf.

A-2022-078-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 11 oktober 2018 houdende uitvoering van de ordonnantie van 3 mei 2018 betreffende de steun voor de economische ontwikkeling van ondernemingen.

A-2022-079-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot bepaling van tijdelijke maatregelen om de vraag naar gas en elektriciteit te verminderen en voor toegang tot het statuut van beschermde afnemer voor de huishoudens in het kader van de energiecrisis.

A-2022-080-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende steun inzake de energiekosten voor ondernemingen die worden getroffen door de directe en indirecte economische gevolgen van de Russische agressie tegen Oekraïne.

A-2022-086-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie betreffende de steun voor de economische ontwikkeling en transitie van ondernemingen.

A-2023-001-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot vaststelling van tijdelijke maatregelen voor de bescherming van de toegang tot energie ten gunste van de kleine en middelgrote ondernemingen in het kader van de energiecrisis.

A-2023-002-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende steun voor investeringen en consultancy voor ondernemingen die worden getroffen door de directe en indirecte economische gevolgen van de Russische agressie tegen Oekraïne.

ENERGIE

A-2022-061-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende wijzigingen aan het besluit van de

De Adviezen van Brupartners

Uitgebracht tussen 15 september 2022 en 15 februari 2023



Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot vastlegging van de quota van groenestroomcertificaten voor het jaar 2013 en volgende.

A-2022-069-BRUPARTNERS

Advies betreffende de regelgevende maatregelen in het kader van de energiecrisis.

EUROPA - INTERNATIONAAL

A-2022-063-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met het Verdrag nr. 131 betreffende de vastlegging van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 54ste zitting op 22 juni 1970.

A-2022-064-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met het Verdrag nr. 188 betreffende het werk in de visserijsector, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar 96ste zitting in Genève op 14 juni 2007.

A-2022-065-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019.

A-2023-007-BRUPARTNERS

- Voorontwerp van ordonnantie tot instemming met de Overeenkomst tussen het Koninkrijk België en de Republiek Moldavië inzake het

verrichten van betaalde werkzaamheden door bepaalde gezinsleden van het personeel van de diplomatieke missies en consulaire posten.

- Voorontwerp van ordonnantie tot instemming met de Overeenkomst tussen het Koninkrijk België en de Dominicaanse Republiek inzake het verrichten van betaalde werkzaamheden door bepaalde gezinsleden van het personeel van de diplomatieke missies en consulaire posten.

- Voorontwerp van ordonnantie tot instemming met de Overeenkomst tussen het Koninkrijk België en de Republiek Kosovo inzake het verrichten van betaalde werkzaamheden door bepaalde gezinsleden van het personeel van de diplomatieke missies en consulaire posten.

A-2023-017-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot instemming met de Overeenkomst tussen het Koninkrijk België en de Republiek Oeganda inzake het op grond van wederkerigheid verrichten van betaalde werkzaamheden door bepaalde gezinsleden van het personeel van de diplomatieke missies en consulaire posten.

FINANCIËN - FISCALITEIT -

BEGROTING

A-2023-003-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot aanpassing van de Brusselse fiscale wetgeving aan de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en houdende diverse bepalingen alsook aan

de wet van 28 april 2022 houdende boek 5 "Verbintenissen" van het Burgerlijk Wetboek en tot opheffing van artikel 482 van het Wetboek der successierechten.

GELIJKE KANSEN - DIVERSITEIT - ARMOEDE

A-2022-068-BRUPARTNERS

Advies betreffende het Gewestelijk plan ter bestrijding van racisme 2022-2025.

A-2022-070-BRUPARTNERS

Initiatiefadvies inzake de hervorming van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie (werkveld 3).

A-2022-073-BRUPARTNERS

Advies betreffende het Tweejaarlijkse Verslag 2020-2021 over Armoede, Bestaansonzekerheid en Sociale uitsluiting.

HUISVESTING

A-2022-085-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van de Brusselse Huisvestingscode met het oog op de invoering van een voorkeurrecht voor huurders van wie de woning te koop wordt aangeboden.

A-2023-012-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit houdende wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 31 maart 2022 betreffende de toekenning van premies voor de verbetering van het woonmilieu.

Raadpleeg [hier](#) de volledige adviezen!

