

ONTWERP VAN VERNIEUWD MODELJAARVERSLAG INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Proeve van voorstel

Jan Van Peteghem & Guy Van Gyes

Onderzoek in opdracht van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg. Algemene Directie Humanisering van de Arbeid



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

© 2013 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Voorwoord

Het doel van het onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg was de ontwikkeling van een geïnformatiseerd modelrapport voor de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk van de bedrijven gebaseerd op de voorgaande werkzaamheden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en het onderzoek van DIOVA van 2009-2010 in verband met epidemiologisch indicatoren nuttig voor de monitoring van welzijn op het werk.

Het voorliggende rapport is een weerslag van de activiteiten uitgevoerd voor het ontwerp van een nieuw modelrapport (dit wil zeggen los van enige informatisering). Het eerste hoofdstuk beschrijft de achtergrond en het opzet van het onderzoeksproject. Een tweede hoofdstuk formuleert de basisprincipes, waar een vernieuwd modelverslag moet aan beantwoorden. De volgende hoofdstukken presenteert dit voorstel van vernieuwd modelverslag in verschillende vormen, namelijk met argumentatie en commentaar. Een aantal bijlagen bevatten additionele informatie en toelichtingen die bij het uitwerken van het voorstel handig of nuttig zijn geweest.

We danken de diensten van FOD WASO voor de samenwerking met betrekking tot dit project en alle stakeholders die hun (kritische) bijdrage leverden tot de uitwerking van het voorstel. Het uitgewerkte voorstel tot vernieuwd model is evenwel de uitsluitende verantwoordelijk van het onderzoeksteam zelf. Kritische bemerkingen en commentaren zijn dan ook steeds welkom bij hen.

Jan & Guy, oktober 2013

Inhoud

Voorwoord	3
Lijst afkortingen en geijkte termen	7
1 Onderzoeksopzet	9
1.1 Het Belgisch reglementair kader	9
1.1.1 Een blik in het verleden	9
1.1.2 Het huidige reglementaire kader	9
1.2 Onderzoeksopzet	11
1.3 Onderzoeksmethodiek	13
1.3.1 Bevraging van een aantal preferente gesprekspartners	13
1.3.2 Opstellen van een eerste ontwerp van vernieuwd model Jaarverslag	13
1.3.3 Testfase van het eerste ontwerp van vernieuwd model Jaarverslag	14
1.3.4 Laatste validatie van een vernieuwd model Jaarverslag	14
1.3.5 Ontwerp van eindvoorstel van vernieuwd Jaarverslag	14
2 Algemene principes voor een vernieuwd model van jaarverslag	17
2.1 Basisprincipes	17
2.1.1 Op het vlak van de doelstellingen	17
2.1.2 Op het vlak van de behandelde problematiek	19
2.1.3 Op het vlak van de doelgroep	21
2.2 Verdere modaliteiten voor de vormgeving	22
2.2.1 Administratieve vereenvoudiging	22
2.2.2 Evenwichtige inhoud	23
2.2.3 Bruikbaarheid van het formulier	23
2.2.4 Aandacht voor belangrijke niet-disciplinair gerichte parameters	24
2.2.5 Een zo eenvormig mogelijk jaarverslag	25
2.2.6 Mogelijkheid ter rapportering van best practices	25
2.2.7 Quid met ondernemingen met een bedrijfsgeneeskundige dienst?	26
2.3 Conclusie	26
3 Proeve van voorstel met argumentatie	29
1. Algemene ondernemingskenmerken	29
1.1 Identificatie	29
1.2 Werknemersgegevens	29
1.3 Andere gegevens	30
2. Aanwezige structuren	30
2.1 Interne preventiedienst	30
2.2 Externe preventiedienst	31
3. Arbeidsveiligheid	31
3.1 Risicoanalyse	31
3.2 Probleemindicatoren	32
3.3 Beleid	33
4. Gezondheid van de werknemer	33
4.1 Risicoanalyse	33
4.2 Probleemindicatoren	34
4.3 Beleid	34
5. Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	35
5.1 Risicoanalyse	35
5.2 Probleemindicatoren	36
5.3 Belangrijke initiatieven inzake het psychosociaal welzijn	36

6. Ergonomie	36
6.1 Risicoanalyse	36
6.2 Probleemindicatoren	37
6.3 Belangrijke initiatieven inzake de ergonomie	37
7. Arbeidshygiëne	37
7.1 Risicoanalyse	37
7.2 Uitgevoerde metingen in (jaar)	38
7.3 Beleid	38
8. Verfraaiing van de werkplaatsen	39
9. Maatregelen van de onderneming inzake het leefmilieu wat betreft hun invloed op het welzijn op het werk	39
10. Samenvattende risicoanalyse	39
11. Bijlage	40
4 Proeve van voorstel met instructies	41
1. Algemene ondernemingskenmerken	41
1.1 Identificatie	41
1.2 Werknemersgegevens	41
1.3 Andere gegevens	42
2. Aanwezige structuren	43
2.1 Interne preventiedienst	43
2.2 Externe preventiedienst	44
2.3 Andere instanties	44
3. Arbeidsveiligheid	44
3.1 Risicoanalyse	44
3.2 Probleemindicatoren	45
3.3 Beleid	46
4. Gezondheid van de werknemer	46
4.1 Risicoanalyse	46
4.2 Probleemindicatoren	47
4.3 Beleid	47
5. Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	48
5.1 Risicoanalyse	48
5.2 Probleemindicatoren	48
5.3 Belangrijke initiatieven inzake het psychosociaal welzijn	48
6. Ergonomie	48
6.1 Risicoanalyse	48
6.2 Probleemindicatoren	49
6.3 Belangrijke initiatieven inzake de ergonomie	49
7. Arbeidshygiëne	49
7.1 Risicoanalyse	49
7.2 Uitgevoerde metingen in (jaar)	49
7.3 Beleid	50
8. Verfraaiing van de werkplaatsen	50
9. Maatregelen van de onderneming inzake het leefmilieu wat betreft hun invloed op het welzijn op het werk	50
10. Samenvattende risicoanalyse	51
- BIJLAGEN -	53
bijlage 1 Jaarverslag	55
bijlage 2 Overzicht van de bevroegde personen en hun kernboodschap	67
bijlage 3 Inleidende tekst en vier vragen gericht aan Prebes-leden via Forum	75
bijlage 4 Eerste voorstel van ontwerp van vernieuwd Jaarverslag en bijbehorende commentaren	77
bijlage 5 Overzicht van de proefpersonen, die het voorontwerp van vernieuwd Jaarverslag in de praktijk hebben uitgetest	91
bijlage 6 Algemene risico-inventarisatie als onderdeel van het jaarverslag: voorstel tot mogelijke uitbreiding van het verslag	93
Eindnoten	97

Lijst afkortingen en geijkte termen

BS	Belgisch Staatsblad
Codex	de Codex over het welzijn op het werk, opvolger van het ARAB, het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming
Comité (PBW)	het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, opgericht conform de Welzijnswet, art. 48-76 en de diverse uitvoeringsbesluiten
EDPB of externe preventiedienst	Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, opgericht conform de welzijnswet, art. 33-43 en de diverse uitvoeringsbesluiten
EDTC	Externe Dienst voor Technische Controles
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, gemeenlijk het ‘federale ministerie van Werk’ genoemd
GDPBW	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
Globaal preventieplan	Het strategische plan dat elke onderneming moet opstellen en dat een periode van 5 jaar beslaat, conform Codex, Titel I, hoofdstuk II, art. 10
HUA	Algemene Directie Toezicht Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO
HRPBW	De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk
IDPB of interne preventiedienst	Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, opgericht conform de welzijnswet, art. 33-43 en de diverse uitvoeringsbesluiten
Jaarlijks actieplan (JAP)	het operationele plan dat elke onderneming moet opstellen als onderdeel van het globaal preventieplan en dat een periode van 12 maanden beslaat, conform Codex, Titel I, hoofdstuk II, art. 11
KB	koninklijk besluit
OGGW	ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk, zoals omschreven door de reglementering (het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag)
PBW	preventie en bescherming op het werk
TWW	De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO en zijn verschillende regionale directies, gemeenlijk de ‘arbeidsinspectie’ genoemd
Welzijnswet	De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

1 | Onderzoeksopzet

1.1 Het Belgisch reglementair kader

1.1.1 Een blik in het verleden

De verplichting tot het opstellen van een Jaarverslag figureert sinds lang in het ARAB en werd door middel van de reeks bekende Koninklijke besluiten van 27 maart 1998 overgebracht in de Codex. De huidige versie van het Jaarverslag werd vastgelegd door middel van het Koninklijk Besluit van 29 januari 2007 tot invoeging van bijlagen I, II, III en IV in het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming van het werk (afgekort IDPB). Het vernieuwde model van Jaarverslag wordt behandeld in bijlage III van dit KB.

1.1.2 Het huidige reglementaire kader

Het Jaarverslag van de IDPB is bedoeld als een samenvatting van de werking van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk in het afgelopen jaar. Het geeft een statistisch beeld van al wat er het voorbije jaar gebeurd is in de onderneming op het vlak van het welzijn op het werk en een overzicht van de genomen preventiemaatregelen. Het jaarverslag is bestemd voor de werkgever, het Comité en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO.

Artikel 30 van het KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 31 maart 1998 - Codex, Titel I, Hoofdstuk III) verplicht de werkgevers om ieder jaar een jaarverslag over de werking van de IDPW op te sturen naar de bevoegde ambtenaren. Het verslag moet opgestuurd worden binnen de drie maanden volgend op het kalenderjaar waarop het van toepassing is. Het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (BS van 31 maart 1998 - Codex, Titel II, Hoofdstuk I) verduidelijkt dat de preventieadviseur het jaarverslag moet opstellen (artikel 7, §1, 2°, b). Dit KB bevat in bijlage III bovendien ook de verplichte inhoud van het verslag.

Om het verslag te vervolledigen wordt verwacht dat de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon relevante gegevens doorgeven aan de interne preventieadviseur, op grond van het KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (BS van 6 juni 2007 - Codex, Titel IX, Hoofdstuk II), art. 8 en 19. Tevens zal de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (afgekort EDPB) waarbij de onderneming is aangesloten een document uitwerken waarin haar activiteiten worden samengevat die zij in de loop van het voorbije kalenderjaar in die onderneming heeft ontplooid; dit deelverslag wordt traditioneel als bijlage toegevoegd bij het Jaarverslag. Het format van dit laatste wordt niet letterlijk door de reglementering opgelegd. Wel stelt het KB van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (BS van 31 maart 1998 - Codex, Titel II, Hoofdstuk II) in zijn art. 29 dat de EDPB voor elke interventie uitgevoerd in het kader van haar overeenkomst op algemene wijze een verslag moet opstellen dat een aantal gegevens moet bevatten. In de praktijk wordt deze verplichting door de meeste diensten onder meer vertaald in een jaarlijks activiteitenverslag dat, in de loop van de eerste

maanden van een kalenderjaar, in een standaardvorm aan de aangesloten ondernemingen wordt overgemaakt. Ditzelfde is de gangbare praktijk in ondernemingen die nog over een eigen bedrijfs-geneeskundige diensten beschikken: ook de geneesheer die belast is met de leiding van dit departement van de IDPB maakt meestal een eigen verslag op dat wordt aangehecht aan het Jaarverslag, hoewel in principe Titel V van het Jaarverslag zou moeten volstaan.

Verder stelt de reglementering dat het Jaarverslag van de IDPW 15 dagen voor de vergadering van het Comité van de maand februari moet bezorgd worden aan alle gewone leden, op grond van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk (BS van 10 juli 1999 - Codex, Titel II, Hoofdstuk IV, afdeling I, art. 24).

Voor veel preventieadviseurs is het opmaken van het Jaarverslag een hele klus. Om hen te helpen, stelt de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk verschillende formulieren ter beschikking via haar website. Afhankelijk van de organisatie moet een formulier A, B of C ingevuld worden:

- werkgever met een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zonder afdelingen (formulier A);
- werkgever met een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk met verschillende afdelingen (formulier B);
- groep van werkgevers die gemeenschappelijk een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk organiseren (formulier C).

Daarnaast biedt de FOD ook een verklarende nota aan die stap voor stap uitlegt hoe de verschillende berekeningen moeten gemaakt worden.

De inhoud van het Jaarverslag, zoals het er momenteel uit ziet, kan als volgt worden samengevat:¹

Titel	Inhoud
1. Inlichtingen betreffende de onderneming	<ul style="list-style-type: none"> - identificatiegegevens van de werkgever: officiële benaming, handelsvorm, NACE code, aantal werknemers, ...); - gegevens over de IDPB (wie leidt de interne dienst, vorming van de preventieadviseur, prestatieduur, ... - gegevens over de overlegorganen inzake preventie en bescherming op het werk (type, voorzitter, aantal vergaderingen, ...).
2. Inlichtingen betreffende de overkomen ongevallen op de plaats van het werk	<ul style="list-style-type: none"> - werkelijk gepresteerde arbeidsuren; - statistische gegevens over de ongevallen op de plaats van het werk; - statistische gegevens over ongevallen op de weg van en naar het werk; - aantal arbeidsuren en arbeidsongevallen van verschillende categorieën werknemers (jobstudenten, uitzendkrachten en werknemers van werkgevers) (grootteorde).
3. Inlichtingen betreffende de ongevallen op de weg naar en van het werk	

¹ Prevent: 'Het Jaarverslag Van De Interne Dienst: Voor Wie En Waarom?', <http://extra.prevent.be/net/net01.nsf/print/8E3EN4-02>

Titel	Inhoud
4. Inlichtingen betreffende de veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> - maatregelen in verband met de arbeidsveiligheid (maatregelen om een praktische oplossing te geven aan een veiligheids-, gezondheidsprobleem of maatregelen ter bestrijding of voorkoming van stress op het werk, ...) met vermelding van de persoon of het orgaan die het initiatief genomen heeft; - inlichtingen over de verplichte keuringen (afgelegd door erkende organismen of externe diensten voor technische controles op de werkplaats)
5. Inlichtingen betreffende de gezondheid van de werknemers	<ul style="list-style-type: none"> - verslag van het departement (van de interne dienst of de afdeling van de externe dienst) belast met het medisch toezicht
6. Inlichtingen met betrekking tot de hygiëne van de arbeid en van de werkplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> - maatregelen getroffen tot bevordering van de hygiëne van de arbeid en van de werkplaatsen (aantal vragen om onderzoek van arbeidsposten, aantal adviezen door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gegeven in het raam van de maatregelen ter bestrijding van de arbeidshinder, ...) - suggesties en klachten op het stuk van arbeidssalubriteit en –hygiëne voorgelegd aan het Comité - bestaan van de asbestinventaris
7. Inlichtingen betreffende de verfraaiing van de werkplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> - genomen maatregelen en voorstellen met het oog op de verfraaiing der werkplaatsen
7 bis. Inlichtingen betreffende de preventie van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk	<ul style="list-style-type: none"> - collectieve preventie maatregelen - herhaalde incidenten - incidenten (informele en formele interventies) - register van feiten (incidenten tussen werknemers en personen extern aan de onderneming)
8. Aangewende vormings-, voorlichtings- en propagandamiddelen	<ul style="list-style-type: none"> - initiatieven die door de interne dienst genomen werden voor de vorming van de personeelsleden met het oog op het verbeteren van hun welzijn op het werk - initiatieven die genomen werden om de vaardigheden van de leden van de interne dienst te verbeteren
9. Verspreiding van de documenten en inlichtingen voor het personeel	<ul style="list-style-type: none"> - aantal in 2009 opgestelde maandverslagen of driemaandelijks verslagen - andere verspreide informatiedocumenten (korte opsomming)
10. Een opsomming van de voornaamste thema's van het jaarlijks actieplan voor het dienstjaar dat volgt op het jaar waarop het jaarverslag betrekking heeft en desgevallend de uitvoeringstermijnen wanneer dit dienstjaar wordt overschreden	<ul style="list-style-type: none"> - jaarlijks actieplan voor 2010 (voor de werkgevers van de groepen A en B of die tenminste beschikken over een comité PBW of een syndicale afvaardiging) - globaal preventieplan (enkel het bestaan van dit plan vermelden)

De werkgevers van niet-Seveso-bedrijven moeten hun jaarverslag opsturen naar de betreffende regionale directie(s) Toezicht op het Welzijn op het Werk (de afdeling die bevoegd is voor hun exploitatiezetel – de ondernemingen kunnen dit natrekken via een lijst op www.werk.belgie.be/ttw). Voor de Seveso-bedrijven is dat de Afdeling van het toezicht op de chemische risico's (crc@werk.belgie.be).

1.2 Onderzoeksopzet

De diverse partijen die rechtstreeks of onrechtstreeks te maken hebben met het Jaarverslag hebben hierrond nauwelijks neergeschreven standpunten het daglicht laten zien. Een intensieve literatuurstudie leverde welhaast niets op, en ook van de partijen die als eerste betrokken zijn bij het opstellen en communiceren van het jaarverslag, de interne preventieadviseurs en hun achterliggende organisaties (de beide beroepsverenigingen van preventieadviseurs-veiligheid Prebes en Arcop) hebben steeds uitgemunt door hun stilzwijgen op dit vlak.

De enige gedocumenteerde poging tot vernieuwing van het Jaarverslag ging uit van de sociale partners verenigd in de Hoge Raad PBW, en leidde tot een ontwerp van koninklijk besluit tot herstelling van artikel 29 en tot opheffing van artikel 30 van het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het model van vernieuwd jaarverslag, zoals voorgesteld in de bijlage van dit ontwerpbesluit, geeft een aantal interessante pistes weer. Er kunnen dan ook een aantal elementen overgenomen worden in het vernieuwd ontwerp van jaarverslag dat onderhavige studie ambieert. Vermeldenswaardige benaderingen zijn:

- het gaat niet meer over het jaarverslag van de IDPB, maar over een jaarverslag 'houdende de uitvoering van het beleid inzake het welzijn op het werk in de onderneming of technische bedrijfs-eenheid'. In het concept van het ontwerpbesluit is het de werkgever die het verslag opstelt en voorlegt aan het Comité, zonder dat degene die de IDPB leidt formeel betrokken wordt bij de opstelling of ondertekening van het jaarverslag;
- zonder dat het met zoveel woorden gezegd wordt, is de rapporteringsbasis de technische bedrijfs-eenheid, eerder dan de onderneming-als-geheel;
- een groot deel van de vraagstelling heeft al eerste bedoeling na te gaan of de onderneming bepaalde reglementair opgelegde verplichtingen effectief naleeft, waarbij het uiteraard gaat om een zelf-evaluatie, in hoofdzaak te beantwoorden op basis van een ja/nee-vraagstelling;
- er wordt ook gepeild naar de mate waarin de onderneming inspeelt op de thema's van de campagnes georganiseerd door het Europees Agentschap Veiligheid en Gezondheid op het Werk en door de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

Ook de beroepsvereniging van de interne bedrijfsartsen VVIB/AMTI (Vereniging Voor Interne Bedrijfsartsen/Association des Médecins du Travail Internes) heeft haar visie op een eigen jaarverslag uitgewerkt.

Sinds enkele jaren werd de draad evenwel terug opgepikt om het jaarverslag te vernieuwen. Dit was vooral gekoppeld aan een wijziging in het jaarverslag van de EDPB. In navolging van de werkzaamheden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk (HRPBW) werd er een modeljaarverslag voor de externe diensten (EDPB) opgesteld dat het onderwerp was van een KB dat verscheen in juni 2010. Dit model bevat in hoofdzaak de prestatie-indicatoren van de EDPB's. Anderzijds werden er in navolging van een onderzoek gefinancierd door de Algemene Directie HUA (Godderis & Moens, 2010) ook modelrapporten ontwikkeld voor de interne diensten (IDPB) en de gemeenschappelijke (GDPBW). Wanneer men de epidemiologische indicatoren samen met de prestatie-indicatoren in overweging neemt, bleken volgens de opdrachtgever de voorgestelde rapporten toch te theoretisch. Een herwerking tot een werkbaar modelverslag drong zich nog altijd op. Bovendien was ondertussen ook verder werk verricht op het vlak van de definities en de indicatoren op het gebied van de psychosociale risico's.

Aldus werd een onderzoek geformuleerd met naast een informatisering als opzet de ontwikkeling van een werkbaar modeljaarverslag van de IDPB:

- rekening houdend met het model gepubliceerd in juni 2010 voor de EDPB;
- rekening houdend met de voornamelijk epidemiologische indicatoren die voortvloeien uit het onderzoek van DIOVA 2009-2010;
- rekening houdend met de werkzaamheden van de AD HUA over de definities en indicatoren inzake van de psychosociale risico's;
- in het Frans en in het Nederlands;
- met een gebruiksaanwijzing om aan de IDPB te kunnen uitleggen hoe het rapport correct kan worden ingevuld, met name door heel precies elke indicator nader te omschrijven.

1.3 Onderzoeksmethodiek

In de projectaanpak ging het dus enerzijds om het uitwerken van een inhoudelijk model dat op de nodige consensus en draagvlak kon beschikken bij de diverse stakeholders. IT-technisch ging het anderzijds om de ontwikkeling van een gebruiksvriendelijke webinterface voor de jaarlijkse melding, het opzetten van een centrale databank die door de inspectiediensten geraadpleegd kan worden, en een datawarehouse voor statistische informatie die in de eerste plaats door de beleidsdepartementen van FOD WASO kunnen worden gebruikt. In dit rapport wordt weergegeven hoe het eerste luik van het onderzoeksproject werd uitgewerkt en afgerond.

1.3.1 Bevraging van een aantal preferente gesprekspartners

In het kader van Werkpakket I werd, na het uitvoeren van de klassieke voorstudie, een aantal informatieve contacten gepland, bedoeld om de opinies te vernemen van de diverse stakeholders. In het totaal vonden in deze fase 43 contacten plaats. Bijlage 2 geeft hiervan een overzicht, en vat de essentiële gezichtspunten van de respondenten samen.

De contacten met de eerste doelgroep, de interne preventieadviseurs met een ervaring inzake het invullen van het Jaarverslag, verliepen erg divers. De twee beroepsverenigingen van preventieadviseurs-veiligheid, Prebes en Arcop, hebben geen geconsacreeerde visie op vorm en inhoud van een vernieuwd Jaarverslag. Prebes bood het onderzoeksteam aan om gebruik te maken van het Forum, een onderdeel van de website van deze organisatie die leden toelaat rechtstreeks onderling te communiceren.² Via dit platform werd de onderzoeksopzet kort geschetst, en werden vier vragen gesteld waarover de leden hun mening konden geven. De 4 vragen worden weergegeven in bijlage 3. In het totaal gaven op deze manier 7 interne preventieadviseurs, leden van Prebes, een respons.

