

Das Gesetz über das Wohlbefinden bei der Arbeit

Mit diesem Gesetz vom 4. August 1996 wird der Arbeitgeber dazu angehalten, das Wohlbefinden seiner Arbeitnehmer zu fördern.

Die Förderung des Wohlbefindens bei der Arbeit geht einher mit Maßnahmen zur Vorbeugung der psychosozialen Belastung. Es geht also darum, allen psychosozialen Aspekten, die das Arbeitsklima beeinflussen, wie beispielsweise der Kommunikation innerhalb der Einrichtung, dem Management, den zwischenmenschlichen Beziehungen ...

Aufmerksamkeit zu schenken. Wird diese Belastung nicht berücksichtigt, können daraus bedeutende Schäden sowohl für den einzelnen als auch für die Einrichtung erwachsen: Stress, häufiges Fernbleiben von der Arbeit, häufiger Mitarbeiterwechsel, Konflikte, Klagen wegen moralischer Belästigung, ein Alkoholproblem an der Arbeit, Zunahme des Tabakmissbrauchs ... Die Zelle für psychosoziale Aspekte der Arbeitswelt bietet ihre Dienste an, um situationsbedingt dem Entstehen einer solchen Problematik vorzubeugen, sich dieser in Zusammenarbeit mit dem oder den Arbeitnehmer(n) und dem Arbeitgeber anzunehmen und Schadensbegrenzung zu betreiben.

Sie wünschen eine Stellungnahme oder eine Intervention?

**Zelle für Risikomanagement
Psychosoziale Aspekte der Arbeitswelt**

T. +32 (0)2 533 74 88 (Brüssel)

T. +32 (0)4 344 62 93 (Lüttich)

**spmt
arista**

Externer Dienst für Gefahrenverhütung
und Schutz am Arbeitsplatz

Rue Royale 196 • 1000 Brüssel
T. +32 (0)2 533 74 11 • info@spmt-arista.be
www.spmt-arista.be

www.pym.be



Ein Problem bei der Arbeit...

Wo kann ich Hilfe finden?



**Ein Konflikt mit einem Kollegen...
Arbeitsbedingter Stress...
Ein schwerer Arbeitsunfall...
Tabakmissbrauch im Unternehmen...
Der Tod eines Kollegen...
Burnout...
Ein Alkoholproblem an der Arbeit...**

**spmt
arista**

Ihr Wohlbefinden hat Vorrang

Verantwortlicher Herausgeber: Olivier Legrand, Rue Royale 196, 1000 Brüssel. Diese Ausgabe ist urheberrechtlich geschützt und datiert vom 1. Februar 2018. INF_DE_COM_006 V1 22/03/18

In welchem Fall sollten Sie sich an die Zelle für psychosoziale Aspekte der Arbeitswelt von spmt arista wenden?

Wenn Ihr Wohlbefinden bei der Arbeit bedroht ist oder sich verschlechtert hat: :

- › Sie erleben an Ihrem Arbeitsplatz eine Konfliktsituation, die Sie mit Hilfe einer außenstehenden Person beilegen möchten.
- › Sie sind an der Arbeit einem Leidensdruck ausgesetzt. Sie erleben Gewalt, moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- › Sie möchten in Ihrem Unternehmen eine Vorbeugungskampagne gegen das Rauchen und den Alkoholkonsum durchführen.
- › Sie haben am Arbeitsplatz ein traumatisches Ereignis erlebt oder wurden damit konfrontiert (schwerer Arbeitsunfall, Überfall, Selbstmord eines Kollegen ...).



Was können Sie von der Zelle für psychosoziale Aspekte der Arbeitswelt von spmt arista erwarten?

Ein Team von Gefahrenverhütungsberatern mit einem Masterabschluss in Psychologie:

- › Die Sie in einem beschützenden Rahmen **anhören**, um Ihre Situation zu klären.
- › Die detaillierte **Auskünfte** über die verfügbaren Hilfsmittel erteilen und die Interventionsmöglichkeiten und/oder eine Orientierungshilfe hin zu spezialisierten Diensten anbieten.
- › Die zusammen mit Ihnen die **verschiedenen Vorgehensweisen** erörtern, die zu einer Lösung des Problems, dem Sie an Ihrem Arbeitsplatz begegnen, beitragen könnten.
- › Die vor Ort bei der Lösung des Problems **begleitend** aktiv werden, beispielsweise in dem sie durch eine Vermittlung zwischen den Parteien die Beziehungen bei der Arbeit wiederherstellen.
- › Die mit Ihrem Arbeitgeber an der Verbesserung des Wohlbefindens bei der Arbeit in Fragen zum Stress, zum Tabakmissbrauch und Alkoholkonsum an der Arbeit, zur Konfliktbewältigung, zum Umgang mit Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ... zusammenarbeiten. Wir organisieren **Ausbildungen** in diesen Bereichen.



Was Sie von der Zelle für psychosoziale Aspekte der Arbeitswelt von spmt arista nicht erwarten sollten

- › Dass sie als **Schiedsstelle fungiert**, also den verschiedenen Parteien Recht oder Unrecht gibt.
- › Dass sie Ihnen eine **offizielle Anerkennung des Opferstatus verleiht** (Aufgabe des Richters beim Arbeitsgericht).
- › Dass es durch sie zu **Disziplinarmaßnahmen**, zu einer **Wiedergutmachung**, einer **Versetzung** oder einer **Kündigung** kommt. Wir können dem Arbeitgeber gegenüber keinen Druck ausüben.
- › Dass sie Ihnen zu Ihrem Schutz einen **schriftlichen Nachweis** über das zusichert, was Ihnen widerfahren ist. Dies ist die Aufgabe der Polizei oder der Dienststelle zur Kontrolle des Wohlbefindens, vormals ärztliche Arbeitsinspektion, die Ihre Erklärungen protokollieren kann.
- › Dass sie mit Ihnen eine **Therapie** durchführt. Wir werden Sie an spezialisierte Dienste verweisen.

Bedenken Sie, dass Veränderungen in einer Einrichtung Zeit brauchen. Dadurch werden nämlich gewisse Gewohnheiten in Frage gestellt und neue müssen erst noch entstehen. Unsere Aufgabe besteht darin, Ihnen oder Ihrem Arbeitgeber die für eine Veränderung erforderlichen Hilfsmittel an die Hand zu geben.