LEEFMILIEU

A-2022-059-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 maart 2015 tot regeling van de samenstelling en de werking van het comité van experts op het vlak van niet-ioniserende stralingen.

A-2022-060-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de strijd tegen geluidshinder van speciale geluidstoestellen.

A-2022-062-BRUPARTNERS

- Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de ophaalmodaliteiten van toepassing op producenten of houders van huishoudelijke afvalstoffen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29 oktober 2011 tot vaststelling van delegaties van bevoegdheden aan de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar van Net Brussel, Gewestelijk Agentschap voor Netheid.

- Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot vaststelling van de tarifiering van de prestaties van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid van toepassing op producenten of houders van huishoudelijke afvalstoffen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de interventiemodaliteiten van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid als exclusieve overheid belast met de fabricage en verdeling van de afvalzakken en -containers aangeboden voor ophaling.

- Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de terugvordering van de door het Gewestelijk Agentschap voor Netheid gemaakte kosten in het kader van het afvalstoffenbeheer bij inbreuk of achtergelaten afvalstoffen.

A-2022-067-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de havenontvangstvoorzieningen voor de afvalafgifte van schepen.

A-2022-075-BRUPARTNERS

Ontwerp van ministerieel besluit tot vaststelling van de lijst van evaluatie- en opvolgingsindicatoren en de minimuminhoud van het gedetailleerd evaluatieverslag bedoeld in artikel 9 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 1 juni 2022 houdende uitvoering van een aantal sociale maatregelen waarin is voorzien in de ordonnantie van 20 oktober 2006 tot opstelling van een kader voor het waterbeleid.

A-2022-076-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van de ordonnantie van 20 oktober 2006 tot opstelling van een kader voor het waterbeleid met het oog op de omzetting van richtlijn (EU) 2020/2184 van 16 december 2020 van het Europees

Parlement en de Raad betreffende de kwaliteit van voor menselijke consumptie bestemd water.

A-2022-077-BRUPARTNERS

Advies betreffende het project van Burgervergadering voor het Klimaat.

A-2022-081-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met de samenwerkingsovereenkomst van [*] tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreffende de sociale steun aan de huishoudens in het kader van de uitvoering van sociale maatregelen in de watersector.

A-2022-082-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot vaststelling van de milieumisdrijven en de misdrijven inzake dierenwelzijn die het voorwerp kunnen uitmaken van een bestuurlijke transactie, van de transactiesom en van de betalingswijze.

A-2022-084-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 30 oktober 2009 betreffende bepaalde antennes die elektromagnetische golven uitzenden en van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 maart 1999 tot vaststelling van de ingedeelde inrichtingen van klasse IB, IC, ID, II en III met toepassing van artikel 4 van de ordonnantie van 5 juni 1997 betreffende de milieuvergunningen.

De Adviezen van Brupartners

Uitgebracht tussen 15 september 2022 en 15 februari 2023



A-2023-004-BRUPARTNERS

Ontwerp van samenwerkingsakkoord betreffende het kader voor de Uitgebreide Producentenverantwoordelijkheid voor bepaalde afvalstromen en voor zwerfvuil en houdende wijziging van de ordonnantie van 12 december 1991 houdende oprichting van begrotingsfondsen.

A-2023-006-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende wijzigingen aan het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 maart 1999 tot vaststelling van de ingedeelde inrichtingen van klasse IB, IC, ID, II en III met toepassing van artikel 4 van de ordonnantie van 5 juni 1997 betreffende de milieuvergunningen.

A-2023-008-BRUPARTNERS

Overeenkomst betreffende de procedure inzake het geactualiseerd tariefvoorstel 2023-2026 van Vivaqua.

A-2023-013-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 2 mei 2013 houdende het Brussels Wetboek van Lucht, Klimaat en Energiebeheersing met het oog op de implementatie van de strategie voor de renovatie van de gebouwen.

A-2023-014-BRUPARTNERS

Advies betreffende het ontwerp van Gewestelijk Lucht-Klimaat-Energieplan (LKEP).

A-2023-015-BRUPARTNERS

Gezamenlijk advies interraden inzake het Nationaal Energie Klimaat Plan 2030.

MOBILITEIT

A-2022-071-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot vaststelling van een kader voor de planning, uitvoering en opvolging van het mobiliteits- en verkeersveiligheidsbeleid.