Voor de Franstalige preventieadviseurs werd contact opgenomen met Arcop. Via de interventie van de vicevoorzitter, die uit eigen initiatief de vragenlijst uit bijlage 3, door de onderzoekers vertaald in het Frans, voorlegde aan de raad van bestuur van de organisatie, bestaande uit interne preventieadviseurs uit het zuiden van het land. Op deze manier werden 7 visies verkregen van Franstalige interne preventieadviseurs. Hun standpunten worden eveneens weergegeven in bijlage 3, zoveel mogelijk letterlijk citerend.

De contacten met bedrijfsinterne arbeidsgeneesheren verliep eveneens via hun federale professionele organisatie, de VVIB/AMTI (Vereniging Voor Interne Bedrijfsartsen/Association des Médecins du Travail Internes), waarbij drie leden van het bestuur werden geïnterviewd.

Van de EDPB's werden zowel gesprekspartners afkomstig van de afdeling Medisch Toezicht als van Risicobeheersing uitgenodigd. Een steekproef werd genomen van deskundigen uit de grotere diensten die in de ogen van de onderzoekers konden beschouwd worden als beslagen in de materie. Deze gesprekspartners werden individueel benaderd.

1.3.2 Opstellen van een eerste ontwerp van vernieuwd model Jaarverslag

Op basis van de literatuurstudie en de insteek van de verschillende respondenten werden basisprincipes geformuleerd waarop een vernieuwd model van Jaarverslag best wordt gefundeerd. Het vol-

² <http://forum.prebes.be/>

gende hoofdstuk vat deze samen en koppelt hieraan reeds een aantal praktische oriëntaties voor een alternatieve vormgeving.

Dit alles leidde tot een eerste ontwerp van alternatief Jaarverslag dat stapsgewijze werd verfijnd naarmate meer gesprekspartners konden gehoord worden.

Het eerste ontwerp van vernieuwd model van Jaarverslag wordt weergegeven in bijlage 4, alsmede een eerste ontwerp van bijbehorende commentaar.

1.3.3 Testfase van het eerste ontwerp van vernieuwd model Jaarverslag

Het eerste ontwerp van vernieuwd model van Jaarverslag werd voorgelegd aan een aantal interne preventieadviseurs, evenals enkele externe preventieadviseurs met een langdurige ervaring in het bedrijfsleven. Voor de interne preventieadviseurs werd gekozen uit de lijst van respondenten die spontaan commentaren hadden gegeven via het Prebes-forum (zie hoger). Zij werden allen gecontacteerd via e-mail, met de vraag om het bijgevoegde ontwerp van vernieuwd model Jaarverslag in te vullen en na te gaan op welke punten de nodige informatie ontbrak, de vraagstelling onduidelijk was of de bijkomende commentaar onvoldoende of onvolledig was. Tevens werd nogmaals bevraagd welke elementen mogelijkerwijze ontbraken of te veel aandacht kregen in het vernieuwd voorstel.

De lijst van de testpersonen die op de vraag naar feedback over het eerste ontwerp van hernieuwd model Jaarverslag een antwoord gaven wordt in bijlage 5 weergegeven, alsmede een samenvatting van de opmerkingen die op deze manier werden verworven. De respons op de vraag naar finaal advies over dit ontwerp van vernieuwd model Jaarverslag was eerder beperkt, ondanks het feit dat in het totaal een kleine 20 personen werden aangeschreven. Deze aanschrijving werd overigens beperkt tot Nederlandstalige respondenten, aangezien de bijbehorende teksten vooralsnog uitsluitend in het Nederlands waren opgesteld. Deze testfase leidde tot een verdere verfijning van de inhoud, de vraagstelling en de gebruiksaanwijzingen.

1.3.4 Laatste validatie van een vernieuwd model Jaarverslag

Een laatste validatie van het vernieuwde model van Jaarverslag vond plaats in de loop van de maanden juli en augustus 2012. Aan de volgende gesprekspartners werd de meest recente versie van het ontwerp van vernieuwd Jaarverslag doorgezonden, met de vraag voor een laatste bijsturing. De volgende personen werden in dit kader aangeschreven:

- de drie grote werknemersorganisatie;
 - een aantal gesprekspartners vanuit de administratie (FOD WASO);
 - het kabinet van de federale minister van Werk, vertegenwoordigd door dr. Karel Van Damme.

1.3.5 Ontwerp van eindvoorstel van vernieuwd Jaarverslag

Op basis van de in de voorgaande fasen verworven commentaren werd een eindontwerp van Jaarverslag opgesteld, met inbegrip van een eindontwerp van gebruiksinstructies. In deze fase werd een laatste controle gedaan op de uiteindelijke formulering en vormgeving van de vraagstellingen op basis van de goede praktijken op het vlak van het ontwerpen van formulieren.³⁻⁴

3 Ministerie van de Vlaamse Overheid: 'Formulierenleidraad', brochure, <http://taaltelefoon.vlaanderen.be/nlapps/data/docattachments/Formulierenleidraad.pdf>

4 N.N.: 'Begrijpelijke formulieren', <http://begrijpelijkeformulieren.org/node/570>

Dit eindontwerp wordt weergegeven vanaf hoofdstuk 3 van dit onderzoeksverslag. Eerst formuleren we de basisdoelstellingen en –criteria die we hebben gehanteerd bij de uitwerking van het nieuwe model.

2 | Algemene principes voor een vernieuwd model van jaarverslag

2.1 Basisprincipes

2.1.1 Op het vlak van de doelstellingen

De bestaande reglementaire teksten over het jaarverslag van de IDPB laten er impliciet geen twijfel over bestaan: dit jaarverslag is bedoeld als een controlemiddel dat in eerste instantie de inspectiediensten (meer bepaalde de huidige algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en haar plaatselijke externe directies) moet toelaten een zicht te krijgen op zowel de ingezette middelen als de behaalde resultaten van het preventiebeleid in elke (grotere) onderneming.

Het jaarverslag voldoet evenwel niet als controle-instrument voor de overheid:

- erg veel kleinere ondernemingen, zeker deze met minder dan 20 werknemers, zijn niet op de hoogte van deze reglementaire verplichtingen en/of ontberen de nodige knowhow om de aangeboden template op een correcte manier in te vullen;
- het aantal grotere ondernemingen die weliswaar beschikken over een werkende interne preventiedienst maar desondanks geen jaarverslag overmaken (of veel te laat) is vermoedelijk niet erg groot. Wel is er nauwelijks controle op de correctheid van de inhoud en de verstrekte cijfergegevens. Het feit dat in deze grotere ondernemingen het jaarverslag voorafgaandelijk besproken wordt in de schoot van het Comité PBW biedt wellicht geen waterdichte garantie, ook al omdat de werknemersafgevaardigden zelden toegang hebben tot het ruwe cijfermateriaal waarop de rapportering steunt;
- het jaarverslag omvat een ganse reeks op te geven parameters die al bekend zijn bij de overheid (de aanwezigheid van een asbestinventaris, het bestaan van een Comité PBW), van belang ontbloeit zijn of waarmee nooit iets gebeurt (bv. de naam van de arbeidsgeneesheer die het gezondheidstoezicht uitvoert of het aantal controlebezoeken in het kader van de verplichte keuringen) of onnauwkeurig gedefinieerd zijn (zoals het bepalen van het aantal incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan);
- sommige belangrijke parameters ontbreken: zo is er geen rapportering verplicht over de ernstige arbeidsongevallen (KB van 24 februari 2005 en latere aanvullingen genomen in uitvoering van de programmawet van 27 december 2004) of worden arbeidsongevallen op de weg niet afzonderlijk beschouwd van arbeidsongevallen op de arbeidsplaats;
- het jaarverslag is nog steeds grotendeels opgehangen aan de vakgebieden veiligheid en gezondheidstoezicht (deze laatste gegevens worden meestal geleverd door de externe preventiedienst), hoewel de laatste tijd een opening gemaakt werd naar het ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk, maar besteedt nog te weinig aandacht aan de uitbouw van een beheerssysteem (ISO14.000, VCA, ISRS, ...), noch aan aspecten van arbeidshygiëne, ergonomie en verfraaiing van de werkplaatsen;
- de inspectiediensten beschikken over te weinig mankracht om jaarlijks te controleren of elke onderneming wel degelijk een jaarverslag overmaakte, en hoe het gesteld is met de kwaliteit van de daarin verwerkte gegevens. Deze gegevens worden dan ook nauwelijks gebruikt om een glo-

baler overzicht (in functie van de regio, de sector, de bedrijfsgrootte, ...) te verkrijgen, onder meer met de bedoeling om een individuele onderneming te benchmarken ten aanzien van vergelijkbare werkgevers. Dit kan uitsluitend worden gerealiseerd door middel van een gecentraliseerde databank waarin de overkoepelende cijfergegevens uit de verschillende jaarverslagen worden opgeslagen.

Blijkens contacten met de inspectiedienst Toezicht op het Welzijn op het Werk wordt het jaarverslag, in zijn huidige vorm, dan ook steeds minder gebruikt als een middel om de performantie het welzijnsbeleid van een bepaalde onderneming in te schatten en op basis hiervan een zicht te krijgen op de nood aan een inspectiebezoek. Wel wordt het vaak door de betrokken inspecteur doorgenoemen ter gelegenheid van het bedrijfsbezoek aan een welbepaalde onderneming.

Een publicatie van Prevent besluit daarom:⁵ 'België telt ongeveer 250 000 ondernemingen, toch dienen slechts ongeveer 8 000 Belgische ondernemingen (3,2%) een jaarverslag in bij de inspectiediensten, meestal zijn dit grotere bedrijven'. De meeste kmo's dienen dus geen jaarverslag in. Toch hebben de inspectiediensten een vrij goed beeld van wat er reilt en zeilt bij de kmo's. De meeste zijn immers aangesloten bij een externe dienst PBW en via de jaarverslagen van de externe diensten heeft de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk nu al een globaal beeld van de toestand in deze kleinere ondernemingen.

In een toekomstig perspectief moet bovendien het controle-objectief van het jaarverslag worden geamendeerd met andere *doelstellingen*. Op basis van onze gesprekken met de betrokken overheidsdiensten en stakeholders kunnen we deze als volgt samenvatten:

- het jaarverslag als (eerste) *zelfevaluatie-instrument* voor de betrokken onderneming, in de eerste plaats voor het leidinggevend kader. Hierbij is het belangrijk dat dit jaarverslag maximaal sturingsparameters bevat, die zowel *leading* als *lagging* indicatoren omvatten (m.a.w. zowel met betrekking tot resultaats- en middelenparameters). De uiteindelijke vorm van het jaarverslag moet daarom als basisdocument kunnen dienen voor een bespreking van het preventiebeleid door de belangrijkste parameters te vergelijken met eigen data uit voorgaande jaren, met gelijkaardige bedrijven uit de sector, met bedrijven uit dezelfde regio of van een gelijkaardige omvang, enz.;
- al even belangrijk is het jaarverslag als *onderdeel van het paritair overleg* op ondernemingsvlak. De reglementering (art. 24, 2 en 10, van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk) stelt dat het Comité een formeel advies moet geven over de inhoud van het jaarverslag. In haar vergadering van de maand februari moet het Comité een advies geven over het jaarverslag van de interne dienst. Vijftien dagen vóór deze vergadering moet het verslag worden bezorgd aan de effectieve leden van het Comité. Een afschrift van het uiteindelijke jaarverslag moet vóór 1 mei worden bezorgd aan de effectieve en plaatsvervangende leden van zowel het Comité als de ondernemingsraad én aan de syndicale afvaardiging. In ondernemingen met een goed uitgebouwde werking van het Comité is de bespreking van dit jaarverslag een belangrijk evaluatiemoment, waarbij meer specifiek de werknemersafgevaardigden zich een beeld kunnen vormen van de evolutie van de onderneming op het vlak van het welzijn op het werk en de acties die in dit verband werden gevoerd. In sommige ondernemingen blijkt het voorleggen van het jaarverslag nauwelijks meer dan een formaliteit, en dit kan alleen maar beschouwd worden als een gemiste kans. Een vernieuwde vormgeving van het jaarverslag moet er dus toe leiden dat er voldoende elementen in dit verslag aanwezig zijn die de interesse van de werknemersafgevaardigden kunnen opwekken;

⁵ Prevent: 'Het Jaarverslag Van De Interne Dienst: Voor Wie En Waarom?', intern document, ongedateerd.

- de gegevens uit het jaarverslag moet de overheid toelaten een synthetisch beeld te krijgen over de vooruitgang van de toestand inzake het welzijn op het werk, zo mogelijk uit te splitsen per activiteitensector, bedrijfsgrootte, regio, ... We spreken hier over de jaarverslagen als element van een *monitoringsstrategie*. De gegevens uit centraal verzamelde jaarverslagen kunnen dan fungeren als onderzoeksdatabank: zij zullen op verschillende niveaus nuttige statistische informatie ontsluiten aan bevoegde onderzoekscentra: het jaarverslag zal heel wat bruikbare informatie bevatten vanuit wetenschappelijk en beleidsmatig oogpunt. Hoewel het onmogelijk is om in te schatten welke onderzoeksdata met de gegevens zullen worden gesteld, is de databank in zijn geheel van waarde. Daarom lijkt het ons noodzakelijk om een export-module te voorzien waarmee de gegevens in een bruikbaar formaat kunnen worden geëxporteerd voor statistisch onderzoek;
1. ... en natuurlijk blijft het jaarverslag een mogelijk basisgegeven waarop enerzijds een globale *inspectiepolitiek* kan worden gedefinieerd (met name: het bepalen van prioritair te bezoeken ondernemingen binnen een bepaalde regio) en de aandachtspunten waarop een specifiek bedrijfsbezoek moet worden gericht. Er moet evenwel worden afgestapt van het idee dat het jaarverslag in eerste instantie een controle-instrument is dat de inspectiediensten hoofdzakelijk zouden hanteren vanuit een repressief oogmerk.

Om de discussie scherp te stellen verdient het bovendien aanbeveling om duidelijk te maken wat een dergelijk jaarverslag alvast nièt is:

1. het jaarverslag is *geen middel om de prestaties te beoordelen* van noch de IDPB noch die van de EDPB. Een evaluatie geleverde inspanningen en gerealiseerde resultaten van een persoon of een dienst is een continu proces – los van het feit of het een eigen werknemer of een eigen dienst gaat ofwel om werknemers van buitenaf. Het komt toe aan de ondernemingsleiding, daarin ondersteund door het Comité, om regelmatig na te gaan of de prestaties in overeenstemming zijn met de verwachtingen en de bestede middelen, en hiervoor de nodige formele structuren te implementeren. Een jaarverslag is hiervoor niet het geëigende medium;
2. het jaarverslag heeft ook *niet het karakter van een managementaudit*, waar punt voor punt wordt nagegaan in welke mate een onderneming zich in regel stelt met de vigerende reglementaire bepalingen of met een andere reeks van criteria (zoals bv. uit VCA, ISRS of OHSAS). Zo omvat het huidige model van jaarverslag de vraag of er een asbestinventaris aanwezig is, en omvat een voorstel van vernieuwd model⁶ talrijke vragen die peilen naar een bestaande toestand op het vlak van preventiestructuren, zoals (tussen vele andere) ‘Is er een intern noodplan voor brand? Is er een systeem van peterschap voor opvang en begeleiding van in dienst genomen medewerkers?’. Dit is niet de finaliteit van een jaarverslag, dat een oplisting beoogt van specifieke bijkomende acties, gebeurd tijdens het voorbije kalenderjaar, die als bedoeling hebben zich te conformeren aan de bestaande of nieuwe reglementering, ofwel om bepaalde processen met betrekking van het welzijn van het werk te optimaliseren of in te voeren.

2.1.2 Op het vlak van de behandelde problematiek

Het huidige model van jaarverslag draagt een ietwat misleidende titel. De vigerende titulatuur (‘Jaarverslag van de interne preventiedienst’) suggereert dat het jaarverslag in de eerste plaats een opsomming is van de activiteiten die de interne preventiedienst in de loop van het voorbije kalenderjaar heeft ontplooid. Dit lijkt ook initieel de bedoeling geweest te zijn, en heeft onder meer voor gevolg dat een gemeenschappelijke interne preventiedienst voor meerdere ondernemingen jaarlijks slechts één jaarverslag opmaakt dat dan slaat op de verschillende aangesloten werkgevers in hun

⁶ Ontwerp van koninklijk besluit tot herstelling van artikel 29 en tot opheffing van artikel 30 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, werkdocument.

totaliteit. Deze focus op het functioneren van de IDBP was in den beginne verantwoord. De interne preventieadviseur kreeg in feite pas vanaf 1975, bij het van kracht worden van het zgn. Voorkomingsbeleid,⁷ een eigen profiel en specifieke opdrachten, en het was niet meer dan logisch dat de overheid een zicht wilde krijgen op deze ontkiemende diensten V.G.V., zoals deze toender-tijd werden genoemd.

Het zou veeleer moeten gaan over de stand van zaken op het vlak van het welzijn op het werk in elke (grotere: zie verder) onderneming en de middelen (in de eerste plaats in termen van mankracht) die zij hiervoor heeft aangewend tijdens het voorbije kalenderjaar. De interne preventiedienst is immers louter een facilitator van het beleid op het vlak van het welzijn op het werk: de uiteindelijke verantwoordelijkheid wordt gedragen door de werkgever en diens hiërarchische lijn.⁸ Het goed functioneren van de IDPB valt dus volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever, en het is in de eerste plaats deze laatste, en niet de inspectiediensten, die de performantie van deze dienst moet beoordelen en bewaken (zie ook box). Het is dus correcter om de titulatuur van het jaarverslag, zoals dit momenteel in de reglementering voorkomt, aan te passen en een nieuwe naamgeving voor te stellen, zoals 'Ondernemingsjaarverslag betreffende het welzijn op het werk'. De activiteiten en de performantie van de IDPB worden in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers immers voldoende opgevolgd via het maandverslag,⁹ dat een vast agendapunt uitmaakt van de vergaderingen van het Comité.

Link met kwaliteitszorgsystemen welzijnsmanagement

Formele kwaliteitszorgsystemen beschouwen periodieke rapporteringsystemen als een onderdeel van het beleid op ondernemingsvlak. Een nieuw ontwerp van jaarverslag moet erop toezien dat dit document in ondernemingen die een formeel zorgsysteem wensen te implementeren (OHSAS, ISRS, VCA** of een vergelijkbare benadering) kan ingezet worden in het kader van een conformiteitsaudit uitgevoerd door een externe instantie. Het moet dus beantwoorden aan de goede praktijken op dit vlak, en onder meer een aantal relevante sturingsparameters bevatten. Wel moet hier het algemene principe voor een efficiënt gebruik van KPI's (Key Performance Indicators)¹⁰ worden gehanteerd. Bij het zicht krijgen op een onderdeel van het ondernemingsbeleid zijn dergelijke meetparameters een welgekomen bron van informatie, op voorwaarde dat er ook meer kwalitatieve gegevens worden meegenomen en dat het aantal sturingsparameters beperkt wordt. Indien deze parameters het vermoeden voeden dat er sprake kan zijn van een niet-verwachte of niet-gewenste evolutie, kan dan in een tweede stap fase het onderliggende gegevensmateriaal van meer kortbij bekeken worden (dit wordt in het jargon 'drilling down' genoemd). Het vernieuwde Jaarverslag moet zich, volledig in de lijn van deze gebruikelijke praktijken, dan ook volgens ons beperken tot het rapporteren van een aantal van deze globale sturingsparameters, waarbij de ondernemingsleiding en het Comité, bij ongewenste signalen, diepgravender cijfers kunnen opvragen om het fenomeen te duiden. Dit is evenwel een ondernemings specifiek gegeven en gebeurt los van, en na de voorstelling van het Jaarverslag. Er is immers een verschil tussen de vormgeving van een jaarverslag over het welzijn op het werk en het gebruik dat de ondernemingsleiding en de IDPB/EDPB hiervan maakt (in het kader van een zorgsysteem). Het Jaarverslag kan zich best beperken tot het opgeven van een aantal generieke parameters (*generiek* wil hier zeggen: niet sectorspecifiek en evenmin gebonden aan de bedrijfsgrootte), en kan voor de sturing en de bespreking van het interne welzijnsmanagement aangevuld worden met ondernemingseigen onderwerpen.

Deze verschuiving in concept laat dan ook toe om de multidisciplinaire aanpak van preventie duidelijker in het licht te stellen: vele interne preventiediensten concentreren zich op het veiligheidsaspect, terwijl arbeidsgeneeskunde, het gezondheidstoezicht en het OGGW in veruit de meerder-

7 Koninklijk Besluit van 20 juni 1975 betreffende het voorkomingsbeleid, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 15 juli 1975.

8 Zie onder meer M. Heselmans, J. Van Peteghem: 'Meer welzijn op het werk. Een eigen visie', uitg. Garant (Antwerpen/Apeldoorn), november 2007, ISBN 978-90-441-2210-7, D/2007/5779/140, 192 pagina's.

9 Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, verschenen in het Belgisch Staatsblad op 11/06/98, artikel 8.

10 KPI's (Key Performance Parameters, ook wel vertaald als Kritieke prestatie-indicatoren): meeteenheden die geacht worden belangrijke informatie te verstrekken, waardoor de ontwikkeling van de onderneming als geheel gevolgd worden. Essentieel is dat deze KPI's de langetermijnstrategie van een organisatie relatief eenvoudig vertalen naar prestaties op de korte termijn.

heid van de gevallen worden opgenomen door de externe preventiedienst. Daarnaast wordt het trio activiteiten dat traditioneel wordt geklasseerd onder psychosociale aspecten, arbeidshygiëne of ergonomie vaak uitgevoerd door werknemers die niet behoren tot de interne preventiedienst, of uitbesteed aan gespecialiseerde firma's of zelfstandigen die niet behoren tot het circuit van de EDPB's. Nochtans kunnen deze activiteiten een positieve bijdrage leveren tot de bevordering van het welzijn van de werknemers op hun werk. En de aspecten 'verfraaiing van de werkplaatsen' en de raakpunten tussen het milieu- en het welzijnsbeleid komt omzeggens nooit voor in het jaarverslag, hoewel vele ondernemingen op dit vlak wel degelijk stappen zetten.

