



gemeenteraad

Schriftelijke vraag

2026_SV_00131	Schriftelijke vraag van raadslid Anke Van dermeersch: Welzijn op het werk voor stadspersoneel
---------------	--

Indiener(s)

Anke Van dermeersch

Gericht aan:

Nabilla Ait Daoud

Tijdstip van indienen

25 maart 2026 17:52

Toelichting

Roddels, achterklap, negeren, tegenwerken, ongewenste intimiteiten, ... : het welzijn op het werk kan op vele manieren ondermijnd worden. In het kader van welzijn op het werk moet ieder lokaal bestuur een preventiedienst hebben. Deze dienst, intern of extern, heeft verschillende wettelijke opdrachten. Hieronder vallen onder andere bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Daarom deze vragen:

- Organiseert de stad op regelmatige tijdstippen een welzijnsbevraging?
- Om de hoeveel jaar gebeurt dit?
- Wanneer vond de laatste bevraging plaats?
- Wat waren de belangrijkste conclusies?
- Welke acties zijn ondernomen naar aanleiding van de resultaten?
- Worden de resultaten gedeeld met het personeel? Hoe?
- Hoe wordt de opvolging van actiepunten gemonitord? Zijn er KPI's?
- Hoeveel meldingen van geweld, pesterijen of grensoverschrijdend gedrag sinds 2020 (per jaar)?
- Welke evolutie is zichtbaar t.o.v. de vorige legislatuur?
- Hoeveel meldingen leiden tot een formeel onderzoek?
- Hoeveel meldingen worden gegrond verklaard?
- Hoeveel dossiers worden zonder gevolg afgesloten, en waarom?
- Hoeveel meldingen gebeuren anoniem vs. niet-anoniem?
- Is er volgens de preventiedienst sprake van onderrapportering?
- In hoeveel gevallen gaat het om:

collega ↔ collega

leidinggevende → werknemer

werknemer → leidinggevende

- Zijn er bepaalde diensten/afdelingen met meer meldingen?

- Wat is de verdeling naar:

geslacht

leeftijd

statuut (contractueel/statutair)



- Welke procedure wordt gevolgd bij meldingen?
- Wordt deze procedure regelmatig geëvalueerd en geactualiseerd?
- Wanneer gebeurde de laatste evaluatie?
- Wat is de gemiddelde doorlooptijd van dossiers?
- Hoe wordt discretie en vertrouwelijkheid gegarandeerd?
- Welke sancties of maatregelen worden genomen bij gegronde meldingen?
- Hoeveel personeelsleden nemen ziekteverlof na een melding?
- Zijn er gevallen die leiden tot gerechtelijke procedures?
- Ondervinden melders nadelige gevolgen (bv. carrière, werksfeer)?
- Wat is het ziekteverzuimpercentage binnen de organisatie? Is er een link met psychosociaal welzijn?
- Hoe scoort de stad als werkgever op werktevredenheid en psychosociale belasting?
- Beschikt de stad over een interne of externe preventiedienst?
- Hoeveel budget gaat jaarlijks naar welzijn en preventie?
- Hoeveel opleidingen/sensibiliseringsacties worden georganiseerd?
- Hoeveel personeelsleden nemen hieraan deel?
- Is/zijn er een vertrouwensperso(o)n(en) hoe vaak wordt/en die gecontacteerd?
- Wordt het beleid extern doorgelicht of geaudit?
- Zijn er gevallen waarbij meldingen genegeerd of slecht opgevolgd werden?
- Bestaan er klokkenluidersmechanismen? Worden deze effectief gebruikt?

Antwoord

Geacht raadslid,

Hierbij een antwoord op uw vragen:

- Organiseert de stad op regelmatige tijdstippen een welzijnsbevraging?

Ja de stad volgt hierin de wet welzijn en de Codex.

- Om de hoeveel jaar gebeurt dit?

Deze wordt, zoals de wetgeving vraagt, vijfjaarlijks georganiseerd.

- Wanneer vond de laatste bevraging plaats?

2022

- Wat waren de belangrijkste conclusies?