A-2022-083-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende uitvoering van de ordonnantie van 29 november 2018 betreffende het delen van vrije vloot vervoersmodi die een alternatief zijn voor de auto.

OPENBARE MACHT - BESTUUR

A-2023-010-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de interne werking van Actiris.

RUIMTELIJKE ORDENING - STEDENBOUW

A-2023-005-BRUPARTNERS

Advies betreffende het ontwerp van Gewestelijke Stedenbouwkundige Verordening.

A-2023-016-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2013 betreffende de uitvoering van de stadsvernieuwingsopdrachten van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

A-2023-011-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot vaststelling van het juridisch stelsel van de weg.

SOCIAAL - GEZONDHEID

A-2023-009-BRUPARTNERS

Initiatiefadvies betreffende de sociaal barometer 2021.

TEWERKSTELLING

A-2022-087-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

"Hoe groene ruimten en leven in de stad met elkaar verzoenen?"

Met Antoine de Borman



Antoine de Borman

Antoine de Borman is directeur van perspective.brussels.

Brupartners: Hoe kan er worden gehandeld om biodiversiteit in de stad te behouden?

Antoine de Borman: Het eerste en belangrijkste element om te onthouden is dat de bescherming van biodiversiteit vooral op **grootstedelijke schaal** moet worden geanalyseerd. Eén van de belangrijkste hefbomen voor milieubescherming is ongetwijfeld het voorkomen van **peri-urbanisatie en stadsuitbreiding** door middel van een hoogwaardige ruimtelijke ontwikkeling, in gebieden die de verschillende stadsfuncties (winkels, scholen, crèches, enz.) integreren en die goed door het openbaar vervoer worden bediend. De ontwikkeling van het stedelijk geheel moet dus absoluut worden gezien als een manier om het ruimtebeslag buiten de stadsgrenzen te houden.

“ De bestrijding van stadsuitbreiding is de prioritaire hefboom voor het behoud van biodiversiteit ”

Wat biodiversiteit betreft, zal Europa de doelstellingen inzake het behoud en de ontwikkeling ervan versterken. Maar het is belangrijk om deze aan de specifieke uitdagingen aan te passen. Biodiversiteit in het Brussels Gewest is deze van een verstedelijkt gebied waar de behoefte

aan groene ruimten ten behoeve van bewoners en gebruikers van essentieel belang is. De toegang tot groene ruimten is immers een bepalende factor voor de levenskwaliteit in de stad.

Het behoud van biodiversiteit en de ontwikkeling van de stad sluiten elkaar gelukkig niet uit. Integendeel, ons doel moet zijn om **de twee met elkaar te verzoenen**. De bescherming van biodiversiteit is niet alleen een kwestie van het beschermen van natuurgebieden tegen de mens. Het begint met het aannemen van gebruiken en praktijken binnen het stedelijk geheel - en daarbuiten. Nieuwe gebouwen, openbare ruimten en groene zones moeten een gelegenheid zijn om **nieuwe initiatieven ter bescherming en zelfs ontwikkeling van biodiversiteit te bevorderen**.

Zo kan een openbaar park prioritair gebieden voor de ontwikkeling van biodiversiteit voorbehouden en faciliteiten voorzien die deze biodiversiteit bevorderen. Nieuwe gebouwen kunnen nieuwe schuilplaatsen voor insecten of vogels bieden. Regenwaterzuivering kan nieuwe vijvers doen ontstaan waar biodiversiteit wordt gevormd, enz.

Stadsontwikkeling maakt het ook mogelijk om **gebieden van belang met elkaar te verbinden**. Biotopen lijden immers onder de versnippering ervan. Het concept van groene en blauwe netwerken is van essentieel belang om de aanwezigheid van biodiversiteit te bevorderen.

Tot slot houdt de bescherming van biodiversiteit uiteraard vele acties in, die verder gaan dan het kader van de territoriale ontwikkeling, zoals de stopzetting van het gebruik van pesticiden, biociden of andere productiemiddelen die het evenwicht van het ecosysteem verstoren.

Brupartners: Waarom is de herziening van het GBP (Gewestelijk Bestemmingsplan) belangrijk voor het evenwicht tussen stadsinrichting en de aanwezigheid van groene ruimten?