De verschuiving van 'Jaarverslag van de interne preventiedienst' naar 'Jaarverslag betreffende het welzijn op het werk' wil niet zeggen dat het niet meer de interne preventiedienst toekomt om het verslag uit te schrijven, te ondertekenen (naast de werkgever) en alle initiatieven te nemen bij de bespreking ervan op een vergadering van het Comité. Het zal nog steeds de verantwoordelijkheid blijven van de interne preventieadviseur om, in alle onafhankelijkheid, de gegevens die moeten worden ingebracht in het Jaarverslag, bijeen te brengen, daarin bijgestaan door degene die de ultieme verantwoordelijkheid draagt voor het welzijn op het werk, namelijk de werkgever of zijn gemandateerde.

2.1.3 Op het vlak van de doelgroep

Momenteel is het Jaarverslag in principe verplichtend voor elke onderneming (dit wil zeggen: elke juridische entiteit die minstens 1 werknemer in dienst heeft volgens een arbeidsovereenkomst en elke overheidsinstantie). In de praktijk wordt deze verplichting nauwelijks nageleefd door de kleinere kmo's, deels omdat deze niet op de hoogte zijn van deze rechtsregel, deels omdat zij de nodige competenties ontberen om een dergelijk verslag op een behoorlijke wijze in te vullen. En voor wat betreft de EDPB's: hier lijkt de vuistregel te zijn dat deze laatste diensten uit eigen beweging geen 'bijlage' aan de bij hen aangesloten ondernemingen sturen van minder dan 10...20...50 werknemers, tenzij de werkgever hier uitdrukkelijk om vraagt.

Het nieuwe ontwerp-jaarverslag, dat hier wordt uitgewerkt binnen het kader van de afgesproken onderzoeksopdracht, richt zich dus in eerste instantie tot ondernemingen/organisaties met 50 of meer werknemers, die normaliter een Comité herbergen en dus ook een interne preventieadviseur die vaak een bijkomende opleiding genoten heeft en over enige kennis terzake beschikt, en in principe zich de nodige vaardigheden heeft eigen gemaakt om het sociaal overleg in de onderneming te ondersteunen. In een latere fase kan de benedengrens eventueel naar beneden gebracht worden, al dan niet in het kader van meer geëigende reglementaire benaderingen op het vlak van het welzijn op het werk voor kleinere ondernemingen.

Dit belet niet dat voor de kleinere kmo's geëigende rapporteringsverplichtingen zinvol kunnen zijn, al dan niet met ondersteuning van de EDPB waarbij deze aangesloten zijn. Onderhavig onderzoeksverslag gaat hier verder niet op in. Het nieuwe ontwerp van jaarverslag werd alleszins geconcipieerd vanuit het vertrekpunt dat een dergelijk verslag evenzeer bruikbaar en haalbaar moet zijn voor kleinere ondernemingen (bv. vanaf 20 personeelsleden, waar de interne preventieadviseur in principe een personeelslid moet zijn, aangeduid door de werkgever). Het kan dus perfect in de bedoeling liggen om, eenmaal het nieuwe jaarverslag gemeengoed geworden en mogelijke kinderziekten bedwongen zijn, het toepassingsgebied uit te breiden naar kleinere werkgevers.

Andere uitbreidingsmogelijkheden zijn de volgende:

- het jaarverslag kan verplichtend gesteld worden voor ondernemingen die in de ogen van de plaatselijke directie van TWW in aanmerking komen voor een verstrengd toezicht, bijvoorbeeld omdat

- zij vallen onder het toepassingsgebied van het ‘verzwaard risico’ (KB van 23 december 2008 over de uitvoering van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971);
- een ‘light’ versie van het jaarverslag kan, in een nog latere fase, eventueel verplichtend gesteld worden voor micro-organisaties (bv. minder dan 20 werknemers).

Een andere te overwegen mogelijkheid is de aanpak te kopiëren die bijvoorbeeld de Vlaamse overheid hanteert met betrekking tot het Integraal Milieujaarverslag, namelijk het overmaken van een jaarverslag te verplichten voor een vaste kern van ondernemingen (deze met 50 of meer werknemers) en daarnaast jaarlijks een wisselende steekproef te nemen van kleinere ondernemingen, op basis van een gerichte keuze die wellicht in de eerste plaats sectoraal/territoriaal bepaald zal zijn.

2.2 Verdere modaliteiten voor de vormgeving

2.2.1 Administratieve vereenvoudiging

Vanuit het oogpunt van administratieve vereenvoudiging is een koppeling van het Jaarverslag aan bestaande databanken evident en essentieel. Het ligt voor de hand om beschikbare gegevens op te vragen bij de Kruispuntbank, zodat gebruikers ‘redundante’ informatie niet elke keer opnieuw moeten invoeren. Dit verlicht niet alleen de administratieve last voor de onderneming, het garandeert ook de correctheid van de informatie. Daarnaast beperkt het automatisch opvragen van redundante informatie ook het gevoel van frustratie bij de (internet)-gebruiker, waardoor het aantal afhakers (mensen die halverwege het invullen van het jaarverslag uit frustratie stoppen met de ingave) beperkt wordt. Op die manier dragen gebruiksvriendelijkheid en intuïtiviteit van het elektronische formulier bij tot de integriteit van de databank.

Er moet dus worden gestreefd naar de koppeling van het Jaarverslag met andere databanken. Het kan opportuun zijn om bijvoorbeeld de gegevens van het Fonds voor Arbeidsongevallen in real-time aan de toepassing te koppelen. Dat stelt ons bijvoorbeeld in staat om het formulier van het jaarverslag meteen te voeden met de meest recente relevante gegevens uit die databank, zodat die als benchmark kan dienen.

Een aantal gegevens die momenteel voorkomen in het vigerende model van Jaarverslag zijn ook verplicht in het kader van het Identificatieformulier, zoals voorgeschreven door artikel 8 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. In het kader van het verlichten van de administratieve last voor ondernemingen wordt door ons voorgesteld dit Identificatiedocument te integreren in het jaarverslag.¹¹ Het identificatiedocument behandelt overigens in de eerste plaats de structuur en bestaffing van de IDPB, evenals de modaliteiten van samenwerking tussen de interne en de externe preventiedienst. Dit zijn gegevens die bij uitstek evolueren; hierom verdient het aanbeveling een jaarlijkse update van de toestand te maken die best zijn plaats vindt in het jaarverslag en daar dan ook een geïntegreerd onderdeel van uitmaakt. De verplichting om een afzonderlijk Identificatiedocument beschikbaar te houden en aan te passen in functie van de noodwendigheden zou dan komen te vervallen.

¹¹ Dit wordt overigens al gesuggereerd door de reglementering, die stelt dat de werkgever het een Identificatiedocument, hetzij apart, hetzij als deel van het jaarverslag van de interne preventiedienst, hetzij als bijlage bij de overeenkomst met de externe preventiedienst ter beschikking moet houden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Het Jaarverslag moet tevens een beknopt document zijn. De studie over de relevantie van indicatoren met betrekking tot het functioneren van de IDPB en EDPB¹² leerde dat volgens de interne preventiediensten maar een kleine minderheid van alle mogelijke welzijnsindicatoren een toegevoegde waarde hadden (overigens lieten zij weten dat de sturingsparameters die in hun ogen wel degelijk relevant zijn, voor 90% beschikbaar waren in de onderneming). Dit is een bijkomend argument om, in het kader van de bruikbaarheid van het jaarverslag in het kader van een periodieke zelfevaluatie en overheidsmonitoring, dit verslag niet overmatig te laten bestaan uit een opsomming van KPI's, maar de onderneming te verplichten om, op globaal en generiek niveau, significant belangrijke ontwikkelingen op het vlak van het preventiebeleid te beschrijven.

Een laatste element van administratieve vereenvoudiging betreft het principe dat het Jaarverslag geen informatie moet behandelen die op andere tijdstippen en in een ander kader reeds aan bod komt. De huidige paragrafen die gewijd worden aan het jaarlijks actieplan en het globaal preventieplan, en de vooruitgang die op dit vlak moet gemaakt worden, is een periodiek terugkerend agendapunt op de vergaderingen van het Comité. Het Jaarverslag hoeft hier niet nogmaals te fungeren als rapporteringsmedium. Dit principe doet overigens geen afbreuk aan het grote belang van beide plannen.

2.2.2 Evenwichtige inhoud

Zoals hierboven gesteld moet het nieuwe ontwerp-jaarverslag alle domeinen van het preventiebeleid op een evenwichtige wijze aan bod laten komen. De aspecten arbeidshygiëne, ergonomie, de impact van milieu-aangelegenheden op de arbeidsomstandigheden en de verfraaiing van de werkplaatsen moeten nadrukkelijker aan bod komen. Het verdient dan ook aanbeveling om de zeven klassieke domeinen van het welzijn op het werk, zoals opgelijst in het Belgische reglementaire kader,¹³ elk een duidelijke plaats te geven en ze maximaal te behandelen op voet van gelijkheid. Dit lijkt een veel betere benadering dan het verslag de facto onder te verdelen in twee hoofdbestanddelen, nl. het verslag van de IDPB en dit van de EDPB, waarbij dit laatste voornamelijk cijfers bevat met betrekking tot het gezondheidstoezicht en aanverwante activiteiten. Dit verslag is vaak weinig toegankelijk en wordt dan ook vaak niet diepgaand bekeken in de vergadering van het Comité waar het ontwerpjaarverslag ter advies wordt voorgelegd. Door een aantal belangrijke parameters uit het bedrijfsgebonden jaarverslag van de EDPB te lichten en deze over te nemen in het eigenlijke jaarverslag, zal dit laatste een meer consistent geheel vormen.

2.2.3 Bruikbaarheid van het formulier

Het is, in de ogen van de onderzoekers, zeer belangrijk dat de ontwikkeling en informatisering van het nieuwe modeljaarverslag gebeurt binnen het kader van een algemene doelstelling om kwaliteitsvolle, eenvoudige formulieren te maken als overheid. Naast een wettelijke controlefunctie en een data-transactiefunctie heeft elk overheidsformulier immers ook een 'public relations' functie.¹⁴

12 L. Godderis, G. Moens: 'Ontwikkeling van modelverslagen voor de diensten voor preventie en bescherming op het werk en analyse van de beschikbare gegevens over bestaande risico's in Belgische bedrijven', onderzoeksrapport, IDEWE, mei 2010.

13 Welzijnswet, art. 4: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de maatregelen van de onderneming inzake het leefmilieu wat betreft hun invloed op het welzijn op het werk.

14 Jansen, C. & Steehouder, M.F. (1989). Taalverkeersproblemen tussen overheid en burger. Een onderzoek naar verbeteringsmogelijkheden van voorlichtingsteksten en formulieren. Dissertatie Universiteit Utrecht. 's-Gravenhage.

Als verdere leidraad kan hier gebruik worden gemaakt van criteria en inzichten ontwikkeld in projecten zoals ‘de formulierenleidraad’ van de Vlaamse overheid,¹⁵ de gids ontwikkeld door het Commissariaat EASI van het Waals gewest of ‘begrijpelijke formulieren’ van de Nederlandse overheid.¹⁶ In dit verband moet ook worden gekeken naar het werk van de Federale Dienst Administratieve Vereenvoudiging. Richtinggevend hierbij is het principe opgenomen in de Wet op de Kruispuntbank van Ondernemingen van 16 januari 2003. Art. 22 stelt: ‘Overheden, administraties, en diensten die gemachtigd zijn de gegevens van de Kruispuntbank van Ondernemingen te raadplegen, mogen deze gegevens niet meer opnieuw rechtstreeks opvragen bij de ondernemingen (...)’. Bovendien is de huidige vormgeving van het jaarverslag van de interne preventiedienst niet overmatig gelukkig. Het bestaat in feite uit twee delen, waarbij het deel geleverd door de externe preventiedienst dat als bijlage fungeert van het jaarverslag, vaak nauwelijks meer is dan een hoeveelheid cijfermateriaal die niet geïntegreerd is in de eigenlijke tekst.

Toetsingscriteria zoals relevantie, eenduidigheid, beschikbaarheid werden dus gehanteerd bij de opstelling van het modelvoorstel. Verder werden volgende algemene criteria gehanteerd:

- vraagstellingen met een sterke sociaal wenselijke inslag worden vermeden. Een vraag die erop neerkomt dat de onderneming moet melden of ze een bepaald stuk reglementering naleeft valt hieronder. De ervaring wijst uit dat dergelijke gegevens weinig betrouwbaar zijn;
- beknoptheid: dit ligt in het verlengde van het bovenstaande criteria van rechtmatigheid. Belangrijke overweging in dit kader is dat het jaarverslag geen gegevens moet bevatten ten behoeve van het Comité waarvoor reeds andere rapporteringsverplichtingen bestaan (bv. de periodieke keuringen uit te voeren door de EDTC's: dit gebeurt via het maandverslag van de IDPB), of gegevens waartoe FOD WASO reeds toegang heeft (bv. de verdeling van de werknemers over de verschillende categorieën van onderworpenheid aan het gezondheidstoezicht).

2.2.4 Aandacht voor belangrijke niet-disciplinair gerichte parameters

Naast gegevens die specifiek betrekking hebben op één van de zeven domeinen van het welzijn op het werk, zijn er nog andere ondernemingskarakteristieken die een belangrijke link vertonen met de arbeidsomstandigheden.

De belangrijkste parameter op dit vlak is ongetwijfeld het *ziekteverzuim*. De raakpunten met het welzijns- en personeelsbeleid kunnen als volgt worden samengevat:¹⁷

- gezondheidsproblemen en ziekteverzuim zijn zeer sterk gerelateerd;
- hetzelfde geldt voor levenshygiëne (bewegen, voedingsgewoonten, roken en alcoholgebruik) en ziekteverzuim;
- OGGW zet aan tot absentieïsme;
- werkbelasting leidt tot frequent en langdurig ziekteverzuim;
- intrinsiek gemotiveerde werknemers zijn minder vaak afwezig;
- lange en frequente verzuimers zijn minder productief en vertonen een hogere verloopintentie.

Verder gaat het om mogelijke determinanten toe te voegen. Als de doelstelling van het formulier verschuift van ‘controle’ naar ‘monitoring van het welzijnsbeleid’ en ‘sturing van controle’ moet aandacht worden besteed aan mogelijke determinanten.

15 Ministerie van de Vlaamse Overheid: ‘Formulierenleidraad’, brochure,

<http://taaltelefoon.vlaanderen.be/nlapps/data/docattachments/Formulierenleidraad.pdf>

16 N.N.: ‘Begrijpelijke formulieren’, <http://begrijpelijkeformulieren.org/node/570>

17 Mortelmans AK, Donceel P, Mylle G, Brys P, De Man H, Allaer R, Moens G. ‘Ziekteverzuimbeleid en Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk: een contradictie’. *Médecine du Travail. Arbeidsgezondheidszorg & Ergonomie* 2005;2:51-6.

Het gaat dan enerzijds om organisatie-aspecten zoals de bemanning van de IDPB en de taakverdeling tussen IDPB en EDPB. Ook de implementatie van een zorgsysteem (OHSAS, VCA/Besacc, ISRS) inzake de veiligheid en de gezondheid op het werk hoort onder deze rubriek thuis. Anderzijds werd er vanuit de opdrachtgever aangedrongen op een mogelijk sterkere uitbouw van het monitoringsdoel door de opname van een inschaling van de welzijnsrisico's. Op basis van de bestaande risicoanalyses zou de onderneming/de organisatie ook een overzicht dienen te geven over welke welzijnsproblematieken er spelen voor zijn/haar werknemers. Een voorlopig experimentele versie van zulke risicoanalyse is opgenomen als bijlage 6 bij dit rapport, maar is voorlopig niet weerhouden in het modelvoorstel. Verder werd ook geopperd dat bij het formulier documenten zoals het globaal preventieplan (GPP) en het jaaractieplan (JAP) zouden kunnen worden gevoegd.¹⁸

2.2.5 Een zo eenvormig mogelijk jaarverslag

Uit wat voorafgaat volgt dat de rapporteringseenheid in het vernieuwd ontwerp van jaarverslag verschuift van de IDPB (eventueel de gemeenschappelijke IDPB) naar elke individuele onderneming met meer dan 50 werknemers. Hierdoor raakt de huidige opdeling van het jaarverslag in drie versies (de huidige modelformulieren A, B en C) in principe overbodig: het gaat in de eerste plaats om het functioneren van de onderneming op het vlak van het welzijn op het werk, en het heeft hierbij geen belang of de onderneming wordt ondersteund door een eigen of door een gemeenschappelijke IDPB. Dit geldt net zozeer voor ondernemingen met meerdere technische bedrijfseenheden die elk beschikken over een eigen Comité en waarbij de IDPB even zovele afdelingen telt: ook hier stelt de wetgever dat er één samenhangend, globaal preventiebeleid moet worden uitgewerkt dat geldt voor de onderneming in zijn geheel, en waarbij de belangrijke accenten moeten worden vastgelegd door de werkgever in overleg met de leiding van de (centrale) IDPB.

Eenvormigheid wil evenwel niet zeggen dat de inhoud van het jaarverslag ten eeuwige dagen onveranderd kan blijven. Nieuwe reglementeringen kunnen het licht zien, en de overheid kan het nuttig oordelen om, bijvoorbeeld in het kader van de tweejaarlijkse informatie- en sensibilisatiecampagnes van onder meer het Europese Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het Werk te Bilbao, punctueel aandacht te schenken aan specifieke thema's. Dit impliceert dat de inhoud van het jaarverslag snel moet kunnen aangepast worden (wat bepaalde eisen stelt aan de programmatuur ervan), en dat de precieze inhoud en vorm best niet wordt vastgespijkerd door middel van een KB. Zo kan het inderdaad zinvol zijn om, gedurende enkele jaren na het verschenen van een belangrijke nieuwe reglementering op het gebied van het welzijn op het werk, de ondernemingen te bevragen over de inspanningen die zij hebben geleverd om deze te integreren in hun preventiebeleid. Hiertoe moet de nodige ruimte voorzien worden in het nieuwe ontwerp van Jaarverslag. Bedoeling is dan wel, dat het effectief moet gaan op tijdelijke aandachtspunten, die niet te eeuwig duren blijven opgevraagd worden en het pakket van opgevraagde gegevens nodeloos verzwaren.

2.2.6 Mogelijkheid ter rapportering van best practices

Het afzien van de connotatie dat het jaarverslag in eerste instantie een controle-instrument is, geeft op andere vlakken opportuniteiten. Zo kan het, zowel voor de onderneming in kwestie als voor de kring van geïnteresseerden met een opdracht op het vlak van het welzijn op het werk, interessant zijn om, meer in detail, te vernemen hoe een bepaalde en specifieke problematiek met betrekking tot één van de zeven welzijnsdomeinen werd aangepakt, en welke resultaten dit opleverde. Het is te

18 J. Baten. Reflectienota in verband met een vernieuwde aanpak van het jaarverslag van de IDPB in de onderneming. Interne nota Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk FOD WASO, 25.01.2013.

overwegen waard om een degelijke beschrijving van een dergelijk praktijkvoorbeeld een plaats te geven (bv. in het kader van één van de bijlagen). Met goedkeuring van de onderneming kan deze *best practice* dan in een ruimere kring verspreid worden, zoals in het kader van informatieve sessies, studiedagen of opleidingen op het vlak van preventie.

Hoofdbedoeling hiervan is de negatieve teneur van het Jaarverslag enigszins te doorbreken. Het is immers onvermijdelijk dat een deel van de opgevraagde gegevens een ongunstige connotatie hebben: het aantal arbeidsongevallen, beroepsziekten, aangekaarte problemen op het vlak van het ongewenst grensoverschrijdend gedrag, ...

2.2.7 Quid met ondernemingen met een bedrijfsgeneeskundige dienst?

Bedrijfsgeneeskundige diensten beschikken doorgaans over erg veel cijfermateriaal met betrekking tot het gezondheidstoezicht (in vele ondernemingen met een eigen bedrijfsgeneeskundige dienst worden alle werknemers zonder uitzondering onderworpen aan de periodieke medische onderzoeken), verrichten vaak allerlei metingen in eigen beheer en voeren vaak deels curatieve handelingen uit. Bovendien kan hun opdracht ruimer zijn: ze herbergen soms een sociale dienst, nemen in vele gevallen initiatieven ter bevordering van de algemene gezondheidstoestand van de werknemers (alcoholgebruik, rookgedrag, eetgewoonten, lichaamsbeweging, ...) en zijn betrokken bij slachtofferhulp (bestrijding van het post-traumatisch stress syndroom).

Bedrijfsgeneeskundige diensten beschikken dus over erg veel cijfermateriaal. Het lijkt evenwel niet aangewezen om in een standaardmodel van jaarverslag specifiek ruimte te voorzien voor deze (méér en méér zeldzame) interne bedrijfsgeneeskundige diensten, die bovendien soms los van de IDPB functioneren en in de praktijk gradueel misschien worden afgebouwd omdat de onderneming verkiest over te gaan tot een samenwerking met een EDPB.

Anderzijds zou het zinvol zijn om een zicht te krijgen op het beschikbare cijfermateriaal en dit, tenminste op het vlak van het gezondheidstoezicht, te incorporeren in het cijfermateriaal dat via de jaarverslagen van de EDPB door de FOD WASO wordt verkregen. Het ontwerp van jaarverslag voor de bedrijfsgeneeskundige diensten, zoals voorgesteld door de VVIB-AMTI,¹⁹ en dat tot in detail uitgewerkt is, vertoont veel meer vergelijkingspunten met het reglementair opgelegde jaarverslag van de EDPB's. Het bevat erg gedetailleerde gegevens die uitgebreid over het gezondheidstoezicht handelen, net zoals de jaarverslaggeving die de externe preventiediensten en kan derhalve beter in dit kader bekeken worden.

Een stroomlijning/integratie tussen deze bedrijfsgeneeskundige gegevens en het interne jaarverslag is dus enkel zéér voorzichtig uitgewerkt in het voorstel van model.

2.3 Conclusie

In de volgende hoofdstukken wordt op basis van deze uitgewerkte principes en criteria een ontwerp van nieuw modeljaarverslag voorgesteld. Hiervoor is gewerkt met volgende leidraad:

- a. externe doelstellingen voor de overheid:
 - element van een monitoringstrategie voor de overheid;

¹⁹ De VVIB-AMTI is de Belgische Vereniging Voor Interne Bedrijfsartsen/Association des Médecins du Travail Internes beschouwt zich als de spreekbuis van de interne bedrijfsartsen noemen en vertegenwoordigt zo'n 50 bedrijfsgezondheidsdiensten van grote nationale en multinationale bedrijven in belangrijke industriële en dienstverlenende sectoren die in België meer dan 150 000 werknemers tellen.