Uit de bevraging blijkt over het algemeen dat de medewerkers geëngageerd en tevreden zijn. De stad scoort ook hoog op veiligheid, wederzijds respect, engagement, jobtevredenheid, taakbelasting en organisatiebetrokkenheid,... Flexibiliteit van de werkgever en achter de waarden staan van de stad Antwerpen zijn sterke punten. Verbeterpunten zijn o.a. de hoeveelheid aan regels in de job, veel onderbrekingen tijdens het werk en de personeelsbezetting.

- Welke acties zijn ondernomen naar aanleiding van de resultaten?

De resultaten werden ontsloten naar het management en centrale en de HR diensten. Samen met hen werd per bedrijf een actieplan opgemaakt.

- Worden de resultaten gedeeld met het personeel? Hoe?

De resultaten werden meegedeeld aan het personeel via artikels op het medewerkersportaal. Ook op de BOC's (basisoverlegcomités) werden de resultaten gedeeld, toegelicht en besproken.

- Hoe wordt de opvolging van actiepunten gemonitord? Zijn er KPI's?

De acties worden per bedrijf opgenomen in de jaaractieplannen. Deze worden daar opgevolgd door de BOC-leden (preventieadviseur, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging).

- Hoeveel meldingen van geweld, pesterijen of grensoverschrijdend gedrag sinds 2020 (per jaar)?

Geweld intern/Pesten/OSGW:

2020: 37
 2021: 36
 2022: 40
 2023: 58
 2024: 32
 2025: 46

- Welke evolutie is zichtbaar t.o.v. de vorige legislatuur?

Er is geen statistisch bewijs voor een monotone stijging of daling over de periode 2020–2025. De reeks lijkt eerder schommelend dan trendmatig. We merken bij de stad meer aandacht voor de materie en een hogere meldbereidheid.

- Hoeveel meldingen leiden tot een formeel onderzoek?

2020: 0
 2021: 2
 2022: 0
 2023: 3
 2024: 0
 2025: 1

- Hoeveel meldingen worden gegrond verklaard?

De focus van een verzoek voor formele interventie is niet om te bepalen of er daadwerkelijk sprake was grensoverschrijdend gedrag (ongewenst seksueel gedrag, pesterijen of agressies), maar om te zorgen dat een psychosociale risicosituatie wordt verholpen en dat er maatregelen worden genomen om problemen in de toekomst te vermijden. De factoren die hebben bijgedragen aan de psychosociale risicosituatie worden in kaart gebracht en er worden maatregelen voorgesteld om daaraan tegemoet te komen. Waar mogelijk kan de preventieadviseur psychosociale aspecten in het rapport voor de werkgever een uitspraak doen over de aard van de problematiek die zich heeft voorgedaan, maar dit wordt niet geregistreerd.

- Hoeveel dossiers worden zonder gevolg afgesloten, en waarom?

Geen.

Mensen hebben steeds de keuze uit:

- een gesprek waarbij zij enkel hun verhaal wensen te doen en ondersteuning, tips of adviezen te krijgen
- een informele interventie (contact name, inwinnen info, bemiddeling,...)
- een formele interventie

- Hoeveel meldingen gebeuren anoniem vs. niet-anoniem?

Er worden geen anonieme meldingen gemaakt bij de psychosociale dienst. (De melder kan steeds veilig melden omdat onze preventieadviseur psychosociale aspecten een beroepsgeheim heeft.)

- Is er volgens de preventiedienst sprake van onderrapportering?

De GPD stelt vast dat de meldingen van psychosociale aspecten goed verlopen. Er wordt verwacht dat de onderrapportage zeer beperkt is.

- In hoeveel gevallen gaat het om: voor 2025:

collega ↔ collega: 52 dossiers
 leidinggevende → werknemer: 81 dossiers
 werknemer → leidinggevende: 12 dossiers

- Zijn er bepaalde diensten/afdelingen met meer meldingen?

Bepaalde diensten/afdelingen hebben relatief meer meldingen. Dit hoeft niet altijd slecht te zijn. De aard van de arbeid binnen de stad kan enorm variëren. Zo hebben bv. sommige functies toezichhoudend karakter of hebben meer klantcontacten, dan andere diensten. Ook de meldcultuur verschilt van bedrijf tot bedrijf. Een vlottere doorverwijzing naar onze dienst is uiteraard positief.