Antoine de Borman: Het GBP bepaalt de functies die op elk deel van het grondgebied kunnen worden gevestigd. Het omkadert het **potentiële bodemgebruik** op korte, middellange en lange termijn. Het bepaalt in welke gebieden al dan niet mag worden gebouwd en welke functies daar mogen worden gevestigd.

Het GBP is een essentieel instrument voor de regulering van het grondgebied. Het stelt de regels voor alle projecten van het Gewest vast en kan op basis daarvan bepaalde functies beschermen of bevorderen. Het doel is om een evenwicht en een afstemming tussen de verschillende stadsfuncties te bevorderen: huisvesting, handel, kantoren, openbare voorzieningen, ... en groene ruimten. De herziening van het GBP zal ervoor moeten zorgen dat de natuur in de stedelijke ruimte kan worden geïntegreerd en tot de **verwezenlijking van milieu- en klimaatambities** kan bijdragen.

“ De herziening van het GBP moet ervoor zorgen dat de natuur in de stedelijke ruimte kan worden geïntegreerd en tot de verwezenlijking van milieu- en klimaatambities kan bijdragen ”

Brupartners: Wat zijn de kosten die met peri-urbanisatie samengaan?

Antoine de Borman: Vanuit het oogpunt van de territoriale strategie is de strijd tegen stadsuitbreiding en peri-urbanisatie ongetwijfeld de belangrijkste hefboom voor de bescherming van het leefmilieu. Het effect van

DEBATTEN/WEBINARS

peri-urbanisatie kan desastreus zijn voor de biodiversiteit, omdat grote stukken open ruimte (landbouwgebieden maar ook natuurgebieden) worden opgebruikt en de behoefte aan mobiliteit of energie toeneemt.

De verlenging van de afstanden en de scheiding van de functies hebben meerdere negatieve gevolgen, waaronder, naast de gevolgen voor het leefmilieu, aanzienlijke kosten voor de collectieve infrastructuur (netwerken voor water, elektriciteit, afvalinzameling, openbaar vervoer, enz.). Mobiliteit is er meer gericht op het gebruik van individuele voertuigen, zoals blijkt uit het opvallende verschil in motorisering tussen de huishoudens in Brussel en die in de rand, dat lang niet alleen door inkomensverschillen kan worden verklaard. Deze intensiteit van het autogebruik leidt tot een verzadiging van het netwerk tijdens de spitsuren, tot een segmentatie van plaatsen en tijden

die de sociale interacties vermindert, en tot een stimulans om naar grote winkelcentra te gaan in plaats van naar buurtwinkels.

Tot slot bevordert peri-urbanisatie verspreide huisvesting, die hulpbronnen verbruikt en minder energie-efficiënt is.

Het aangaan van deze uitdaging overschrijdt de bevoegdheden van het Brussels Gewest, gezien dit zich in wezen buiten de gewestelijke bestuurlijke grenzen ontwikkelt. Dit kan ons alleen maar meer overtuigen van de relevantie om een territoriale strategie op grootstedelijk niveau te ontwikkelen. De verantwoordelijkheid van het Gewest lijkt mij dus vooral te liggen in de ontwikkeling van een aantrekkelijke stad, die intens is in haar activiteiten en sociale betrekkingen en die geïntegreerd is in een open en vriendelijke omgeving. Het belang van het wonen in de stad om de kwaliteit

van het leven te bevorderen, zal aldus worden benadrukt. Deze levenskwaliteit mag niet worden verdedigd door met dezelfde argumenten met huisvesting in de voorsteden te proberen te concurreren. Integendeel, het gaat erom te benadrukken wat de belangrijkste voordelen van het stadsleven zijn. De nabijheid van de verschillende activiteiten van het dagelijks leven is het meest voor de hand liggende element.

Tot slot maakt het beschermen van het grootstedelijk geheel tegen peri-urbanisatie het ook mogelijk om over een groene gordel rond Brussel te beschikken, die iedereen toegang geeft tot kwaliteitsvolle groene en natuurlijke ruimten, ook al compenseert dit niet de ongelijke toegang tot natuurlijke ruimten van de inwoners.

De tijdens dit Debat gebruikte presentatie is beschikbaar op de [website van Brupartners](#).



"Zullen er in 2030 voldoende plaatsen zijn in de Brusselse scholen?"