- instrument ter ondersteuning en sturing van bedrijfsbezoeken door de sociale inspectiediensten.
- b. interne doelstellingen voor de onderneming/de organisatie:
 - instrument voor de zelf-evaluatie van de onderneming;
 - instrument ter bevordering van het paritair overleg op ondernemingsvlak, meer bepaald inzake het beleid met betrekking tot het welzijn op het werk.
- c. criteria voor uitwerking:
 - in eerste instantie: ondernemingen met meer dan 50 werknemers, die normaliter een volgroeide IDPB hebben en een Comité;
 - gelijkwaardiger behandeling van de zeven domeinen m.b.t. het welzijn van het werk;
 - nieuwe naamgeving ‘ondernemingsjaarverslag jaartal Preventie en Bescherming op het Werk’;
 - maximaal gebruik van vooraf ingevulde gegevens wegens koppeling aan bestaande gegevensbanken;
 - ‘Identificatiedocument’ opgenomen in jaarverslag;
 - beperken van het aantal bijlagen;
 - elk item moet beantwoorden aan duidelijke criteria:
 - relevantie; eenduidigheid; beschikbaarheid; beknoptheid;
 - vermijden van vragen met een sterke sociaal wenselijke inslag;
 - beperken van administratieve overlast voor het bedrijfsleven.

3 | Proeve van voorstel met argumentatie

Ondernemingsverslag (kalenderjaar) Preventie en Bescherming op het Werk

ARGUMENTATIE EN VERMELDING VAN BRONNEN

Voorstel HIVA-KU Leuven, 30 augustus 2012

1. Algemene ondernemingskenmerken

1.1 Identificatie

Juridische naam:

Nummer Kruispuntbank Ondernemingen:

NACEBEL-code:

Paritair Comité:

ARGUMENTATIE: Deze gegevens zijn essentieel om de onderneming te kenmerken. Het ondernemingsnummer is de ingang tot het geïnformatiseerd jaarverslag. Elke onderneming die zich laat inschrijven bij de KBO, krijgt een ondernemingsnummer toegewezen: dit nummer is uniek.

BRON: Al deze gegevens worden vooraf aangevuld aangeleverd aan de ondernemingen vanuit de gegevens bank van de KBO. De invuller wordt gevraagd deze aan te vullen of te corrigeren.

1.2 Werknemersgegevens

Aantal werknemers:

Aantal werkelijk gepresteerde arbeidsuren:

Aantal arbeidsuren jobstudenten:

Aantal arbeidsuren uitzendkrachten:

Aantal arbeidsuren stagiairs:

ARGUMENTATIE: Deze gegevens zijn essentieel om een aantal parameters op het vlak van arbeidsongevallen en ziekteverzuim te kwantificeren en ze vergelijkbaar te maken met deze uit andere ondernemingen. De gegevens over de stagiairs werden toegevoegd op vraag van de opdrachtgever. Verdere gegevens kunnen later aan het verslag worden toegevoegd daar koppeling met sociale balansgegevens mogelijk is.

BRON: Al deze gegevens worden vooraf aangevuld aangeleverd aan de ondernemingen vanuit de gegevensbank van de KBO. De invuller wordt gevraagd deze aan te vullen of te corrigeren.

1.3 Andere gegevens

Categorie waartoe de onderneming behoort: A/B/C/D	
Is de onderneming of de organisatie volgens de regelgeving in verband met sociale verkiezingen: (kruis aan):	
1. Eén technische bedrijfseenheid	
2. Twee of méér technische bedrijfseenheden	
2a. Uit hoeveel technische bedrijfseenheden bestaat het bedrijf dan? ...	
3. Een onderdeel van een technische bedrijfseenheid	
4. Niet onderworpen aan de procedure m.b.t. de sociale verkiezingen	
Aantal actieve Comités voor Preventie en bescherming op het werk:	
Datum van de belangrijkste Comitévergadering waarin onderhavig jaarverslag werd besproken: ...	
Aanwezige beheerssystemen voor preventie en bescherming gecertificeerd door een externe instantie op 31 december (jaar) (Kruis aan)	
- Geen:	0
- OHSAS (ISO 14 000):	0
- International Safety Rating System:	0
- VCA (Veiligheidschecklist voor Aannemers)	0
- Andere:	0
Vervolg vraag: Geef de naam op van dit systeem of deze systemen: ...	

ARGUMENTATIE: Deze gegevens geven een eerste indicatie over de structuur van de onderneming op het vlak van het welzijn op het werk. De categorie waartoe de onderneming behoort (A tot en met D) wordt vooraf ingeschat op basis van sector en aantal werknemers. Het aantal Comités en de vraag naar meerdere technische bedrijfseenheden worden voorgevuld op basis van de gegevensbank Sociale Verkiezingen. Het aantal Comitévergaderingen geeft een indicatie over het functioneren van dit overlegorgaan; de aanwezigheid van een extern gecertificeerd beheerssysteem kan een invloed hebben op de inspectieprioriteiten. De vraag naar het aantal Comitévergaderingen, zoals deze voorkomt in het huidige model van jaarverslag, wordt geschrapt omdat uit onderzoek blijkt dat de reglementair voorgeschreven vergaderfrequentie grosso modo wordt gehaald.

BRON: De invuller wordt gevraagd de vooraf ingevulde gegevens te corrigeren. De niet-vooraf ingevulde gegevens zijn gemakkelijk natrekbaar voor de invuller.

2. Aanwezige structuren

2.1 Interne preventiedienst

Samenstelling van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk			
Aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten waaruit de interne preventiedienst bestaat op 31 december (jaar):			
Naam van de interne preventieadviseurs	Prestatieduur	Kwalificaties	Nevenfunctie
...
...
...
Aantal vertrouwenspersonen aangesteld conform de reglementering inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: ...			
Naam van de vertrouwenspersonen	Functie		
...	...		
...	...		
...	...		

ARGUMENTATIE: Deze gegevens komen grotendeels overeen met wat momenteel gevraagd wordt op te geven in het Identificatiedocument. Via de extra gevraagde gegevens (informatie over de vertrouwenspersonen, nevenfunctie van de preventieadviseurs) wil de overheid een beeld krijgen van de voornaamste verantwoordelijken voor welzijnspreventie: de beschikbaarheid van namen kan dienstig zijn voor eventuele latere bevragingen.

BRON: De niet-vooraf ingevulde gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller.

2.2 Externe preventiedienst

Naam van de externe preventiedienst waarbij de onderneming of de organisatie is aangesloten per 31 december van het kalenderjaar: ...

Aantal bijkomende overeenkomsten met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk voor het uitvoeren van specifieke ondersteuningsactiviteiten:

Aantal keer dat een medewerker van de Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de vergaderingen van het Comité heeft bijgewoond in (jaar): ...

Aantal bezoeken aan de arbeidsplaatsen door de Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in (jaar) ...

Indien in (jaar) werd gewisseld van externe preventiedienst, geef de hoofdreden aan van deze overgang:

.....

ARGUMENTATIE: Ondernemingen doen steeds frequenter een beroep op de externe preventiedienst voor activiteiten buiten het gezondheidstoezicht. Bovenstaande vragen laten toe een zicht te krijgen op de samenwerkingsmodaliteiten tussen de onderneming en haar externe preventiedienst. Meer en meer wisselen ondernemingen van EDPB: de redenen waarom dit gebeurt, is interessant en tot nog toe niet beschikbare informatie voor de overheid. Het kan wijzen op specifieke kwesties; op deze manier kan ook het Comité nagaan of het betrokken is geweest bij de wissel.

BRON: De niet-vooraf ingevulde gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller, en worden daarnaast standaard aangeleverd door de externe preventiedienst, conform de reglementaire verplichtingen.

3. Arbeidsveiligheid

3.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste veiligheidsrisico in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijkste nieuwe risico op het vlak van veiligheid dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

ARGUMENTATIE:

BRON: Van de invuller mag, gezien zijn functie, verwacht worden dat hij/zij een beredeneerd oordeel kan uitspreken over beide vragen. Uitgevoerde, beschikbare risicoanalyses en prioriteiten in globaal preventieplan en jaarlijkse actieplan zijn een verdere leidraad.

3.2 Probleemindicatoren

ARBEIDSONGEVALLEN OP DE PLAATS VAN HET WERK BIJ EIGEN PERSONEEL

	Dodelijke ongevallen	Ongevallen met blijvende ongeschiktheid	Ongevallen met tijdelijke ongeschiktheid
Aantal
Aantal verloren kalenderdagen
Aantal dagen forfaitaire arbeidsongeschiktheid

ARGUMENTATIE: Deze gegevens worden traditioneel gevraagd in het huidig model van Jaarverslag. Op aandringen van een aantal potentiële gebruikers werd gekozen voor de tabelvorm. Er moet nog wel nagekeken worden of de tabelvorm geschikt voor elektronische invoering.

BRON: Deze tabel wordt voorafgevuuld aangeboden, uitgaande van de gegevensbank van het Fonds voor Arbeidsongevallen. De invuller wordt gevraagd om in voorkomend geval de gegevens te corrigeren.

BIJZONDERE GEGEVENS MET BETREKKING TOT ONGEVALLLEN

Aantal aangegeven ongevallen op de weg van en naar het werk bij eigen personeel: ...

Totaal aantal verloren kalenderdagen in (jaar) tengevolge van deze ongevallen op de weg van en naar het werk: ...

Totaal aantal incidenten die leidden tot een verzorging in de onderneming door een nijverheidshelper zonder dat deze aanleiding gaven tot een aangifte als arbeidsongeval: ...

Aantal ernstige arbeidsongevallen bij eigen personeel (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):

Aantal van deze ernstige arbeidsongevallen dat onderzocht werd conform de reglementair opgelegde procedure: ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan jobstudenten (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend): ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan uitzendkrachten (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend): ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan stagiairs (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend): ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan derde ondernemingen tijdens hun werkzaamheden voor rekening van de onderneming (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend): ...

ARGUMENTATIE: De twee eerste vragen beperken zich tot arbeidswegongevallen; zij komen voor in het vigerende model van Jaarverslag. Zij werden weerhouden omdat sommige ondernemingen een zekere impact hebben op het aantal ongevallen op de weg van en naar het werk (stimuleren van het gebruik van openbaar vervoer, faciliteren van thuiswerk, ...). De vraag naar het aantal incidenten dat tot een interventie van een nijverheidshelper leidde is gestoeld op inzichten op het vlak van de ongevallengenese, die aanduiden dat EHBO-verzorgingen een voorbode kunnen zijn van ernstiger arbeidsongevallen of incidenten met belangrijke materiële schade. De vraagstellingen over de ernstige arbeidsongevallen zijn nieuw wegens het feit dat de reglementering terzake van recente datum is: aangezien de overheid erg veel belang hecht aan het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen, werden hierover twee vragen ingevoegd. Het aantal arbeidsongevallen, op de werkplek overkomen aan derde personen geeft een belangrijke aanduiding over de opvang van deze personen (onthaalprocedure, informatieverstrekking, supervisie, selectie van contractors, ...). Informatie over de ongevallen met stagiairs werd toegevoegd op vraag van de opdrachtgever.

BRON: Enkele gegevens worden voorafgevuuld aangeboden, uitgaande van de gegevensbank van het Fonds voor Arbeidsongevallen; de invuller wordt gevraagd deze in voorkomend geval aan te passen. Niet alle ondernemingen registreren hun EHBO-incidenten, hoewel dit algemeen wordt beschouwd als een goede praktijk; deze vraagstelling kan er onder meer toe leiden dat meer ondernemingen hun EHBO-interventies zullen registreren en in een volgende fase beheren. Evenmin registreren alle ondernemingen de ongevallen voorgevallen aan derden (zoals werknemers van contractors, interimarissen, ...): een vraagstelling hierover kan ondernemingen ertoe brengen om hierover wel degelijk een meldingsplicht in te voeren, conform de geplogenheden in vele bedrijven die algemeen worden beschouwd als praktijken van goed vakmanschap.

3.3 Beleid

AANTAL OEFENINGEN M.B.T. NOODSITUATIES

1. M.b.t. de organisatie van brandblus oefeningen: ...
2. M.b.t. de respons bij brand of explosie: ...
3. M.b.t. vrijzetting van scheikundige stoffen: ...

ARGUMENTATIE: Dit hoofdstukje ontbreekt in het huidig model van Jaarverslag, en betekent in vele ondernemingen een belangrijke activiteit in termen van manuren en investeringen. De erin vervatte parameters zijn belangrijke leading indicators voor het preventiebeleid.

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller. In ondernemingen met een aparte werkeenheden die zich buigt over de procesveiligheid kunnen deze gegevens daar bevestigd worden.

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSVEILIGHEID

Wat waren in (jaar) de belangrijkste initiatieven die werden genomen op het vlak van de preventie van ongevallen in de onderneming? Omschrijf kort en vat samen in 3 trefwoorden.

1.
Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...
2.
Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...
3.
Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het betreffende deelgebied van het welzijn op het werk, trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgedcodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: opleiding, individuele beschermingsmiddelen, collectieve beschermingsmiddelen, risicoanalyse, ...

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller.

4. Gezondheid van de werknemer

4.1 Risicoanalyse

- Welk is het belangrijkste gezondheidsrisico in het algemeen in de onderneming? ...
- Welk is het belangrijke nieuwe risico op het vlak van de gezondheid dat in de loop van het (jaar) werd geconstateerd? ...

ARGUMENTATIE: Van de invuller mag, gezien zijn functie, verwacht worden dat hij/zij een beredeneerd oordeel kan uitspreken over beide vragen, al dan niet na ruggenspraak met de arbeidsgeneesheer.

4.2 Probleemindicatoren

Totaal aantal verloren werkdagen wegens ziekteverzuim: ...

Totaal aantal ziektemeldingen: ...

Aantal werknemers met aangepast werk tengevolge van een arbeidsongeval of een medische beperking per 31 december van het voorbije kalenderjaar: ...

ARGUMENTATIE: Dit hoofdstukje is nieuw. Het ziekteverzuim is een belangrijke indicator van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de ruime zin van het woord, en hoort als zodanig thuis in een jaarverslag over het welzijn op het werk. Het aantal werknemers met aangepast werk geeft een belangrijke indicatie over de oriëntaties die de onderneming aankleeft op het vlak van het invoeren van aangepast werk. Bij de standaardverwerking van de gegevens wordt een module ingebouwd die relatieve parameters automatisch zal berekenen.

BRON: Hoewel een opvolging van ziekteverzuimparameters algemeen beschouwd wordt als een belangrijk element van het personeelsbeleid op ondernemingsvlak, zijn er nog ondernemingen die dergelijk cijfermateriaal niet consistent beheren. Normaliter zal de invuller deze gegevens zonder meer kunnen opvragen bij de personeels- of HRM-dienst. Ditzelfde geldt voor de derde vraag van het hoofdstukje: ondernemingen die dit tot nog toe niet systematisch opvolgen zullen wellicht door het opvragen van deze parameter deze problematiek meer gestructureerd benaderen.

4.3 Beleid

GEZONDHEIDSTOEZICHT

Aantal aan het gezondheidstoezicht onderworpen werknemers (in absolute aantallen, per 31 december van het kalenderjaar): ...

Aantal werknemers dat minstens één medisch onderzoek heeft ondergaan (in absolute aantallen): ...

Aantal werknemers dat door de arbeidsgeneesheer definitief arbeidsongeschikt werd verklaard: ...

Aantal werknemers dat door de arbeidsgeneesheer tijdelijk arbeidsongeschikt werd verklaard: ...

Aantal contacten met de arbeidsgeneesheer op initiatief van de werknemer (de spontane raadplegingen en de onderzoeken voorafgaand aan een werkhervatting na afwezigheid): ...

Totaal onderzoeken ter gelegenheid van een werkhervatting na een arbeidsongeschiktheid van minstens 4 weken: ...

Aantal aanwervingsonderzoeken: ...

Aantal door de arbeidsgeneesheer ingediende aanvragen bij het Fonds voor Beroepsziekten: ...

ARGUMENTATIE: Deze gegevens worden tot nog toe meegegeven als bijlage aan het huidige model van Jaarverslag, maar het format waarin deze worden aangeboden is vaak weinig toegankelijk. Door deze in te brengen in het eigenlijke Jaarverslag wordt de invuller verplicht om de nodige aandacht te schenken aan het jaarverslag van de EDPB, dat traditioneel in de loop van het eerste kwartaal aan alle (grotere) ondernemingen door de EDPB wordt overgemaakt. De basis van dit hoofdstukje werd gelegd na enkele gesprekken met ervaren arbeidsgeneesheren, waarin hun mening werd gevraagd over een beperkt aantal valide indicatoren die een aanduiding geven over de performantie van de arbeidsgeneesheer en diens positie in de onderneming. In de vraagstelling werd vooral de nadruk gelegd op het aantal 'speciale' onderzoeken, dit wil zeggen de niet-periodieke vormen van het gezondheidstoezicht.

BRON: De invuller dient deze gegevens over te brengen vanuit het jaarverslag van de EDPB; eventuele onduidelijkheden kunnen steeds rechtgezet worden in een kort contact met de arbeidsgeneesheer. Het feit dat de externe preventiediensten uiteenlopende software packages hanteren, maakt het onmogelijk om standaard deze gegevens vooraf te laten invullen.

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSGENEESKUNDE³¹

Wat waren in (jaar) de belangrijkste initiatieven die werden genomen op het vlak van de gezondheidspreventie in de onderneming? Omschrijf kort en vat samen in 3 trefwoorden.

1.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

2.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

3.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het betreffende deelgebied van het welzijn op het werk, trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgecodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: opleiding, risico-analyse, uitbreiding of verdieping van het gezondheidstoezicht, ...

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller; zo niet kunnen zij bevestigd worden bij de arbeidsgeneesheer.

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE BEVORDERING VAN DE ALGEMENE GEZONDHEID²⁵

1.

2.

3.

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het vlak van de algemene gezondheidspromotie, waartoe steeds meer ondernemingen overgaan. Op vraag van de opdrachtgever worden trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgecodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: uitbreiding of verdieping van het gezondheidstoezicht, sensibiliserende acties, organisatie van een gezondheidsbeurs.

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller; zo niet kunnen zij bevestigd worden bij de personen die de initiatiefnemer waren van dergelijke acties.

5. Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

5.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste risico op het vlak van de psychosociale belasting in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe risico op het vlak van de psychosociale belasting dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

ARGUMENTATIE: Van de invuller mag, gezien zijn functie, verwacht worden dat hij/zij een beredeneerd oordeel kan uitspreken over beide vragen, al dan niet na ruggenspraak met de preventieadviseur-psychosociale aspecten of/en de arbeidsgeneesheer.

5.2 Probleemindicatoren

Aantal door de werknemers gemelde klachten/probleemsituaties aan een preventieadviseur of vertrouwenspersoon:

- met betrekking tot geweld op het werk: ...
- met betrekking tot pesterijen tijdens het werk: ...
- met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag op het werk: ...
- met betrekking tot andere psychosociale factoren:

ARGUMENTATIE: Deze gegevens worden, in een iets andere vorm, momenteel opgevraagd in de meest recente versie van het Jaarverslag. Het aantal opgevraagde gegevens werd beperkt omdat er een min of meer een consensus werd vastgesteld bij de gecontacteerde interne preventieadviseurs over het 'overmatige' belang dat werd gehecht aan de psychosociale aspecten.

BRON: In de meeste ondernemingen worden de cijfers ter beschikking gesteld in het jaarverslag van de EDPB; deze kunnen, in voorkomend geval, worden aangevuld met gegevens waarover de vertrouwenspersonen beschikken. Voor ondernemingen die een eigen preventieadviseur psychosociale aspecten hebben aangegeven zijn de gevraagde gegevens via deze weg opvraagbaar.

5.3 Belangrijke initiatieven inzake het psychosociaal welzijn

Wat waren in (jaar) de belangrijkste initiatieven die werden genomen op het vlak van psychosociaal welzijn in de onderneming? Omschrijf kort en vat samen in 3 trefwoorden.

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het vlak van de psychosociale aspecten. Op vraag van de opdrachtgever worden trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgecodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: opstellen van een beleidsverklaring, sensibiliserende acties, een specifieke risicoanalyse (bv. een stress-inventarisatie), ...

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller, aangezien deze overwegend via het Comité worden aangekaart.

6. Ergonomie

6.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste ergonomisch risico in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe risico op het vlak van de ergonomie dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

ARGUMENTATIE: Van de invuller mag, gezien zijn functie, verwacht worden dat hij/zij een beredeneerd oordeel kan uitspreken over beide vragen, al dan niet na ruggenspraak met de preventieadviseur-ergonomie of/en de arbeidsgeneesheer.

6.2 Probleemindicatoren

Aantal gemelde ergonomische knelpunten aan een preventieadviseur:

- met betrekking tot de vormgeving van de arbeidsmiddelen en werkposten: ...
- met betrekking tot de werkhouding of het tillen van lasten (m.i.v. het manueel verplaatsen van personen): ...
- met betrekking tot beeldschermen en andere informatiedragers: ...
- met betrekking tot andere ergonomische aspecten: ...

ARGUMENTATIE: In het vigerende model van jaarverslag wordt aan deze problematiek weinig aandacht geschonken. In het kader van de poging om alle domeinen van het welzijnsbeleid gelijk te berechtigen, worden in dit hoofdstukje vier vragen gesteld die een indicatie kunnen betekenen in welke mate de ergonomische vormgeving van de werkposten op een belangrijke problematiek wijst.

BRON: De gegevens zijn, mits enige navraagwerk, ter verkrijgen bij de preventieadviseurs van de IDPB en EDPB die werkzaam zijn voor de onderneming. Een dergelijke vraagstelling zal er wellicht toe leiden dat aangekaarte knelpunten op het vlak van de ergonomie meer systematisch zullen worden geïnventariseerd.

6.3 Belangrijke initiatieven inzake de ergonomie

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden 1. ... 2. ... 3. ...

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het vlak van de ergonomie. Op vraag van de opdrachtgever worden trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgecodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: een aanpassing van de werkpost, het geven van een opleiding hef- en tiltechnieken, een specifieke risicoanalyse van een problematische werksituatie, ...

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller.

7. Arbeidshygiëne

7.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste arbeidshygiënisch risico in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe arbeidshygiënisch risico dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

ARGUMENTATIE: Van de invuller mag, gezien zijn functie, verwacht worden dat hij/zij een beredeneerd oordeel kan uitspreken over beide vragen, al dan niet na ruggenspraak met de preventieadviseur-arbeidshygiëne, een verantwoordelijk meettechnicus of/en de arbeidsgeneesheer.