- Wat is de verdeling naar:

geslacht

leeftijd

statuut (contractueel/statutair)

Deze vraag is interessant, maar kan momenteel niet worden beantwoord. De registratie die wij als psychosociale dienst maken, is grotendeels gebaseerd op wettelijke verplichtingen. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt op basis van geslacht, leeftijd of statuut.

- Welke procedure wordt gevolgd bij meldingen?

We volgen hier de procedure uit de regelgeving (Codex over het welzijn op het werk Boek I.- Algemene beginselen Titel 3.– Preventie van psychosociale risico's op het werk).

- Wordt deze procedure regelmatig geëvalueerd en geactualiseerd?

Ja, door wijzigingen in wetgeving enerzijds, of door interne evaluatie anderzijds. Zo werd bv. de manier van contact opnemen dit jaar uitgebreid/ geoptimaliseerd via een automatisch afsprakensysteem waarin medewerkers zelf een afspraak kunnen boeken.

- Wanneer gebeurde de laatste evaluatie?

Dit jaar.

- Wat is de gemiddelde doorlooptijd van dossiers?

Informele dossiers worden afgesloten als medewerkers daarom vragen. De formele dossiers worden, conform de wet, binnen de drie maanden afgehandeld.

- Hoe wordt discretie en vertrouwelijkheid gegarandeerd?

De gemeenschappelijke preventiedienst heeft interne preventieadviseurs psychosociale aspecten die wettelijk beschermd zijn en die beroepsgeheim hebben en die volgens de wetgeving handelen (in vertrouwen en gestuurd vanuit de aanvrager)

- Welke sancties of maatregelen worden genomen bij gegronde meldingen?

Het verzoek voor formele psychosociale interventie focust zich niet op het nemen van sancties, maar op het oplossen van een psychosociale risicosituatie. De pa/psy stelt maatregelen voor aan de werkgever die zich kunnen situeren in elk van de arbeidsdomeinen (arbeidsinhoud, - omstandigheden, - voorwaarden, - organisatie en interpersoonlijke relaties). De maatregelen die de werkgever uiteindelijk neemt kunnen zich dus ook situeren in elk van deze domeinen.

- Hoeveel personeelsleden nemen ziekteverlof na een melding?

Er is, in de vakliteratuur, tot op heden geen causaal verband vastgesteld tussen een melding bij de preventieadviseur psychosociale aspecten en ziekte. We hebben dan ook nog geen stappen gezet om deze HR-data op te vragen en te combineren met onze meld-data.

- Zijn er gevallen die leiden tot gerechtelijke procedures?

Nee, tot op heden niet

- Ondervinden melders nadelige gevolgen (bv. carrière, werksfeer)?

De probleemsituatie wordt vanuit diverse perspectieven geanalyseerd. De “verzoeker” (melder) onderschat soms zijn/haar aandeel in de probleemsituatie. Dit betekent dat er soms ook maatregelen worden voorgesteld en genomen ten aanzien van de verzoeker, die door de verzoeker niet gewenst of verwacht zijn.

- Wat is het ziekteverzuimpercentage binnen de organisatie? Is er een link met psychosociaal welzijn? In de lijn met de vlaamse cijfers

Stad Antwerpen scoort niet afwijkend qua ziektepercentage. RIZIV rapporteert over +/-35% langdurig verzuim omwille van sociale/mentale redenen. Dit is maatschappelijk een stijgend aantal. Onderzoek van de stedelijke cijfers ligt in dezelfde lijn. Ongeveer de helft van het sociale/mentale verzuim heeft ook een trigger die werkgerelateerd is.

- Hoe scoort de stad als werkgever op werktevredenheid en psychosociale belasting?

Uit de bevraging van 2022 bleek dat de stad Antwerpen goede scores heeft voor het geheel van de welzijnsindicatoren. De job tevredenheid scoorde 5,5 op 7. Dit is een mooi resultaat en is hoger dan de referentiegroep 5,2 op 7 (de externe referentiegroep n=1615 is een representatieve steekproef van de Belgisch werkende bevolking.)