Met Anne Dujardin



Anne Dujardin

Anne Dujardin is medewerker bij de Dienst Scholen van perspective.brussels en medeauteur van focus nr. 48 van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), met als titel "Zullen er genoeg plaatsen zijn in de Brusselse scholen in 2030?".

Brupartners: Wat is verhouding tussen de "instromende" en "uitstromende" leerlingen in het Brussels gewest en wat is hun aantal per onderwijsniveau?

Anne Dujardin: Volgens de door het BISA gepubliceerde cijfers bedroeg het aantal schoolgaande leerlingen in het Brussels gewest bijna 260.000 eenheden tijdens het schooljaar 2019-2020. Dit aantal was samengesteld uit kinderen die in Brussel verblijven, zij maken 86% van de leerlingen in de Brusselse scholen

uit, en zogenaamde "instromende" en "uitstromende" leerlingen, die buiten het Gewest woonachtig zijn en vanuit het Vlaamse en Waalse gewest pendelen om in een Brusselse onderwijsinstelling school te lopen.

Het aantal "instromende" leden bedroeg bijna 35.000 eenheden in 2019-2020, voor alle niveaus samen, d.i. 14% van de in het Brussels gewest schoolgaande leerlingen. 4.744 van hen waren ingeschreven in het kleuteronderwijs, 10.988 in het lager onderwijs en 19.196 in het secundair onderwijs (zie grafiek hieronder).

De "uitstromende" leden leggen daarentegen de tegengestelde weg af: zij verblijven in het Brussels gewest maar verlaten het gewestelijk grondgebied om school te lopen. Deze leerlingen zijn minder talrijk dan de "instromende" leerlingen: zij waren met 8.726 in 2019-2020, voor alle niveaus samen.

Brupartners: Om de nieuwe leerlingen op te vangen die tegen 2030 naar het secundair onderwijs zullen gaan, zijn er tussen 2020 en 2025 10.000 extra plaatsen nodig in de Brusselse scholen.

Wat zijn de moeilijkheden om die plaatsen te creëren?

Anne Dujardin: Het aantal leerlingen in het secundair onderwijs in het Brussels gewest stijgt al tien jaar gestaag. Volgens de laatste projecties van het BISA wat betreft de evolutie van de schoolbevolking zou het aantal leerlingen in de Brusselse middelbare scholen de komende jaren sterk blijven stijgen, met 10.000 extra leerlingen (+10%) tussen de

schooljaren 2019-2020 en 2024-2025 (zie onderstaande tabel)¹. Dit is een gevolg van de demografische boom van 2007-2012 en de daarmee gepaard gaande stijging van het aantal geboorten. Al deze kinderen hebben eerst de kleuter- en lagere school doorlopen en gaan nu naar de middelbare school.

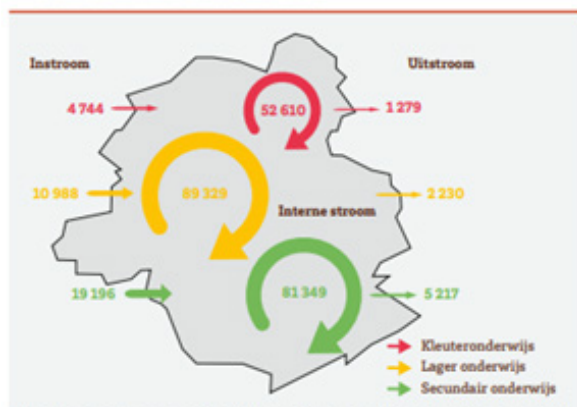
In het kader van het Brusselse onderwijsprogramma van de Strategie GO4Brussels 2030 werd aan de Dienst Scholen van perspective.brussels gevraagd om een opvolgingsinstrument voor het schoolaanbod uit te werken. Dit is een instrument om de programmering van nieuwe plaatsen sinds 2010 in het basis- (kleuter- en lager) en secundair onderwijs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op te volgen.

Volgens de opvolging van het schoolaanbod moet de geprogrammeerde creatie van plaatsen het mogelijk maken om tegen 2030 globaal te voldoen aan de behoeften in het basis- en secundair onderwijs in het Brussels gewest.