7.2 Uitgevoerde metingen in (jaar)

Aantal metingen in (jaar)	Persoonsgebonden metingen (individuele blootstelling)	Statische (plaats)metingen
Met betrekking tot chemische agentia		
Met betrekking tot asbest		
Met betrekking tot lawaai		
Met betrekking tot trillingen		
Met betrekking tot het klimaat		
Met betrekking tot ioniserende stralingen		
Met betrekking tot niet-ioniserende stralingen (incl. optische straling):		
Met betrekking tot biologische agentia		

ARGUMENTATIE: In vele ondernemingen wordt vaak te weinig een beroep gedaan op een preventieadviseur-arbeidshygiëne in het algemeen, en metingen in het bijzonder. Omgevingsmonitoring op (quasi-)permanente basis door een vaste meetinstallatie worden hierbij niet meegerekend omdat deze meestal verwijzen naar de beveiliging tegen explosies of loss of containment.

BRON: De gegevens zijn normaliter beschikbaar in elke onderneming, doch wellicht niet altijd gesystematiseerd en integraal bijeengebracht bij de IDPB. Deze vraagstelling kan ertoe leiden dat de onderneming stappen zet in de richting van een formele en gestructureerde politiek op het vlak van metingen.

7.3 Beleid

INITIATIEVEN GENOMEN OP BASIS VAN DEZE METINGEN³¹

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren die genomen werden als gevolg van metingen. Op vraag van de opdrachtgever worden trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgecodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: een aanpassing van de arbeidsmiddelen, het introduceren of aanpassen van individuele beschermingsmiddelen, een meer algemene risicoanalyse van een problematische werksituatie, ...

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller.

ANDERE BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSHYGIENE³¹

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het vlak van de arbeidshygiëne in het algemeen. Op vraag van de opdrachtgever worden trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgedcodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: een aanpassing van de arbeidspost, een specifieke risicoanalyse van een problematische werksituatie, het aanbrengen of wijzigen van plaatselijke afzuiging, ...

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller.

8. Verfraaiing van de werkplaatsen

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE VERFRAAIING VAN DE WERKPLAATSEN³¹

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het vlak van de verfraaiing van de werkplaatsen. Op vraag van de opdrachtgever worden trefwoorden gevraagd, die desgewenst voorgedcodeerd kunnen worden. Voorbeelden kunnen zijn: herinrichting van een aantal werkposten, kleurgeving, bevorderen van orde en netheid, ...

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller.

9. Maatregelen van de onderneming inzake het leefmilieu wat betreft hun invloed op het welzijn op het werk

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE IMPACT VAN HET LEEFMILIEU OP DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN³¹

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

ARGUMENTATIE: Hier wordt aan de onderneming de kans geboden om enkele belangrijke nieuwe of vernieuwende initiatieven te signaleren op het vlak van de impact van het leefmilieu op het welzijn van het werk.

BRON: De gegevens zijn zonder meer beschikbaar voor de invuller; in voorkomend geval kunnen de gegevens worden vervolledigd door de (interne of externe) milieucoördinator.

10. Samenvattende risicoanalyse

Welk is het belangrijkste risico in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe risico dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

ARGUMENTATIE: Van de invuller mag, gezien zijn functie, verwacht worden dat hij/zij een beredeneerd oordeel kan uitspreken over beide vragen op basis van de analoge vragen die werden gesteld voor elk van de domeinen van het welzijnsbeleid. Voor dit eindoordeel kan de invuller zich laten bijstaan door andere preventieadviseurs van de IDPB of EDPB en de leden van het Comité.

Handtekeningen

.....

.....
Datum en naam van het hoofd van de
interne preventiedienst

.....
Datum en naam van de persoon
die de werkgever vertegenwoordigt

E-mail adres van het hoofd van de interne preventiedienst:

.....

11. Bijlage

Grondige beschrijving van een belangrijke actie op het vlak van de verbetering van de arbeidsomstandigheden

De onderneming is bereid verdere informatie te geven over deze actie en staat toe dat deze gebruikt wordt voor informatieve/didactische doeleinden, na voorafgaand en uitdrukkelijk akkoord, gevraagd door de FOD WASO.

ARGUMENTATIE: Om enigszins de connotatie dat het jaarverslag in de eerste plaats een controle- en beheersinstrument ten voordele van de overheid is te doorbreken, kan het, zowel voor de onderneming in kwestie als voor de kring van geïnteresseerden met een opdracht op het vlak van het welzijn op het werk, interessant zijn om, meer in detail, te rapporteren hoe een bepaalde en specifieke problematiek met betrekking tot één van de zeven welzijnsdomeinen werd aangepakt, en welke resultaten dit opleverde. Met goedkeuring van de onderneming kan deze best practice dan in een ruimere kring verspreid worden, zoals in het kader van informatieve sessies, studiedagen of opleidingen op het vlak van preventie.

4 | Proeve van voorstel met instructies

Ondernemingsverslag (kalenderjaar) Preventie en Bescherming op het Werk

Voorstel HIVA-KU Leuven, 30 augustus 2012
m.i.v. INSTRUCTIES

1. Algemene ondernemingskenmerken

1.1 Identificatie

Juridische naam **(A)**

Nummer Kruispuntbank Ondernemingen **(A)**

NACEBEL-code²⁰ **(A)**

Paritair Comité²¹ **(A)**

1.2 Werknemersgegevens

Aantal werknemers²² **(A)**

Aantal werkelijk gepresteerde arbeidsuren²³ **(A)**

Aantal arbeidsuren jobstudenten²⁴

Aantal arbeidsuren uitzendkrachten **(A)**

Aantal arbeidsuren stagiairs **(A)**

20 NACEBEL-code op vijf posities. Indien er meer dan één code van toepassing is: geef de verschillende codes op in dalende orde van belangrijkheid volgens tewerkstelling op 31 december van het kalenderjaar.

21 Indien er meer dan één comité van toepassing is: geef de verschillende codes op in dalende orde van belangrijkheid volgens tewerkstelling op 31 december van het kalenderjaar.

22 In absolute aantallen, per 31 december van het kalenderjaar, m.i.v. de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. Andere werknemersgegevens worden voor gebruik vanwege de overheid aan het databestand toegevoegd op basis van sociale balans.

23 Het totaal geeft het geheel weer van de door het betrokken personeel gepresteerde uren over het kalenderjaar, met inbegrip van de overuren. Sommige cijfers kunnen geleverd worden door of het sociaal secretariaat waarbij de onderneming eventueel is aangesloten. (input vanuit RSZ mogelijk?)

24 Totaal aantal effectief gepresteerde arbeidsuren over het kalenderjaar, overuren inbegrepen. Prestaties van jobstudenten die werden ingehuurd via een uitzendkantoor moeten worden meegerekend als arbeidsuren gepresteerd door jobstudenten, niet door uitzendkrachten.

1.3 Andere gegevens

Categorie waartoe de onderneming behoort: A/B/C/D²⁵ (A)

Is de onderneming of de organisatie volgens de regelgeving in verband met sociale verkiezingen?: (kruis aan):²⁶

1. Eén technische bedrijfseenheid
2. Twee of méér technische bedrijfseenheden²⁷
- 2a. Uit hoeveel technische bedrijfseenheden bestaat het bedrijf dan? ...
3. Een onderdeel van een technische bedrijfseenheid
4. Niet onderworpen aan de procedure m.b.t. de sociale verkiezingen

Aantal actieve Comités voor Preventie en bescherming op het werk:²⁸ (A)

Datum van de belangrijkste Comitévergadering waarin onderhavig jaarverslag werd besproken: ...

Aanwezige beheerssystemen voor preventie en bescherming gecertificeerd door een externe instantie op 31 december (jaar) (Kruis aan)

- Geen:	0
- OHSAS (ISO 14 000):	0
- International Safety Rating System:	0
- VCA (Veiligheidschecklist voor Aannemers)	0
- Andere:	0

Vervolg vraag: Geef de naam op van dit systeem of deze systemen: ...

25 In te vullen op basis van de toestand op 31 december van het kalenderjaar.

26 In het kader van de sociale verkiezingen verstaan we onder onderneming de technische bedrijfseenheid, gedefinieerd op grond van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren deze laatste. Kunnen bijvoorbeeld als economische criteria beschouwd worden: een aparte boekhouding, een autonoom dagelijks bestuur, een eigen beheer, de vrijheid om eigen activiteiten te ontwikkelen. Wat de sociale criteria betreft kunnen volgende voorbeelden aangehaald worden: een autonoom personeelsbeleid, geografische verwijdering, een verschillend loonbeleid, enz. Opmerkingen:

- de aldus omschreven onderneming is die met of zonder handels- of industriële finaliteit.
- de bepaling van de technische bedrijfseenheid kan verschillend zijn voor de raad en voor het comité. Dit is te verklaren door de verschillende finaliteiten van deze twee organen.
- bij het vaststellen van de technische bedrijfseenheden wordt rekening gehouden met het fundamentele belang dat de werknemers hebben bij een goede werking van de comités.

Bron: Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen 'Sociale Verkiezingen 2012: Brochure betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk', FOD WASO, september 2011

27 Indien de onderneming meerdere technische bedrijfseenheden telt, wordt automatisch een overzicht gegenereerd van de verschillende locaties.

28 Ingevuld op basis van bestand FOD WASO; actief = minstens éénmaal vergaderd in (jaar).

2. Aanwezige structuren

2.1 Interne preventiedienst

Samenstelling van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk: ²⁹			
Aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten waaruit de interne preventiedienst bestaat op 31 december (jaar): ...			
Naam van de interne preventieadviseurs ³⁰	Prestatieduur ³¹	Kwalificaties ³²	Nevenfunctie ³³
...
...
...
Naam van de andere medewerkers	Prestatieduur ¹²	Functie	
...	
...	
...	
Beschrijving van de vaardigheden die aanwezig zijn in de onderneming buiten de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op de volgende vlakken, zodat de opdrachten volledig en doeltreffend kunnen worden vervuld: ³⁴			
- arbeidshygiëne: ...			
- ergonomie: ...			
- psychosociale aspecten: ...			
Aantal vertrouwenspersonen aangesteld conform de reglementering inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: ³⁵ ...			
Naam van de vertrouwenspersonen ³⁶	Functie ³⁷		
...	...		
...	...		
...	...		

29 Indien er meerdere technische bedrijfseenheden zijn, moet de bemanning van de eventuele lokale afdelingen van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk meegerekend worden.

30 Indien de IDPB meerdere preventieadviseurs telt, dient als eerste de verantwoordelijke van de IDPB opgegeven te worden op 31 december van het kalenderjaar.

31 In termen van voltijds equivalenten (iemand die bv. op een halftijds basis verbonden is aan de interne dienst PBW telt mee voor 0,5 voltijds equivalenten).

32 Bijkomende opleidingen in het kader van het welzijn op het werk leidend tot een certificaat: preventieadviseur niveau I of niveau II, preventieadviseur-arbeidshygiëne, preventieadviseur ergonomie, preventieadviseur psychosociale aspecten of preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Ook een basisopleiding (de zogenaamde 'niveau 3' kan in dit kader vermeld worden. => aangeboden via gesloten categorieën.

33 In te vullen indien de betrekking van interne preventieadviseur deeltijds wordt ingevuld.

34 Het gaat hier over de vaardigheden die niet behoren tot de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk doch die ingeschakeld worden bij activiteiten met een preventief karakter. De eventuele aanwezigheid van vertrouwenspersonen dient hier niet te worden geregistreerd.

35 Het aantal individuen, al dan niet behorende tot het personeel van de onderneming, die in voorkomend geval krachtens het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Belgisch Staatsblad van 6 juni 2007) werden aangesteld als vertrouwenspersoon. Vertrouwenspersonen kunnen behoren tot het personeel van de onderneming of formeel werden aangesteld via een externe instantie. Noot: er bestaat geen reglementaire verplichting tot het aanstellen van één of meerdere vertrouwenspersonen.

36 Indien de IDPB meerdere preventieadviseurs telt, dient als eerste de verantwoordelijke van de IDPB opgegeven te worden.

37 Hoofdbetrekking (functie, eventueel aangevuld met afdeling of werkeenheid).

2.2 Externe preventiedienst

Naam van de externe preventiedienst waarbij de onderneming of de organisatie is aangesloten per 31 december van het kalenderjaar: ...

Aantal bijkomende overeenkomsten met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk voor het uitvoeren van specifieke ondersteuningsactiviteiten:³⁸ ...

Aantal keer dat een medewerker van de Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de vergaderingen van het Comité heeft bijgewoond in (jaar): ...

Aantal bezoeken aan de arbeidsplaatsen door de Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in (jaar):³⁹ ...

Indien in (jaar) werd gewisseld van externe preventiedienst, geef de hoofdreden van deze overgang: ⁴⁰ ...

2.3 Andere instanties

Aantal bijkomende overeenkomsten met andere instanties voor het uitvoeren van specifieke ondersteuningsactiviteiten:⁴¹

Indien aan het begin of in de loop van het kalenderjaar van arbeidsongevallenverzekeraar werd gewisseld, geef de hoofdreden aan van deze overgang naar een andere verzekeraar:²¹ ...

Indien aan het begin of in de loop van het kalenderjaar van Externe Dienst voor Technische Coles werd gewisseld, geef de hoofdreden aan van deze overgang naar een andere Externe Dienst voor Technische Controles:²¹ ...

3. Arbeidsveiligheid

3.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste veiligheidsrisico in het algemeen in de onderneming?⁴² ...

Welk is het belangrijkste nieuwe risico op het vlak van veiligheid dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd?⁴³ ...

38 Een overeenkomst wordt hier beschouwd als een specifieke bijkomende opdracht toebedeeld aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en waartegenover een afzonderlijke bijkomende facturatie staat (bv. een algemene ondersteuningsovereenkomst, een vaccinatiecampagne tegen griep, een EHBO-opleiding, een algemene of specifieke risico-analyse, een reeks metingen op het vlak van arbeidshygiëne, ...). Alle overeenkomsten die leiden tot activiteiten tijdens het kalenderjaar moeten meegerekend worden.

39 Aantal effectieve bezoeken aan de arbeidsplaatsen vanwege een medewerker van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het louter uitvoeren van het gezondheidstoezicht door een arbeidsgeneesheer en/of verpleegkundige in de onderneming mag niet meegerekend worden, tenzij dit gepaard ging met een bezoek aan de werkplaatsen.

40 Uitklapmenu: breedte van de dienstverlening/kwaliteit van de dienstverlening/financiële aspecten/andere.

41 Een overeenkomst wordt hier beschouwd als een specifieke opdracht in het kader van het welzijn op het werk toebedeeld aan een externe instantie ander dan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de onderneming is aangesloten. Ook overeenkomsten afgesloten met een Externe Dienst voor Technische Controles vallen hieronder, voor zover de opdracht geen reglementair opgelegde technische controle betreft.

42 Deze informatie is te halen uit het globale preventieplan van de onderneming/organisatie.

43 Deze informatie is in te vullen op basis van de uitgevoerde risicoanalyses.

3.2 Probleemindicatoren

ARBEIDSONGEVALLEN OP DE PLAATS VAN HET WERK BIJ EIGEN PERSONEEL (A)

	Dodelijke ongevallen	Ongevallen met blijvende ongeschiktheid	Ongevallen met tijdelijke ongeschiktheid ⁴⁴
Aantal
Aantal verloren kalenderdagen
Aantal dagen forfaitaire arbeidsongeschiktheid ⁴⁵

BIJZONDERE GEGEVENS MET BETREKKING TOT ONGEVALLEN

Aantal aangegeven ongevallen op de weg van en naar het werk bij eigen personeel: ... (A)

Totaal aantal verloren kalenderdagen in (jaar) tengevolge van deze ongevallen op de weg van en naar het werk: ... (A)

Totaal aantal incidenten die leidden tot een verzorging in de onderneming door een nijverheidshelper⁴⁶ zonder dat deze aanleiding gaven tot een aangifte als arbeidsongeval: ...

Aantal ernstige arbeidsongevallen bij eigen personeel (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend)²⁶: ... (A)

Aantal van deze ernstige arbeidsongevallen dat onderzocht werd conform de reglementair opgelegde procedure:⁴⁷ ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan jobstudenten (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):⁴⁸ ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan uitzendkrachten (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):²⁷ ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan stagiairs (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):²⁷ ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan derde ondernemingen tijdens hun werkzaamheden voor rekening van de onderneming (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):²⁴ ...

44 Te beperken tot de ongevallen op de plaats van het werk met minimaal één volledige dag ongeschiktheid.

45 Dit geldt uitsluitend voor ongevallen die de dood als gevolg hebben of een blijvend (volledig of gedeeltelijk) letsel teweegbrengen. Aan een dodelijk ongeval of een ongeval met een blijvende volledige ongeschiktheid tot gevolg wordt een waarde van 7 500 dagen toegekend. De blijvende gedeeltelijke ongeschiktheden worden door de verzekering tegen arbeidsongevallen uitgedrukt in % van een blijvende volledige ongeschiktheid. Gevraagd wordt voor deze laatste categorie van ongevallen de eerste inschatting vanwege de verzekeraar om te zetten in een geraamd aantal forfaitaire dagen arbeidsongeschiktheid (voorbeeld: indien de eerste raming een blijvende gedeeltelijke ongeschiktheid van 15% voorziet, zal het forfaitair aantal te rekenen verloren kalenderdagen $0,15 \times 7\,500 = 1\,125$ dagen bedragen).

46 Aangesteld conform het KB van 15 december 2010 betreffende de eerste hulp die verstrekt wordt aan werknemers die slachtoffer worden van een ongeval of die onwel worden, Belgisch Staatsblad, 28 december 2010.

47 Voor de definitie van ernstig arbeidsongeval: zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=645>, waarin ook de procedure m.b.t. het onderzoek en de rapportering wordt uitgelegd.

48 Totaal aantal aangegeven arbeidsongevallen voorgevallen tijdens de uitvoering van de opdracht voor rekening van de onderneming. Arbeidsongevallen voorgevallen bij jobstudenten die werden ingehuurd via een uitzendkantoor moeten worden meegerekend als arbeidsongevallen overkomen aan jobstudenten, niet aan uitzendkrachten.

3.3 Beleid

AANTAL OEFENINGEN M.B.T. NOODSITUATIES⁴⁹

1. M.b.t. de organisatie van brandblusoefeningen:⁵⁰ ...
2. M.b.t. de respons bij brand of explosie:⁵¹ ...
3. M.b.t. vrijzetting van scheikundige stoffen: ...
4. M.b.t. andere noodsituaties: ...

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSVEILIGHEID⁵²

Wat waren in (jaar) de belangrijkste initiatieven die werden genomen op het vlak van de preventie van ongevallen in de onderneming? Omschrijf kort en vat samen in 3 trefwoorden.

1.

Trefwoorden:⁵³ 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

4. Gezondheid van de werknemer

4.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste gezondheidsrisico in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe risico op het vlak van de gezondheid dat in de loop van het (jaar) werd geconstateerd? ...

⁴⁹ Bedoeld wordt: het aantal oefeningen binnen de onderneming op basis van een gesimuleerd incident waarbij minstens één groep personeelsleden tot bepaalde acties overgingen. Een zogenaamde 'tafeloefening' valt hier onder, het louter testen van het brandweer- of evacuatiealarm niet.

⁵⁰ Hetzij georganiseerd binnen de onderneming, hetzij bij een gespecialiseerde instantie buiten de onderneming.

⁵¹ Bv. evacuatie-oefeningen, de bijeenroeping van een crisiscomité na een gesimuleerd incident, ...

⁵² Deze rubriek hoeft niet ingevuld te worden indien er in de loop van het voorbije kalenderjaar geen specifieke bijkomende acties gevoerd werden. Belangrijke acties in het kader van het jaarlijks actieplan of het globaal preventieplan kunnen hier worden opgegeven. De beschrijving van elke actie mag maximaal 3 regels bevatten.

⁵³ Karakteriseer deze actie via drie trefwoorden in afnemende volgorde van belangrijkheid.

4.2 Probleemindicatoren

Totaal aantal verloren werkdagen wegens ziekteverzuim:⁵⁴ ...

Totaal aantal ziektemeldingen:⁵⁵ ...

Aantal werknemers met aangepast werk tengevolge van een arbeidsongeval of een medische beperking per 31 december van het voorbije kalenderjaar: ...

4.3 Beleid

GEZONDHEIDSTOEZICHT⁵⁶

Aantal aan het gezondheidstoezicht onderworpen werknemers (in absolute aantallen, per 31 december van het kalenderjaar): ...

Aantal werknemers dat minstens één medisch onderzoek heeft ondergaan (in absolute aantallen): ...

Aantal werknemers dat door de arbeidsgeneesheer definitief arbeidsongeschikt werd verklaard: ...

Aantal werknemers dat door de arbeidsgeneesheer tijdelijk arbeidsongeschikt werd verklaard: ...

Aantal contacten met de arbeidsgeneesheer op initiatief van de werknemer (de spontane raadplegingen en de onderzoeken voorafgaand aan een werkhervatting na afwezigheid): ...

Totaal onderzoeken ter gelegenheid van een werkhervatting na een arbeidsongeschiktheid van minstens 4 weken: ...

Aantal aanwervingsonderzoeken: ...

Aantal door de arbeidsgeneesheer ingediende aanvragen bij het Fonds voor Beroepsziekten: ...

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSGENEESKUNDE³¹

Wat waren in (jaar) de belangrijkste initiatieven die werden genomen op het vlak van de gezondheidspreventie in de onderneming? Omschrijf kort en vat samen in 3 trefwoorden.

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE BEVORDERING VAN DE ALGEMENE GEZONDHEID²⁵

1.

2.

3.

⁵⁴ Als dagen ziekteverzuim geldt het aantal dagen waarop betrokkene verwacht werd arbeidsprestaties te leveren doch afwezig was wegens ziekte. Niet meegerekend worden: de afwezigheid wegens een arbeidsongeval of klein verlet, de ongewettigde afwezigheden en de afwezigheid wegens bevallingsrust. De dagen niet-aanwezigheid na een aaneengesloten afwezigheid van meer dan 52 volledige weken worden niet meer meegerekend. Ook de dag zelf waarop betrokkene aanwezig was en het werk verliet om redenen van ongesteldheid wordt niet meegerekend. Indien het ziekteverzuim een gevolg was van een ziektemelding die plaatsvond vóór het begin van het rapporteringsjaar, wordt alleen het aantal dagen afwezigheid meegerekend van toepassing op het rapporteringsjaar.

⁵⁵ Het aantal ziektemeldingen is het aantal nieuw begonnen verzuimperioden. Indien een afwezigheid door ziekte startte vóór het begin van het rapporteringsjaar, wordt deze niet meegeteld. Ook een verlenging of een herval wordt niet gerekend als een nieuwe ziektemelding.