- Beschikt de stad over een interne of externe preventiedienst?

De stad Antwerpen en het OCMW Antwerpen beschikken over een gemeenschappelijke interne preventiedienst.

- Hoeveel budget gaat jaarlijks naar welzijn en preventie?

Deze is moeilijk te becijferen. Welzijn en preventie is immers geïntegreerd in de operationele bedrijfsvoering. Wettelijke wijzigingen of nieuwe inzichten op vlak van Welzijn zorgen voor heel wat aanpassingen in de werkorganisatie en/of de werkplek. De preventiedienst levert advies op inrichting van werkplekken en bij aankoop van arbeidsmiddelen, PBM's en producten. De dienstleiding van de stad neemt dit op in hun operationele werking.

De preventiedienst heeft naast de personeelskost ook een eigen werkingsbudget. Vorig jaar bedroeg het bestede budget door de preventiedienst:

- Investerings omwille van medisch materiaal (alcoholtesters, reanimatiepoppen, reanimatiemateriaal...): 19.922,34 euro
- ICT software (medische software, veiligheidssoftware en psychosociale software): 44.483,75 euro in 2024 (bedrag van werkjaar 2025 is nog niet beschikbaar.)
- Werkingskosten (apothek, medisch labo, externe preventiedienst, ergonomie, onderhoud toestellen...): 444.729,5 euro

- Hoeveel opleidingen/sensibiliseringsacties worden georganiseerd?

- Red een Leven: 142 lessen + onthaaldagen 40 lessen
- Basisopleiding Hulpverlener: 10 lessen
- Tussentijdse opleiding Hulpverlener: 11 lessen
- Levensreddend handelen bij kinderen-basisopleiding: 9 sessies Levensreddend handelen bij kinderen- bijscholing: 0 sessies gepland - KOP ging zelf een bijscholing organiseren met een externe, op eigen initiatief, eigen kost.
- E-learning : Basis VCA, Beschikbaar binnen SF
- Kenotes: worden op regelmatige tijdstippen georganiseerd (bv in 2025 Leen Steyaert: Menopauze, Uus Knopps: Rouwen in vertrouwen, Imboorling: strategie van geluk)

- Hoeveel personeelsleden nemen hieraan deel?

- Red een Leven: 2219
- Basisopleiding Hulpverlener: 129
- Tussentijdse opleiding Hulpverlener 135
- Levensreddend handelen bij kinderen-basisopleiding + vormingsdagen: 91
- Levensreddend handelen bij kinderen- bijscholing: 160
- E-learning : Basis VCA: 88 deelnemers

- Is/zijn er een vertrouwensperso(n)en hoe vaak wordt/en die gecontacteerd?

Er zijn vertrouwenspersonen bij de stad en het OCMW aangeduid. Zij hebben voornamelijk de taak om de personen goed op te vangen en zo snel als mogelijk door te verwijzen naar de preventieadviseurs psychosociale aspecten. De preventieadviseur psychosociale aspecten is namelijk dagdagelijks bezig met deze materie en is hier expert in.

- Wordt het beleid extern doorgelicht of geaudit?

Het welzijnsbeleid van de stad is in 2023 door interne audit doorgelicht.

- Zijn er gevallen waarbij meldingen genegeerd of slecht opgevolgd werden?

Alle meldingen aan de psychosociale dienst worden geregistreerd en opgevolgd aan de hand van ons software pakket. Het afsluiten van het dossier vraagt een manuele actie.

- Bestaan er klokkenluidersmechanismen? Worden deze effectief gebruikt?

Ja, dit bestaat. De klokkenluidersregeling wordt geborgd door het bureau voor integriteit. Meer info over de toepassing van de richtlijn vind je hier [Klokkenluidersregeling](#) | [Welkom](#) | [Antwerpen.be](#) | [Info](#) | [Antwerpen.be](#)
Deze cijfers zijn te vragen aan het bureau voor integriteit.

I.o.v. schepen Ait Daoud