“ Het lijkt noodzakelijk om voor het volgende schooljaar te anticiperen op de creatie van nieuwe plaatsen in de eerste graad van het secundair onderwijs, om snel te kunnen inspelen op de nood aan plaatsen in de Brusselse secundaire scholen. ”

De situatie in het secundair onderwijs blijft echter zorgwekkend. Het Brussels gewest wordt namelijk geconfronteerd met een tekort aan plaatsen in het secundair onderwijs op korte termijn, doordat de opening van schoolinfrastructuurprojecten vaak wordt uitgesteld. Dit uitstel is te wijten aan moeilijkheden bij het beheer van overheidsopdrachten, problemen bij

1 AANTAL LEERLINGEN DAT WOONT EN/OF ONDERWIJS VOLGT IN HET BRUSSELS GEWEST NAAR STROOM EN SCHOOLNIVEAU IN 2019-2020



Bron: Franse Gemeenschap, Vlaamse Gemeenschap, berekeningen BISA

¹ In 2024-2025 zouden bijgevolg bijna 110.000 leerlingen ingeschreven zijn in het Brussels secundair onderwijs; hun aantal zou dan licht dalen tot 107.000 leerlingen in 2029-2030 (d.w.z. nog steeds 7.000 leerlingen meer dan in 2019-2020).

5 EVOLUTIE VAN HET AANTAL SCHOOLGAANDE LEERLINGEN IN HET BRUSSELS GEWEST IN 2019-2020 (WAARNEMINGEN), 2024-2025 EN 2029-2030 (PROJECTIES), NAAR ONDERWIJSNIVEAU*

	2019-2020 (waarneming)	2024-2025 (projectie)	absolute en relatieve evolutie (24-25 - 19-20)	2029-2030 (projectie)	absolute en relatieve evolutie (29-30 - 19-20)
Kleuteronderwijs	57 354	52 434	-4 920 (-9 %)	52 134	-5 220 (-9 %)
Lager onderwijs	100 317	97 637	-2 680 (-3 %)	90 615	-9 702 (-10 %)
Secundair onderwijs	100 545	110 236	9 691 (+10 %)	107 832	7 287 (+7 %)

Bron: BISA, Franse Gemeenschap, Vlaamse Gemeenschap

het verkrijgen van bouwvergunningen, technische en/of financiële beperkingen of vertragingen bij de bouw. Sinds enkele jaren worden spanningen vastgesteld bij de inschrijvingsprocedures voor de eerste graad² van het secundair in de Brusselse scholen, meer bepaald in het noordwesten van het Gewest.

In deze context lijkt het noodzakelijk om voor de volgende schooljaren te anticiperen op de creatie van nieuwe plaatsen in de eerste graad van het secundair onderwijs, om snel te kunnen inspelen op de nood aan plaatsen in de Brusselse middelbare scholen. De Vlaamse en de Franse Gemeenschap financieren de creatie van deze plaatsen via verschillende instrumenten.

Brupartners: Welke projecten voor bijkomende plaatsen in de scholen heeft u ondersteund? Kan u enkele voorbeelden geven?

Anne Dujardin: De opdrachten van de Dienst Schooldienst van perspective.brussels vallen onder de gewestelijke bevoegdheden en onder de gemeenschapsbevoegdheden (het onderwijs is een communautaire bevoegdheid). Door zijn opdracht om projecten voor de creatie van plaatsen

in de scholen en de verbetering van de kwaliteit van de schoolvoorzieningen te bevorderen, helpt de Dienst Scholen bij de realisatie van zijn project in het Brussels gewest elke projectleider op het gebied van schoolinfrastructuur die daarom vraagt. Deze steun kan worden verleend vanaf het begin van het project tot aan de daadwerkelijke voltooiing ervan. Zo bieden we bijvoorbeeld hulp bij het vinden van een locatie, ondersteuning bij het verkrijgen van de stedenbouwkundige en milieuvergunningen, of nog, ondersteuning bij het opstarten van overheidsopdrachten voor projecten en werken.