⁵⁶ Deze gegevens moeten worden aangebracht door de bedrijfsgeneeskundige dienst ofwel de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

5. Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

5.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste risico op het vlak van de psychosociale belasting in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe risico op het vlak van de psychosociale belasting dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

5.2 Probleemindicatoren

Aantal door de werknemers gemelde klachten/probleemsituaties aan een preventieadviseur⁵⁷ of vertrouwenspersoon:

- met betrekking tot geweld op het werk: ...
- met betrekking tot pesterijen tijdens het werk: ...
- met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag op het werk: ...
- met betrekking tot andere psychosociale factoren:⁵⁸...

5.3 Belangrijke initiatieven inzake het psychosociaal welzijn³¹

Wat waren in (jaar) de belangrijkste initiatieven die werden genomen op het vlak van psychosociaal welzijn in de onderneming? Omschrijf kort en vat samen in 3 trefwoorden.

1.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.

Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

6. Ergonomie

6.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste ergonomisch risico in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe risico op het vlak van de ergonomie dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

⁵⁷ Deze gegevens moeten worden aangebracht door eigen personeelsleden bekleed met een bepaalde bevoegdheid op het vlak van de psychosociale aspecten (vertrouwenspersoon, interne preventieadviseur psychosociale aspecten of bedrijfsarts) of door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

⁵⁸ Inhoudende onder meer: werkverhoudingen, werkbelasting, stress.

6.2 Probleemindicatoren

Aantal gemelde ergonomische knelpunten aan een preventieadviseur:

- met betrekking tot de vormgeving van de arbeidsmiddelen en werkposten: ...
- met betrekking tot de werkhouding of het tillen van lasten (m.i.v. het manueel verplaatsen van personen): ...
- met betrekking tot beeldschermen en andere informatiedragers: ...
- met betrekking tot andere ergonomische aspecten: ...

6.3 Belangrijke initiatieven inzake de ergonomie³¹

1.
Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

2.
Trefwoorden: 1. ... 2. ... 3. ...

3.
Trefwoorden 1. ... 2. ... 3. ...

7. Arbeidshygiëne

7.1 Risicoanalyse

Welk is het belangrijkste arbeidshygiënisch risico in het algemeen in de onderneming? ...

Welk is het belangrijke nieuwe arbeidshygiënisch risico dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

7.2 Uitgevoerde metingen in (jaar)⁵⁹

Aantal metingen in (jaar)	Persoonsgebonden metingen (individuele blootstelling)	Statische (plaats)metingen
Met betrekking tot chemische agentia		
Met betrekking tot asbest		
Met betrekking tot lawaai		
Met betrekking tot trillingen		
Met betrekking tot het klimaat		
Met betrekking tot ioniserende stralingen		
Met betrekking tot niet-ioniserende stralingen (incl. optische straling):		
Met betrekking tot biologische agentia		

⁵⁹ Omgevingsmetingen die gebeuren op continue of quasi-continue basis door een vaste meetinstallatie worden hierbij niet meegeteld.

7.3 Beleid

INITIATIEVEN GENOMEN OP BASIS VAN DEZE METINGEN³¹

1.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

2.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

3.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

ANDERE BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSHYGIENE³¹

1.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

2.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

3.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

8. Verfraaiing van de werkplaatsen

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE VERFRAAIING VAN DE WERKPLAATSEN³¹

1.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

2.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

3.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

9. Maatregelen van de onderneming inzake het leefmilieu wat betreft hun invloed op het welzijn op het werk

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE IMPACT VAN HET LEEFMILIEU OP DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN³¹

1.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

2.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

3.

Trefwoorden: 1. 2. 3.

10. Samenvattende risicoanalyse⁶⁰

Welk is het belangrijkste risico in het algemeen in de onderneming? ...
Welk is het belangrijke nieuwe risico dat in de loop van het voorbije kalenderjaar werd geconstateerd? ...

Handtekeningen

.....

Datum en naam van het hoofd van de
interne preventiedienst

Datum en naam van de persoon
die de werkgever vertegenwoordigt

E-mail adres van het hoofd van de interne preventiedienst:

.....

11. Bijlage⁶¹

Grondige beschrijving van een belangrijke actie op het vlak van de verbetering van de
arbeidsomstandigheden

De onderneming is bereid verdere informatie te geven over deze actie en staat toe dat deze gebruikt wordt voor informatieve/didactische doeleinden, na voorafgaand en uitdrukkelijk akkoord, gevraagd door de FOD WASO.⁶²

60 Te baseren op de antwoorden uit vorige delen.

61 Deze bijlage is facultatief.

62 Zonder deze uitdrukkelijke toestemming vanwege de onderneming zal deze informatie niet worden publiekelijk gemaakt.

- BIJLAGEN -

bijlage 1 Jaarverslag

JAARVERSLAG 2...

I. IDENTITEIT VAN DE (GEMEENSCHAPPELIJKE) INTERNE DIENST.

- Adres:

- Diensthoofd:
 - Telefoonnummer:
 - Faxnummer:
 - E-mail:
- Naam veiligheidsdeskundige indien het diensthoofd arbeidsgeneesheer is:
- Erkenningsnummer(s) federaal en gemeenschappen:

II. BEVOEGDHEDEN ZICH UITSTREKKEND TOT DE ONDERNEMING(EN):

Groep ⁱ	Onderneming	Adres	Nace-code	Met CPBW ⁱⁱ	Aantal werknemers (31/12/2...) ⁱⁱⁱ		Aantal onderworpen werknemers ^{iv}
					M	V	
Totaal							

III. VERDELING WETTELIJK TOEVERTROUWDE OPDRACHTEN

	INTERN ^v	EXTERN ^{vi}	NAAM EXTERNE DIENST
Arbeidsveiligheid			
Arbeidsgeneeskunde			
Industriële hygiëne			
Ergonomie			
Psychosociale aspecten			

IV. MATERIËLE EN MENSELIJKE INFRASTRUCTUUR

A. ONDERZOEKSKABINETTEN

Identificatie van het kabinet (naam)	Adres Straat en nummer Postnr. en gemeente

B. PREVENTIEADVISEURS ARBEIDSGENEESHEREN

Naam	Datum indiensttreding	Bevoegdheden ^{vii} (diensthoofd, ingehuurd, vestigingen, territoriaal,...)	Contract	Kwalificatie in de arbeidsgeneeskunde	Effectief gepresteerde uren (RSZ-aangifte)

C. SAMENWERKINGSVERBANDEN:

1. Erkende laboratoria, medische centra, ziekenhuizen:

2. Geneesheren erkend overeenkomstig artikel 75 van het Koninklijk Besluit van 28 februari 1963, met betrekking tot het Algemeen Reglement voor de Bescherming van de bevolking en de werknemers tegen het gevaar van de ioniserende stralingen:

D. ONDERSTEUNEND PERSONEEL AAN DE AFDELING MEDISCH TOEZICHT VERBONDEN:

- Naam, voornaam, kwalificaties,^{viii} % VTE
-
-

Totaal aantal VTE: %

E. COMPETENTIEONTWIKKELING MEDEWERKERS AFDELING MEDISCH TOEZICHT

Naam en voornaam	Functie	Aard bijscholing ^{ix}	Duur

V. AANTAL PASSENDE EN SPECIFIEKE GEZONDHEIDSBEOORDELINGEN

A. PER CATEGORIE

Categorie	Aantal blootgestelde werknemers ^x	Aantal uitgevoerde speciale onderzoeken	Beslissing				
			Voldoende geschikt		Ongeschikt		
			Zonder voorwaarden	Zelfde activiteit/werkpost met voorwaarden	Tijdelijk		Definitief
					Andere activiteit/werkpost	Ziekteverlof	
1. Werknemers met een veiligheidsfunctie							
2. Werknemers met een functie verhoogde waakzaamheid							
3. Werknemers met activiteit met welbepaald risico							
a) Fysische agentia							
b) Biologische agentia							
c) Chemische agentia carcinogenen ^{xi} mutagenen ^{xii} reprotoxische stoffen ^{xiii}							
d) Belasting van ergonomische aard of verbonden aan de zwaarte van het werk of aan monotoon en tempogebonden werk en risico op mentale of fysieke werkbelasting							
e) Nachtarbeid/ploegenarbeid							
f) Risico voor psychosociale belasting							
4. Werknemers met activiteit verbonden aan voedingswaren							

Categorie	Aantal blootgestelde werknemers ^{xiv}	Aantal uitgevoerde speciale onderzoeken	Beslissing				
			Voldoende geschikt		Ongeschikt		
			Zonder voorwaarden	Zelfde activiteit/werkpost met voorwaarden	Tijdelijk		Definitief
Andere activiteit/werkpost	Ziekteverlof						
5. Bijzondere categorieën							
a) Mindervalide werknemers							
b) Jongeren							
c) Werkneemsters tijdens zwangerschap of lactatie							
d) Stagiairs, leerlingen en studenten							
e) Uitzendkrachten							
f) PWA's							

B. PER TYPE VAN BEOORDELING

Type beoordeling	Aantal beoordelingen van werknemers	Beslissing				
		Voldoende geschikt		Ongeschikt		
		Zonder voorwaarden	Zelfde activiteit/werkpost met voorwaarden	Tijdelijk		Definitief
Andere activiteit/werkpost	Ziekteverlof					
1. Voorafgaande gezondheidsbeoordeling bij aanwerving ^{xv}						
2. Voorafgaande gezondheidsbeoordeling bij verandering van werkpost ^{xvi}						
3. Periodieke gezondheidsbeoordeling ^{xvii}						
4. Gezondheidsbeoordeling bij werkhervatting ^{xviii}						
- na ziekte						
- na arbeidsongeval						
- na zwangerschap						

Type beoordeling	Aantal beoordelingen van werknemers	Beslissing				
		Voldoende geschikt		Ongeschikt		
		Zonder voorwaarden	Zelfde activiteit/werkpost met voorwaarden	Tijdelijk		Definitief
Andere activiteit/werkpost	Ziekteverlof					
5. Bezoek aan de arbeidsgeneesheer voorafgaand aan de werkhervatting ^{xix}						
6. Spontane raadpleging ^{xx} arbeidsgeneesheer wegens ziekte/ongemak						
- eigen werknemers						
- derden						
7. Gezondheidsbeoordeling met het oog op het vervroegd hernemen van het werk na ziekte of privaat ongeval ^{xxi}						
8. Gezondheidsbeoordeling van een definitief arbeidsongeschikte werknemer met het oog op zijn reïntegratie ^{xxii}						
9. Voortgezet gezondheidstoezicht ^{xxiii}						
10. Uitbreiding gezondheidstoezicht ^{xxiv}						
11. Gezondheidstoezicht op verzoek van de werknemer ^{xxv}						
12. Gezondheidstoezicht op verzoek van de werkgever ^{xxvi}						
13. Gezondheidsbeoordeling met het oog op het vervroegd hernemen van het werk ^{xxvii}						
Totaal						

VI. Andere prestaties

A. OVERLEGPROCEDURE/ BEROEPSPROCEDURE BIJ ONGESCHIKTVERKLARINGEN

Type procedure	Aantal aangevochten beslissingen	Gevolgen	
		Aantal gehandhaafde beslissingen	Aantal gewijzigde beslissingen
Overlegprocedure			
Beroepsprocedure			

B. ONDERZOEKEN IN HET KADER VAN REGELGEVING

Type	Aantal
Rijgeschiktheidsattest	
Ander ^{xxviii}	

C. BEDRIJFSVERPLEEGKUNDE

Type ^{xxix}	Aantal
Consultatie bedrijfsverpleegkundige	

D. TECHNISCHE PRESTATIES IN HET KADER VAN BEROEPSZIEKTERISICO EN ALGEMENE PREVENTIE

Type ^{xxx}	Aantal

E. INENTINGEN

Inenting ^{xxx1}	Aantal
Hepatitis A	
Hepatitis B	
Tedivax	
Griep	
Polio	
Typhus	
Andere	
Totaal	

F. BEROEPSZIEKTEWETGEVING

Aard van de prestatie	Aantal werknemers/werkneemsters	Risicocode
Aangifte beroepsziekte uit Belgische lijst		
Aangifte beroepsziekte in open systeem (Europese code of omschrijving)		
Aanvragen schadeloosstelling (definitieve arbeidsongeschiktheid)		
Aanvragen gezondheidszorgen (vaccin)		
Zwangerschap ^{xxxii}		
Lactatieperiode ^{xxxiii}		
Vastgestelde werkgerelateerde aandoeningen: Doorverwijzing naar rugschool FBZ		

VII. DEELNAME AAN INTERNE EN EXTERNE OVERLEG- EN ADVIESORGANEN

A. INTERN

Onderneming	Aantal vergaderingen CPBW	Aantal vergaderingen werkgroep(en)

B. EXTERN

Werkgroep/Adviesorgaan	Aantal vergaderingen

VIII. BEDRIJFSBEZOEKEN

Onderneming	Aantal bedrijfsbezoeken met CPBW	Aantal bedrijfsbezoek zonder CPBW

IX. OPLEIDINGEN GEGEVEN DOOR DE MEDISCHE DIENST

Type opleiding ^{xxxiv}	Onderneming	Aantal deelnemers

X. ANDERE ACTIVITEITEN^{xxxv}

Stempel van de Arbeidsgeneeskundige Dienst:

Datum, handtekening van de arbeidsgeneesheer

bijlage 2 Overzicht van de bevroagde personen en hun kernboodschap

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
1	Marc Heselmans (2 x)	Ere-Directeur-Generaal TWW, FOD WASO	<ul style="list-style-type: none"> - Bijkomende te bevragen parameters: Fg voor EHBO-cijfers, ziekteverzuimcijfers, aantal mensen boven de 55 jaar, aantal medische onderzoeken dat daadwerkelijk gebeurd is - Sectorale karakteristieken zijn wellicht de belangrijkste parameter om de onderneming toe te laten zich te benchmarken - Flexibel jaarverslag gewenst (programmeerbaarheid uitvoerbaar door FOD WASO zelf) - Best practice beschrijving (met vraag om deze te mogen gebruiken en of het bedrijf wil meespelen) - Luik voorzien voor Comité: formeel advies - Moet items bevatten die de syndicale organisaties zelf belangrijk vinden (bv. overzicht van de agendapunten die door werknemersafgevaardigden werden aangebracht, verandering van EDTC en van EDPB wanneer deze op vraag van de syndicale organisaties gebeurde) - Het beperkt aantal vragen gesteld door de periodieke bevraging van het Europees Agentschap te Bilbao hernemen in het variabele gedeelte - Items minder negatief formuleren – bedrijven de kans geven om te scoren - Overheidsrapportering (jaarverslag TWW) moet elementen omvatten die afgeleid worden uit de verwerking van de jaarverslagen
2	Pieter De Munck	Directiehoofd, TWW, FOD WASO	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarverslagen worden door inspectie nauwelijks gebruikt - Jaarverslag niet in de eerste plaats als controle-element
3	Jo Janssens	Interne preventieadviseur	<ul style="list-style-type: none"> - Het luik psychosociale aspecten krijgt te veel aandacht
4	Wouter Van Dessel	Interne preventieadviseur	<ul style="list-style-type: none"> - Het luik psychosociale aspecten krijgt te veel aandacht
5	Jan Carly	Interne preventieadviseur	<ul style="list-style-type: none"> - Belangrijkste doelstelling: inspectie informeren over stand van zaken
6	Eric Van de Plas	Studiedienst Externe Preventiedienst	<ul style="list-style-type: none"> - Eigen ontwerp van nieuw jaarverslag meegekregen, evenals kopie van jaarverslag externe preventiedienst meegekregen - Parallel moet sociaal-economische informatie en de sociale balans (bedrijfsrevisor en interne preventieadviseur zijn gelijkaardige functies) en met het oefenloket voor landbouwbedrijven uitgewerkt door het Vlaams Agentschap voor Landbouw en Visserij - Visie op papier van hemzelf meegekregen, inhoudende: een jaarverslag zou verplichtend moeten zijn voor elke onderneming (waar geen IDPB is moet de EDPB de zaak overnemen), de 7 welzijns-domeinen zijn geen goede kapstok om het jaarverslag op te baseren - Mag geen grote bijkomende administratie inhouden. Een eenheidsmodel moet volstaan voor alle ondernemingen. Zo weinig mogelijk ja/nee-antwoorden, alsmede het bevragen van indicatoren. Ook minimaal aantal bijlagen

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
ra	Geert De Smet (2 x)	Directeur CO-PREV	<ul style="list-style-type: none"> - Gegevens over ongevallen niet meer meenemen wegens reeds beschikbaar voor overheid via Kruispuntbank en FAO - De ECPW's zijn niet bereid ondernemingsgebonden parameters rechtstreeks aan de overheid over te maken - Benedendrempel van 50 werknemers: dit gaat meestal om ondernemingen die al een bepaald niveau hebben bereikt inzake preventie: met deze gegevens "winnen we niet veel"
8	Veerle Hermans (2 x)	Verantwoordelijke departement Ergonomie Externe Preventiedienst	<ul style="list-style-type: none"> - Suggesties ter invulling van het luik ergonomie: werden er risicoanalyses op het vlak van ergonomie gemaakt? Werden in dit kader acties ondernomen?
9	Jan Michiels (2 x)	Voorzitter Commissie Risicobeheersing Co-Prev	<ul style="list-style-type: none"> - Het luik "arbeidshygiëne" wordt momenteel quasi uitsluitend gezien vanuit de hoek van de arbeidsgeneesheer - OK voor grote opties - Aanduiden welke domeinen behartigd worden door de EDPB - Voor arbeidshygiëne: aantal metingen en substandaard situaties, m.i.v. verbeteringsmaatregelen - Opsomming verstrekte opleidingen - Opsomming van infodocumenten over arbeidshygiëne
10	Gunter Brems	Bedrijfsleider Envicas bvba	<p>Info over het elektronisch Ingegraal Milieujaarverslag van OVAM</p> <p>Elementen: jaarlijkse brief met logincode (website wordt afgesloten einde maart – rapporteringsdeadline is immers 15 maart). Grotere bedrijven moeten dit verslag jaarlijks invullen, een wisselende steekproef van kleine ondernemingen moeten dit ook doen (aangeduid door administratie). Jaarlijks 11 000 à 14 000 afzenders (waaronder een aantal kleine KMO's). De bedrijven die niet reageren krijgen een boete. De grote meerderheid van ondernemingen, ook kleinere, vullen zelfstandig het document in. Kinderziekten duurden ongeveer 3 jaar, en hadden in hoofdzaak te maken met de software. N.B. deze verplichting bestaat niet in BXL en W.</p>
11	Dirk Gyzels	Intern preventieadviseur Seveso-bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> - Het is niet belangrijk te vernemen wie de initiatiefnemer of uitvoerder is van acties (wordt meestal in samenwerking uitgevoerd) - Niet alleen uitgaan van "negatieve" parameters - Kopie jaarlijks actieplan erbij geven - Meer aandacht voor werken met derden - Alleen preventieadviseurs vermelden bij samenstelling IDPB - Keuringen door derden (EDTC) blijven een belangrijke inspanning vanwege de onderneming - Duidelijke terminologie belangrijk! - Aantal metingen met afwijkend resultaat is een belangrijke parameter

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
12	Tom Geens	Studiedienst Externe Preventiedienst en voorzitter van de Belgian Society for Occupational Hygiene	<ul style="list-style-type: none"> - Grondige commentaar op ontwerp van basisprincipes, doch grotendeels instemming - Aanbeveling om in de verschillende domeinen maximaal dezelfde vraagstelling te hanteren - Voor elk domein zijn de volgende twee gegevens belangrijk: het aantal risicobeoordelingen op het domein in kwestie en het aantal adviezen door de interne en/of externe preventieadviseur op het domein in kwestie
13	Pascal Stasiak	Intern Preventieadviseur	<ul style="list-style-type: none"> - Gegevens over arbeidsongevallen met interimarissen zijn belangrijk
14	Jean-Pierre Schiepers	Intern Preventieadviseur	<ul style="list-style-type: none"> - Identificatiedocument integreren - Beter taken en opdrachten (cfr. KB Interne dienst PBW) integreren (met automatisch meer aandacht voor ergonomie, arbeidshygiëne, ...) - Meer aandacht voor vorming (& tijd) gevolgd door preventieadviseur(s) - Uitbreider overzicht van keuringsplichtige installaties en uitgevoerde keuringen - Integratie van statistiek arbeidsongevallen en incidenten OGGW over meerdere jaren - Beter volledig digitale aangifte (minder werk, bepaalde documenten kunnen geüpload worden, ...) - Het luik psychosociale aspecten krijgt te veel aandacht - Gegevens over JAP en GGP niet invoegen in jaarverslag (eventueel in bijlage)
15	Eddy Van Thillo	Intern preventieadviseur	<ul style="list-style-type: none"> - Suggestie: mogelijk iets meer over de (goede?) werking van het overlegorgaan, nu enkel of het er is en het aantal vergaderingen maar niks over de samenstelling en of het een bijdrage heeft geleverd die in overeenstemming is met zijn opdrachten - Jaarverslag is in de eerste plaats bedoeld ter evaluatie van het functioneren van het welzijnsbeleid door de onderneming zelf
16	Eddy Van Havere ⁶³	Intern preventieadviseur	<ul style="list-style-type: none"> - Advies om voor het jaarverslag en het jaaractieplan het kalenderjaar als basis te nemen, niet het schooljaar
17	Anon. 1	Conseiller en prévention interne	<ul style="list-style-type: none"> - La version actuelle est censée être un outil de contrôle pour l'inspection (mais il semble que très peu d'entreprises la rentrent et n'ont aucun retour par rapport à ce manquement) et devrait évoluer vers une banque de données bien plus utile. Ou alors, l'inspection devrait l'utiliser pour 'cibler' les entreprises à inspecter plutôt que de passer systématiquement auprès des mêmes sociétés qui rentrent un rapport annuel complet, en temps et heure, avec des résultats très corrects - Trop de psycho-social - Pour les accidents du travail, il faut inclure les résultats avec les sous-traitances

63 E. Van Havere: "Een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, ook als efficiënte organisatie in het katholiek onderwijs Vlaanderen", eindwerk niveau 1, Lucina, academiejaar 2004-2006, p. 171.