Dit is met name het geval geweest voor de twee Franstalige middelbare scholen van de inrichtende macht Pluriel die in september 2017 geleidelijk hun deuren hebben geopend in Sint-Jans-Molenbeek en die vandaag elk ongeveer 750 leerlingen verwelkomen. Ook ondersteunt de Dienst Scholen momenteel een project voor de oprichting van een nieuwe Nederlandstalige middelbare school, eveneens in Sint-Jans-Molenbeek. Deze school, met een totale capaciteit van 860 leerlingen, zou aan het begin van het volgende schooljaar moeten opengaan. Alle drie de projecten betreffen de verbouwing van gebouwen die voorheen voor andere doeleinden werden gebruikt (d.w.z. voormalige kantoorgebouwen en een voormalige brouwerij). De reconversie van gebouwen is een van de oplossingen die in de Brusselse context moeten worden aangemoedigd, gezien de hoge grondprijzen en de beperkte hoeveelheid gronden die nog beschikbaar zijn. De hier genoemde scholen zijn ook goed bereikbaar met het openbaar vervoer, wat interessant is voor

leerlingen van het secundair onderwijs die mobieler zijn.

Brupartners: Wat is de "Schooltoolbox"?

Anne Dujardin: De "Schooltoolbox", die kan worden geraadpleegd via de website [Beschool.brussels](https://perspective.brussels), is een transversale online tool die is ontwikkeld door de Dienst Scholen van perspective.brussels. Deze verzamelt nuttige informatie voor de realisatie van een schoolinfrastructuurproject. Deze toolbox geeft projectleiders advies bij de uitvoering van hun project, of het nu gaat om de bouw, uitbreiding of renovatie van een school in het Brussels gewest.

U vindt er informatie over de noodzaak om schoolplaatsen te creëren in het basis- en secundair onderwijs in het Gewest, de

“ De verbouwing van gebouwen is een van de oplossingen die in de Brusselse context moeten worden aangemoedigd, gezien de hoge grondprijzen en de beperkte hoeveelheid gronden die nog beschikbaar zijn ”

Brusselse regelgeving die van toepassing is op schoolinfrastructuurprojecten, de gewestelijke aanbevelingen om de kwaliteit van de schoolvoorzieningen te garanderen, de beschikbare financiering en de fiscaliteit die van toepassing is op de Brusselse scholen.

Op [Beschool.brussels](https://perspective.brussels) vindt u ook informatie over de andere opdrachten van de Dienst Scholen: het [Schoolcontract](#) en de [Schoolinschakeling](#).

De presentatie, die tijdens dit Debat werd gebruikt, is beschikbaar op de [website van Brupartners](#).



© J. Ortegat

² De 1^{ste} graad stemt momenteel overeen met het 1^{ste} en 2^{de} jaar van het secundair onderwijs.

Indiening van het 1^{ste} verslag van het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen



Sinds juni 2022 neemt het administratieve team van de Raad voor het Leefmilieu het secretariaat van het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen waar.

Nu het Comité is opgericht, zal 2023 een cruciaal jaar worden voor de leden-deskundigen waaruit het is samengesteld, omdat zij hun verslag dat de bijdrage van het gewestelijke overheidsbeleid aan de klimaatdoelstellingen op middellange en lange termijn evalueert, voor de eerste keer zullen uitbrengen.

Dit verslag werd op 31 maart naar de regering en het parlement van het Brussels Gewest verstuurd en zal in april worden gepubliceerd. Elk jaar zal dit verslag ook in het Parlement tijdens de Klimaatdag op 15 juni worden besproken.

Meer informatie op de [website](#) van Brupartners

De ION's moderniseren hun identiteit en website

De afgelopen maanden hebben verschillende Instellingen van Openbaar nut (ION's) hun visuele identiteit gemoderniseerd, terwijl andere van de gelegenheid gebruik hebben gemaakt om hun websites te herwerken, met de bedoeling het imago van de Brusselse overheidsdiensten op te frissen!

In het najaar van 2022 werd Brussel Preventie en Veiligheid [safe.brussels](#). Een naamsverandering die gepaard ging met een nieuw logo.



© safe.brussels

Tegelijkertijd onthulde Leefmilieu Brussel zijn [nieuwe website](#), die volledig is herwerkt om de informatie nog duidelijker en sneller toegankelijk te maken.



© Leefmilieu Brussel

Ook de Haven van Brussel heeft onlangs haar [website](#) vernieuwd. In 2023 viert de Haven haar 30-jarig bestaan. Ter gelegenheid daarvan heeft ze een nieuw tijdelijk logo aangenomen.



© De Haven van Brussel

En last but not least: in februari werd het CIBG (Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest) omgedoopt tot [paradigm.brussels](#). Een naams- en logoverandering die gepaard gaat met een belangrijke overgang voor de ION, die officieel de rol van IT-dienstenorganisator voor het hele Brusselse gewestelijke openbare ecosysteem op zich neemt.