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
18	Anon. 2	Conseiller en prévention interne	<ul style="list-style-type: none"> - La version actuelle est avant tout un outil de contrôle et devrait évoluer vers une banque de données bien plus utile - Le rapport annuel devrait contenir des informations relatives aux 5 domaines du bien-être, sans un canevas mais sur base d'une liste minimale d'infos à donner
19	Anon. 3	Conseiller en prévention interne	<ul style="list-style-type: none"> - Ce document n'apporte aucune information directement utilisable, ni pour le Comité PPT, ni pour l'entreprise, ni pour l'administration qui d'ailleurs n'en fait aucun feedback vers les entreprises. Il devrait être un instrument statistique - Le plus important c'est les statistiques des accidents du travail (Tf et Tg sont suffisants) - En ce moment, ce qui manque, c'est les preuves de formations continuées des Comité PPT (on devrait y mettre les formations suivies – thèmes, dates, durée)
20	Anon. 4	Conseiller en prévention interne	<ul style="list-style-type: none"> - Le rapport annuel sert surtout de contrôle et d'évaluation destiné au Comité PPT - Il n'est pas important qui a pris les initiatives (service interne PPT, Comité PPT...). Pourquoi faire cette distinction (c'est le résultat qui compte)? - Il faut mettre l'accent sur les plans d'actions mis par la société pour agir sur le taux de fréquence et taux de gravité, en pas seulement sur le résultat - A l'heure où les sociétés tournent autant avec de la sous-traitance, il est surprenant que cette notion ne soit pas intégrée dans le rapport annuel
21	Anon. 5	Conseiller en prévention interne	<ul style="list-style-type: none"> - Il faut revoir la notion rapports mensuel du service interne PPT. En premier lieu, le rapport annuel devrait informer le Comité PPT sur les actions menées en matière du bien-être. De rapport annuel devrait être la synthèse des infos et des états d'avancement des projets soumis aux réunions du Comité PPT - Des indicateurs valables et permettant une réelle comparaison entre entreprise d'un même secteur devrait être élaborés - Des informations relatives à l'hygiène du travail, à l'ergonomie et à l'embellissement des lieux de travail doivent se retrouver dans le rapport annuel de la médecine du travail. Il serait intéressant d'imposer un canevas de rapport avec les points minimum qui doivent être contrôlés par le médecin
22	Anon. 6	Conseiller en prévention interne	<ul style="list-style-type: none"> - Le service interne PPT est le service le plus contrôlé de l'entreprise. Rapport mensuel, rapport annuel: c'est beaucoup et beaucoup trop - Certains rubriques sont trop précises; des autres ne le sont pas assez - Le Comité PPT de mon entreprise considère le rapport annuel comme un instrument de contrôle des activités du service interne PPT – un contrôle qui se fait déjà sur base des rapports mensuels
23	Anon. 7	Conseiller en prévention interne	<ul style="list-style-type: none"> - En 30 ans (et plus) de carrière, je n'ai jamais eu aucun retour de l'inspection, dès lors on pourrait se demander à quoi sert ce rapport - L'information statistique devrait être validée sur base des données connues par les différents acteurs (modèle: Tax-on-web)

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
24-38	Kris De Meester (voorzitter) en de leden van de Commissie Arbeidsveiligheid en -gezondheid van het VBO	15 werkgeversafgevaardigden uit beroepsfederaties en (grotere) individuele ondernemingen (N/F)	<ul style="list-style-type: none"> - Fundamentele vraagstelling: is een dergelijk jaarverslag effectief nodig? In de naburige landen bestaat zo iets niet, hetgeen wil zeggen dat een dergelijk document niet onmisbaar is. Vooraleer de overheid de opdracht geeft om een nieuw stramen van jaarverslag te ontwikkelen zou de vraag moeten beantwoord worden of zo'n verslag überhaupt nog nodig is. Een dergelijk jaarverslag moet immers passen in een langetermijnperspectief, een strategie op het vlak van het welzijn op het werk. Voor de werkgevers is het soms niet duidelijk welke strategie de overheid hierrond heeft - Moet hiervoor echt een standaardvorm worden opgelegd? Ondernemingen, zeker de grotere, zijn goed geplaatst om zelf uit te maken wat zij periodiek wensen te rapporteren - Bijna alle cijfers die opgevraagd worden zijn lagging indicators. Het is belangrijk om meer leading indicators te laten rapporteren - De werkgroep is bereid om, in een volgende fase, een concreet ontwerp van jaarverslag te bekijken - Agoria heeft op eigen initiatief een bescheiden software package aangemaakt die de aangesloten ondernemingen toelaat zich te benchmarken t.a.v. de sector. Deze benadering mag niet worden doorkruist door het studieproject - Belang van een goede koppeling aan bestaande gegevensbanken is groot. Wel mag niet verwacht worden dat dit per definitie een grotere respons zal opleveren. Op dit moment vullen ongeveer 3,2% van alle bedrijven het jaarverslag in. De 3,2%-respons zal niet significant stijgen door de informatisering van het jaarverslag. Wat doe je bovendien met ondernemingen met minder dan 50 werknemers die tot nog toe een jaarverslag invulden maar het in de toekomst ineens niet meer zouden moeten doen? - Ondernemingen ondervinden dat de gegevens uit het jaarverslag nauwelijks worden bekeken, laat staan verwerkt, door de overheid - Hoe zal de Hoge Raad interfereren met dit studieproject? EPYC kan toch moeilijk aan het programmeren gaan indien er geen zekerheid is over de definitieve vorm van het jaarverslag? - Gaat de rapporteringsverplichting van de EDPB naar de onderneming toe vervallen? Het toevoegen van het bedrijfsgebonden jaarverslag van de EDPB als bijlage aan het jaarverslag was nog zo slecht niet - Oppassen met de idee om een best practice te laten rapporteren. Het moet duidelijk zijn dat dit een facultatief stuk van het jaarverslag is, om te vermijden dat elke grotere onderneming zich moreel verplicht gaat voelen om toch maar iets in te vullen. Is het jaarverslag hiervoor overigens het goede platform? Kan deze facultatieve rapportering niet beter op een andere manier worden ingeleid? Bij voorbeeld via sectorale fora waar werkgevers nu reeds dergelijke praktijken met elkaar uitwisselen? - Opletten dat vorm en inhoud niet te veel worden afgestemd om de wensen van HUA, die het jaarverslag vooral zien als een element in het kader van een monitoringsstrategie. HUA heeft een repressiever imago binnen FOD WASO dan TWW

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
			<ul style="list-style-type: none"> - Werkgeversafgevaardigden zijn geen vragende partij voor deze démarche, vanuit de ervaring dat de overheid met deze jaarverslagen nauwelijks iets doet - OK om ruimte te voorzien voor tijdelijke vraagstellingen. Dit stuk moet wel beperkt worden, en er moet over worden gewaakt dat het tijdelijke niet verglijdt in het eeuwige - De nadruk bij de benadering ligt op de grotere ondernemingen. De problemen doen zich evenwel het meest voor in kleine ondernemingen (met minder dan 20 werknemers). Dit valt quasi volledig buiten de opzet van dit project - Er moet in de handleiding duidelijk gewezen worden dat niet alle vakjes (bv. acties op het vlak van de verfraaiing van de werkplaatsen) per definitie moeten worden ingevuld, zoniet krijgt men veel kaf tussen het koren
39-41	Marc Boeckx, Annemie De Lamper, André De Landtsheer	Interne bedrijfsgeneesheren, allen hoofden van het departement Arbeidsgeneeskunde uit drie grote ondernemingen	<ul style="list-style-type: none"> - Een belangrijke parameter is het aantal werknemers dat (voorwaardelijk of definitief) arbeidsongeschikt wordt verklaard - Even belangrijk is de beschikbaarheid van de arbeidsgeneesheer en de arbeidsgeneeskundige dienst (bv. in aantal uren per week). De bestaffingsnormen zijn daar een logisch onderdeel van - Het aantal spontane consultaties is een duidelijke parameter voor de aanvaarding door de bedrijfsgemeenschap van de bedrijfsgeneeskundige dienst en het imago ervan - Het jaarverslag zou moeten toelaten uit te maken voor een buitenstaander of het gaat om een basisdienstverlening vanwege de IDPB of een "high performance" doelstelling opgelegd door de onderneming. Het functioneren van het Comité is in dit verband een belangrijke parameter, net zoals het aantal en de aard van de bijscholing die de preventieadviseurs kunnen genieten - Het jaarlijks actieplan is véél belangrijker in een preventiebeleid dan een jaarverslag - Er moet de nodige aandacht geschonken worden aan algemene gezondheidspromotie - Inzake veiligheid: het aantal evacuatie-oefeningen (of in het algemeen: het aantal inoefeningen van reactie bij noodsituaties) is belangrijk en zou moeten gerapporteerd worden - Het jaarverslag moet beknopt gehouden worden. Belangrijk is dat dit gebruikt wordt om binnen de onderneming vanop enige afstand periodiek te leiden tot een reflectie over het beleid inzake het welzijn op het werk. De ondernemingsleiding, de IDPB en de bedrijfsgeneeskundige dienst moeten dit zelf aansturen - Het jaarverslag mag geen element zijn om, op basis hiervan, al dan niet een erkenning toe te staan (bedoeld wordt: de erkenning verleend door de Gemeenschappen aan de bedrijfsgeneeskundige diensten)

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
42-43	Katrien Mortelmans, Marie-Noelle Schmickler	Arbeidsgeneesheren, directieleden van de EDPB Mensura	<ul style="list-style-type: none">- Discussie omtrent grote opties m.b.t. Jaarverslag: grosso modo akkoord, mits aanpassing van enkele zinsneden- Aanvullingen en wijzigingen m.b.t. het stuk over Arbeidsgeneeskunde (Deel IV) in het vernieuwde ontwerp Jaarverslag- Correctie van enkele verkeerde referenties- Aanvulling van Deel V van het vernieuwde ontwerp Jaarverslag- Nakijken of de opgevraagde informatie m.b.t. Arbeidsgeneeskunde (Deel IV) standaard wordt doorgegeven door de EDPB aan de grotere ondernemingen

bijlage 3 Inleidende tekst en vier vragen gericht aan Prebes-leden via Forum

De Algemene Directie HUA (Humanisering van de Arbeid) van de FOD WASO heeft recent een onderzoeksopdracht uitgeschreven die moet leiden tot een nieuw concept van jaarverslag voor de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk (IDPB). Deze onderzoeksopdracht werd toegekend aan het HIVA, het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven, waar Guy Van Gyes, Tom Vandenbrande en Jan Van Peteghem de uitvoering op zich zullen nemen. Uiteraard wenst Prebes hier actief in betrokken te worden, want het gaat over een gelegenheid die iedere interne preventieadviseur aanbelangt.

Even iets meer over de context. Van elk veiligheidsbeheerssysteem is verslaggeving een belangrijk onderdeel, en het jaarverslag moet beschouwd worden als het hoogste niveau van rapportering op dit vlak. Het lopende model van jaarverslag beantwoordt evenwel niet aan alle vereisten, en ook het platform waarop het wordt aangeboden (een word-document dat kan worden opgeladen via de website van de FOD WASO) is voor verbetering vatbaar. Het uiteindelijke doel van de onderzoeksopdracht is dan ook een nieuw modeljaarverslag ter beschikking te stellen van de ondernemingen via het internet, waarbij maximaal gegevens reeds zijn ingevuld met behulp van andere beschikbare databanken. Zowel op bedrijfsniveau als voor de overheid moet een dergelijk jaarverslag toelaten gegevens automatisch te analyseren en samenvattende grafieken en tabellen samen te stellen.

Graag verkregen de onderzoekers van het HIVA hierover reacties van de Prebesleden, die als eerste met deze problematiek geconfronteerd worden. Mogen wij uw ideeën vernemen over de volgende onderwerpen?

1. Wat is in jullie ogen de belangrijkste doelstelling van een jaarverslag? Het gebruik ervan
 - als instrument ter zelfevaluatie, in de eerste plaats bestemd voor de interne preventiedienst zelf en de bedrijfsleiding?
 - als controle- en evaluatiemiddel, in de eerste plaats bestemd voor het Comité PBW?
 - als hulpmiddel voor de inspectiediensten (Toezicht op het Welzijn op het Werk)?
 - als basis voor het verzamelen van informatie over allerhande tendensen op ondernemingsvlak inzake het welzijn op het werk?
2. Welke elementen die nu in het jaarverslag voorkomen zijn overbodig of krijgen te veel aandacht?
3. Welke elementen ontbreken in het huidige model van jaarverslag?
4. Op welke manier kunnen aspecten van arbeidshygiëne, ergonomie en verfraaiing van de werkplaatsen beter aan bod komen bij deze rapportering?

bijlage 4 Eerste voorstel van ontwerp van vernieuwd Jaarverslag en bijbehorende commentaren

Op basis van de bovenstaande uitgangspunten, werd een eerste rudimentair ontwerp van jaarverslag dat er uitzag als hieronder weergegeven. Gegevens die rechtstreeks ingevuld zouden kunnen worden aangeleverd vanuit decentrale gegevensbanken, worden hierbij cursief aangegeven.

Een eerste ontwerp van commentaren en verduidelijkingen, zoals deze ook zullen worden aangeboden aan de invullers van het document, worden weergegeven in een tweede hoofdstukje van deze bijlage.

Ontwerp nieuw model van Jaarverslag

Deel I: Algemene ondernemingskenmerken

ONDERNEMINGSGEGEVENS

Benaming^a

Handelsvorm^a

Ondernemingsnummer^a

Hoofdbedrijvigheid^b

NACE-Bel code^a

BIJKOMENDE ONDERNEMINGSGEGEVENS

Aantal werknemers (in absolute aantallen, per 31 december van het kalenderjaar)^a

Aantal werkelijk gepresteerde arbeidsuren^c

Aantal arbeidsuren jobstudenten^d

Aantal arbeidsuren uitzendkrachten^d

Categorie waartoe de onderneming behoort: A/B/C/D^e

Aantal technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat: ... (indien meer dan één, gelieve in bijlage 1 een overzicht te geven van deze technische bedrijfseenheden)^f

Aantal Comités: ... (indien meer dan één, gelieve dit in eveneens in Bijlage 1 op te geven).

Naam van de EDPW waarbij de onderneming is aangesloten per 31 december van het kalenderjaar: ... (indien meer dan één, gelieve dit eveneens in Bijlage 1 op te geven, met aanduiding van de betrokken technische bedrijfseenheid)

Deel II: Kenmerken met betrekking tot het beleid inzake het welzijn op het werk

PREVENTIESTRUCTUREN

Samenstelling van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk^g:

Naam van de interne preventieadviseurs

Prestatieduur^h

Kwalificatiesⁱ

...

...

...

...

...

...

...

...

...

Naam van de andere medewerkers

Prestatieduur^h

Functie

...

...

...

...

...

...

...

...

...

Beschrijving van de vaardigheden die aanwezig zijn in de onderneming buiten de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zodat de opdrachten volledig en doeltreffend kunnen worden vervuld:
...

Aantal vertrouwenspersonen aangesteld conform de reglementering inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk:^k ...

Aantal bijkomende overeenkomsten met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk voor het uitvoeren van specifieke ondersteuningsactiviteiten:^l ...

Aantal bijkomende overeenkomsten met andere instanties voor het uitvoeren van specifieke ondersteuningsactiviteiten:^m ...

ANDERE GEGEVENS

Aanwezigheid van een door een externe instantie gecertificeerd zorgsysteem: OHSAS/ISRS/VCA-Besacc/andere

Totaal aantal verloren werkdagen wegens ziekteverzuim:ⁿ ...

Totaal aantal ziektemeldingen: ...

Totaal aantal Comitévergaderingen: ...

Aantal keer dat een medewerker van de Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de vergaderingen van het Comité heeft bijgewoond: ...

Aantal bezoeken aan de arbeidsplaatsen door de Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk:^p ...

WIJZIGING VAN SAMENWERKINGSOVEREENKOMST

Nieuwe samenwerkingsakkoorden die in de loop van het voorbije kalenderjaar werden afgesloten, al dan niet na opzegging van een bestaand samenwerkingsakkoord:^q

	Vroegere dienst	Huidige dienst
Externe preventiedienst:
Arbeidsongevallenverzekeraar:
Externe Dienst voor Technische Controles:

Deel III: de arbeidsveiligheid

ARBEIDSONGEVALLEN

Totaal aantal aangegeven arbeidsongevallen^r

Aantal aangegeven ongevallen op de weg van en naar het werk:^f ...

Aantal arbeidsongevallen met één volledige dag of meer arbeidsongeschiktheid (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):^f ...

Totaal aantal verloren kalenderdagen tengevolge van arbeidsongevallen (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):^f ...

Totaal aantal verloren kalenderdagen tengevolge van ongevallen op de weg van en naar het werk:^f ...

Totaal aantal incidenten die leidden tot een verzorging in de onderneming zonder dat deze aanleiding gaven tot een aangifte als arbeidsongeval: ...

Schatting van het forfaitair aantal verloren kalenderdagen tengevolge van arbeidsongevallen met de dood of een blijvend letsel als gevolg (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):^s ...

Aantal ernstige arbeidsongevallen (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):^f

Aantal van deze ernstige arbeidsongevallen dat onderzocht werd conform de reglementair opgelegde procedure:^t ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan jobstudenten (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):^u ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan uitzendkrachten (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):^u ...

Aantal arbeidsongevallen overkomen aan derde ondernemingen tijdens hun werkzaamheden voor rekening van de onderneming (ongevallen op de weg van en naar het werk niet meegerekend):^u ...

AANTAL OEFENINGEN M.B.T. NOODSITUATIES^v

1. M.b.t. brand/explosie: ...

2. M.b.t. vrijzetting van scheikundige stoffen: ...

3. M.b.t. andere noodsituaties: ...

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSVEILIGHEID^w

1.

2.

3.

Deel IV: de bescherming van de gezondheid van de werknemer

GEZONDHEIDSTOEZICHT^x

Aantal aan het gezondheidstoezicht onderworpen werknemers (in absolute aantallen, per 31 december van het kalenderjaar): ...

Aantal werknemers dat minstens één medisch onderzoek heeft ondergaan (in absolute aantallen)

Aantal contacten met de arbeidsgeneesheer op initiatief van de werknemer (de spontane raadplegingen en de onderzoeken voorafgaand aan een werkhervatting na afwezigheid): ...

Totaal onderzoeken ter gelegenheid van een werkhervatting na een arbeidsongeschiktheid van minstens 4 weken: ...

Aantal aanwervingsonderzoeken: ...

Aantal door de arbeidsgeneesheer ingediende aanvragen bij het Fonds voor Beroepsziekten: ...

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSGENEESKUNDE^w

1.

2.

3.

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE BEVORDERING VAN DE ALGEMENE GEZONDHEID^w

1.

2.

3.

Deel V: de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

INCIDENTEN

Aantal door de werknemers gemelde klachten/probleemsituaties aan een preventieadviseur^y of vertrouwenspersoon:

- met betrekking tot geweld: ...
- met betrekking tot pesterijen: ...
- met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag:
- met betrekking tot de werkverhoudingen: ...
- met betrekking tot de werkbelasting: ...
- met betrekking tot stress (en niet behorende tot de voorgaande categorieën): ...

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE HET PSYCHOSOCIAAL WELZIJN^w

- 1.
- 2.
- 3.

Deel VI: de ergonomie

INCIDENTEN

Aantal gemelde interne klachten aan een preventieadviseur:

- Met betrekking tot de vormgeving van de arbeidsmiddelen en werkposten: ...
- Met betrekking tot de werkhouding of het tillen van lasten: ...
- Met betrekking tot beeldschermen en andere informatiedragers: ...
- Met betrekking tot andere ergonomische aspecten: ...

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ERGONOMIE^w

- 1.
- 2.
- 3.

Deel VII: de arbeidshygiëne

UITGEVOERDE METINGEN

Aantal metingen	Persoonsgebonden metingen (individuele blootstelling)	Statische (plaats)metingen
Met betrekking tot chemische agentia Met betrekking tot asbest Met betrekking tot lawaai Met betrekking tot trillingen Met betrekking tot het klimaat Met betrekking tot ioniserende stralingen Met betrekking tot niet-ioniserende stralingen (incl. optische straling): Met betrekking tot biologische agentia		

INITIATIEVEN GENOMEN OP BASIS VAN DEZE METINGEN^w

- 1.
- 2.
- 3.

ANDERE BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE ARBEIDSHYGIËNE^w

- 1.
- 2.
- 3.

Deel VIII: de verfraaiing van de werkplaatsen

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE VERFRAAIING VAN DE WERKPLAATSEN^w

- 1.
- 2.
- 3.

Deel IX: de maatregelen van de onderneming inzake het leefmilieu wat betreft hun invloed op het welzijn op het werk

BELANGRIJKE INITIATIEVEN INZAKE DE IMPACT VAN HET LEEFMILIEU OP DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN^w

- 1.
- 2.
- 3.

Deel X: variabele rapporteringspunten²

1.
2.
3.

Handtekeningen

.....
.....

Datum en naam van het hoofd van de interne preventiedienst

Datum en naam van de persoon die de werkgever vertegenwoordigt

E-mail adres van de interne preventiedienst:

.....

Bijlage 1**Overzicht van technische bedrijfseenheden en bijbehorende Comités (indien meer dan  n)**

Nr.	Omschrijving van de technische bedrijfseenheid	Aantal werknemers (abs.)	Aanwezigheid Comité ⁶⁴	EDPB ⁶⁵
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

64 Stip het overeenkomende vakje aan indien een bepaalde technische bedrijfseenheid beschikt over een eigen comité voor preventie en bescherming op het werk.

65 Slechts in te vullen indien de onderneming aangesloten is bij meer dan  n externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Bijlage 2

Uittreksel van het verslag van de vergadering van het Comité waarop het jaarverslag werd besproken

Vergadering dd. ../../..

Uittreksel van de notulen:

--

Bijlage 3

Grondige beschrijving van een belangrijke actie op het vlak van de verbetering van de arbeidsomstandigheden

De onderneming is bereid verdere informatie te geven over deze actie en staat toe dat deze gebruikt wordt voor informatieve/didactische doeleinden, na voorafgaand en uitdrukkelijk akkoord, gevraagd door de FOD WASO.⁶⁶

.....
.....

Datum en naam van de persoon
die de werkgever vertegenwoordigt

⁶⁶ Een dergelijke toelating is facultatief.

Verduidelijking en bijkomende informatie

- a. Deze gegevens worden gecapteerd via de Kruispuntbank en vooraf ingevuld. Gelieve te valideren en eventueel te corrigeren. Onder *onderneming* wordt in deze context verstaan de organisatie die een groep werknemers tewerkstelt. Indien de onderneming bestaat uit meerdere *technische bedrijfseenheden*⁶⁷ met elk een KBO (KruispuntBank van Ondernemingen)-nummer, moet als ondernemingsnummer het KBO-nummer opgegeven worden van de centraliserende onderneming waar doorgaans de persoon tewerkgesteld is die de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk leidt. De NACEBEL-code betreft de code 2008.
- b. Gevraagd wordt een bondige omschrijving van de activiteit of van de hoofdactiviteit indien meerdere activiteiten worden uitgevoerd. De administratie beschouwt als hoofdbedrijvigheid die activiteit waarbij het grootste aantal personen is betrokken.
- c. Het totaal geeft het geheel weer van de door het personeel gepresteerde uren over het kalenderjaar, met inbegrip van de overuren, alsook van de uren die eventueel gepresteerd werden door de personen met een arbeidscontract voor studenten of die in de onderneming een stage volbrachten.
- d. Totaal aantal effectief gepresteerde arbeidsuren over het kalenderjaar, overuren inbegrepen. Ook het aantal gepresteerde uren door jobstudenten en stagiairs moet meegerekend worden.
- e. Op basis van de activiteitssector en het aantal werknemers wordt automatisch een inschatting gemaakt van de categorie. Deze inschatting zal desgevallend aangepast worden door de invuller.
- f. Bijlage 1 hoeft niet ingevuld te worden wanneer de onderneming slechts één technische bedrijfseenheid telt.
- g. Indien er meerdere technische bedrijfseenheden zijn, moet de bemanning van de eventuele lokale afdelingen van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk meegerekend worden.
- h. Uit te drukken in % van een voltijdse tewerkstelling (in voorkomend geval overheen de lokale afdelingen van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk), te beperken tot activiteiten die rechtstreeks in verband staan met het welzijn op het werk.
- i. Bijkomende opleidingen in het kader van het welzijn op het werk leidend tot een certificaat: preventieadviseur niveau I of niveau II, preventieadviseur-arbeidshygiëne, preventieadviseur ergonomie, preventieadviseur psychosociale aspecten of preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.
- j. Het gaat hier over de vaardigheden op het vlak van arbeidshygiëne, ergonomie of psychosociale aspecten van personen die niet behoren tot de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk doch die ingeschakeld worden bij activiteiten met een preventief karakter.
- k. Het aantal individuen, al dan niet behorende tot het personeel van de onderneming, die in voorkomend geval krachtens het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Belgisch Staatsblad van 6 juni 2007) werden aangesteld als vertrouwenspersoon. Noot: er bestaat geen reglementaire verplichting tot het aanstellen van één of meerdere vertrouwenspersonen.

⁶⁷ In het kader van de sociale verkiezingen verstaan we onder onderneming de technische bedrijfseenheid, gedefinieerd op grond van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren deze laatste. Kunnen bijvoorbeeld als economische criteria beschouwd worden: een aparte boekhouding, een autonoom dagelijks bestuur, een eigen beheer, de vrijheid om eigen activiteiten te ontwikkelen. Wat de sociale criteria betreft kunnen volgende voorbeelden aangehaald worden: een autonoom personeelsbeleid, geografische verwijdering, een verschillend loonbeleid, enz. Opmerkingen:

- De aldus omschreven onderneming is die met of zonder handels- of industriële finaliteit.

- De bepaling van de technische bedrijfseenheid kan verschillend zijn voor de raad en voor het comité. Dit is te verklaren door de verschillende finaliteiten van deze twee organen.

- Bij het vaststellen van de technische bedrijfseenheden wordt rekening gehouden met het fundamentele belang dat de werknemers hebben bij een goede werking van de comités.

Bron: Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen "Sociale Verkiezingen 2012: Brochure betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk", FOD WASO, september 2011.

- l. Een overeenkomst wordt hier beschouwd als een specifieke bijkomende opdracht toebedeeld aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en waartegenover een afzonderlijke bijkomende facturatie staat (bv. een algemene ondersteuningsovereenkomst, een vaccinatiecampagne tegen griep, een EHBO-opleiding, een algemene of specifieke risico-analyse, een reeks metingen op het vlak van arbeidshygiëne, ...).
- m. Een overeenkomst wordt hier beschouwd als een specifieke opdracht in het kader van het welzijn op het werk toebedeeld aan een externe instantie ander dan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de onderneming is aangesloten.
- n. Als dagen ziekteverzuim geldt het aantal dagen waarop betrokkene verwacht werd arbeidsprestaties te leveren doch afwezig was wegens ziekte. Niet meegerekend worden: de afwezigheid wegens een arbeidsongeval of klein verlet, de ongewettigde afwezigheden en de afwezigheid wegens bevallingsrust. De dagen niet-aanwezigheid na een aaneengesloten afwezigheid van meer dan 52 volledige weken worden niet meegerekend. Ook de dag zelf waarop betrokkene aanwezig was en het werk verliet om redenen van ongesteldheid wordt niet meegerekend. Indien het ziekteverzuim een gevolg was van een ziektemelding die plaatsvond vóór het begin van het rapporteringsjaar, wordt alleen het aantal dagen afwezigheid meegerekend van toepassing op het rapporteringsjaar.
- o. Het aantal ziektemeldingen is het aantal nieuw begonnen verzuimperioden. Indien een afwezigheid door ziekte startte vóór het begin van het rapporteringsjaar, wordt deze niet meegeteld. Ook een verlenging of een herval wordt niet gerekend als een nieuwe ziektemelding.
- p. Aantal effectieve bezoeken aan de arbeidsplaatsen vanwege een medewerker van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het louter uitvoeren van het gezondheidstoezicht door een arbeidsgeneesheer en/of verpleegkundige in de onderneming mag niet meegerekend worden, tenzij dit gepaard ging met een bezoek aan de werkplaatsen.
- q. Ook overeenkomsten die pas ingingen om 1 januari van het jaar volgend op het rapporteringsjaar moeten mee worden gerapporteerd, aangezien deze normaliter in de loop van het rapporteringsjaar werden afgesloten.
- r. Deze gegevens worden gecapteerd via het Fonds voor Arbeidsongevallen en vooraf ingevuld. Gelieve te valideren en eventueel te corrigeren.
- s. Dit geldt uitsluitend voor ongevallen die de dood als gevolg hebben of een blijvend (volledig of gedeeltelijk) letsel teweegbrengen. Aan een dodelijk ongeval of een ongeval met een blijvende volledige ongeschiktheid tot gevolg wordt een waarde van 7 500 dagen toegekend. De blijvende gedeeltelijke ongeschiktheden worden door de verzekering tegen arbeidsongevallen uitgedrukt in % van een blijvende volledige ongeschiktheid. Gevraagd wordt voor deze laatste categorie van ongevallen de eerste inschatting vanwege de verzekeraar om te zetten in een geraamd aantal forfaitaire dagen arbeidsongeschiktheid (voorbeeld: indien de eerste raming een blijvende gedeeltelijke ongeschiktheid van 15% voorziet, zal het forfaitair aantal te rekenen verloren kalenderdagen $0.15 \times 7\,500 = 1\,125$ dagen bedragen).
- t. Voor de definitie van ernstig arbeidsongeval: zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=645>, waarin ook de procedure m.b.t. het onderzoek en de rapportering wordt uitgelegd.
- u. Totaal aantal aangegeven arbeidsongevallen voorgevallen tijdens de uitvoering van de opdracht voor rekening van de onderneming.
- v. Bedoeld wordt: het aantal oefeningen binnen de onderneming op basis van een gesimuleerd incident waarbij minstens één groep personeelsleden tot bepaalde acties overgingen. Een louter testen van het brandweer- of evacuatiealarm valt hier niet onder, noch het volgen van brandblus oefeningen bij een gespecialiseerde instantie buiten de onderneming.
- w. Deze rubriek hoeft niet ingevuld te worden indien er in de loop van het voorbije kalenderjaar geen specifieke bijkomende acties gevoerd werden.

- x. Deze gegevens moeten worden aangebracht door de bedrijfsgeneeskundige dienst ofwel de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- y. Deze gegevens moeten worden aangebracht door eigen personeelsleden bekleed met een bepaalde bevoegdheid op het vlak van de psychosociale aspecten (vertrouwenspersoon, interne preventieadviseur psychosociale aspecten of bedrijfsarts) of door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- z. Hier wordt ruimte voorzien voor een beperkt aantal bijkomende vragen die jaarlijks worden aangepast, onder meer op basis van het jaarthema vastgelegd door het Europese Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk te Bilbao.

bijlage 5 Overzicht van de proefpersonen, die het voorontwerp van vernieuwd Jaarverslag in de praktijk hebben uitgetest

Nr.	Naam	Functie	Samenvatting van essentiële boodschappen
1	Tom Geens	Studiedienst Externe Preventiedienst en voorzitter van de Belgian Society for Occupational Hygiene	Tekstuele correcties Voorstel om het aantal vergaderingen van de preventiestructuren (bovenop het Comité) op te nemen Voorstel om de gegevens m.b.t. arbeidsongevallen op te nemen in tabelvorm in plaats van opeenvolgende items Voor alle zeven de welzijnsdomeinen: twee uniforme vragen: aantal geschreven risicobeoordelingen/aantal geschreven adviezen door interne of externe preventie dienst PBW Veel meer uitgewerkte rapportering m.b.t. arbeidshygiëne
2	Wim Vanderheijden	Extern preventieadviseur-veiligheid	Meer synthetische evaluatievragen inbouwen (genre 'het psychosociaal klimaat in onze onderneming verbeterd': ja/nee) Overeenkomsten met de EDPB of derde partijen meer kwantificeren (prestatieduur, kwalificaties dienstverlener)
3	Pascal Stasiak	Intern preventieadviseur	Duidelijke verbetering t.a.v. het huidige model Inhoud in overeenstemming met de principes Quid relatie met de Kredietwaarde (evaluatie-instrument ontwikkeld door TWW)?
4	Eddy Van Thillo	Intern preventieadviseur	Invullen is probleemloos Er moet aangeduid worden dat een 0 moet ingevuld worden indien er geen gevraagde voorvallen waren Aanwezigheid extern zorgsysteem: een ja/nee is voldoende
5	Jean-Pierre Schiepers	Intern preventieadviseur	Nauwkeurige commentaar op talrijke details Cijfers liefst opvragen via tabelvorm Verwerkingsmodule is belangrijk
6	Wouter Van Dessel	Intern preventieadviseur	Enkele beperkte opmerkingen betreffende definities Nut van Bijlage 3 Stuk over metingen arbeidshygiëne te gedetailleerd Het is niet altijd duidelijk of sommige gevraagde cijfers slaan op een technische bedrijfseenheid of op de ganse onderneming (in ondernemingen met meerdere technische bedrijfseenheden en bv. Comités) Nut vermelden EDTC?
7	Franky Wauters	Intern preventieadviseur	Waarom telt niveau III niet mee bij de bevraging van de gevolgde opleidingen inzake preventie? Moeten ongevallencijfers bij leerlingen die een vorm van praktijk uitoefenen niet mee opgegeven worden? Geldt een tafeloefening ook als een oefening bij noodsituaties? Arbeidsgeneesheer vervangen door preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

bijlage 6 Algemene risico-inventarisatie als onderdeel van het jaarverslag: voorstel tot mogelijke uitbreiding van het verslag

Voorstel 30 augustus 2012

b6.1 Inleidend

Op vraag van FOD WASO wordt ook gedacht aan de integratie in het verslag van een uitvoeriger screening van mogelijke welzijnsrisico's in de onderneming/de organisatie. Deze bijlage bevat een voorstel op dit vlak. De **argumentatie** voor zulke opname is tweërlei:

- het gaat weliswaar om zaken die ook al worden opgevraagd via survey en verslag externe diensten, maar hier worden ze via de onderneming opgevraagd en zijn dus te koppelen aan ondernemingsgegevens (zowel naar achtergrondkenmerken als preventiebeleid) (*monitoringsargument*);
- zulke informatie wordt noodzakelijk geacht opdat de inspectie het verslag werkelijk zal kunnen gebruiken als sturingsinstrument voor controle, namelijk bij het kiezen van bedrijven en welke controle-vragen belangrijk zijn bij inspectie (*controle-argument*).

Op basis van het vooronderzoek kunnen hier **vragen** worden opgeroepen over de **haalbaarheid**, in het bijzonder:

- het gaat om een serieuze en moeilijk te beantwoorden uitbreiding van de vragenlijst;
- de moeilijkheid om een aantal welzijnsrisico's te bevragen via een algemene vraagstelling naar blootstelling (bv. mechanische risico's en psychosociale risico's);
- de moeilijkheid om een goede schaal te vinden die blootstelling meet (aantal, zwaarte, frequentie, risico-kans, belang, ...).

Desalniettemin vindt u infra een voorstel tot algemene risico-inventarisatie. Het voorstel heeft volgende **kenmerken**:

- het is gebaseerd op de lijst van OSHA-Bilbao, Duitse lijst van 'gefährdungsfaktoren'; opname van relevante/beschikbare indicatoren uit de IDEWE-studie (die nog niet in verslag stonden); ook gekeken naar vragen van EWCS en risico-inventarisatie (Deparis, MKB in NL, ...). Het gaat hierbij niet om lijsten die zijn opgesteld voor 'verslaggeving', maar om in een bedrijf te starten met een risicoanalyse;
- psychosociale risico's zijn niet opgenomen, wegens 'sociale wenselijkheid' (cf. hoge werkdruk; snel tempo, strikte deadline, veel overuren, weinig autonomie, ...);
- de antwoordschaal is niet gebaseerd op een bestaande en dus voor een déél experimenteel.

Verder zijn er **vragen** die nog een **oplossing nodig** hebben:

- Moet in de instructies verwezen worden naar uitgevoerde of bestaande risicoanalyses?
- Moet worden gevraagd naar huidige toestand ('na preventie maatregelen') of naar mogelijk risico?
- Is de voorgestelde antwoordschaal hanteerbaar?

In de lijst gebruiken we een aantal **kleuren**:

- **Xyz**: Indicator opgenomen in IDEWE-rapport
- **Xyz**: Indicator opgenomen in IDEWE-rapport die niet beschikbaar was
- **Xyz**: Eventueel te schrappen
- **Xyz**: Items die opduiken in internationale risico-inventarisatievoorbeelden, maar niet worden weerhouden.
- Genummerde items zijn weerhouden items.

b6.2 Gebruikte referenties

- Algemene MKB Risico inventarisatie en Evaluatie.
- European agency for safety and health at work (2006), Safety and health at work is everyone's concern: risk assessment essentials, OSHA, Bilbao.
- European Working Conditions questionnaire (2010).
- Godderis L. e.a. (2010), Ontwikkeling van modelverslagen voor de diensten voor preventie en bescherming op het werk en analyse van de beschikbare gegevens over bestaande risico's in Belgische bedrijven.
- Industrial Accident Prevention Association (2006), Determining significant hazards at work: a guide for employers and JHSCs, IAPA, Missisauaga.
- Malchaire J. red. (2006), Sobane strategie en opsporingsgids Deparis, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Brussel.
- Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2011), Leitlinie gefährdungsbeurteilung und dokumentation. Gemeinsame Deutsche arbeitsschutzstrategie, Nationalen Arbeitsschutzkonferenz Berlin.

b6.3 Algemene risico-inventarisatie

A. Mechanische veiligheidsrisico's

1. Werken aan een machine (met bewegende delen)
2. Werken met een transportmiddel (bewegend voertuig)
3. Werken met een machine of gereedschap dat niet te controleren bewegende delen heeft (bv. trekveren; spatten, ...)

Werken aan een machine met gevaarlijke oppervlakten of uiteinden

Vallen, uitschuiven, struikelen, uitglijden

4. Vallen of neerstorten van grote hoogte (stellingen, ladders, loopkranen, hoogtewerkers, ...)

B. Elektrische veiligheidsrisico's

1. Gevaar voor een elektrische schok
2. Gevaar voor een elektrostatische ontlading

Vlamboog of lichtboog

C. Chemische agentia

1. Behandelen van of huidcontact hebben met chemische producten of substanties
2. Inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaasdampen), poeder of stof (zoals van hout of koolstof).
3. Blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen
4. Blootgesteld aan mutagene stoffen (stoffen die het erfelijk materiaal kunnen beschadigen)

Inslippen van gevaarlijke stoffen

5. Gevaar voor fysikalische-chemische reacties (vuur- of explosiegevaar, ongecontroleerde chemische reacties)

D. Biologische agentia

1. Infectiegevaar door bacteriën, virussen, schimmels, ...
2. Het behandelen of in direct contact komen met besmettelijke materialen zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummateriaal, enz.
3. Aantal werknemers blootgesteld aan Fijn stof (ab)
4. Blootgesteld aan asbestvezels

E. Brand, verbrandings- en explosiegevaar

1. Werken met ontvlambare stoffen, vloeistoffen en gassen
2. Werken in een omgeving met explosiegevaar
3. Werken met explosieven
4. Werken met te hete of te koude zaken of oppervlakten (thermisch risico)

F. Fysische agentia

1. Blootgesteld aan lawaai van meer dan 80db
2. Blootgesteld aan trillingen (bv. door machine, gebruik van gereedschap of besturen van voertuigen)
3. Geconfronteerd met ioniserende stralingen (zoals x-stralen, gamma stralen, deeltje straling (alpha, beta en neutron straling))

Niet-ioniserende straling (bv. infrarood, ultraviolet of laser)

4. Over/onderdruk

G. Omgevingsklimaat

1. Moeilijk klimaat (te hoge temperaturen; te lage temperaturen)
2. Verluchtingsgevaar
3. Lichtprobleem (zichtbaarheid)
4. Verstikkingsgevaar

H. Fysieke belasting

1. Tillen of dragen van zware lasten
2. Langdurig staan tijdens het werk
3. Voortdurend in gebogen of gedraaide houdingen werken (geknield, gehurkt, op 1 been, met gebogen rug, ...)
4. Altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen
5. Werken aan een beeldscherm

I. Arbeidsorganisatorische risico(alleen 33 en 34?)

1. Nachtarbeid
2. Ploegenarbeid
3. Het uitvoeren van korte en herhaaldelijke taken van minder dan 1 minuut
4. Het uitvoeren van korte en herhaaldelijke taken van minder dan 10 minuten
5. Werken met strikte deadlines

Antwoordschaal

Schaal 1

Percentage werknemers met een mogelijk blootstellingsrisico, dit wil zeggen zonder dat eventuele preventiemaatregelen zijn genomen. Categorieën:

1. Niemand
2. Minder dan 20% => Minder dan 10%, Meer dan 10%
3. 20 tot 40% => Minder dan 30%, Meer dan 30%
4. 40 tot 60%=> Minder dan 50%, Meer dan 50%
5. 60 tot 80%=> Minder dan 70%, Meer dan 710%
6. Meer dan 80%=> Minder dan 90%, Meer dan 90%
7. Iedereen

Schaal 2 (route na 1)

Gemiddelde blootstellingsduur tijdens een normale week voor deze werknemers

1. Bijna nooit
2. Enkele keren per week
3. Enkele keren per dag
4. Meerdere keren per dag
5. Altijd of bijna altijd

Eindnoten

- i Groep: indeling volgens Art. 3 van KB 27.03.1998 betreffende Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk.
- ii Aankruisen indien CPBW.
- iii Aantal werknemers volgens aangifte aan RSZ op 31 december.
- iv Personen en niet het aantal voltijds equivalenten.
- v Aankruisen indien van toepassing.
- vi Aankruisen indien van toepassing.
- vii Arbeidsgeneesheren ingehuurd voor vervanging hier eveneens vermelden.
- viii Bedoeld wordt verpleegkundigen, industrieel hygiënisten, ergonomen, maatschappelijk assistenten, secretaris/secretaresen, ...
- ix Aanwezigheid moet kunnen worden bewezen door attesten of verslagen.
- x Een werknemer blootgesteld aan meerdere risico's moet aangetekend worden zo dikwijls als nodig voor elk beschouwd risico (bijv. 1 persoon met 5 beroepsrisico's telt voor 5 personen).
- xi Carcinogenen: stoffen en mengsels van categorie 1 en 2 met waarschuwingzin R45 en R49.
- xii Mutagenen: stoffen van categorie 1 en 2 met waarschuwingzin R46.
- xiii Reprotoxische stoffen van categorie 1 en 2 met waarschuwingzin R60 en R61.
- xiv Een werknemer blootgesteld aan meerdere risico's moet aangetekend worden zo dikwijls als nodig voor elk beschouwd risico (bijv. 1 persoon met 5 beroepsrisico's telt voor 5 personen).
- xv Artikel 26, 1° K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xvi Artikel 26, 2° K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xvii Artikel 30 K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xviii De duur van afwezigheid beperkt zich niet tot een arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer zoals bepaald in Artikel 35-36bis K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xix De duur van afwezigheid beperkt zich niet tot een arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer zoals bepaald in Artikel 36bis K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xx Dit beperkt zich niet tot Artikel 37 K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, maar moet worden gezien als alle spontane raadplegingen in verband met ziekte/ongemak die het welzijn van de werknemer bedreigen of verhinderen.
- xxi De werknemers die voortijdig de door hun behandelende geneesheer voorgeschreven afwezigheidsperiode, wensen te beëindigen om het werk te hervatten.
- xxii Artikel 39-41 K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xxiii Artikel 38 K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xxiv Artikel 42 en 43 K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xxv Artikel 5 K.B., §1 van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xxvi Artikel 5 K.B., §2 van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
- xxvii Advies over vervroegde werkhervatting in het kader van andere regelgeving dan de welzijnsreglementering en andere regelgeving zoals bv. de arbeidsongevallenwetgeving (artikel 23) en de beroepsziektewetgeving.
- xxviii VOP, CAO 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van werknemers met een handicap en ter vervanging van CAO nr.26 van 15 oktober 1975 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld.
- xxix Naast consultatie bedrijfsverpleegkundige kunnen de deelrubrieken worden aangevuld met naar believen te specificeren prestaties (bv. eerste verzorgingen, naverzorgingen, inlichtingen, bloeddrukcontrole, urinecontrole, ...).
- xxx De deelrubrieken kunnen worden aangevuld met naar believen te specificeren technische prestaties (bijv. medische onderzoeken ter gelegenheid van studies, steptest, masker fit test, biologische testen, audiometries, bloeddruknames, BMI bepalingen, electrocardiograms, longfunctietesten, visustesten,

reisadvies, begeleiding bij alcohol- en drugverslaving, begeleiding bij rookstop, verstrekken gepersonaliseerde persoonlijke beschermingsmiddelen, metingen in verband met industriële hygiëne, metingen en acties in verband met ergonomie, ...).

- xxxI Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen niet-verplichte en verplichte inentingen.
- xxxii Enkel indien loonverlies.
- xxxiii Enkel indien loonverlies.
- xxxiv De deelrubrieken kunnen worden aangevuld met naar believen te specificeren opleidingen (bijv. EHBO, CPR, tillen van lasten, dragen van gaspak, ...).
- xxxv Kan worden aangevuld met naar believen te specificeren campagnes (bijv. bloeddonatie, pensioenvoorbereiding, migranten in het bedrijf, ...).