©paradigm.brussels

Artikel - Gevolgen voor de kinderbijslag van bepaalde familiale gebeurtenissen

Paul Palsterman, voormalig voorzitter en lid van Brupartners en van het Beheerscomité van Irlscaire, is al auteur van een juridisch werkstuk over de Brusselse kinderbijslag¹. Onlangs heeft hij een artikel geschreven, dat door een gespecialiseerd tijdschrift voor familierecht werd gepubliceerd, over de gevolgen van een wijziging van de woonplaats van het kind², voor wat de kinderbijslag betreft.

Sinds de communautarisering van de kinderbijslag leidt de overplaatsing van de woonplaats van het kind naar een ander taalgebied tot de toepassing van een andere kinderbijslagregeling. Dit kan voor verrassingen zorgen met betrekking tot het bedrag van de toegekende kinderbijslag, in het bijzonder bij overplaatsingen "van" en "naar" Brussel.

Daarnaast plaatst hij vraagtekens bij de grondwettigheid van de regel die

Artikel - Exnovatie: duurzame transities in Brussel anders voorstellen

In 2019 hebben de leden van de Raad van Bestuur van Brupartners besloten om "beschermheer te zijn van" het gezamenlijke onderzoeksproject van de VUB/ULB *Exnovatie: verkennen van de andere kant van de transities naar duurzame economie in het kader van de projectaanvraag Governance of the future* van Innoviris.

"Exnovatie" betreft processen van het destabiliseren, op zijn einde raken en achterlaten van industrieën, technologieën, bedrijfsmodellen en praktijken met een hoge koolstofintensiteit, of die anderszins bijdragen aan systemische duurzaamheidsproblemen (milieu, sociaaleconomisch, stedelijke ontwikkeling, enz.).

kinderbijslag weigert aan kinderen met een onzekere verblijfsituatie in België.

In zijn conclusie herhaalt de auteur de stelling die hij al in verschillende van zijn publicaties heeft geformuleerd: de communautarisering van de kinderbijslag is een aberratie. De weinige verbeteringen die de entiteiten hebben aangenomen, hadden even goed en beter op federaal niveau kunnen worden ingevoerd. Dat neemt niet weg dat hij vindt dat Brussel het binnen het opgelegde kader niet slecht heeft gedaan.

Paul Palsterman, Gevolgen voor de kinderbijslag van bepaalde familiale gebeurtenissen, Forum Familierecht, 2022-5, december 2022, blz. 193-202.



©Brussels Studies

Dit beschermheerschap bestond met name uit een uitwisseling tussen de leden van Brupartners en de projectontwikkelaars. De resultaten van het onderzoek leidden onder meer tot een artikel dat in het tijdschrift Brussels Studies werd gepubliceerd: "[Exnovatie : duurzame transities in Brussel anders voorstellen](#)".

Meer informatie over het concept "exnovatie" vindt u terug op de website exnovation.brussels.



©Anthémis

April 2023 - nr. 40

Periodieke publicatie van Brupartners

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26
 1000 Brussel
 02/205.68.68
www.brupartners.brussels
brupartners@brupartners.brussels

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Caroline Vinckenbosch

LAY-OUT:

Ideology – Schaarbeek

ILLUSTRATIES:

Omslag | Shutterstock
 Dossier | Pixabay, Shutterstock, Tryangle
 Focus | Shutterstock
 Debatten/Webinars | BISA, J. Ortegat, perspective.brussels, Shutterstock
 Nieuws in het kort | Leefmilieu Brussel, paradigm.brussels, port.brussels, safe.brussels
 Publicaties | Anthémis, Brussels Studies

REDACTIECOMITÉ:

Woord vooraf | Jan De Brabanter, Coralie Waeyenbergh
 In de kijker | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
 Dossier | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
 Focus | François Catteau
 De Adviezen van Brupartners, Debatten/Webinars, Nieuws in het kort en Publicaties | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
 Vertaling | Rik Duynslager, Eric Vanderheyden

DANK AAN:

Antoine de Borman en Anne Dujardin voor de toegestane interviews.

¹ "Les allocations familiales bruxelloises", Anthémis, Limal 2020, 87 p.

² In het kader van een verhuizing of een nieuwe gezinssamenstelling.